



► Nota informativa

Data: gennaio 2026

► Norme internazionali del lavoro, Principi guida ONU e Piani d'azione nazionali su imprese e diritti umani

Introduzione

- Lo scopo della presente nota informativa è illustrare i legami esistenti tra le norme internazionali del lavoro, i Principi guida delle Nazioni Unite su impresa e diritti umani e i Piani d'azione nazionali (PAN) su Impresa e diritti umani. Destinatari di questo documento sono i governi, le organizzazioni dei lavoratori e a quelle dei datori di lavoro, attori che giocano un ruolo centrale nello sviluppo, nell'adozione e nell'attuazione dei Piani d'azione nazionali. La presente nota supporta i costituenti dell'OIL nell'identificazione di sinergie e opportunità per promuovere la tutela dei diritti del lavoro da parte dei governi e il loro rispetto da parte delle imprese.
- Questa nota informativa si basa sulla Guida sui piani d'azione nazionali su impresa e diritti umani (*Guidance on national action plans on business and human rights*) pubblicata dal Gruppo di lavoro

delle Nazioni Unite su Impresa e diritti umani, nonché sull'esperienza maturata dall'OIL sui Piani d'azione nazionali adottati in vari Stati membri dell'Organizzazione.

- Redatto congiuntamente dall'OIL e dal Gruppo di lavoro delle Nazioni Unite su Impresa e diritti umani, questo documento potrà essere aggiornato in seguito all'adozione, all'attuazione e alla valutazione di nuovi PAN al fine di cogliere gli sviluppi e le tendenze più recenti in merito all'inclusione delle norme internazionali del lavoro. La nota presenta esempi concreti tratti dai Piani d'azione nazionali attualmente in vigore che, pur non essendo esaustivi, contribuiscono a illustrare la coerenza delle politiche e le modalità con cui le norme, gli strumenti, le iniziative e i progetti dell'OIL sono integrati nei PAN attualmente in vigore.

Nell'ambito del proprio impegno verso i Principi guida delle Nazioni Unite su impresa e diritti umani (UNGP, United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights), gli Stati sono invitati a adottare Piani d'azione nazionali su impresa e diritti umani¹. Un numero crescente di paesi sta sviluppando e adottando tali Piani², con l'obiettivo di migliorare il coordinamento e la coerenza all'interno dei governi su una serie di ambiti di politica pubblica legati a imprese e diritti umani, cui la tutela dei diritti dei lavoratori assume un ruolo centrale.

Il coinvolgimento dei Ministeri del lavoro, così come delle organizzazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro, è fondamentale per rafforzare la dimensione del lavoro dell'agenda su impresa e diritti umani, identificare le priorità a livello nazionale e definire misure e azioni politiche concrete per garantire la tutela e il rispetto dei diritti del lavoro nelle attività aziendali, garantendo inoltre effettivo accesso a rimedi per le vittime di violazioni dei diritti umani avvenute in contesti aziendali.

¹ Nazioni Unite, Gruppo di lavoro su imprese e diritti umani, *Guidance on national action plans on business and human rights*, 2016.

² Vedere la [banca dati dei piani di azione nazionali su imprese e diritti umani](#) dell'Alto commissariato delle Nazioni Unite per i diritti umani. Vedere anche il sito dell'[Istitudo danese per i diritti umani](#).

► **Nota informativa**

Norme internazionali del lavoro, Principi guida ONU e Piani d'azione nazionali su imprese e diritti umani

In definitiva, un legame più solido a livello pratico può contribuire in modo sostanziale ad affrontare le sfide attuali, ponendo il rispetto dei lavoratori e dei loro diritti al centro di una ripresa responsabile e resiliente dalla crisi da

COVID-19, nonché negli sforzi per una transizione equa verso un'economia verde e un futuro del lavoro incentrato sulla persona.

Dieci anni di Principi guida delle Nazioni Unite su impresa e diritti umani: il futuro

Giugno 2021 segna il decimo anniversario dell'adozione unanime, da parte del Consiglio per i diritti umani, dei Principi guida delle Nazioni Unite su impresa e diritti umani. Nell'ambito del proprio mandato di promozione di tali Principi, il Gruppo di lavoro delle Nazioni Unite su impresa e diritti umani ha lanciato, in corrispondenza di questo traguardo, il progetto "UNGPs 10+" con l'obiettivo di effettuare una valutazione del primo decennio di attuazione dei Principi e delineare un'agenda per un nuovo decennio di azione in materia di impresa e diritti umani. Questo impegno, fondato su un'ampia consultazione con le parti interessate, prevede un'analisi dei risultati raggiunti e una valutazione delle lacune e delle sfide esistenti, con l'obiettivo di elaborare una tabella di marcia per una più ampia e incisiva attuazione dei Principi guida delle Nazioni Unite su impresa e diritti umani entro il 2030.

I due principali risultati del progetto sono (i) l'elaborazione di rapporto, presentato al Consiglio per i diritti umani a giugno 2021, volto a valutare i progressi compiuti, evidenziare le sfide e le opportunità esistenti e analizzare il modo in cui promuovere un'azione politica più incisiva in vista di un cambiamento trasformativo entro il 2030 e oltre; (ii) la definizione, con il contributo di diversi attori³, di una Tabella di marcia per il prossimo decennio, che definisce una strategia di attuazione con obiettivi e traguardi per gli Stati, le imprese, le associazioni, le organizzazioni internazionali e gli altri attori interessati.

I Piani d'azione nazionali su impresa e diritti umani rappresentano uno degli ambiti centrali affrontati dal progetto UNGPs 10+ nell'ottica di una più ampia attuazione dei Principi guida su impresa e diritti umani. Diverse valutazioni condotte da alcune organizzazioni della società civile e dallo stesso Gruppo di lavoro sui Piani d'azione nazionali esistenti hanno evidenziato numerose criticità, tra cui: mancanza, nella maggior parte dei casi, di una solida base informativa fondata su evidenze concrete a livello nazionale; mancanza di partecipazione, spesso dovuta a squilibri di potere non considerati nei processi; mancanza di trasparenza e di scadenze chiare per la pubblicazione dei Piani; scarsa governance dopo l'adozione dei Piani d'azione nazionali, in particolare in termini di attuazione e monitoraggio; salvo rare eccezioni, mancanza di misure concrete da parte dello Stato.

Queste valutazioni hanno evidenziato la necessità di definire criteri di qualità per lo sviluppo e l'attuazione dei Piani d'azione nazionali, che dovrebbero includere: un mandato adeguato per il ministero competente, insieme a finanziamenti e risorse sufficienti; maggiore coordinamento all'interno del governo; un processo trasparente; una partecipazione multi-attoriale, che comprenda le organizzazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro, altri attori e i gruppi direttamente interessati; una valutazione nazionale di base solida e completa; obiettivi chiari e traguardi specifici, misurabili, raggiungibili e con chiare scadenze temporali; e meccanismi di monitoraggio e rendicontazione, ad esempio tramite tavoli di confronto multi-attoriale⁴.

Queste valutazioni sono state prese in considerazione anche nel contesto della revisione del progetto UNGPs 10+ e contribuiranno alla definizione della tabella di marcia per l'attuazione futura dei Principi guida delle Nazioni Unite su impresa e diritti umani nel prossimo decennio.

Per maggiori informazioni: www.ohchr.org/UNGPsBizHRsnext10

³ Contributi scritti per la stesura del rapporto del Gruppo di lavoro su imprese e diritti umani delle Nazioni Unite, *Guiding principles on business and human rights at 10: taking stock of the first decade*, 2016. Vedere in particolare "Joint submission by: Building and wood workers' international (BWI), International Trade Union confederation (ITUC), International transport workers' federation (ITF), Trade Union advisory committee to the OECD (TUAC), UNI Global Union"; e "International Organisation of Employers (IOE) report 'Achievements, challenges, and the way forward in the uptake and implementation of the UN Guiding principles on business and human rights'".

⁴ Vedere le dichiarazioni del gruppo di lavoro, in particolare la dichiarazione della presidente, Anita Ramasastry, "[National action plans on business and human rights: How to ensure ambition and coherence?](#)" e quella del vicepresidente, Dante Pesce, "[Business and human rights: Driving multi-stakeholder engagement](#)".

1. Cosa sono i Principi guida delle Nazioni Unite su impresa e diritti umani?

I Principi guida delle Nazioni Unite su impresa e diritti umani⁵ forniscono un quadro di riferimento riconosciuto a livello globale per far fronte all'impatto delle attività economiche sui diritti umani. Si applicano sia agli Stati che alle imprese e chiariscono i rispettivi doveri e responsabilità nella prevenzione e nella gestione dei rischi per i diritti umani connessi alle attività economiche.

I Principi guida delle Nazioni Unite si basano su tre pilastri, inizialmente presentati nel quadro "Proteggere, rispettare e rimediare" delle Nazioni Unite (2008) e successivamente attuati concretamente attraverso i Principi guida stessi:

1. Il dovere dello Stato di proteggere dalle violazioni dei diritti umani da parte di terzi, comprese le imprese, attraverso politiche, strumenti normativi e meccanismi giudiziari adeguati.
2. La responsabilità delle imprese di rispettare i diritti umani, ossia di agire con la dovuta diligenza per evitare di ledere i diritti altrui e affrontare eventuali impatti negativi cui abbiano contribuito.
3. La necessità di garantire un accesso effettivo a strumenti di ricorso per le vittime, sia attraverso meccanismi giudiziari che extra-giudiziari.

Il Consiglio per i diritti umani delle Nazioni Unite ha approvato all'unanimità i Principi guida delle Nazioni Unite su impresa e diritti umani nel giugno 2011⁶. I Principi Guida si applicano a tutti gli Stati e a tutte le imprese — nazionali e transnazionali — indipendentemente dalla dimensione, dal settore, dalla posizione geografica, dal tipo di proprietà o dalla struttura organizzativa.

2. Cos'è un Piano d'azione nazionale su impresa e diritti umani?

Nel campo delle imprese e dei diritti umani, un Piano d'azione nazionale su impresa e diritti umani è definito come una strategia politica, in continua evoluzione, sviluppata da uno Stato al fine di tutelare i diritti umani da possibili impatti negativi legati alle attività economiche, in conformità con i Principi guida delle Nazioni Unite su impresa e diritti umani⁷.

Nel 2014, il Consiglio per i diritti umani delle Nazioni Unite ha invitato tutti gli Stati membri a elaborare un Piano d'azione nazionale su impresa e diritti umani per promuovere l'attuazione dei Principi guida delle Nazioni Unite⁸.

A questo invito hanno fatto seguito ulteriori richiami a livello regionale e internazionale, provenienti, tra gli altri, dall'Unione europea⁹, dall'Unione africana¹⁰, dai leader del G20¹¹ e dell'Organizzazione degli Stati americani¹².

Il Gruppo di lavoro delle Nazioni Unite su impresa e diritti umani (si veda la domanda 7) incoraggia fortemente tutti gli Stati a sviluppare, adottare e aggiornare un Piano d'azione nazionale su impresa e diritti umani, come parte integrante del dovere statale di proteggere i diritti umani nell'ambito delle attività economiche. Per supportare gli Stati in questo processo, il Gruppo di lavoro ha pubblicato una versione finale della sua Guida sui piani d'azione nazionali¹³ durante il quinto Forum annuale delle Nazioni Unite su impresa e diritti umani (2016), in seguito a un processo consultivo che ha coinvolto Stati, imprese, società civile, istituzioni nazionali per i diritti umani, mondo accademico e organizzazioni internazionali. L'OIL ha contribuito alla stesura di questo documento per favorire la coerenza tra le politiche nazionali e internazionali in materia di diritti del lavoro, nel più ampio contesto dell'agenda su impresa e diritti umani, sottolineando l'importanza del coinvolgimento delle organizzazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro.

⁵ Nazioni Unite, *Guiding principles on business and human rights. Implementing the United Nations "Protect, respect and remedy" framework*, 2012.

⁶ Le Linee guida delle Nazioni Unite sono state sottoposte al Consiglio per i diritti umani delle Nazioni Unite come parte del rapporto al Consiglio del 2011 del rappresentante speciale delle Nazioni Unite su imprese e diritti umani, John Ruggie (A/HRC/17/31), e sono state adottate all'unanimità dal Consiglio per i diritti umani (A/HRC/RES/17/4) il 6 luglio 2011.

⁷ *Guidance on national action plans*, 2016: ii. Vedere anche le [risorse relative ai piani d'azione nazionale](#) sviluppate dall'Istituto danese per i diritti umani e dalla Tavola rotonda internazionale sulla responsabilità delle imprese.

⁸ A/HRC/RES/26/22.

⁹ Vedere "A renewed EU strategy 2011–14 for corporate social responsibility", COM (2011): 681 final.

¹⁰ Vedere Unione Africana e Unione Europea, "Joint press release: Validation workshop of the African Union Policy on Business and Human Rights", Addis Abeba (Etiopia), 21 marzo 2017.

¹¹ Vedere "G20 leaders' declaration: Shaping an interconnected world", Amburgo (Germania), 8 luglio 2017.

¹² Vedere Nazioni Unite, "Promotion and protection of human rights". AG/RES. 2887 (XLVI-O/16).

¹³ *Guidance on national action plans*, 2016.

► **Nota informativa**

Norme internazionali del lavoro, Principi guida ONU e Piani d'azione nazionali su imprese e diritti umani

In termini pratici, un Piano d'azione nazionale su impresa e diritti umani è uno strumento di politica pubblica volto a supportare l'attuazione, da parte dello Stato, dei Principi guida delle Nazioni Unite su impresa e diritti umani.

Come spiegato dal Gruppo di lavoro delle Nazioni Unite, i Piani d'azione nazionali su impresa e diritti umani devono rispettare quattro criteri fondamentali.

► **In primo luogo, devono essere fondati sui Principi guida delle Nazioni Unite su impresa e diritti umani. In quanto strumento attuativo di tali principi, i Piani d'azione nazionali su impresa e diritti umani devono riflettere adeguatamente i doveri dello Stato previsti dal diritto internazionale in materia di diritti umani al fine di proteggere i diritti umani da eventuali impatti negativi causati dalle attività economiche e garantire effettivo accesso agli strumenti di ricorso. Devono inoltre promuovere il rispetto dei diritti umani da parte delle imprese, anche attraverso processi di dovuta diligenza e misure aziendali che consentano l'accesso a rimedi adeguati. I Piani d'azione nazionali su impresa e diritti umani devono essere fondati sui principi fondamentali dei diritti umani, come uguaglianza e non discriminazione.**

In secondo luogo, i Piani d'azione nazionali su impresa e diritti umani devono tener conto delle specificità del contesto nazionale e far fronte alle violazioni effettive o potenziali dei diritti umani connesse alle attività economiche nel territorio e/o nella giurisdizione dello Stato, nonché agli impatti negativi causati da imprese nazionali che operano all'estero. I governi devono definire misure mirate e realistiche, che garantiscano risultati concreti nella prevenzione e nella risoluzione di tali violazioni.

Inoltre, il processo di elaborazione e aggiornamento dei Piani d'azione nazionali su impresa e diritti umani deve essere inclusivo e trasparente, permettendo la partecipazione effettiva di tutte le parti interessate, le cui opinioni devono essere prese in considerazione. Le informazioni devono essere condivise in modo chiaro e trasparente in tutte le fasi del processo.

Infine, i Piani d'azione nazionali su impresa e diritti umani devono essere revisionati e aggiornati periodicamente, in modo da rispondere ai cambiamenti del contesto e garantire progressi cumulativi¹⁴.

Il Gruppo di lavoro monitora e documenta, sulla base delle informazioni ricevute dai singoli Stati, quali paesi hanno adottato un Piano nazionale, quali sono in fase di adozione e quali hanno espresso un impegno formale in tal senso¹⁵.

3. Quali strumenti dell'OIL sono richiamati nel Quadro delle Nazioni Unite “Proteggere, rispettare e rimediare” e nei Principi guida su impresa e diritti umani?

In primo luogo, il Quadro “Proteggere, rispettare e rimediare” delle Nazioni Unite del 2008 cita la Dichiarazione tripartita di principi sulle imprese multinazionali e la politica sociale dell'OIL (Dichiarazione sulle multinazionali) quale strumento che sancisce la responsabilità delle imprese di rispettare i diritti umani. La Dichiarazione dell'OIL sulle imprese multinazionali fornisce una guida sia ai governi che alle imprese in materia di diritti umani legati alle attività lavorative, oltre che su politiche che promuovano una crescita economica equa e uno sviluppo sostenibile. Questa Dichiarazione è stata adottata nel 1977 e modificata diverse volte, da ultimo nel 2017, per tener conto dei diversi sviluppi interni ed esterni all'OIL, compresi i Principi guida delle Nazioni Unite su impresa e diritti umani¹⁶.

In secondo luogo, i Principi guida su impresa e diritti umani del 2011, che attuano il Quadro delle Nazioni Unite “Proteggere, rispettare e rimediare”, fanno riferimento ai diritti umani riconosciuti a livello internazionale — ossia per lo meno quelli sanciti nella Carta internazionale dei diritti umani e nei principi relativi ai diritti fondamentali enunciati nella Dichiarazione dell'OIL sui principi e i diritti fondamentali del lavoro¹⁷.

La Dichiarazione dell'OIL sui principi e i diritti fondamentali del lavoro del 1998 afferma che tutti i Membri, anche qualora non abbiano ratificato le relative convenzioni, hanno un obbligo, derivante dalla loro appartenenza all'Organizzazione, di rispettare, promuovere e realizzare,

¹⁴ *Guidance on national action plans*, 2016: i.

¹⁵ Vedere la banca dati dei piani di azione nazionali su imprese e diritti umani dell'Alto commissariato delle Nazioni Unite per i diritti umani. Vedere anche il sito dell'Istituto danese per i diritti umani.

¹⁶ OIL, *Dichiarazione tripartita di principi sulle imprese multinazionali e la politica sociale*, 1998 (aggiornata 2022): par. 10.

¹⁷ *Guiding principles on business and human rights. Implementing the United Nations 'Protect, respect and remedy' framework*, 2011: principio 12 con i commenti, p.13-14.

► **Nota informativa**

Norme internazionali del lavoro, Principi guida ONU e Piani d'azione nazionali su imprese e diritti umani

in buona fede e conformemente alla Costituzione, i principi relativi ai diritti fondamentali che sono oggetto di tali convenzioni, ovvero:

- a) la libertà di associazione e l'effettivo riconoscimento del diritto di contrattazione collettiva;
- b) l'eliminazione di tutte le forme di lavoro forzato o obbligatorio;
- c) l'effettiva abolizione del lavoro minorile; e
- d) l'eliminazione della discriminazione in materia di occupazione e professione¹⁸.

4. Qual è il rapporto legamitra le norme internazionali del lavoro e i Piani d'azione nazionali?

Molti dei diritti umani sanciti nella Carta internazionale dei diritti umani sono disciplinati anche da una o più norme internazionali del lavoro, che rappresentano gli strumenti normativi internazionali più dettagliati e rilevanti in materia di diritti dei lavoratori.

Le norme internazionali del lavoro sono elaborate e adottate dall'Organizzazione internazionale del lavoro (OIL), l'agenzia specializzata delle Nazioni Unite competente in materia di lavoro. Tali norme vengono elaborate attraverso un dialogo e una negoziazione su base tripartita, che coinvolgono rappresentanti dei governi, dei lavoratori e dei datori di lavoro dei 187 Stati membri dell'Organizzazione. Le norme internazionali del lavoro possono assumere la forma di convenzioni e protocolli, che richiedono la ratifica da parte degli Stati membri, oppure di raccomandazioni, che forniscono orientamenti non vincolanti e che non sono soggette a ratifica. La ratifica di una convenzione o di un protocollo da parte di un governo implica il riconoscimento del loro carattere giuridicamente vincolante e l'impegno a garantirne l'applicazione nella legislazione e nella prassi nazionale. Con la ratifica, lo Stato entra inoltre a far parte del sistema di controllo dell'OIL¹⁹, che monitora regolarmente l'attuazione delle norme internazionali del lavoro da parte dei Membri e segnala eventuali inadempienze o carenze.

La ratifica e l'effettiva applicazione delle norme internazionali del lavoro, tanto a livello legislativo quanto a livello pratico, contribuiscono a garantire il rispetto dei diritti umani da parte delle imprese. I Piani d'azione nazionali dovrebbero affermare l'impegno del governo a rispettare gli obblighi derivanti dalle convenzioni dell'OIL ratificate²⁰, affrontare le eventuali criticità segnalate dagli or-

gani di controllo dell'OIL e proporre misure volte a rafforzare l'attuazione. Tra queste possono rientrare, ad esempio, il potenziamento dell'amministrazione del lavoro e della funzione ispettiva pubblica²¹. Oltre a ribadire gli impegni internazionali già assunti, i Piani d'azione nazionali possono anche prevedere l'avvio del processo di ratifica delle convenzioni dell'OIL, se tale misura è ritenuta utile a rafforzare la tutela dei diritti umani nelle attività economiche.

► **Il Governo attuerà la propria politica in materia di lavoro volta a rispettare, promuovere e realizzare i principi e i diritti fondamentali del lavoro, come previsto nella Dichiarazione dell'OIL del 1998 [Dichiarazione sui principi e diritti fondamentali del lavoro], e si impegnerà a promuovere il lavoro dignitoso e l'equilibrio tra lavoro e vita privata, sostenendo la partecipazione e l'empowerment delle donne. [...] Il governo continuerà a adoperarsi in maniera costante per ratificare le convenzioni fondamentali dell'OIL e le altre convenzioni ritenute appropriate.**

Piano d'azione nazionale su impresa e diritti umani (2020–2025). Giappone, 2020.

Molti dei Piani d'azione nazionali attualmente in vigore considerano la ratifica e l'effettiva applicazione delle norme internazionali del lavoro nella legislazione nazionale, così come l'accesso a rimedi giudiziari, strumenti fondamentali per garantire che il quadro giuridico nazionale tuteli in maniera adeguata i diritti del lavoro, in linea con il dovere dello Stato di proteggere da eventuali violazioni dei diritti umani nel contesto delle attività economiche.

► **La Germania ha ratificato i principali strumenti internazionali che sanciscono la tutela dei diritti umani, compresi i diritti dei lavoratori, recependoli nel proprio ordinamento giuridico. Lo stesso vale per i principali strumenti dell'OIL, ossia le norme internazionali del lavoro. Attualmente, il governo federale è impegnato nel recepimento nella propria legislazione nazionale di numerosi strumenti giuridici internazionali, tra cui il Protocollo alla Convenzione sull'abolizione del lavoro forzato (n. 29) dell'OIL. Il Ministero federale del lavoro e degli affari sociali sta pianificando l'esame preliminare alla ratifica della Convenzione sulla fissazione del salario minimo (n. 131) e della Convenzione sui popoli indigeni e tribali (n. 169) dell'OIL, nonché del Protocollo del**

¹⁸ OIL, *Dichiarazione tripartita di principi*: par. 2.

¹⁹ Vedere sul sito dell'OIL la pagina "[Applying and promoting international labour standards](#)".

²⁰ OIL, *Dichiarazione tripartita di principi*: par. 8.

²¹ OIL, *Dichiarazione tripartita di principi*: par. 3.

► **Nota informativa**

Norme internazionali del lavoro, Principi guida ONU e Piani d'azione nazionali su imprese e diritti umani

2008 al Patto internazionale sui diritti economici, sociali e culturali e della Carta sociale europea riveduta.

Piano d'azione nazionale per l'attuazione dei Principi guida delle Nazioni Unite su impresa e diritti umani 2016–2020. Germania, 2016.

Alcuni Piani d'azione nazionali evidenziano anche come le disposizioni in materia di lavoro presenti negli accordi commerciali siano fondate sulla Dichiarazione del 1998 sui principi e diritti fondamentali del lavoro o, più in generale, sulle norme internazionali del lavoro²².

► **La politica commerciale comune rientra nella competenza esclusiva dell'Unione europea, di cui anche la Slovenia è membro, ed è per questo motivo che la Slovenia non stipula accordi commerciali preferenziali bilaterali con paesi terzi. Gli accordi commerciali più recenti contengono disposizioni in materia di sviluppo sostenibile, che richiedono ai firmatari di rispettare i diritti dei lavoratori mediante l'adesione a determinate convenzioni dell'OIL, tutelare l'ambiente e rispettare le disposizioni contenute nelle Linee guida dell'OCSE per le imprese multinazionali.**

Piano d'azione nazionale della Repubblica di Slovenia su impresa e diritti umani. Slovenia, 2018.

I Piani d'azione nazionali offrono anche linee guida alle imprese su cosa comporti, nel contesto nazionale specifico, il rispetto dei diritti umani in ambito lavorativo.

► **Cosa si aspetta il governo dalle imprese?**

Il rispetto della legislazione in vigore.

La conoscenza degli strumenti internazionali sulla responsabilità sociale, tra cui i Principi guida delle Nazioni Unite su impresa e diritti umani, le Linee guida dell'OCSE per le imprese multinazionali e la Dichiarazione tripartita dell'OIL sulle imprese multinazionali e la politica sociale

L'applicazione della dovuta diligenza in materia di diritti umani al fine di identificare i potenziali rischi sui diritti umani derivanti dalle attività economiche.

L'adozione di meccanismi operativi di ricorso al fine di rilevare eventuali impatti negativi e attivare azioni correttive, ove necessario.

Piano d'azione nazionale su impresa e diritti umani. Cile, 2017.

Diversi sottolineano anche gli impegni assunti dai governi, in quanto attori economici, nel garantire il rispetto dei diritti dei lavoratori, sia nella funzione di datori di lavoro, sia nell'ambito della politica di appalti pubblici sostenibili.

► **Il governo analizzerà le modalità più efficaci per verificare e monitorare il rispetto dei criteri previsti per l'acquisto di beni e servizi in alcuni settori sensibili, anche laddove parte della produzione si svolga nei cosiddetti “paesi a rischio”, al fine di garantire l'effettiva applicazione delle clausole sui diritti umani contenute nei capitolati. Le buone pratiche esistenti in alcuni paesi europei costituiscono un punto di riferimento per gli altri paesi. A tal fine, il Gruppo di lavoro sugli appalti pubblici sostenibili ha analizzato diversi casi studio relativi al monitoraggio del rispetto delle disposizioni dell'OIL e dei diritti umani nelle catene di approvvigionamento, per testare, tramite progetti pilota, la fattibilità di un'iniziativa simile in Belgio.**

Piano d'azione nazionale su impresa e diritti umani. Belgio, 2017.

In alcuni casi, il rispetto della legislazione nazionale, nonché dei principi e dei diritti fondamentali del lavoro costituisce un criterio di ammissibilità per le imprese che desiderano accedere a finanziamenti statali, partecipare a gare d'appalto pubbliche o beneficiare di altri incentivi pubblici.

► **La Danimarca si impegna affinché le imprese coinvolte nella cooperazione allo sviluppo danese rispettino i diritti umani e agiscano in modo responsabile in materia di diritti dei lavoratori, diritti umani, ambiente e lotta alla corruzione, conformemente alle Convenzioni dell'OIL(...). Le imprese che partecipano al programma Danida Business Partnerships — uno strumento che promuove e sostiene economicamente lo sviluppo di partenariati commerciali tra imprese danesi e partner nei paesi in via di sviluppo — sono ora tenute a integrare strategicamente la responsabilità sociale d'impresa (RSI) nelle proprie attività e a dimostrare l'applicazione della dovuta diligenza, anche in materia di diritti umani, per prevenire eventuali impatti negativi. Lo strumento Danida Business Finance coinvolge sia i committenti locali che le imprese danesi nella promozione dei diritti umani e delle attività di RSI, attraverso analisi di dovuta diligenza e requisiti di conformità ai principi fondamentali dell'OIL. Questo approccio si applica nell'ambito**

²² Vedere sul sito della Commissione Europea la pagina “[Sustainable development](#)”.

► **Nota informativa**

Norme internazionali del lavoro, Principi guida ONU e Piani d'azione nazionali su imprese e diritti umani

della concessione di prestiti a tasso zero per progetti di infrastrutture pubbliche nei paesi in via di sviluppo.

Piano d'azione nazionale danese. Attuazione dei Principi guida delle Nazioni Unite su impresa e diritti umani. Danimarca, 2014.

Questi e altri esempi dimostrano come le norme internazionali del lavoro offrano indicazioni concrete per l'attuazione dei tre pilastri "Proteggere, rispettare e rimediare", contribuendo altresì a costruire consenso tra i governi e gli attori coinvolti nell'elaborazione dei Piani d'azione nazionali, sia riguardo agli orientamenti da adottare sia rispetto ai meccanismi più adeguati per promuovere i Principi guida delle Nazioni Unite.

Il legame tra le norme internazionali del lavoro e impresa e diritti umani nel contesto del futuro del lavoro è illustrato nel rapporto della Commissione globale sul futuro del lavoro, istituita nell'ambito dell'Iniziativa del centenario dell'OIL sul futuro del lavoro. Il rapporto sottolinea la necessità di un'agenda del lavoro incentrata sulla persona, in grado di rafforzare il contratto sociale ponendo le persone e il lavoro al centro delle politiche economiche, sociali e aziendali. Il documento ha inoltre sottolineato che "i Principi guida delle Nazioni Unite su impresa e diritti umani, adottati nel giugno 2011, offrono un quadro di riferimento ampiamente sostenuto a livello globale per prevenire e affrontare gli impatti negativi sui diritti umani legati alle attività economiche. Tale quadro può essere valorizzato per promuovere in senso più ampio il contributo positivo delle imprese agli obiettivi e ai processi da noi delineati²³".

► **Nel 2019, la Svizzera ha dichiarato il proprio sostegno alla Dichiarazione del centenario dell'OIL sul futuro del lavoro, che pone i diritti dei lavoratori, nonché le esigenze, le aspirazioni e i diritti di tutte le persone al centro delle politiche economiche, sociali e ambientali. Il governo promuove inoltre le raccomandazioni contenute nella Dichiarazione tripartita dell'OIL sulle imprese multinazionali e la politica sociale. Tali attività si inseriscono nell'ambito dell'impegno volto a promuovere il Piano d'azione nazionale e fornire alle imprese linee guida su come aderire ai principi delle norme internazionali del lavoro.**

Principi guida delle Nazioni Unite su impresa e diritti umani. Piano d'azione nazionale della Svizzera, 2020–2023.

5. Quali altri strumenti e iniziative dell'OIL possono supportare i governi e le imprese nell'attuazione degli obiettivi dei Piani d'azione nazionali?

Diversi Piani d'azione nazionali sottolineano il ruolo della Dichiarazione dell'OIL sulle imprese multinazionali quale punto di riferimento per il conseguimento dei propri obiettivi. La Dichiarazione sulle multinazionali fornisce orientamenti alle imprese, sia nazionali che multinazionali, ai governi e alle organizzazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro in materia di politica sociale, distinguendosi come l'unico strumento internazionale a carattere tripartito di questo genere. I suoi principi si fondano sulle disposizioni contenute nelle norme internazionali del lavoro e richiamano esplicitamente le convenzioni che gli Stati sono invitati a ratificare e attuare.

L'OIL ha aggiornato la Dichiarazione sulle multinazionali nel 2017 alla luce dei recenti sviluppi, sia all'interno che all'esterno dell'Organizzazione, inclusi i Principi guida delle Nazioni Unite su impresa e diritti umani e l'Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile. Il testo fa esplicito riferimento ai Principi guida delle Nazioni Unite su impresa e diritti umani, evidenziandone l'affinità con la Dichiarazione, in quanto entrambi gli strumenti riconoscono i ruoli distinti ma complementari di governi, imprese e parti sociali nella promozione del rispetto dei diritti umani da parte delle imprese. Gli orientamenti contenuti nella Dichiarazione sulle multinazionali in materia di dovuta diligenza sono coerenti con le disposizioni dei Principi guida delle Nazioni Unite su impresa e diritti umani, e sottolineano ulteriormente il ruolo centrale della libertà di associazione, della contrattazione collettiva, nonché del dialogo sociale e delle relazioni industriali come elementi fondamentali del continuo processo di dovuta diligenza²⁴.

► **Le imprese sono pertanto chiamate a:**

- i) **adottare una politica in materia di diritti umani;**
- ii) **istituire e attuare processi di dovuta diligenza per identificare, valutare e prevenire eventuali rischi per i diritti umani connessi alle proprie attività e operazioni o a quelle di partner commerciali e fornitori;**
- iii) **prevedere meccanismi di reclamo che offrano rimedi efficaci alle vittime di violazioni che l'impresa abbia causato,**

²³ Vedere sul sito dell'OIL la pagina "[Global Commission on the Future of Work](#)".

²⁴ OIL, *Dichiarazione tripartita di principi*: par. 10. Per maggiori informazioni sulla complementarità tra la Dichiarazione tripartita dell'OIL, i Principi guida delle Nazioni Unite su imprese e diritti umani e le Linee guida per le imprese multinazionali dell'OCSE, vedere la brochure Nazioni Unite, OECD, Unione Europea e OIL, "Responsible business: Key messages from international instruments", [2020].

► **Nota informativa**

Norme internazionali del lavoro, Principi guida ONU e Piani d'azione nazionali su imprese e diritti umani

contribuito a causare o con i quali sia direttamente collegata.

Nell'ambito di tali attività, volte a prevenire eventuali impatti negativi sui diritti umani, le imprese dovrebbero fare riferimento almeno ai diritti umani riconosciuti a livello internazionale, come sanciti nella Dichiarazione universale dei diritti umani, nel Patto internazionale sui diritti civili e politici, nel Patto internazionale sui diritti economici, sociali e culturali, nonché nella Dichiarazione dell'OIL sui principi e diritti fondamentali del lavoro e nella Dichiarazione tripartita dell'OIL di principi sulle imprese multinazionali e la politica sociale.

Piano d'azione nazionale su impresa e diritti umani (2016–2021). Italia, 2016.

Diversi Piani d'azione nazionali promuovono anche l'Helpdesk dell'OIL per le imprese²⁵, che supporta i dirigenti e i lavoratori nell'adeguamento delle attività aziendali alle norme internazionali del lavoro e nella promozione di relazioni industriali solide, contribuendo concretamente al rispetto dei diritti umani nelle attività aziendali.

► **In qualità di terzo maggiore contribuente dell'Organizzazione internazionale del lavoro, il governo tedesco sostiene in modo significativo i servizi di assistenza offerti dall'OIL. L'Helpdesk dell'OIL per le imprese in materia di norme internazionali del lavoro supporta le aziende per garantire un'efficace applicazione delle norme internazionali in materia di lavoro e politica sociale. Oltre a disporre di un sito web informativo, l'Helpdesk fornisce consulenza riservata e tempestiva su richieste specifiche e organizza sessioni formative rivolte alle imprese.**

Piano d'azione nazionale per l'attuazione dei Principi guida delle Nazioni Unite su impresa e diritti umani, 2016–2020. Germania, 2016.

Rafforzare i legami tra le iniziative, i quadri e i progetti promossi dall'OIL — come i Programmi nazionali per il lavoro dignitoso e le strategie nazionali per l'attuazione dei Principi e diritti fondamentali del lavoro²⁶ — e i Piani d'azione nazionali è essenziale per consolidare la coesione delle politiche nazionali e migliorarne l'attuazione. Ciò può favorire anche il coinvolgimento degli attori tripartiti dell'OIL nei processi legati ai Piani d'azione nazionali²⁷.

► **La Francia è uno dei membri più attivi dell'OIL e detiene un seggio permanente nel Consiglio di amministrazione dell'Organizzazione. Il paese aderisce all'Agenda per il lavoro dignitoso, sostiene pienamente la Dichiarazione tripartita sulle imprese multinazionali e ha firmato un accordo di partenariato quadriennale con l'Ufficio internazionale del lavoro, che prevede l'attuazione di iniziative in materia di responsabilità sociale d'impresa e il contributo al programma Better Work.**

Piano d'azione nazionale per l'attuazione dei Principi guida delle Nazioni Unite su impresa e diritti umani. Francia, 2017.

6. Come coinvolgere i costituenti dell'OIL nel processo di elaborazione e attuazione dei Piani d'azione nazionali?

Il Gruppo di lavoro delle Nazioni Unite ha evidenziato che uno dei principali aspetti per un'efficace elaborazione e attuazione di un Piano d'azione nazionale è garantire un processo inclusivo e trasparente, che coinvolga le parti interessate in tutte le sue fasi: elaborazione, adozione, attuazione e revisione. Un processo partecipato consente di rafforzare il consenso sulle priorità nazionali e sulle misure politiche e operative da intraprendere.

Per garantire l'efficacia di un Piano d'azione, è fondamentale il coinvolgimento delle parti interessate, in particolare le organizzazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro, ai processi di elaborazione, attuazione, valutazione e revisione del Piano. Il governo è tenuto a condividere le informazioni in maniera trasparente e tempestiva con tutti gli attori coinvolti durante tutte le fasi di tale processo. Nei paesi in cui non è ancora stato elaborato un Piano d'azione nazionale, le organizzazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro possono invitare il governo a dare avvio a tale processo e/o a sostenere iniziative simili.

Una questione cruciale, tanto nella fase di sviluppo quanto in quella di attuazione di un Piano d'azione nazionale, riguarda la protezione delle persone maggiormente a rischio, condizione necessaria per garantire un dialogo efficace e costruttivo e la protezione dei difensori dei diritti umani, compresi i rappresentanti sindacali. Le Linee guida sui Piani d'azione nazionali del Gruppo di lavoro delle Nazioni Unite sottolineano che i governi dovrebbero collaborare con le istituzioni nazionali per i diritti umani (NH-

²⁵ Vedere la pagina web [ILO Helpdesk for business on international labour standards](https://www.ilo.org/helpdesk).

²⁶ Per informazioni sullo sviluppo di piani di azione nazionali contro il lavoro forzato vedere la nota: OIL, [“National action plans on forced labour”](#), 2025.

²⁷ Vedere la pagina web della [Sezione dell'OIL sui principi e diritti fondamentali del lavoro](#).

► **Nota informativa**

Norme internazionali del lavoro, Principi guida ONU e Piani d'azione nazionali su imprese e diritti umani

RI, National Human Rights Institutions), le organizzazioni della società civile e i sindacati per identificare i difensori dei diritti umani per i quali si rendono necessarie misure di protezione, sia all'interno del paese che in contesti extraterritoriali.

Garantire l'effettiva partecipazione e il rispetto dei popoli indigeni e dei loro diritti specifici rappresenta un aspetto fondamentale per l'elaborazione e l'attuazione di un Piano d'azione nazionale. La Convenzione dell'OIL sui popoli indigeni e tribali, 1989 (n. 169) costituisce un ulteriore strumento a cui i Piani d'azione nazionali possono fare riferimento per garantire la tutela e il rispetto dei diritti dei popoli indigeni nelle attività economiche. La Convenzione pone inoltre l'accento sull'importanza della consultazione con i popoli indigeni e i loro rappresentanti, quale strumento per garantire il rispetto dei loro diritti. Tale strumento è stato esplicitamente richiamato nella versione 2017 della Dichiarazione dell'OIL sulle imprese multinazionali e la politica sociale.

L'OIL sostiene il coinvolgimento dei Ministeri del lavoro e delle organizzazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro nei processi legati ai Piani d'azione nazionali, fornendo assistenza tecnica, attività di rafforzamento delle capacità e mettendo a disposizione competenze, strumenti e servizi nelle fasi di elaborazione, attuazione e revisione dei Piani d'azione nazionali. Tale approccio è stato già adottato in diversi paesi, tra cui Cile, Colombia e Giappone.

Pur avendo come obiettivo principale la definizione di azioni e priorità a livello nazionale, molti Piani d'azione nazionali evidenziano anche l'importanza di garantire condizioni eque a livello globale e di partecipare attivamente a iniziative e forum internazionali, in particolare quelli che contribuiscono allo sviluppo delle politiche globali in materia di imprese e diritti umani. L'OIL fornisce una piattaforma di dialogo per definizione di politiche globali in materia di lavoro, con particolare riferimento al rapporto tra imprese e diritti umani, attraverso la Conferenza internazionale del lavoro (a composizione tripartita), le riunioni regionali²⁸, le sessioni del Consiglio di amministrazione e diversi incontri tecnici. A ciò si aggiungono numerosi eventi pubblici, come conferenze e simposi, aperti a una platea più ampia.

► **Condizioni eque**

Promuovere condizioni eque è una delle priorità del governo dei Paesi Bassi nell'ambito della responsabilità sociale internazionale d'impresa. I Paesi Bassi perseguono questo obiettivo agendo attraverso le istituzioni multilaterali. In contesti multilaterali come l'UE, l'OCSE, l'OIL e le Nazioni Unite, i Paesi Bassi sottolineano l'importanza dei Principi guida delle Nazioni Unite su impresa e diritti umani e invitano gli Stati membri ad adottarli come punto di riferimento per le loro politiche nazionali. Il governo olandese promuove inoltre la ratifica universale delle norme fondamentali del lavoro dell'OIL, che comprendono: il divieto di lavoro minorile e di lavoro forzato, il principio di parità di opportunità e trattamento e la libertà di associazione. Gli otto strumenti fondamentali e le quattro convenzioni prioritarie dell'OIL costituiscono la base del sistema di norme universali in materia di lavoro e sono fondamentali per garantire condizioni eque a livello globale.

Paesi Bassi. Piano d'azione nazionale su impresa e diritti umani. 2013.

7. Cos'è il Gruppo di lavoro su impresa e diritti umani?

Con la risoluzione che ha sancito i Principi guida delle Nazioni Unite su impresa e diritti umani, il Consiglio per i diritti umani delle Nazioni Unite ha istituito un Gruppo di lavoro sul tema dei diritti umani e delle imprese, comprese quelle transnazionali, comunemente noto come Gruppo di lavoro delle Nazioni unite su impresa e diritti umani²⁹, con il mandato di promuovere la diffusione e l'attuazione efficace e globale di Principi guida delle Nazioni Unite su impresa e diritti umani attraverso diversi strumenti e iniziative.

Il Gruppo di lavoro è composto da cinque esperti indipendenti, selezionati in modo da garantire un'equa rappresentanza geografica, nominati dal Consiglio per i diritti umani per un mandato di tre anni. Il mandato del Gruppo è stato rinnovato nel 2014³⁰, nel 2017³¹ e nel 2020³². Il

²⁸ Nell'ambito dei suoi strumenti operativi, la Dichiarazione sulle multinazionali dell'OIL prevede un meccanismo di follow-up a livello regionale. Questo include la redazione di un rapporto regionale sulla promozione e sull'applicazione della Dichiarazione da parte degli Stati membri dell'OIL nella regione interessata. Tali rapporti si basano principalmente sui contributi forniti dai governi, dalle organizzazioni dei lavoratori e da quelle dei datori di lavoro degli Stati membri coinvolti. In occasione delle Riunioni regionali dell'OIL, una sessione speciale è dedicata al confronto tripartito, offrendo uno spazio di dialogo per discutere sfide e opportunità legate all'attività delle imprese multinazionali nella regione ospitante e per identificare ulteriori iniziative a livello regionale.

²⁹ Vedere la pagina del [Gruppo di lavoro su imprese e diritti umani](#) sul sito web dell'OHCHR.

³⁰ Nazioni Unite, A/HRC/RES/26/22.

³¹ Nazioni Unite, A/HRC/RES/35/7.

³² Nazioni Unite, A/HRC/RES/44/15.

► **Nota informativa**

Norme internazionali del lavoro, Principi guida ONU e Piani d'azione nazionali su imprese e diritti umani

Gruppo di lavoro presenta relazioni annuali sia al Consiglio per i diritti umani che all'Assemblea generale delle Nazioni Unite.

Il Consiglio per i diritti umani ha inoltre istituito un Forum annuale su impresa e diritti umani, coordinato dal Gruppo di lavoro, con l'obiettivo di discutere tendenze e sfide legate all'attuazione di Principi guida delle Nazioni Unite su impresa e diritti umani, promuovere il dialogo e la cooperazione su questioni relative a imprese e diritti umani, e individuare buone pratiche. Il Forum si svolge con cadenza annuale a partire dal 2012³³. La condivisione delle esperienze relative all'elaborazione e all'attuazione dei Piani d'azione nazionali costituisce un tema ricorrente all'interno del Forum annuale dell'ONU su impresa e diritti umani e nei forum regionali incentrati sullo stesso tema.

8. Qual è il rapporto tra l'OIL e il Gruppo di lavoro su impresa e diritti umani?

L'OIL collabora attivamente da tempo con l'Alto commissariato delle Nazioni Unite per i diritti umani (OHCHR) in materia di impresa e diritti umani. Tale collaborazione si è intensificata in seguito all'adozione, da parte del Consiglio per i diritti umani, del Quadro "Proteggere, rispettare e rimediare" e dei Principi guida delle Nazioni Unite su impresa e diritti umani, estendendosi successivamente anche al Gruppo di lavoro su impresa e diritti umani³⁴. Questa collaborazione è stata formalizzata durante la decima sessione del Gruppo di lavoro, svoltasi nel 2015, in occasione dell'aggiornamento delle sue modalità operative³⁵:

► **In considerazione dei forti legami con il mandato dell'OIL, il Gruppo di lavoro e l'OIL hanno stipulato un accordo operativo per ufficializzare la loro cooperazione. Nell'esercizio delle sue funzioni e nel rispetto del proprio mandato di organismo indipendente di esperti, il Gruppo di lavoro si impegnerà, ove opportuno, a: a) consultare l'OIL su questioni relative ai Principi guida che coinvolgono i principi e diritti fondamentali del lavoro e altri ambiti di competenza dell'OIL; b) tenere conto, nelle proprie relazioni e attività, di commenti e materiali forniti dall'OIL su tali tematiche;**

c) coordinarsi con l'OIL, ove pertinente, per le azioni di monitoraggio legate alle attività del Gruppo di lavoro.

Nell'aprile 2017, il Gruppo di lavoro ha accolto con favore l'adozione della Dichiarazione sulle multinazionali e la politica sociale (rivista), considerandola un ulteriore passo verso una maggiore convergenza tra impresa e diritti umani. Il Gruppo ha dichiarato che:

► **La Dichiarazione sulle multinazionali, adottata dal Consiglio di amministrazione dell'OIL nel marzo 2017, rappresenta un riferimento internazionale fondamentale per gli sforzi collettivi volti a garantire che i diritti dei lavoratori siano tutelati e rispettati nelle attività delle imprese transnazionali. La revisione costituisce un importante contributo alla coerenza normativa in questo ambito, grazie all'integrazione dei Principi guida delle Nazioni Unite su impresa e diritti umani e al riferimento all'Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile³⁶.**

Il Gruppo di lavoro ha altresì espresso apprezzamento per gli strumenti operativi previsti dalla Dichiarazione sulle multinazionali dell'OIL, come ad esempio i punti focali nazionali tripartiti, istituiti per promuoverne l'attuazione³⁷.

A livello operativo, l'OIL e il Gruppo di lavoro collaborano in diverse modalità. In occasione delle sessioni del Gruppo di lavoro, che si riunisce tre volte all'anno, viene organizzato un incontro di coordinamento con l'OIL, durante il quale l'OIL fornisce aggiornamenti sulle proprie attività volte a promuovere l'effettiva attuazione dei principi e diritti fondamentali del lavoro, sull'attuazione della Dichiarazione sulle multinazionali e sulle nuove norme internazionali del lavoro e sui relativi dibattiti politici in corso all'interno dell'Organizzazione.

L'OIL contribuisce anche alla preparazione delle missioni del Gruppo di lavoro, effettuate in media due all'anno, fornendo informazioni sullo stato di ratifica delle Convenzioni dell'OIL, sulle osservazioni in corso e sui casi esaminati dagli organi di controllo dell'Organizzazione, oltre a facilitare i contatti con i componenti tripartiti dell'Organizzazione. Il Gruppo di lavoro invita regolarmente l'OIL a contribuire ai suoi rapporti tematici, al Forum annuale delle Nazioni Unite su impresa e diritti umani, e a partecipare e co-organizzare Forum regionali e consultazioni su impresa e diritti umani.

³³ Vedere la pagina web del [Forum delle Nazioni Unite su imprese e diritti umani](#).

³⁴ L'OIL è menzionata esplicitamente nella risoluzione del Consiglio delle Nazioni Unite sui diritti umani A/HRC/RES/17/4: par. 6(h).

³⁵ Nazioni Unite, A/HRC/WG.12/10/1.

³⁶ "UN expert group welcomes revised ILO declaration on multi-national enterprises – another step toward greater convergence on business and human rights", nota informativa.

³⁷ OIL, *Dichiarazione tripartita di principi*, Allegato II, "Strumenti operativi".

► **Nota informativa**

Norme internazionali del lavoro, Principi guida ONU e Piani d'azione nazionali su imprese e diritti umani

Quesa collaborazione è particolarmente attiva in America Latina, in Asia — in particolare quella meridionale — e nel Pacifico.

L'OIL sta attuando, in collaborazione con l'OHCHR e l'Organizzazione per la cooperazione e lo sviluppo economico (OCSE), il progetto Responsible business conduct in Latin America (CERALC), sviluppato in stretta sinergia con il Gruppo di lavoro³⁸. Il progetto, attuato tra il 2019 e il 2022 e finanziato dall'Unione europea, ha l'obiettivo di promuo-

vere una crescita responsabile, sostenibile e inclusiva nell'Unione europea, in America Latina e nei Caraibi, sostenendo pratiche di condotta responsabile d'impresa in linea con i Principi guida delle Nazioni Unite su impresa e diritti umani, la Dichiarazione sulle multinazionali dell'OIL e le Linee guida dell'OCSE per le imprese multinazionali. Il progetto prevede anche il sostegno ai governi di nove paesi target per elaborare e/o attuare un Piano d'azione, in consultazione e in collaborazione con le organizzazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro dei paesi interessati.

³⁸ Per maggiori informazioni sul progetto CERALC vedere le pagine dedicate sul sito web dell'OIL: [1ª fase](#); [2ª fase](#).