

Punto di Contatto Nazionale per le Linee Guida OCSE

Istanza specifica presentata al PCN italiano in data 11 settembre 2018 da Ali Enterprises Factory Fire Affectees Association (AEFFAA); National Trade Union Federation (NTUF); Pakistan Institute for Labour Education and Research (PILER); European Center for Constitutional and Human Rights (ECCHR); Stichting Schone Kleren Kampagne/Clean Clothes Campaign; Campagna Abiti Puliti e Movimento Consumatori (MC) nei confronti di RINA Services S.p.A.

VALUTAZIONE INIZIALE¹

1. Il presente documento contiene gli esiti della Valutazione Iniziale effettuata dal Punto di Contatto Nazionale italiano (nel prosieguo anche "PCN") sull'istanza specifica presentata al PCN italiano in data 11 settembre 2018 da Ali Enterprises Factory Fire Affectees Association (AEFFAA); National Trade Union Federation (NTUF); Pakistan Institute for Labour Education and Research (PILER); European Center for Constitutional and Human Rights (ECCHR); Stichting Schone Kleren Kampagne/Clean Clothes Campaign; Campagna Abiti Puliti e Movimento Consumatori (MC) (nel prosieguo anche "gli Istanti") nei confronti di RINA Services S.p.A. (nel prosieguo anche "l'Impresa" o "RINA").

Le Linee Guida dell'OCSE e i compiti del PCN

2. Un'istanza specifica è la richiesta al PCN di offrire i propri buoni uffici per contribuire alla risoluzione condivisa di questioni relative all'attuazione delle *Linee guida dell'OCSE per le imprese multinazionali* (nel prosieguo anche "Linee Guida" o "Linee Guida OCSE") in casi specifici.
3. Le Linee Guida sono raccomandazioni per una condotta d'impresa responsabile, rivolte dai Governi aderenti alle imprese multinazionali che operano nei o a partire dai rispettivi territori.

¹ La versione della presente Valutazione Iniziale che fa fede è in lingua inglese. Le lingue ufficiali delle Linee guida OCSE per le imprese multinazionali sono l'inglese e il francese.



4. Per diffondere le Linee Guida, ogni governo aderente è tenuto ad istituire un Punto di Contatto Nazionale, che ha il compito di gestire un meccanismo non giudiziale di risoluzione delle controversie tra uno o più stakeholder e una o più imprese, derivanti da un'asserita violazione delle Linee Guida.
5. Attraverso l'offerta dei buoni uffici il PCN mira a trovare una soluzione concreta al caso, concordata tra le parti e conforme alle Linee Guida e alle leggi applicabili.
6. La valutazione iniziale è l'esame preliminare che il PCN deve effettuare per determinare se la questione sollevata in un caso specifico meriti di essere ulteriormente esaminata. Laddove il caso meriti di essere ulteriormente esaminato, il PCN offre i propri buoni uffici per aiutare le parti interessate a risolvere la questione. Laddove il caso non meriti di essere ulteriormente esaminato, il PCN comunica la sua decisione alle parti, la pubblica e conclude, con ciò, la procedura.
7. L'efficacia della procedura delle istanze specifiche dipende dal comportamento in buona fede di tutte le parti coinvolte.
8. Al presente caso sono applicabili le Linee Guida dell'OCSE per le imprese multinazionali, ed. 2011.
9. La *Guida dell'OCSE sul dovere di diligenza per la condotta d'impresa responsabile*, pubblicata nel 2018 e la *Guida OCSE alla due diligence per catene di fornitura responsabili nel settore dell'abbigliamento e delle calzature*, pubblicata nel 2017, illustrano come soddisfare, nella pratica, i requisiti di *due diligence* definiti nelle Linee Guida ed. 2011.²

Presentazione dell'istanza specifica – Asserite violazioni delle Linee Guida

10. Gli Istanti, un gruppo di ONG che operano principalmente per la difesa dei diritti umani e del lavoro nel settore tessile, hanno presentato un'istanza specifica nei confronti di RINA Services S.p.A., una società italiana operante a livello internazionale, specializzata in auditing tecnico e sociali e certificazioni in diversi settori. Dal 2001 RINA è accreditata da Social Account Accreditation Services per effettuare la certificazione SA 8000.
11. A RINA Services S.p.A. si imputa di aver rilasciato un certificato SA 8000 alla fabbrica tessile Ali Enterprises, situata a Baldia Town, Karachi, Pakistan, appena 20 giorni prima che essa fosse devastata da un incendio (11 settembre 2012), causa di 260 vittime e 32 feriti tra i lavoratori. A detta degli Istanti, tali decessi e ferimenti sarebbero stati causati principalmente dalla mancanza di un sistema di allarme funzionante e di un numero sufficiente di uscite e RINA avrebbe contribuito alla violazione di diversi diritti umani e obbligazioni riconosciuti a livello internazionale (diritto alla vita; obbligo di eliminare le forme peggiori di lavoro minorile; obbligo di contribuire all'eliminazione di tutte le forme di lavoro forzato e obbligatorio; diritto ad un luogo di lavoro sicuro e a condizioni di lavoro umane). Inoltre, RINA, asseritamente, non avrebbe adempiuto all'obbligo di esercitare una *due diligence* sui diritti umani.

² “L'obiettivo della Guida OCSE sul dovere di diligenza (due diligence) per la condotta d'impresa responsabile (la Guida) è quello di offrire alle imprese un supporto pratico volto all'implementazione delle Linee guida OCSE destinate alle imprese multinazionali, usando un linguaggio semplice per spiegare le raccomandazioni sul dovere di diligenza e le relative disposizioni”. *Guida dell'OCSE sul dovere di diligenza per la condotta d'impresa responsabile*, Premessa, p. 3.



12. Oltre ad aver contribuito alla violazione di diversi strumenti internazionali (articolo 6 della Convenzione internazionale sui diritti civili e politici; articolo 6 della Convenzione internazionale sui diritti economici, sociali e culturali, Convenzione 155 e 187 dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL), l'Impresa avrebbe violato le seguenti raccomandazioni delle Linee Guida:

- Capitolo II (Concetti e principi), II, A.10, A.11;
- Capitolo IV (Diritti umani);
- Capitolo V (Occupazione e relazioni industriali), 1c, 1d

La fase di valutazione iniziale

13. Nell'ambito della procedura delle istanze specifiche, la valutazione iniziale ha lo scopo di determinare se la questione sollevata nell'istanza specifica meriti di essere ulteriormente approfondita. Vale a dire che il PCN, nel procedere alla valutazione iniziale, deve stabilire se essa sia stata sollevata “in buona fede” e se sia pertinente rispetto all’attuazione delle Linee Guida, in base ai seguenti criteri determinati nelle Linee Guida stesse³

- a. l'identità della parte coinvolta e il suo interesse alla questione;
- b. la rilevanza della questione e degli elementi di supporto;
- c. il legame verosimile tra le attività dell'impresa e la questione sollevata nell'istanza specifica;
- d. la pertinenza delle norme e procedure applicabili, in particolare delle decisioni giurisdizionali;
- e. il modo in cui questioni simili siano o siano state trattate in sede nazionale o internazionale;
- f. la funzionalità della questione specifica rispetto agli obiettivi e all'efficace attuazione delle Linee Guida

14. Con lettera prot. n. 0335156 del 14 settembre 2018, il PCN ha informato l'Impresa della ricezione dell'istanza specifica e, allo stesso tempo, ne ha confermato la ricezione agli Istanti.

15. Con la lettera prot. n. 0363084 del 15 ottobre 2018, su richiesta dell'Impresa, il PCN ha concesso a RINA una proroga del termine per presentare le sue repliche (31 ottobre 2018 anziché 15 ottobre). Il 31 ottobre 2018 l'Impresa ha presentato la sua nota di replica al PCN.

16. Con lettera del 12 novembre 2018 il PCN ha inoltrato la risposta agli Istanti, dando loro tempo sino al 22 novembre per la presentazione delle contro-repliche e chiedendo loro alcune informazioni supplementari sul procedimento giudiziario che essi stessi avevano menzionato. Gli Istanti hanno chiesto una proroga e il PCN la ha concessa; pertanto essi hanno presentato le loro contro-repliche il 30 novembre.

17. Con lettera del 30 novembre 2018, il PCN ha inoltrato le contro-deduzioni all'Impresa, fissando all'11 dicembre il termine per rispondere. Su richiesta dell'Impresa, il PCN ha concesso a RINA Services una proroga del termine per presentare le proprie contro-deduzioni fino al 18 dicembre 2018. In tale data l'Impresa ha fatto pervenire tali contro-deduzioni.

³ Commenti alle procedure di attuazione delle Linee Guida OCSE, § 25.



18. Nel corso della procedura il PCN ha avuto i seguenti incontri con le Parti: il 5 ottobre 2018, su richiesta dell'Impresa, il PCN ha incontrato RINA per fornire alcuni chiarimenti tecnici sulla procedura dell'istanza specifica. Una delegazione dell'Associazione Ali Enterprises Factory Fire Affectees (AEFFAA) - nell'ambito della "Settimana della Giustizia"⁴ - ha chiesto di incontrare il PCN italiano per portare una testimonianza sull'incidente. Il PCN ha accettato di incontrare la delegazione il 4 dicembre 2018. A seguito di questo incontro, RINA ha chiesto di incontrare, a sua volta, il PCN italiano. Il PCN ha accettato e il 13 dicembre 2017 ha incontrato la delegazione di RINA che ha illustrato il processo di certificazione. Il PCN ha chiarito a entrambe le parti che durante queste riunioni non vi sarebbe stata nessuna discussione sul merito dell'istanza.
19. Il 20 gennaio 2019 il PCN ha presentato una bozza di Valutazione Iniziale al Comitato del PCN e, il 4 febbraio 2019, il Comitato del PCN ha espresso parere favorevole.
20. Il 6 febbraio 2019 il PCN ha presentato la bozza di Valutazione Iniziale alle Parti per le osservazioni, fissando il termine al 23 febbraio 2019. Su richiesta dell'Impresa, il PCN ha concesso ad entrambe le parti un rinvio del termine al 6 marzo 2019. Il 6 marzo 2019 RINA ha presentato le sue osservazioni sulla bozza. Il 13 marzo 2019 gli Istanti hanno reso noto di non avere commenti da fare sulla bozza e hanno presentato alcune osservazioni di carattere generale, anche sulle eventuali fasi successive della procedura.
21. Il 22 marzo 2019 il PCN ha inviato al Comitato del PCN la bozza di Valutazione Iniziale riveduta per chiederne il parere e il 5 aprile 2019 il Comitato ha espresso parere favorevole.
22. La Valutazione Iniziale nella presente versione definitiva è stata adottata dal PCN e comunicata alle Parti.
23. Per via della complessità del caso, il PCN ha ritenuto opportuno valersi della consulenza giuridica degli esperti di diritto internazionale dell'ISGI - Istituto di studi giuridici internazionali del Consiglio Nazionale delle Ricerche (CNR).

Posizione degli Istanti

24. Affermano gli Istanti che il 21 agosto 2012 RINA Services S.p.A. ha rilasciato un certificato di sicurezza SA 8000 alla fabbrica tessile Ali Enterprises situata a Baldia Town, Karachi, Pakistan, sulla base della relazione di audit approvata dal comitato tecnico di RINA⁵ e a seguito di un audit condotto dal fornitore di servizi pakistano Renaissance Inspection and Certification Agency (RI&CA).
25. L'11 settembre 2012 nella fabbrica tessile Ali Enterprises è scoppiato un incendio a causa del quale 260 lavoratori hanno perso la vita e 32 sono rimasti feriti.
26. Gli Istanti menzionano e allegano il video prodotto nel 2017 da Forensic Architecture, un'agenzia di ricerca indipendente con sede a Goldsmiths, Università di Londra, dopo aver indagato sull'incendio della fabbrica Ali Enterprises. Secondo gli Istanti, il video dimostrerebbe che l'elevato numero di decessi è stato causato dalla mancanza di misure di sicurezza antincendio in fabbrica e che la fabbrica non era conforme allo standard SA 8000: tra le altre cose, l'impianto non avrebbe avuto un sistema di allarme funzionante e avrebbe

⁴ Una settimana internazionale di eventi legati all'incendio nello stabilimento Ali Enterprises.

⁵ Istanza Specifica, allegato 14 a, p. 12.



avuto una sola uscita per circa 1.000 lavoratori. Questa rappresentazione delle condizioni della fabbrica si basa sulle testimonianze dei lavoratori e sui rapporti ufficiali dell'Agenzia Investigativa Federale della regione del Sindh (Karachi) del 3 ottobre 2012 e sul successivo rapporto del Joint Investigation Team pakistano. Questi rapporti asseritamente mostrerebbero che nella fabbrica si violava non solo lo standard SA 8000, ma anche una serie di leggi pakistane, tra cui il Factories Act (1934), il Sindh Factories Rules (1975), e il Karachi Building & Town Planning Regulations (2002).

27. Secondo gli Istanti, la relazione di audit di RI&CA presenta una serie di carenze e, nel complesso, non documenta la situazione di fatto presso la Ali Enterprises. La fabbrica era composta da tre edifici, mentre la relazione di audit ne menziona uno solo. Non menziona il piano rialzato in legno costruito, senza permesso, tra il piano terra e il primo piano. Non fornisce né una pianta del sito né una descrizione dei diversi reparti di produzione. La relazione dà per soddisfatti i requisiti relativi alla salute e alla sicurezza; conferma il libero accesso alle vie di fuga, l'assenza di serrature chiuse sulle uscite, anche su quelle di emergenza, nonché la presenza di due uscite su ogni piano e di una quantità sufficiente di estintori; attesta anche l'avvenuto regolare svolgimento dei corsi di formazione sulla sicurezza antincendio. Tutte queste circostanze sembrano essere smentite dai documenti forniti dagli Istanti. La relazione non menziona, inoltre, il fatto che l'enorme edificio della fabbrica non disponesse di una scala di emergenza esterna come richiesto dalla legge pakistana; non fornisce informazioni concrete sulla presenza di un sistema di allarme antincendio e non descrive altri difetti strutturali dei pavimenti e del vano dell'ascensore. Inoltre, secondo la relazione, nella fabbrica lavoravano 400 individui, mentre, secondo le testimonianze, questo numero veniva ampiamente superato e, di solito, circa 1.000 lavoratori erano presenti nello stabilimento.
28. Secondo gli Istanti, poi, la relazione di audit manca di rilevare il lavoro minorile, mentre l'elenco ufficiale delle persone decedute, per quanto riguarda l'incendio della fabbrica di Ali Enterprises⁶ comprende 10 vittime tra i 15 e i 17 anni.
29. La relazione di audit riporta, altresì, un orario di lavoro dalle 9:00 alle 18:00. Invece, secondo il rapporto d'inchiesta dell'Agenzia Investigativa Federale, risalente al 3 ottobre 2012 (nel prosieguo anche "Rapporto FIA"),⁷ l'incendio era scoppiato intorno alle 18:30 e sul luogo erano presenti oltre 1.000 lavoratori, anziché i 400 rilevati nell'audit sociale.
30. Secondo gli Istanti, la relazione di audit e la certificazione rilasciata da RINA hanno contribuito - ai sensi delle Linee Guida, capitolo II, A 11 e capitolo V 1c e 1d - al persistere di condizioni di sicurezza antincendio inadeguate nello stabilimento di Ali Enterprise e al perpetuarsi del lavoro minorile e del lavoro forzato. Se RINA non avesse rilasciato il certificato – sostengono - i proprietari della fabbrica sarebbero stati incentivati a prendere le misure correttive necessarie che avrebbero probabilmente modificato il corso degli eventi: rilasciando il certificato SA 8000, RINA avrebbe fornito una garanzia fuorviante ai compratori e ai consumatori occidentali. Gli Istanti affermano, inoltre, che il principale acquirente di Ali Enterprises, la KiK GmbH, se resa edotta delle carenze, avrebbe richiesto azioni correttive alla direzione della fabbrica.

⁶ Istanza Specifica, allegato 11.

⁷ Istanza Specifica, allegato 7, p. 1.



31. Gli Istanti asseriscono altresì che, rilasciando il certificato SA 8000 sulla base di una relazione di audit carente e non corretta, RINA non ha effettuato la dovuta diligenza in materia di diritti umani secondo il capitolo II, A.10 e capitolo IV, n. 5 delle Linee Guida e la *Guida OCSE alla due diligence per catene di fornitura responsabili nel settore dell'abbigliamento e delle calzature*. RINA avrebbe dovuto prendere in considerazione i rischi specifici in relazione al settore e al paese e, nel caso di incongruenza tra le evidenze emerse e i suddetti rischi specifici, avrebbe dovuto adeguare la metodologia di valutazione (ad esempio, effettuando visite senza preavviso allo stabilimento).
32. Infine, secondo gli Istanti, RINA non ha eseguito alcuna azione correttiva e, in particolare, non ha divulgato tutte le informazioni pertinenti per permettere ai difensori dei diritti umani e alle parti indipendenti esterne di indagare sui fatti.
33. Gli Istanti riferiscono anche di un procedimento parallelo di natura penale, vale a dire le indagini preliminari svolte dalla Procura di Torino nei confronti di RINA per falsità in atti (procedimento penale RGNR 3761/13 K). Nell'ambito delle indagini, una Consulenza Tecnica è stata commissionata dalla Procura di Torino ed è stata effettuata dal Sig. Marmo il 2 dicembre 2015⁸. Successivamente, il procedimento è stato trasferito al Tribunale di Genova. Gli Istanti informano altresì di un procedimento civile pendente dinanzi al Landgericht Dortmund per la richiesta di risarcimento nei confronti dell'unico marchio internazionale che si approvvigionava dalla fabbrica Ali Enterprises, ovvero la KiK Textilien und Non-Food GmbH (d'ora in avanti anche Kik). Essi aggiungono che la KiK si è anche resa disponibile a versare 5,15 mln USD ad un fondo dell'OIL per il risarcimento delle vittime e delle loro famiglie.
34. Alla luce di quanto sopra, gli Istanti elencano le loro aspettative come segue: RINA deve adottare misure significative per allinearsi alle Linee Guida OCSE. Gli Istanti desiderano instaurare un dialogo con RINA.
35. Al fine di ottenere tale allineamento, gli Istanti si aspettano da RINA:
 - a. la pubblicazione della relazione di audit effettuata da RINA su Ali Enterprises, nonché degli eventuali piani d'azione correttivi nonché dei risultati dell'indagine condotta da RINA dopo l'incendio di Ali Enterprises;
 - b. la pubblica divulgazione delle future relazioni di audit, almeno nei confronti dei sindacati competenti, dei lavoratori della fabbrica soggetta ad audit e delle agenzie governative competenti. Ciò dovrebbe implicare l'eliminazione di eventuali ostacoli contrattuali tra RINA e i suoi clienti e i fornitori di servizi in relazione a tale pubblica divulgazione, nonché la realizzazione di un sito web accessibile al pubblico e facilmente consultabile, in collaborazione con una terza parte esperta, come Fair Factories. Un precedente rilevante, a riguardo, può essere rinvenuto nell'*Accord* per il Bangladesh;
 - c. un contributo all'assunzione di responsabilità nei confronti di terzi, attraverso l'inclusione da parte di RINA dei diritti dei lavoratori presso terzi beneficiari nella procedura di audit e nei contratti;
 - d. l'adozione di una metodologia partecipativa quale caratteristica standard dell'audit sociale effettuato da RINA e dalle sue controllate, in particolare tramite l'inclusione delle osservazioni dei lavoratori raccolte fuori dal luogo di lavoro e dei sindacati;

⁸ Istanza Specifica, allegato 12, Procura della Repubblica presso il Tribunale di Torino. Consulenza Tecnica relativa all'incendio occorso in data 11/09/201 presso la fabbrica Ali Enterprises sita in Karachi, Pakistan.



- e. l'estensione dell'ambito degli audit sino ad includervi le pratiche di acquisto dei grandi marchi e dettaglianti e i piani d'azione correttivi;
- f. l'istituzione di un sistema di pagamento per gli audit sociali che eviti conflitti di interesse;
- g. il rifiuto di effettuare audit in fabbrica pagati dal proprietario della fabbrica;
- h. la revisione e il rafforzamento delle procedure interne di revisione della qualità di RINA;
- i. l'offerta di un ristoro economico e delle proprie scuse alle vittime e alle loro famiglie.

Posizione dell'Impresa

- 36. RINA si presenta come player globale che opera attraverso una rete mondiale di 3.700 professionisti in 170 uffici in 65 paesi, fornendo supporto agli operatori del mercato lungo l'intero ciclo di vita dei rispettivi progetti.
- 37. L'Impresa esprime il suo profondo cordoglio verso i parenti delle vittime della tragedia e si dichiara disposta a cooperare con gli Istanti e il PCN per adottare tutte le misure necessarie nell'ambito della procedura guidata dal PCN stesso.
- 38. A tal fine, RINA si dice disponibile a discutere dell'attuazione delle Linee Guida OCSE, per quanto possibile ed esclusivamente nei limiti delle questioni di cui può essere investito un singolo organismo di certificazione, ma non è disposta ad avviare alcun tipo di discussione in materia di eventuale responsabilità per l'incidente, ipotesi che è, peraltro, rigettata in toto.
- 39. Secondo RINA, le questioni specifiche sollevate nell'istanza non contribuirebbero agli obiettivi e all'efficace attuazione delle Linee Guida, afferendo a problematiche che non possono essere risolte da una singola impresa privata nel suo ruolo di organismo di certificazione.
- 40. RINA sottolinea, altresì, che lo standard SA 8000 non ha l'obiettivo di garantire l'integrità strutturale né la sicurezza antincendio degli edifici. Inoltre, nel caso in cui, nel corso dell'audit si rilevi una non conformità, viene concesso all'impresa ad esso soggetta un certo tempo per realizzare le azioni correttive necessarie. In ogni caso, l'unica cosa su cui RINA può far leva per influenzare il proprio cliente è l'impegno volontario di quest'ultimo a rispettare i requisiti standard applicabili e la buona fede dei comportamenti e del sistema di gestione
- 41. Ancora, poiché non esiste alcun contratto e nessun altro legame tra il certificatore e gli acquirenti del cliente, non è corretto affermare, come fanno gli Istanti, che RINA avrebbe dovuto collaborare con Kik, l'acquirente principale, o "allertarlo" in merito alle presunte carenze (di cui nega comunque la sussistenza).
- 42. RINA afferma di aver debitamente svolto i propri compiti ai sensi delle norme previste dall'organismo di accreditamento e di non aver violato le Linee Guida OCSE. Il suo compito era quello di svolgere un audit sul sistema di gestione di Ali Enterprises, che si è sottoposta al processo di certificazione su base volontaria, secondo la procedura prevista dall' SA 8000. Non vi è alcun nesso causale tra il comportamento di RINA e l'incidente o la presunta violazione delle Linee Guida OCSE o le richieste e le aspettative degli Istanti e il comportamento di RINA non può essere considerato un contributo causale all'incendio né una agevolazione o addirittura un incentivo alla causazione di un impatto negativo.
- 43. RINA sostiene che la condotta di Ali Enterprises, asseritamente contraria alle leggi e alle norme di sicurezza, non è provata e viene dedotta principalmente da una ricostruzione ipotetica e tardiva dei fatti e da affidavit non firmati e poco chiari (allegato 1 a 6) contenenti



testimonianze indirette e speculazioni. Durante l'audit, RINA ha verificato che i percorsi di emergenza non erano ostruiti, che vi erano segnali di uscita illuminati, che non vi erano materie prime [accatastate], che vi erano attrezzature antincendio e uscite di emergenza in numero adeguato. RINA ha anche verificato l'assenza di lavoro minorile durante i giorni di audit: i lavoratori più giovani inclusi nell'elenco dei lavoratori deceduti,⁹ avevano 15, 16 e 17 anni. In ogni caso, la presunta cattiva condotta di Ali Enterprises avrebbe potuto essere messa in atto dopo l'audit e, pertanto, avrebbe potuto non essere rilevata dagli auditors. Nemmeno la presenza di oltre 1.000 dipendenti (invece di 400) nello stabilimento il giorno dell'incendio, se mai risultasse provata, potrebbe essere attribuita in alcun modo a RINA. In ogni caso, la responsabilità della conformità ai requisiti di certificazione è del cliente, non dell'organismo di certificazione.

44. L'Impresa osserva inoltre che, in relazione all'incidente di Ali Enterprises, non sono pendenti procedimenti penali o civili nei suoi confronti. Il procedimento penale dinanzi al Tribunale di Genova, citato dagli Istanti, è stato infine archiviato, l'11 dicembre 2018.
45. Per quanto riguarda la dovuta diligenza in materia di diritti umani, RINA dichiara di aver sempre operato nel rispetto delle regole di accreditamento SAAS. Lo stesso vale per il coinvolgimento di RI&CA, un partner tecnico locale con competenze, formazione ed esperienza dimostrate e consolidate, il cui processo di qualificazione e formazione si basava sullo standard SA 8000 in vigore. L'Impresa l'ha scelto come partner esclusivo in Pakistan, per ridurre ogni possibile conflitto di interessi.
46. RINA sottolinea anche il proprio impegno a favore di una condotta responsabile: l'adesione al Global Compact e ad altre reti nazionali e internazionali di RSI; un approccio rafforzato alla sostenibilità, alla promozione e alla difesa dei diritti umani; il ripudio di ogni discriminazione; la messa in atto di una piattaforma di *whistleblowing*; l'impegno per l'integrità e la trasparenza; l'adozione del modello anti-corrruzione e di controllo dei conflitti di interesse e la nomina di un Organismo di Controllo per la supervisione; una revisione di conformità annuale basata sul rischio; l'istituzione di un Corporate Compliance Board e di un Risk and Control Committee; l'appartenenza all'International Federation of Inspection Agencies.
47. Quanto alle aspettative specifiche enumerate dagli Istanti, la posizione di RINA è la seguente:
 - a. RINA è contrattualmente vincolata a non condividere informazioni private con terzi ove non sia richiesto dalla legge (ISO / IEC 17021: 2011, § 8.4). In ogni caso "in virtù di un accordo tra la SAAS e gli Organismo di Certificazione accreditati, tutti i rapporti devono rimanere riservati, " (trad nostra, cfr. proc. 200: 2007 §6.8).
 - b. L'auditor è tenuto a ricevere informazioni utili dagli stakeholder, incluse le organizzazioni sindacali locali, ma non deve interferire nei rapporti tra l'azienda e le rappresentanze sindacali. Inoltre, le decisioni di un organismo di certificazione devono essere basate su prove oggettive e non influenzate da altri interessi o da altre parti. Queste discussioni non dovrebbe coinvolgere, non tanto RINA, quanto, piuttosto, gli enti di accreditamento e i clienti privati.

⁹ Istanza Specifica, allegato 11.



- c. L'impresa soggetta ad audit non ha l'influenza necessaria ad incidere sulle pratiche di acquisto dei grandi marchi e dei dettaglianti, che esulano, quindi, dall'ambito del medesimo audit.
 - d. RINA ha adottato misure importanti per ridurre i rischi di imparzialità impliciti nella natura volontaria della certificazione del sistema di gestione, tra cui la definizione di specifiche procedure di policy, flussi informativi rigorosi tra funzioni ben definite, l'istituzione di specifici comitati di coordinamento, un Codice Etico e un Codice di Condotta, un Corporate Compliance Board, nonché un Consiglio e un Comitato per la Tutela dell'Imparzialità, composti da stakeholder esterni.
 - e. RINA dichiara di aver adottato un Sistema di Gestione della Qualità conforme agli standard ISO 9001 e ISO / IEC 17021-1: 2015, che coprono l'intero insieme dei processi e delle attività e una serie di strumenti per valutarne l'efficacia, ivi inclusa la valutazione continua da parte degli Organismi di Accreditamento.
 - f. RINA contesta qualsiasi nesso causale tra la certificazione ad Ali Enterprises e l'incendio e, pertanto, declina ogni responsabilità ed esclude qualsiasi scusa o risarcimento.
48. Inoltre, RINA non è convinta che i buoni uffici del PCN siano la sede adatta per affrontare questioni quali la revisione degli standard, le regole di accreditamento e di certificazione e le tecniche di audit che, per la loro natura tecnica, devono essere trattate dagli organi competenti.
49. Alla luce di quanto sopra, RINA declina ogni responsabilità per l'incidente e per ogni conseguenza dello stesso e contesta i contenuti dell'istanza e le richieste degli Istanti; essa chiede, pertanto, al PCN:
- I. sulla base della Valutazione Iniziale, di stabilire che la questione sollevata nel caso non merita di essere ulteriormente esaminata e, di conseguenza, di chiudere la procedura *de qua*;
 - II. in subordine, di verificare l'assenza dei presupposti per una mediazione, per i motivi ampiamente illustrati sopra e, in particolare: (i) l'assenza di responsabilità di RINA; (ii) l'insussistenza di violazioni delle Linee Guida OCSE applicabili; (iii) l'incoerenza tra le pretese degli Istanti e la natura di RINA come sola impresa di certificazione (iv) l'incongruenza tra la richiesta di ristoro economico e l'ambito della presente procedura, che riguarda l'attuazione delle Linee guida OCSE;
 - III. in ogni caso, di mantenere, e provvedere a che gli Istanti mantengano strettamente riservate tutte le informazioni e i documenti concernenti tale procedura - per quanto possibile secondo le regole previste dal *Manuale per la gestione delle istanze specifiche presentate al Punto di Contatto Nazionale italiano* - dal momento che la loro divulgazione potrebbe recare pregiudizio alla reputazione e alle attività commerciali di RINA.
50. Inoltre, l'Impresa evidenzia la "gravissima circostanza verificatasi il 3 dicembre 2018", quando "alcuni degli Istanti hanno parlato con i media (giornali e programmi radiofonici) della presente procedura, utilizzando espressioni molto offensive nei confronti di RINA e dell'attività svolta da quest'ultima per conto di Ali Enterprises. La maggior parte delle affermazioni non solo erano pregiudizievoli per la reputazione di RINA, ma anche

completamente false” [traduzione del PCN].¹⁰

L'identità della parte coinvolta e il suo interesse alla questione

51. In linea con il principio di accessibilità, i seguenti elementi della prassi dei PCN sono considerati rilevanti dal PCN italiano con riferimento a questi criteri: 1) l'identità dell'istante in termini di *mission* e di attività che dimostrino un interesse consolidato per la questione; 2) la capacità dell'istante di fornire informazioni sulle questioni sollevate; 3) la natura dell'interesse dell'istante.
52. Ali Enterprises Factory Fire Affectees Association (AEFFAA) è l'organizzazione delle famiglie delle vittime e dei sopravvissuti all'incendio presso lo stabilimento Ali Enterprises. Ha sostenuto diversi procedimenti giudiziari in Pakistan, Germania e Italia per ottenere giustizia e risarcimento per le tragiche perdite. Ha partecipato, altresì, ai negoziati sul fondo dell'OIL per il risarcimento.
53. National Union Federation è un'organizzazione che rappresenta sei sindacati e federazioni, un'organizzazione del settore informale e un'associazione dei lavoratori migranti. Il suo obiettivo principale è quello di rafforzare la voce delle organizzazioni sindacali democratiche per raggiungere pienamente la libertà di associazione. Tale sindacato ha lavorato fin dall'inizio con le vittime dell'incendio della fabbrica di Ali Enterprises.
54. Pakistan Institute for Labour Education and Research (PILER) è un'organizzazione per la ricerca e la formazione su questioni legate al lavoro. PILER ha ottenuto un primo accordo con il marchio tedesco che si riforniva da Ali Enterprises per un indennizzo immediato e ha condotto le trattative per il fondo per il risarcimento dell'OIL.
55. European Center for Center for Constitutional and Human Rights (ECCHR) è un'organizzazione indipendente, senza scopo di lucro, che persegue il rispetto dei diritti civili e dei diritti umani in tutto il mondo, sotto il profilo giuridico e della formazione, in tutto il mondo. Negli ultimi tre anni, ECCHR si è occupata del caso, lavorando con varie organizzazioni partner pakistane e con 190 membri delle famiglie interessati all'azione legale concernente l'incendio in Ali Enterprises. In Italia, ECCHR ha anche fornito consulenza legale nelle indagini preliminari contro RINA.
56. Stichting Schone Kleren Kampagne/Clean Clothes Campaign ospita l'Ufficio Internazionale della Clean Clothes Campaign. L'Ufficio internazionale coordina l'alleanza mondiale, rete di oltre 195 partner in oltre 28 paesi, dedicata al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla responsabilizzazione dei lavoratori nel settore globale dell'abbigliamento e dell'abbigliamento sportivo.
57. Campagna Abiti Puliti è la coalizione nazionale che rappresenta la Clean Cloths Campaign in Italia. Lavora da oltre 15 anni in coordinamento con l'alleanza globale CCC per migliorare le condizioni di lavoro e responsabilizzare i lavoratori del settore globale dell'abbigliamento, delle calzature e dell'abbigliamento sportivo con particolare attenzione ai marchi italiani.
58. Movimento Consumatori (MC) è un'associazione nazionale italiana di consumatori con oltre 30mila membri che lavorano da più di 30 anni per attuare i diritti dei consumatori e, in

¹⁰¹⁰ Commenti di Rina alla bozza di Valutazione Iniziale.



particolare, i diritti di uguaglianza e cittadinanza economica sanciti dalla Costituzione italiana. È membro del Consiglio Nazionale dei Consumatori e degli Utenti (CNCU), istituito presso il Ministero dello Sviluppo Economico.

59. **Per tutto quanto detto sopra, gli Istanti sembrano avere titolo e interesse a sostenere l'istanza nei confronti di RINA dinanzi al PCN italiano per l'incendio verificatosi alla Ali Enterprises.**

La rilevanza della questione e degli elementi di supporto. Il legame verosimile tra le attività dell'impresa e la questione sollevata nell'istanza specifica.

60. La presente istanza specifica viene presentata nei confronti di RINA Services S.p.A., azienda italiana specializzata in audit tecnici e sociali e certificazioni nei settori dell'energia, della nautica, della certificazione, dei trasporti, delle infrastrutture e dell'industria.
61. Dal 2001 RINA è accreditata per effettuare la certificazione SA 8000 da Social Account Accreditation Services, che è l'agenzia di accreditamento di Social Accountability International (SAI), l'organizzazione con sede negli Stati Uniti che ha stabilito lo standard SA 8000.
62. Per l'audit dello stabilimento Ali Enterprises, RINA si è valsa di un subcontraente, RI&CA (Renaissance Inspection & Certification Agency, Pvt. Ltd.), con sede a Karachi, Pakistan.
63. Il 21 agosto 2012, sulla base della relazione di audit di RI&CA (Report n. 12 PK 119 MR), RINA ha rilasciato un certificato SA 8000 allo stabilimento Ali Enterprises situato a Baldia Town, Karachi, Pakistan.
64. L'11 settembre 2012 la fabbrica Ali Enterprises è stata distrutta da un incendio che ha causato la morte di 260 lavoratori e 32 feriti.
65. Al fine di accertare la rilevanza della questione e degli elementi di supporto e il legame verosimile tra le attività di RINA e la questione sollevata nell'istanza specifica, è necessario, innanzi tutto, identificare l'ambito del mandato di RINA secondo lo standard SA 8000:2008¹¹, sia con riferimento alle Linee Guida OCSE - compresi i requisiti di *due diligence* nelle operazioni di RINA stessa come impresa multinazionale - sia in relazione all'ambito rilevante

¹¹ Lo standard SA 8000 è stato sviluppato da Social Accountability International (SAI) nel 1997. SA 8000 è uno standard assoggettabile ad audit, per un sistema di verifica di terze parti, che fissa i requisiti volontari che i datori di lavoro devono soddisfare sul posto di lavoro, in ambiti che vanno dai diritti dei lavoratori, alle condizioni di lavoro, ai sistemi di gestione. Gli elementi fondamentali di questo standard si basano sulla Dichiarazione universale dei diritti dell'uomo, sulle Convenzioni dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL), sulla Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti del fanciullo e sulla Dichiarazione universale dei diritti dell'uomo. SA 8000 viene rivisto periodicamente al mutare delle condizioni. Attualmente, si applica lo standard SA 8000 del 2014, quando si è verificato l'incendio di Ali Enterprises, si applicava la versione SA 8000 del 2008. Un'azienda che chiede la certificazione a SA 8000 deve rivolgersi ad una società di audit accreditata SAAS (nota come organismo di certificazione), come RINA. Gli Organismi di Certificazione valutano le aziende secondo lo standard SA 8000 e presentano una relazione sulla conformità alle strutture che controllano circa la conformità delle stesse ai criteri che devono essere soddisfatti per ottenere la certificazione.

Nella presente Valutazione Iniziale è fatto altresì riferimento alla *SA8000 Consolidated Guidance 2013*, nella misura in cui, come chiarito nella sua Introduzione, "La presente Guida ha lo scopo di fornire alcune interpretazioni ed esempi di applicazione dei requisiti di SA8000 per gli auditor e altri utenti dello Standard. Essa non ha pretesa di completezza e non include tutte le questioni di interpretazione o implementazione che sorgono nell'applicazione di SA 8000 sul posto di lavoro" [traduzione nostra].



degli audit nel quadro di SA 8000.¹² Come premessa generale, la suddetta valutazione sarà effettuata sulla base delle informazioni riguardanti la situazione di fatto della Ali Enterprises e del tragico incendio riportato in una serie di documenti citati nella Valutazione Iniziale, che sono stati presentati al PCN dalle Parti.

66. Secondo le Linee Guida OCSE, le imprese devono effettuare una *due diligence* basata sul rischio per identificare, prevenire e mitigare gli impatti negativi effettivi e potenziali e rendere conto di come vengono affrontati.¹³
67. Sulla base del capitolo IV, 5 sui diritti umani le imprese devono “[m]ettere in atto una due diligence in materia di diritti umani, in misura adeguata alla dimensione, alla natura e al contesto delle attività nonché alla gravità del rischio di impatto negativo contro i diritti umani”.
68. Le Linee Guida OCSE riguardano tanto gli impatti che sono causati dalle imprese o si verificano con il loro contributo, quanto quelli che sono direttamente legati alle loro attività, ai loro prodotti o ai loro servizi in virtù di un rapporto commerciale.¹⁴
69. Le Linee Guida richiamano espressamente “l’influenza” (*leverage*) che un’impresa può essere in grado di avere sui potenziali impatti negativi.¹⁵
70. Nel quadro dello standard SA 8000, quando vengono rilevate carenze, il certificatore ha il compito e il potere di suggerire piani correttivi adeguati all’azienda, come previsto dal mandato di certificazione.¹⁶
71. La *due diligence*, come prevista dalle Linee Guida, ha caratteristiche specifiche quali la natura preventiva, la commisurazione rispetto al rischio e l’impegno con gli stakeholder per la raccolta di informazioni.¹⁷
72. I rischi devono essere intesi come la probabilità per le imprese di causare o contribuire o di essere direttamente collegate ad impatti negativi ed esse devono condurre una *due diligence* commisurata alla gravità dell’impatto negativo (ovvero una *due diligence* basata sul rischio), e più estesa quando il rischio di impatto negativo è elevato.¹⁸
73. Le specifiche doglianze formulate dagli Istanti riguardano:
 - a. lavoro minorile,
 - b. lavoro forzato,
 - c. salute e sicurezza.
74. Secondo le linee guida dell’OCSE, le imprese dovrebbero adoperarsi per contribuire all’effettiva abolizione del lavoro minorile¹⁹. Il lavoro minorile deve essere interpretato

¹² In questo senso cfr. Istanza Specifica, allegato 10, PCN tedesco, *Dichiarazione Finale* dell’istanza nei confronti di TÜV Rheinland AG and TÜV Rheinland India, traduzione inglese di cortesia, 26 giugno 2018, §30.

¹³ Linee Guida OCSE, capitolo II, Principi generali § 10.

¹⁴ Linee Guida OCSE, capitolo II, Principi generali § 11-12 e Commenti ai principi generali, § 14; Capitolo IV, Diritti umani, § 2-3 e Commenti sui diritti umani, § 42, 43.

¹⁵ Linee Guida OCSE, Commenti ai principi generali, § 19, 20; Commenti ai diritti umani, § 42, 43.

¹⁶ Vedi anche <http://www.saasaccreditation.org/certification>: “Se vengono descritte azioni correttive a seguito dell’audit, sarà necessario ulteriore tempo per mettere in atto procedure aggiuntive per correggere i processi che devono essere corretti. Di queste azioni correttive dovrà essere verificata l’efficacia, prima che possa rilasciarsi la certificazione, deve esservi evidenza che le principali azioni correttive sono state messe in atto. Pertanto, il tempo intercorrente tra la richiesta di certificazione e la certificazione potrebbe durare da diversi mesi e diversi anni” [traduzione nostra].

¹⁷ *Guida dell’OCSE sul dovere di diligenza per la condotta d’impresa responsabile* (2018), p. 15-19.

¹⁸ *Guida dell’OCSE sul dovere di diligenza per la condotta d’impresa responsabile* (2018), p. 18.

¹⁹ Linee Guida OCSE, capitolo V, Occupazione e relazioni industriali, §1, lett. c.



secondo gli standard internazionali, come la Dichiarazione dell'OIL del 1998, la Convenzione 182 dell'OIL (1999), insieme alla Convenzione 138 dell'OIL (1973) e alla raccomandazione 146 sull'età minima per l'assunzione all'impiego.²⁰

75. Secondo lo standard SA 8000 del 2008 (III.8), per "bambino" s'intende "qualsiasi persona di età inferiore ai 15 anni, a meno che la normativa locale non preveda, per l'accesso al lavoro o per la scuola dell'obbligo, un'età minima superiore, nel qual caso, in tale luogo, si applica l'età superiore prevista" [traduzione nostra].
76. Date le leggi locali applicabili e le riserve fatte dal Pakistan al momento della ratifica della Convenzione sull'età minima dell'OIL e considerando la portata del SA 8000, RINA avrebbe dovuto verificare se nella fabbrica fossero impiegati o meno individui di età inferiore ai 15 anni.²¹
77. Gli Istanti sostengono che presso Ali Enterprises sarebbe stato utilizzato lavoro minorile, in base all'elenco delle persone decedute (allegato 11 all'istanza specifica) e alle dichiarazioni dei testimoni (allegato 1-6 all'istanza specifica). In particolare, alcuni testimoni hanno dichiarato che minori di età inferiore ai 15 anni lavoravano in fabbrica e sono stati occultati prima delle visite degli auditors (allegato 19 all'istanza specifica, p. 3). Essi affermano che RINA non lo ha rilevato.
78. L'elenco ufficiale delle persone decedute non annovera alcun individuo di età inferiore ai 15 anni e l'Impresa ha fornito alcune prove delle misure adottate dalla squadra di audit per controllare il lavoro minorile in fabbrica (allegato 14b all'istanza specifica, p. 6), come le prove documentali per la prova dell'età al momento del reclutamento, comprese le copie di documenti quali certificati di nascita, modulo "B", certificato scolastico e/o carta d'identità nazionale computerizzata (per ulteriori dettagli vedere la nota a piè di pagina).²²
79. D'altro canto, l'elenco ufficiale delle persone decedute comprende 10 persone tra i 15 e i 17 anni.²³ SA 8000-2008 V,1.4 richiede alle organizzazioni di garantire che i giovani lavoratori (cioè i giovani di età inferiore ai 18 anni, III.9) non siano esposti ad alcuna condizione pericolosa o non sicura all'interno e all'esterno del posto di lavoro. A questo proposito, la relazione di audit (allegato 14b all'istanza specifica) non fa alcun riferimento alle condizioni potenzialmente pericolose o non sicure per la salute fisica e mentale dei giovani lavoratori e menziona solo interviste casuali con i lavoratori (p. 6) senza ulteriori dettagli.
- 80. Alla luce di quanto sopra, la presenza di lavoro minorile nella fabbrica di Ali Enterprise non è sufficientemente comprovata.**

²⁰ Linee Guida OCSE, Commenti a occupazione e relazioni industriali §52.

²¹ Cfr. *infra* sul diritto internazionale e nazionale applicabile.

²² Ai sensi dell'allegato 14 ter dell'Istanza Specifica (p. 6 e seguenti), la squadra di audit ha verificato:

- la politica aziendale sul divieto del lavoro minorile ed il piano per rimediare;
- i criteri che definiscono l'età minima per l'assunzione in ciascuna mansione, rilevando quindi eventuali condizioni non sicure per i giovani lavoratori, gli esami medici di tutti i dipendenti per determinare la loro attitudine a lavori specifici,
- le prove documentali per la dimostrazione dell'età al momento dell'assunzione, comprese le copie di documenti quali certificati di nascita, modulo "B", certificato scolastico e / o carta d'identità nazionale computerizzata,
- gli altri documenti mantenuti nei fascicoli del personale al momento dell'assunzione come i moduli di domanda,
- i contratti di lavoro e le foto del viso dei candidati;
- la prova della consegna del contratto di lavoro (lettera di nomina) al dipendente.

²³ Istanza Specifica, allegato 11.



81. **Al contrario il PCN ritiene che non vi siano prove evidenti che RINA abbia posto particolare attenzione nel rilevare i rischi di condizioni non sicure per i giovani lavoratori (sotto i 18 anni) come richiesto dalle disposizioni di *due diligence* delle Linee Guida OCSE; pertanto, quest'ultimo aspetto merita un'ulteriore approfondimento.**
82. Il lavoro forzato è contrario ai diritti dei lavoratori riconosciuti a livello internazionale.²⁴ Le Linee Guida OCSE, Capitolo V (Lavoro e Relazioni Industriali), § 1, lett. d, afferma che le imprese dovrebbero "contribuire all'eliminazione di tutte le forme di lavoro forzato od obbligatorio e adottare misure adeguate per impedire il ricorso a qualsiasi forma di lavoro forzato od obbligatorio nelle loro attività". Secondo il § 53 dei Commenti delle Linee Guida all'occupazione e alle relazioni industriali "Il paragrafo 1 d) raccomanda che le imprese contribuiscano all'eliminazione di tutte le forme di lavoro forzato od obbligatorio, un altro principio ripreso dalla Dichiarazione dell'OIL del 1998. Il riferimento a tale diritto fondamentale nel lavoro è basato sulle Convenzioni 29 (1930) e 105 (1957) dell'OIL."
83. SA 8000-2008 richiede all'azienda di non ricorrere e di non favorire il lavoro forzato come definito nella Convenzione OIL 29 (1930). Inoltre, il personale ha il diritto di lasciare il proprio luogo di lavoro dopo aver completato la normale giornata lavorativa. Secondo § IV, 7.1 dello standard SA 8000-2008, l'azienda deve rispettare le leggi applicabili sull'orario di lavoro e tutto il lavoro straordinario deve essere volontario (§IV, 7.3). Lo standard citato deve essere interpretato, come fa anche la *SA 8000 Consolidated Guidance 2013* [Guida Consolidata SA 8000, 2013], nel senso di implicare il diritto dei lavoratori di lasciare il luogo di lavoro terminato il proprio turno regolare, nonché il relativo divieto per le aziende di chiudere le porte del luogo di lavoro o di porre barriere all'uso di porte di uscita o ai locali di lavoro (vietati anche per motivi di sicurezza)²⁵.
84. Gli Istanti fanno riferimento a testimoni che hanno dichiarato che l'orario di lavoro in fabbrica era di 12 ore al giorno per 6 giorni alla settimana e che i lavoratori erano obbligati a rispettare determinate quote di produzione e, in caso contrario, non erano autorizzati a lasciare la fabbrica (denuncia AEF FAA, p. 12 e Allegati, 5, 6 e 19). Invece, la relazione di audit²⁶ afferma che il turno unico in fabbrica era dalle 9:00 alle 18:00.
85. Per quanto riguarda SA 8000, RINA avrebbe dovuto svolgere tutte le azioni necessarie per verificare che nessun lavoro forzato fosse svolto in Ali Enterprises, comprese pratiche come il pagamento di cauzioni per l'assunzione, o la trattenuta di stipendi, benefit o documenti dei

²⁴ La relativa definizione di lavoro forzato si trova nella Convenzione n. 29 dell'OIL (1930); "il termine lavoro forzato o obbligatorio indica ogni lavoro o servizio estorto a una persona sotto minaccia di una punizione o per il quale detta persona non si sia offerta spontaneamente" (art. 2 §1). Il Commento Generale n. 18 sull'art. 6 ICESR sul diritto al lavoro, comprende il diritto a non essere costretti in alcun modo ad esercitare od a svolgere un'attività lavorativa. Gli straordinari eccessivi sono contrari ai diritti internazionalmente riconosciuti dei lavoratori. Nel commento generale n. 23, il Comitato ha fissato come ore standard di lavoro 8 al giorno e 40 alla settimana. Lo stesso è stato confermato nella Convenzione n. 1 dell'OIL sulle ore di lavoro (industria), del 1919, e nella Convenzione n. 47 dell'OIL sulla riduzione della durata del lavoro a quaranta ore settimanali, del 1953.

²⁵ SAI, *SA8000 Consolidated Guidance 2013*, I.D. Interpretations, SA8000: 2. Forced and Compulsory Labour, p. 15, §7.

²⁶ Report of Stage 2, Istanza Specifica, allegato 14b, p. 9/9.



dipendenti²⁷. Questi aspetti sono stati verificati e inclusi nella relazione di audit. Il certificatore avrebbe anche dovuto verificare se il personale fosse in grado di lasciare il posto di lavoro dopo aver completato la giornata lavorativa.

86. Per valutare quanto sopra, rilevano le interviste ai lavoratori da parte degli auditors, menzionate nella *checklist* della relazione²⁸: i lavoratori fanno riferimento alla possibilità di uscire durante l'orario di lavoro²⁹ a determinate condizioni e al turno di lavoro dalle 9:00 alle 18:00, e mostrano una consapevolezza generale dei loro diritti.
87. Indizi concordanti suggeriscono che l'incendio sarebbe scoppiato intorno alle 18:30, dopo l'orario di lavoro ordinario dichiarato nella relazione di audit, e che la fabbrica fosse ancora pienamente funzionante (Rapporto FIA, allegato 7).
88. Più in generale, secondo SA 8000 condurre interviste (sia all'interno che all'esterno delle strutture) con i lavoratori è necessario, ma si raccomandano, altresì, taluni preparativi di pre-audit, come le consultazioni preliminari con i sindacati locali, le ONG e la comunità sulle condizioni di lavoro generali³⁰.
- 89. Alla luce di quanto sopra, il PCN ritiene che la doglianza relativa al lavoro forzato non sia sufficientemente suffragata.**
- 90. Tuttavia, considerati i rischi del settore, non vi sono prove evidenti che RINA abbia prestato particolare attenzione nell'individuazione di straordinari eccessivi in fabbrica, come richiesto dalle disposizioni di *due diligence* delle Linee Guida OCSE. Quest'ultimo aspetto merita, dunque, un ulteriore approfondimento.**
91. Secondo il capitolo V § 4 lett c) delle Linee Guida OCSE, le imprese dovrebbero "adottare misure adeguate per assicurare salute e sicurezza sul lavoro nelle loro attività". In particolare, le imprese dovrebbero seguire gli standard normativi prevalenti e le norme di settore per ridurre al minimo il rischio di incidenti e danni alla salute dei dipendenti, anche laddove ciò non sia formalmente richiesto dalla normativa esistente nel paese in cui operano³¹.
92. A ciò si aggiunga che il diritto ad un ambiente di lavoro sicuro può essere rinvenuto in alcuni strumenti giuridici internazionali in materia di diritti umani, che concorrono a determinare il quadro dei diritti umani internazionalmente riconosciuti, al quale rinvia il capitolo IV sui diritti umani delle Linee Guida OCSE.
93. Secondo la Convenzione OIL sulla salute e la sicurezza dei lavoratori (n. 155) del 1981, i datori di lavoro sono tenuti a garantire che i luoghi di lavoro sotto il loro controllo siano sicuri e privi

²⁷ Vale la pena ricordare che, secondo i tribunali internazionali (ad esempio, la Corte europea dei diritti dell'uomo nel recente caso *Chowdury et al. Grecia*) il lavoro forzato deve essere rilevato tenendo conto di tutte le circostanze del caso, compreso il volume e la natura dei lavori.

²⁸ Report, Istanza Specifica, allegato 14b, p. 7

²⁹ Report, Istanza Specifica, allegato 14b, p. 7

³⁰ SAI, SA8000 *Consolidated Guidance 2013*, II. C. Worker Interview Strategy, SA8000: 2. Forced and Compulsory Labour, p. 18

³¹ Nelle Linee Guida OCSE, Commentario al capitolo V, §57, è specificato che "[i]l riferimento alla salute e alla sicurezza sul luogo di lavoro implica che le Imprese Multinazionali debbano applicare le regolamentazioni e gli standard settoriali vigenti per minimizzare il rischio di infortuni e malattie professionali che possono verificarsi a causa del rapporto di impiego, in sua costanza o in relazione a esso. Le imprese sono incoraggiate a lavorare all'innalzamento del livello di salute e sicurezza e sul lavoro nella totalità del loro funzionamento, anche ove ciò non sia formalmente richiesto dalla regolamentazione vigente nei paesi dove esse operano"

di rischi per la salute (art. 16). L'articolo 6 della Convenzione internazionale sui diritti economici, sociali e culturali (ICESCR) considera il diritto ad un lavoro dignitoso come parte integrante del diritto al lavoro, mentre l'articolo 7 prevede il diritto di tutti di godere di "condizioni di lavoro giuste e favorevoli, le quali garantiscano, in particolare: [...] (b) la sicurezza e l'igiene del lavoro"³².

94. In termini di salute e sicurezza³³, per ottenere il certificato SA 8000, secondo il cap. IV, §3.1 dello Standard SA 8000-2008, le aziende sono tenute a fornire un ambiente di lavoro sicuro e salubre e a prevenire potenziali incidenti e lesioni ai lavoratori, riducendo al minimo le fonti di pericolo. Inoltre, SA 8000-2008 richiama espressamente la Raccomandazione OIL sulla salute e la sicurezza dei lavoratori, 1981 (n. 164) che contiene un riferimento a "la prevenzione degli incendi e delle esplosioni, e le misure da prendere in caso di incendio o di esplosione". Le aziende dovrebbero inoltre nominare e istruire il personale (§3.3), nonché stabilire e mantenere sistemi di sicurezza, al fine di evitare o ridurre al minimo i rischi per la salute e la sicurezza sul posto di lavoro (§3.4)³⁴.
95. Nella relazione di audit di RI&CA, alcuni passaggi sono menzionati come rispettati, al contrario, non è chiaro se gli auditor abbiano affrontato a fondo l'intero spettro degli standard in materia di salute e sicurezza.
96. La relazione di audit di RI&CA indica l'impossibilità di visitare il reparto lavaggio (dove sarebbe scoppiato l'incendio); indica inoltre la presenza nello stabilimento di due uscite per reparto, la presenza di rilevatori di fumo, la presenza di estintori e secchi antincendio in quantità sufficiente secondo le norme vigenti³⁵.
97. Il rapporto dell'Agenzia Investigativa Federale (FIA) della Zona di Sindh Karachi (allegato 7 all'istanza specifica) afferma che le misure di sicurezza e le misure antincendio erano notevolmente inadeguate: non erano installati rilevatori di fumo, non fu fatto alcun tentativo di spegnere l'incendio da parte dei dirigenti o del personale, alcuni idranti non erano funzionanti, e, in ogni caso, non c'era personale addestrato ad usarli; non vi erano installati allarmi antincendio; diverse uscite di emergenza erano ostruite e c'erano porte chiuse e grate alle finestre; le telecamere a circuito chiuso installate erano pochissime e non vigilavano su aspetti relativi alla sicurezza.

³² ICESCR Art. 7 lett. b). Secondo il Commento Generale dell'ICESCR n. 23 (E/C.12/GC/23), le imprese hanno anche la responsabilità di realizzare condizioni di lavoro eque e favorevoli §75, disponibile su https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=E%2fC.12%2fGC%2f18&Lang=en.

³³ Secondo il Commento Generale dell'ICESCR n. 18 il diritto ad un lavoro dignitoso comporta "il rispetto dei diritti fondamentali... in termini di *condizioni di sicurezza sul lavoro* [traduzione e corsivo nostri]": https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=E%2fC.12%2fGC%2f18&Lang=en.

³⁴ Come specificato nella *SAI SA8000 Consolidated Guidance 2013*, (p. 34, §16, lett. h.) La formazione è parte integrante del sistema conforme in materia di salute e sicurezza e gli auditor devono verificare l'attività di formazione svolta in azienda, comprese esercitazioni antincendio, istruzioni e analisi e rivedere periodicamente la valutazione del rischio. Gli indicatori di attuazione di un efficace piano di valutazione e mitigazione dei rischi per la sicurezza antincendio e l'evacuazione devono essere valutati dagli auditor, e tra essi: vie di evacuazione chiare, non ostruite e chiaramente contrassegnate, porte di uscita e scale aperte e prontamente apribili dall'interno, numero di uscite di emergenza sufficiente in relazione alla struttura dell'edificio ed al numero di dipendenti, allarme tempestivo e sirene di evacuazione, attrezzature antincendio pienamente operative.

³⁵ Istanza Specifica,, allegato 14b, Report of Stage 1, p. 3/21, Report of Stage 2, p. 7/9.

98. Il Rapporto FIA afferma inoltre che "anche se il piano rialzato è stato approvato nel progetto di costruzione, non si trattava di una costruzione di cemento armato, bensì di legno, che è stata una delle ragioni principali della propagazione del fuoco" (p. 20).
99. Anche se gli elementi strutturali dell'edificio non rientrano nell'ambito della certificazione SA 8000, è verosimile che un auditor in visita allo stabilimento, qualora il piano in legno fosse effettivamente collocato nell'edificio, avrebbe potuto registrarne la presenza quale fattore di rischio per la sicurezza antincendio.
100. Inoltre, vale la pena ricordare che nella Consulenza Tecnica - elaborata sulla base delle informazioni fornite dal Rapporto FIA e da diversi altri rapporti specificatamente indicati nel § 11 del Rapporto ("Documentazione consultata") – si afferma, in via generale, che “Le condizioni del sito occupato da Ali Enterprises al momento dell'incendio non erano del tutto conformi ai più elementari requisiti di prevenzione incendi sia internazionali che pakistani”³⁶.
101. **In questo scenario emergono incongruenze tra la relazione di audit di RI&CA, il Rapporto FIA e la Consulenza Tecnica sulle condizioni di salute e sicurezza dello stabilimento Ali Enterprises.**
102. **L'elevato numero di vittime dell'incendio è un evidente indicatore che lo stabilimento mancava delle condizioni fondamentali per un ambiente di lavoro sicuro, come richiesto dalle Linee Guida OCSE, dal diritto internazionale e dallo Standard SA8000.**
103. **Pertanto, la questione della salute e della sicurezza merita ulteriore approfondimento.**
104. **Considerando tutto quanto sopra, l'istanza sembra rilevante, come pure gli elementi presentati a supporto, e può ravvisarsi un legame tra le attività dell'impresa e la questione sollevata.**

La pertinenza delle norme e procedure applicabili, in particolare delle decisioni giurisdizionali

105. Le Linee Guida forniscono principi e standard volontari per una condotta d'impresa responsabile in linea con le leggi applicabili e gli standard riconosciuti a livello internazionale. Tuttavia, i paesi che aderiscono alle Linee Guida si impegnano in modo vincolante ad applicarle in conformità con la *Decisione del Consiglio OCSE sulle Linee guida OCSE per le imprese multinazionali*. Inoltre, le questioni trattate dalle Linee Guida possono anche essere oggetto di leggi nazionali e impegni internazionali.³⁷
1. La Costituzione del Pakistan proibisce tutte le forme di schiavitù, lavoro forzato e lavoro minorile³⁸ e contiene disposizioni (in termini di responsabilità) volte a garantire condizioni di lavoro eque e dignitose, specialmente per donne e bambini.³⁹
 2. Per quanto riguarda il lavoro minorile, il Pakistan ha ratificato la maggior parte delle convenzioni dell'Organizzazione internazionale del lavoro (OIL) relative al lavoro minorile. In particolare, nel 2006, ha ratificato la Convenzione OIL sull'età minima (n. 138), la quale

³⁶ Cfr. le conclusioni della Consulenza Tecnica, p. 69. In particolare, vi si sottolinea il sovraffollamento della struttura, l'assenza di vie di fuga (una scala per due piani, uscite di emergenza chiuse e insufficienti, finestre sbarrate), l'insufficienza delle attrezzature antincendio, la pericolosità del piano rialzato in legno.

³⁷ Linee Guida OCSE, Prefazione.

³⁸ Costituzione del Pakistan, Parte II, Diritti Fondamentali e Principi di Policy, Capitolo 1, art. 11, <http://www.pakistan.org/pakistan/constitution/>.

³⁹ *Ibid*, Cap. 2, Principi di Policy, art. 37(e).



specifica che l'età minima per accedere al lavoro nel territorio è di 14 anni, nonché la Convenzione OIL sulle forme peggiori di lavoro minorile (n. 182), secondo cui "minore" è ogni persona di età inferiore ai 18 anni e nessun minore deve essere impiegato in un lavoro che per sua natura o circostanze possa nuocere alla salute, alla sicurezza o alla morale del medesimo. Tali attività devono essere identificate a livello nazionale, secondo la Raccomandazione sulle forme peggiori di lavoro minorile. Fino al 2017, il Pakistani Employment of Children Act (1991) vietava l'impiego di bambini sotto i 14 anni in lavori pericolosi, tra cui la tessitura, la stampa e la tintura di abiti, mentre il Factories Act (1934) consente l'occupazione di bambini di età compresa tra i 14 anni e 18 anni solo a precise condizioni. La questione è ora regolata dal Sindh Prohibition of Employment of Children Act.

3. Per quanto riguarda il lavoro forzato, nel 1921 il Pakistan ha ratificato la Convenzione OIL sulla durata del lavoro (industria) n. 1 (1919), che limita l'orario di lavoro (8 ore al giorno, 48 ore alla settimana) e prevede adeguati periodi di riposo (quotidiani e settimanali). Ha inoltre ratificato la Convenzione OIL sul lavoro forzato n. 29 (1930), nel 1957 e la Convenzione OIL sull'abolizione del lavoro forzato n. 105 (1957), nel 1960. Ai sensi del Pakistani Factory Act (1934), nessun dipendente adulto (cioè almeno diciottenne) può essere tenuto o autorizzato a lavorare in qualsiasi stabilimento per più di nove ore al giorno e 48 ore alla settimana.
4. I requisiti di salute e sicurezza sul lavoro in Pakistan sono disciplinati dal Factory Act (1934)⁴⁰ e dalle Sindh Factory Rules (1975)⁴¹ che contengono regole su salute e sicurezza, ventilazione, sovraffollamento, illuminazione e precauzioni in caso di incendio sul posto di lavoro. Inoltre, il Karachi Building & Town Planning Regulations (2002) descrive le procedure di certificazione e autorizzazione per la costruzione di aree industriali, enunciando requisiti strutturali specifici e dettagliati, comprese misure in materia di sicurezza e protezione, ventilazione antincendio e precauzione⁴².
5. Anche la Convenzione internazionale sui diritti economici, sociali e culturali è rilevante sulla questione, così come la Dichiarazione tripartita di principi sulle imprese multinazionali e la politica sociale (capitolo: Salute e sicurezza, §43 e segg.).

Il modo in cui questioni simili siano o siano state trattate in sede nazionale o internazionale.

106. Per quanto riguarda la pratica dei PCN, vale la pena ricordare che, nel caso ECCHR et al vs. TÜV Rheinland AG (PCN tedesco, 2016), l'European Center for Constitutional and Human Rights (ECCHR) e altre ONG, insieme ai sopravvissuti al crollo della fabbrica Rana Plaza, hanno presentato istanza nei confronti di TÜV Rheinland AG e la sua controllata TÜV Rheinland India Pvt. Ltd., lamentando l'inadeguatezza dell'audit sociale effettuato in una fabbrica nell'edificio Rana Plaza, nel giugno 2012, e la violazione delle Linee Guida OCSE nel processo. Il PCN tedesco ha ritenuto il caso meritevole di approfondimento in relazione alle seguenti questioni: 1) il potenziale contributo dell'azienda (un auditor sociale) al lavoro minorile, al lavoro forzato e alla discriminazione di genere; 2) il suo potenziale impatto

⁴⁰ <http://www.oit.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/35384/118387/F1144884394/PAK35384%20Eng.pdf>.

⁴¹ Cfr. estratti contenuti nella Consulenza Tecnica, pp. 26 e ss.



negativo sulla libertà di riunione; 3) i processi di due diligence dell'azienda in materia di sicurezza degli edifici⁴³. Le parti hanno accettato l'offerta di mediazione del PCN, ma non è stato raggiunto alcun accordo nell'ambito della procedura e, nel 2018, il PCN ha emesso la Dichiarazione Finale contenente raccomandazioni alle parti sul miglioramento dell'audit sociale. ⁴⁴ Il PCN tedesco non ha accolto l'argomento secondo cui TÜV India aveva contribuito al crollo della fabbrica di Rana Plaza e alla violazione dei diritti umani ad esso associata. Non ha trovato soddisfacenti le indicazioni secondo cui il TÜV India aveva rilasciato una dichiarazione negligente sulla sicurezza dell'edificio, né la dimostrazione degli istanti che il pericolo di un crollo fosse così evidente al momento dell'audit⁴⁵.

107. Nel caso Clean Clothes Campaign Denmark e Aktive Forbrugere (Active Consumers) contro PWT Group A / S (PCN danese, 2014), ⁴⁶ il PCN danese, nella sua Dichiarazione Finale, ha concluso che l'impresa (un grande marchio) aveva mancato di svolgere la due diligence sul proprio fornitore in relazione ai fondamentali diritti umani e ai diritti dei lavoratori, nonché alla sicurezza e salubrità del luogo di lavoro. Per quanto riguarda le strutture edilizie, il PCN si è dichiarato incapace di determinare se il sopralluogo presso lo stabilimento fornitore avrebbe potuto o dovuto rilevare eventuali rischi.

108. Nel caso Uwe Kekeritz et al vs. KiK et al. (PCN tedesco, 2013) ⁴⁷ gli istanti hanno contestato agli acquirenti la responsabilità per il crollo della fabbrica del loro fornitore in Bangladesh. Un primo accordo è stato concluso coinvolgendo una delle imprese (Karl Rieker) nell'adozione di misure precauzionali per migliorare la protezione antincendio e gli standard di sicurezza dei suoi fornitori in Bangladesh. Per quanto riguarda un'altra impresa (KiK), nella sua Dichiarazione Finale, il PCN tedesco ha raccomandato un serie non esaustiva di misure tese a garantire efficacemente la sicurezza antincendio, inclusi controlli completi e senza preavviso degli standard di sicurezza, effettuati da uno staff qualificato e affidabile, impiegato dal contraente a livello locale o da auditor esterni.

109. Considerando il caso specifico in esame, il Pakistan Institute of Labor Education and Research (di seguito PILER), insieme alle organizzazioni della società civile, ai sindacati e ai singoli, ha presentato una petizione costituzionale n. D-3318/2012 presso l'Alta Corte del Sindh per ottenere un'inchiesta e giustizia per i lavoratori di Ali Enterprise, nel settembre 2012. I

TÜV Rheinland India, traduzione inglese di cortesia, 26 giugno 2018.

⁴⁴ PCN tedesco, *Dichiarazione Finale, cit.*, §§46 e, in particolare sulla possibile estensione degli audit sociali sino all'analisi strutturale e la sicurezza degli edifici per rispettare gli standard di *due diligence*.

⁴⁵ PCN tedesco, *Dichiarazione Finale, cit.*, §30.

⁴⁶ Gli istanti sostenevano che la società non avesse svolto un'adeguata *due diligence* per valutare se il proprio fornitore tessile, la cui fabbrica si trovava nel Rana Plaza, ottemperasse all'obbligo di garantire condizioni di lavoro eque e favorevoli, nonché di salute e sicurezza sul luogo di lavoro. Il PCN danese ha offerto i propri buoni uffici alle parti. In mancanza di un accordo tra le parti, il PCN danese ha rilasciato una Dichiarazione Finale.

⁴⁷ Esso riguardava la presunta responsabilità di C&A, KiK e Karl Rieker (acquirenti) per l'incendio del 2012 della fabbrica nello stabilimento di Tazreen in Bangladesh, che aveva causato 112 morti e 300 feriti. L'elevato numero di vittime era stato aggravato dalla scarsa sicurezza antincendio e dalla mancanza di uscite di emergenza. Gli istanti sostenevano che le società non avevano rispettato le politiche generali e le disposizioni in materia di diritti umani delle Linee Guida OCSE. Lo stabilimento era stato verificato dalla Business Social Compliance Initiative (BSCI) nel 2011 e ritenuto inadatto a una produzione sicura, ma questa situazione non era stata affrontata. Accettando il caso, il PCN tedesco ha portato gli aspetti dell'istanza relativi a C&A all'attenzione del PCN brasiliano, poiché la parte contraente di Tazreen Fashion era, al momento dell'incendio, un'affiliata brasiliana di C&A.



proprietari di Ali Enterprises sono stati arrestati per omicidio e successivamente rilasciati su cauzione.

110. Nel gennaio 2013, un'altra petizione costituzionale n. D-295/2013 è stata presentata da PILER e altre organizzazioni. RI&CA e RINA sono stati citati tra i convenuti della petizione, in quanto sospettati di aver commesso una palese frode perché non era stata effettuata nessuna ispezione presso la fabbrica Baldia ed erano stati emessi documenti falsi. Pertanto, i firmatari hanno chiesto alla Corte di emettere una sentenza e di ingiungere al Governo del Sindh e al Ministero del Lavoro "di agire e avviare procedimenti legali contro RI&CA e RINA per rilascio di falsa certificazione secondo SA 8000:2008, in relazione alla Baldia Garment Factory e ad altre fabbriche a Karachi"⁴⁸. L'ultima udienza si è svolta il 23 agosto 2014 e non sono disponibili informazioni sugli sviluppi e sui risultati di questa petizione costituzionale.

111. Nel marzo 2015, sopravvissuti e i familiari pakistani hanno intentato una causa civile dinanzi al Tribunale di Dortmund (Germania) contro KiK Textilien chiedendo un risarcimento per il dolore e la sofferenza patiti, aspetto che non rientrava nell'accordo OIL. Il 29 agosto 2016, il tribunale (Landgericht) di Dortmund ha dichiarato la propria giurisdizione, ma, il 10 gennaio 2019, ha archiviato il caso per lo scadere del termine di prescrizione⁴⁹.

112. Venendo al suddetto procedimento penale RGNR 3761/13 K contro RINA, la denuncia in relazione al caso di specie, è stata depositata presso la Procura della Repubblica di Torino nel 2012. Come già ricordato, una Consulenza Tecnica, svolta su incarico della Procura della Repubblica di Torino, è stata depositata il 22 dicembre 2015. Successivamente il procedimento penale è stato trasferito da Torino a Genova per motivi procedurali. In data 11 dicembre 2018, il Giudice delle Indagini Preliminari ha definitivamente archiviato il caso ritenendo, tra l'altro, che fosse estremamente difficile sostenere, nel procedimento, qualsiasi nesso di causalità tra il rilascio della certificazione SA 8000 e l'evento. Va comunque ricordata la natura penale del citato procedimento italiano e la sua attinenza con la falsità in atti, laddove il procedimento davanti al PCN ha carattere stragiudiziale e non mira all'accertamento delle responsabilità (penali o civili) dell'impresa, ma piuttosto all'offerta di buoni uffici, nel tentativo di comporre le questioni che sorgono dalla presunta violazione delle Linee Guida OCSE.

113. Il PCN ritiene che nessuno dei procedimenti paralleli e dei casi sopra elencati interferisca con l'istanza specifica o potrebbe essere messo a rischio dall'ulteriore esame del caso da parte del PCN italiano.

La funzionalità della questione specifica rispetto agli obiettivi e all'efficace attuazione delle Linee Guida.

114. L'incidente occorso e il numero delle vittime registrate sono indice della gravità dell'impatto sui lavoratori, le famiglie e la comunità coinvolta a Karachi. Il PCN si rammarica dell'accaduto.

115. I rischi nel settore tessile e dell'abbigliamento sono largamente diffusi e quelli relativi alla salute e alla sicurezza sul lavoro sono particolarmente gravi in Pakistan. 50

⁴⁸ <http://rcchr.com.pk/wp-content/uploads/2015/04/Memo-of-Constitutional-Petition-295.pdf>.

⁴⁹ <https://www.business-humanrights.org/en/german-court-dismisses-lawsuit-against-kik-over-liability-for-fire-at-factory-in-pakistan-in-2012>.

⁵⁰ Cfr. Country Reports dell'OIL: <https://www.ilo.org/islamabad/areasofwork/safety-and-health-at-work/lang-en/index.htm>.



116. Il PCN italiano presta particolare attenzione a tale settore da quando si è verificato l'incidente del Rana Plaza, in Bangladesh. Ha messo in campo diverse iniziative nell'ambito del Piano d'azione sul Bangladesh, tra cui azioni di sensibilizzazione, diffusione di strumenti e accordi internazionali, partecipazione a progetti specifici per migliorare le condizioni di lavoro, e nel 2014 ha pubblicato il Rapporto per la condotta d'impresa responsabile nella catena di fornitura del settore tessile-abbigliamento: Raccomandazioni del PCN italiano in attuazione delle Linee Guida OCSE per le imprese multinazionali al settore tessile-abbigliamento⁵¹.
117. Il PCN partecipa anche alle attività presso l'OCSE, nel cui ambito, nel 2017, è stata adottata la Guida OCSE alla due diligence per catene di fornitura responsabili nel settore dell'abbigliamento e delle calzature, e successivamente è stato messo in atto un piano d'implementazione⁵².
118. In questo scenario, le certificazioni sociali - come la SA 8000 - assumono una particolare importanza per monitorare efficacemente la conformità dei siti produttivi agli standard e alle norme sociali e lavoristiche; gli audit sociali, organizzati da società del settore privato, sono ampiamente diffusi tra i marchi internazionali e rimarranno uno strumento importante e ampiamente utilizzato per il monitoraggio e l'audit delle catene di fornitura globali, come sottolineato, tra l'altro, nella “Guida dell’OCSE alla due diligence per una condotta d’impresa responsabile”⁵³.
119. Inoltre, le certificazioni sociali rilasciate dagli auditors sono riconosciute come uno strumento per la responsabilità delle imprese nei mercati interni e internazionali nei confronti di marchi globali e consumatori.
120. Pertanto, la responsabilizzazione e l'efficacia degli audit sociali e delle certificazioni sono cruciali ai fini dell'efficace attuazione delle Linee Guida.
121. Più specificamente, il certificato SA 8000 che è stato concesso ad Ali Enterprises è un'attestazione⁵⁴ della conformità di un'organizzazione allo standard SA 8000, basato sulla Dichiarazione universale dei diritti umani delle Nazioni Unite e sulle norme internazionali dell'OIL e non solo, sui diritti umani e sui diritti dei lavoratori, nonché sulle leggi nazionali in materia lavoristica. Esso ha lo scopo di fornire una garanzia costante e affidabile che un'organizzazione soddisfi le aspettative di prestazioni sociali, migliorando anche continuamente i propri sistemi di gestione per affrontare e prevenire i rischi sociali e in materia di lavoro.
122. **Sulla base di queste premesse, il PCN ritiene che la procedura dinanzi al PCN possa condurre a un dialogo proficuo e che l’offerta di buoni uffici possa aiutare a trattare il caso e a facilitare l’accordo tra le parti.**

Conclusioni

123. **Il PCN conclude che la questione sollevata merita un ulteriore approfondimento ed è pronto ad offrire i propri buoni uffici.**

⁵¹ [https://pcnitalia.mise.gov.it/attachments/article/2035843/Rapporto_PCN_Italiano_tessile-abbigliamento_IT_DEF_con_autori%20\(23\).pdf](https://pcnitalia.mise.gov.it/attachments/article/2035843/Rapporto_PCN_Italiano_tessile-abbigliamento_IT_DEF_con_autori%20(23).pdf).

⁵² <http://mneguidelines.oecd.org/responsible-supply-chains-textile-garment-sector.htm>.

⁵³ Par. 2.2. p. 26.

⁵⁴ Valida per tre anni, purché vi siano sei mesi di audit di sorveglianza che accertino il mantenimento del sistema.



124. Questa valutazione iniziale non implica alcuna conclusione in merito alla violazione delle Linee Guida OCSE da parte dell'Impresa.

125. L'attuale Valutazione Iniziale non viene pubblicata poiché il PCN ritiene che tale approccio possa favorire una soluzione concordata del caso.

Roma, 8 aprile 2019

Il Direttore Generale
Presidente del PCN OCSE
Stefano FIRPO
(firmato)