

Il modello svedese di governance della Catena globale del valore attraverso il “Memorandum d’Intesa”

ADAPT – Scuola di alta formazione sulle relazioni industriali e di lavoro

Per iscriverti al Bollettino ADAPT [clicca qui](#)

*Per entrare nella **Scuola di ADAPT** e nel progetto **Fabbrica dei talenti** scrivi a:
selezione@adapt.it*

Bollettino ADAPT 13 dicembre 2021, n. 44

Il 24 agosto 2017 l’azienda Systembolaget e l’organizzazione sindacale IUF-UITA-IUL, alla presenza di Unionen come testimone, hanno sottoscritto un Memorandum d’Intesa (MoU) con il tentativo di introdurre un elemento regolatorio molto innovativo all’interno della propria Catena globale del valore agroalimentare perché basato sulla diffusione simmetrica di informazioni lungo la catena globale del valore grazie al supporto indispensabile delle parti sociali coinvolte. Systembolaget è un’azienda pubblica di proprietà del governo svedese che detiene in Svezia il monopolio per la vendita di tutte le bevande alcoliche che superino i 3,5% di gradazione alcolica. L’azienda gestisce una catena di distribuzione con circa 440 negozi e più di 5.800 dipendenti, insieme ad una rete commerciale di circa 500 agenti che coprono un territorio vastissimo e scarsamente popolato. Il monopolio di Systembolaget si esprime solo per quanto riguarda la vendita al dettaglio e non il diritto di importare bevande alcoliche, comunque liberamente somministrate nei ristoranti e nel canale HoReCa. IUF-UITA-IUL (International Union of Food, Agricultural, Hotel, Restaurant, Catering, Tobacco and Allied Workers Association) è l’organizzazione internazionale che rappresenta i lavoratori addetti ai settori dell’alimentazione, dell’agricoltura, del turismo, del tabacco e delle industrie connesse. Si tratta di una confederazione sindacale (a sua volta aderente alla ITUC, la confederazione sindacale internazionale) che raggruppa i sindacati continentali, nazionali o regionali che rappresentano i lavoratori dell’alimentazione, dell’agricoltura, degli hotel, dei ristoranti, della ristorazione e del tabacco.

Il memorandum d’intesa è inoltre sottoscritto da SPF Unionen, il più grande sindacato svedese nel settore del lavoro privato. Il Sindacato rappresenta in particolare il settore impiegatizio: l’organizzazione si dichiara infatti come “il più grande sindacato dei colletti bianchi al mondo”, rappresentando 700.000 lavoratori iscritti, di cui 30.000 svolgono attività di delegati aziendali presso oltre 86.000 aziende. In questo caso, è

Il modello svedese di governance della Catena globale del valore attraverso il “Memorandum d’Intesa”

coinvolto solo Unionen e non anche LO (organizzazione sindacale più concentrata nella rappresentanza dei blue-collars) perché l’azienda è fondamentalmente una società di servizi. Il sindacato Unionen firma circa 100 accordi collettivi e conta all’interno di Systembolaget oltre il 70% dei lavoratori iscritti (percentuale in media con il tasso di sindacalizzazione nazionale).

Il Memorandum d’Intesa firmato da Systembolaget e IUF intende attivare una procedura standardizzata per la segnalazione degli “incidenti” lungo la catena di fornitura dell’azienda, in modo da garantire una circolazione efficace delle informazioni. Tali “incidenti” sono ad esempio l’avvenuta o potenziale violazione della legislazione nazionale e delle norme internazionali del lavoro.

In particolare, la procedura prevede che il sindacato locale venga inizialmente attivato, segnalando tali “incidenti” al referente locale per la IUF che si mobiliterà avvertendo il coordinatore IUF a Ginevra in qualità di Responsabile internazionale per “Agricoltura e piantagioni”. Sarà quest’ultimo a contattare Systembolaget perché metta in campo azioni correttive adeguate.

Lo scopo dell’attivazione del sindacato locale è quello di garantire il coinvolgimento della rappresentanza aziendale e territoriale, per favorirne la responsabilità nel processo. Per questo motivo la procedura viene avviata dal sindacato locale affiliato alla IUF che redige la segnalazione sulla potenziale violazione e la invia al referente IUF. I rappresentanti sindacali eletti a livello regionale o nazionale garantiscono da parte loro che la segnalazione presentata abbia già svolto tutte le azioni disponibili localmente tramite il negoziato, le azioni giudiziarie e il confronto con il governo locale.

Il referente locale della IUF (denominato con la sigla LCP - Local Contact Person) garantisce che vengano raccolte dai lavoratori coinvolti, ovviamente nella forma che più li tuteli nel rapporto col datore di lavoro, informazioni sufficienti a motivare una segnalazione secondo il Memorandum d’Intesa. In questa fase della procedura, il referente locale IUF (o LCP) non dovrà sostituirsi alla procedura territoriale che si svolge tra il sindacato locale e il datore di lavoro, ma piuttosto garantirne il rispetto e il regolare svolgimento. In particolare, quando riceve una segnalazione d’incidente da parte di un affiliato, il referente locale IUF deve assicurarsi che la segnalazione contenga tutte le informazioni richieste: la descrizione dell’incidente o della potenziale violazione della legislazione nazionale e delle norme internazionali; l’indicazione dell’azienda o del produttore in cui si è verificata la violazione; il momento in cui si è verificata la potenziale violazione; le prove a sostegno della violazione, ad esempio foto, documenti, testimoni dell’incidente. Il referente locale IUF dovrà inoltre indicare se la direzione dell’azienda è stata

Il modello svedese di governance della Catena globale del valore attraverso il “Memorandum d’Intesa”

informata della avvenuta segnalazione e se le sigle sindacali nazionali affiliate a IUF e sottoscrittrici del Memorandum siano state informate dell’effettuazione della segnalazione. Una volta esaurito questo passaggio, la segnalazione viene resa anonima, per garantire la tutela dei lavoratori, e si procede alla fase successiva della procedura.

La fase seguente prevede il coinvolgimento del Responsabile internazionale per “Agricoltura e Piantagioni” (IO-AP, International Officer - Agriculture and Plantations).

L’obiettivo di questa fase della procedura è quello di garantire la trasparenza nelle comunicazioni secondo il Memorandum tra IUF, Unione e Systembolaget. Una volta ricevuta dal referente locale IUF la segnalazione, il Responsabile internazionale IUF per l’Agricoltura la invia per conoscenza ad Unionen per un eventuale riscontro. In caso di alcun riscontro entro cinque giorni lavorativi, l’IO-AP procede con l’inoltro della segnalazione al Responsabile per la sostenibilità di Systembolaget.

Il responsabile per la sostenibilità di Systembolaget svolge il ruolo cruciale all’interno dell’intero processo. Lo scopo del memorandum è infatti quello di informare tutte le parti coinvolte nella catena di fornitura (dagli importatori fino ai produttori, in questo caso le aziende agricole) dell’incidente e di avviare un’indagine in merito per poi formulare proposte di azioni correttive. Una volta ricevuta la segnalazione da parte della IUF, Systembolaget seguirà la normale procedura in caso di incidente. Se il produttore segnalato all’interno della contestazione è collegato in qualche modo alla catena globale del valore di Systembolaget, la segnalazione sarà inoltre condivisa con l’importatore svedese, responsabile nel mantenere i rapporti con tutti gli attori presenti sulla catena globale del valore, inclusi i produttori e le aziende agricole inserite. A seconda della gravità dell’incidente segnalato e/o del numero di casi indicati, l’importatore ha 48 ore di tempo per partecipare ad un incontro con Systembolaget al fine di discutere ulteriormente il caso oppure ha sette giorni di calendario per fornire a Systembolaget una prima dichiarazione scritta sul punto di vista del produttore in merito alla segnalazione. Sarà sulla base delle informazioni fornite dall’importatore svedese a Systembolaget che quest’ultima valuterà se avviare un follow-up da parte di terzi sulle questioni specifiche o considerare le informazioni fornite sufficienti per non intraprendere ulteriori azioni. Ad esempio, ciò potrebbe avvenire nel caso in cui il produttore possa fornire un piano correttivo con documentazione di supporto che dimostri il miglioramento relativo alla violazione e/o presentando un rapporto di audit derivante da un’altra certificazione e/o effettuando una visita del produttore da parte di Systembolaget.

Il punto essenziale è che qualsiasi procedura correttiva - sancita in un apposito piano - debba fornire un rimedio che sia trasparente, accessibile ed efficace. È pertanto

Il modello svedese di governance della Catena globale del valore attraverso il “Memorandum d’Intesa”

fondamentale, all’interno del Memorandum, che il riscontro su un caso in corso sia condiviso e portato a conoscenza dei tre diversi livelli della catena: sindacato locale, referente locale della IUF, Responsabile internazionale IUF Ginevra. Tale aspetto è garantito da un sistema di riscontro continuo tra il responsabile internazionale IUF e il sindacato segnalante o tra Systembolaget e il referente internazionale e locale IUF, in merito alle segnalazioni pervenute, alle prossime azioni da intraprendere e alla loro effettiva attuazione. Per garantire inoltre una corretta e totale trasparenza tra le parti, il Memorandum invita il referente locale IUF e il Responsabile per la sostenibilità di Systembolaget a comunicare sempre via e-mail, coinvolgendo tutte le altre parti firmatarie e sempre con risposte entro i tre giorni lavorativi. Indipendentemente inoltre dalla eventuale decisione in merito, Systembolaget si impegna a rendicontare ogni segnalazione ricevuta negli incontri periodici che tiene con IUF e Unionen.

In conformità alle proprie Condizioni Generali di Acquisto, da ultimo, Systembolaget si riserva il diritto di poter intraprendere azioni legali verso produttori che non dimostrino un miglioramento continuo a fronte di segnalazioni comprovate nei loro riguardi. Il caso del Memorandum d’intesa Systembolaget-IUF-Unionen è significativo perché costituisce un inedito e innovativo metodo partecipato di governance della Catena globale di approvvigionamento dell’azienda.

Systembolaget, forte della posizione di monopolio che riveste per legge nel mercato della distribuzione di bevande alcoliche in Svezia, sceglie di investire nella sostenibilità sociale della propria Catena globale. Tuttavia, ciò non avviene attraverso PSS (Private Social Standards) – cioè, come abbiamo visto in precedenza, la decisione unilaterale da parte di un’azienda di imporre standard minimi di qualità e di sostenibilità sociale alle proprie aziende fornitrici – o tramite l’introduzione di una legislazione internazionale ad hoc. La governance sostenibile della Catena globale del valore viene assicurata da un accordo che coinvolge il sindacato internazionale mondiale di settore e il sindacato nazionale di riferimento, nella prospettiva di un protagonismo diretto dei corpi intermedi lungo la Catena globale. È proprio a questi ultimi che l’azienda leader della Catena globale chiede di segnalare autonomamente casi di violazione dei diritti contrattuali o della legislazione nazionale del lavoro. Tale segnalazione avviene attraverso un canale di comunicazione privilegiato, fortemente vincolato a scadenze temporali, e che vede un pieno coinvolgimento del sindacato internazionale come coordinatore globale del processo.

Lorenzo Roesel

Il modello svedese di governance della Catena globale del valore attraverso il “Memorandum d’Intesa”

Scuola di dottorato in Apprendimento e innovazione nei contesti sociali e di lavoro

Università degli Studi di Siena

 [@LorenzoRoesel](https://twitter.com/LorenzoRoesel)