GLI 8 PRINCIPI PER LA PROMOZIONE DEL LAVORO DIGNITOSO NEI MAGAZZINI, LA DISTRIBUZIONE E LA LOGISTICA

ITF

LA FEDERAZIONE INTERNAZIONALE DEI LAVORATORI DEI TRASPORTI (INTERNATIONAL TRANSPORT WORKERS' FEDERATION, ITF) È UNA FEDERAZIONE SINDACALE DEMOCRATICA GLOBALE GUIDATA DAI PROPRI AFFILIATI, CON OLTRE 730 SINDACATI IN PIÙ DI 150 PAESI, CHE RAPPRESENTANO OLTRE 16,6 MILIONI DI LAVORATORI E LAVORATRICI IN TUTTI I SETTORI DEI TRASPORTI. L'ITF REALIZZA CON PASSIONE CAMPAGNE PER SOSTENERE I DIRITTI, L'UGUAGLIANZA E LA GIUSTIZIA PER I LAVORATORI DEI TRASPORTI.

WWW.ITFGLOBAL.ORG

INDICE

Facciamo avanzare il mondo

AVANZARE 5

GLI 8 PRINCIPI 7

01. PRINCIPI E DIRITTI FONDAMENTALI DEL LAVORO 8

02. LAVORI SICURI 9

03. LAVORI STABILI E DIGNITOSI 12

04. MONDO DEL LAVORO SENZA VIOLENZA E MOLESTIE 13

05. DIFFUSIONE E USO DELLA TECNOLOGIA 14

06. GIUSTA TRANSIZIONE VERSO OPERAZIONI DEI MAGAZZINI DECARBONIZZATE E RISPETTOSE DEL CLIMA 15

07. LIBERTÀ SINDACALE E CONTRATTAZIONE COLLETTIVA 17

08. MECCANISMI DI RECLAMO EFFICACI 18

CONTESTO 20

STANDARD DEL PROGRAMMA DEI MAGAZZINI DELL'ITF 21

ALLEGATO 22

AVANZARE

I magazzini si stanno evolvendo rapidamente. Non si tratta più solamente di depositi a lungo termine, i magazzini sono ormai diventati degli ambienti in cui si lavora a ritmi serrati, fondamentali per il commercio globale. I magazzini operano attualmente per sopperire alle necessità di clienti e consumatori che pretendono i loro prodotti immediatamente.

I lavoratori dei magazzini che mantengono il ritmo serrato delle operazioni sono troppo speso e troppo facilmente fruttati. Il loro lavoro è spesso invisibile ai consumatori, ai policy maker e al pubblico in generale. E questo nuovo mondo dell'e-commerce e della gestione degli inventari basata sui dati crea pressione che mette a rischio la sicurezza e il benessere dei lavoratori.

Questa realtà non è solo pericolosa per i lavoratori, ma anche per le aziende globali della logistica e dei magazzini, per i loro clienti e anche per i consumatori.

Delle cattive condizioni lavorative compromettono di conseguenza anche la qualità del lavoro, per non parlare del basso tasso di ritenzione del personale. Una catena di approvvigionamento stabile richiede delle operazioni affidabili nei magazzini e nei centri di distribuzione.

Finora, non sono esistiti degli standard internazionali riconosciuti sulle condizioni di lavoro dei magazzini e dei centri di distribuzione.

L'ITF è certa che tali standard verranno stabiliti, si faranno applicare e saranno migliorati efficacemente all'interno di questo settore così importante, attraverso questo documento fondante e la sua implementazione, in collaborazione con le imprese e i governi.

I principi del lavoro dignitoso nei magazzini, nella distribuzione e nella logistica dell'ITF riportati di seguito si basano su standard esistenti nel settore dei trasporti. Sono già applicati in gran parte della catena di approvvigionamento, e vengono naturalmente anche applicati ai lavoratori dei magazzini, della distribuzione e della logistica.

Questi principi sono accessibili a qualsiasi azienda responsabile che capisce l'importanza morale di rispettare e proteggere i diritti dei propri lavoratori e l'importanza commerciale di assicurare una catena di approvvigionamento stabile.

Questi principi definiscono un limite e permettono ai consumatori di riconoscere la posizione di un'azienda internazionale della logistica. Le aziende responsabili che rispettano i propri lavoratori dei magazzini e proteggono i loro diritti rispetteranno facilmente questi standard.

L'ITF è pronta, insieme ai nostri affiliati in tutto il mondo, a lavorare in collaborazione con aziende internazionali della logistica e dei magazzini responsabili, i loro clienti, i governi e i consumatori per fare in modo che gli standard definiti in questo documento si possano realizzare.

È il momento di proteggere le persone che mettono in moto la catena di approvvigionamento migliorando gli standard dei magazzini, insieme.

Stephen Cotton
Segretario generale dell'ITF

GLI 8 PRINCIPI

01.
PRINCIPI E DIRITTI FONDAMENTALI DEL LAVORO

02.
LAVORI SICURI

03.
LAVORI STABILI E DIGNITOSI

04.
MONDO DEL LAVORO SENZA VIOLENZA E MOLESTIE

05.
DIFFUSIONE E USO DELLA TECNOLOGIA

06.
GIUSTA TRANSIZIONE VERSO OPERAZIONI DEI MAGAZZINI DECARBONIZZATE E RISPETTOSE DEL CLIMA

07.
LIBERTÀ SINDACALE E CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

08.
MECCANISMI DI RECLAMO EFFICACI

01.

PRINCIPI E DIRITTI FONDAMENTALI DEL LAVORO

Tutti gli operatori dei magazzini senza distinzione devono rispettare i diritti umani internazionalmente riconosciuti, inclusi quelli espressi nei principi riguardanti i diritti fondamentali definiti nella Dichiarazioni dell'OIL sui principi e i diritti fondamentali del lavoro. Ciò include:

- La libertà sindacale e il riconoscimento effettivo del diritto di contrattazione collettiva.
- L'eliminazione di tutte le forme di lavoro forzato o obbligatorio.
- L'effettiva abolizione del lavoro minorile.
- L'eliminazione della discriminazione in materia di impiego e occupazione.
- Un ambiente di lavoro sicuro e sano.

È il momento di proteggere le persone che mettono in moto la catena di approvvigionamento migliorando gli standard dei magazzini, insieme.

02.

LAVORI SICURI

I magazzini in quanto posti di lavoro devono adottare una cultura della sicurezza positiva che implementi sistemi di sicurezza basati su una gerarchia dei controlli, dia priorità alla prevenzione, incoraggi la documentazione attiva dei problemi legati alla sicurezza senza paura di ritorsione o punizioni, e che garantisca a tutti i lavoratori il diritto di rifiutare lavoro che non è sicuro.

Di seguito gli standard minimi richiesti ai datori di lavoro dei magazzini:

01. Identificazione, prevenzione e gestione dei rischi sul posto di lavoro, tra cui:

- Rischi associati al clima, come l'esposizione a temperature eccessive, eventi meteorologici estremi, malattie trasmesse da vettori e inquinamento sul luogo di lavoro.
- Ventilazione insufficiente degli spazi confinati e strutture che non riescono a fornire la manutenzione adeguata dei macchinari di ventilazione.
- Pratiche non sicure di movimentazione manuale, incluso il trasporto [manuale] di pesi eccessivi.
- Rischi ergonomici, come movimenti ripetitivi e energetici e posture non sicure.
- Carente costruzione e manutenzione degli edifici, in cui appaiono rischi sulla sicurezza legati a pavimenti bagnati, incendi ed elettricità.
- Traffico non gestito all'interno dei magazzini.
- Lavoro in quota.
- Manipolazione di sostanze pericolose.
- Fattori di rischio psicosociali, come orari di lavoro insostenibili, cambi di turno forzati, misure di produttività, monitoraggio del posto di lavoro, pressione di fare attività percepite come non sicure e pratiche lavorative ostili.

02. Indagini adeguate e tempestive sugli incidenti accompagnate da misure correttive provvisorie e finali, in piena consultazione con i rappresentanti di salute e sicurezza del lavoro dei sindacati eletti.

Nonostante l'implementazione delle più attente misure preventive, a volte, possono accadere degli incidenti che mettono a rischio la salute e la sicurezza dei lavoratori. Un processo inclusivo per investigare, affrontare e mitigare i fattori che contribuiscono agli incidenti accerta le responsabilità e previene gli incidenti futuri.

Per un ambiente di lavoro sicuro è necessaria una forza lavoro informata e ben formata.

03. Fornitura e mantenimento di dispositivi di protezione individuale (DPI) adeguati e rispondenti al genere e indumenti senza costo per il lavoratore.

Anche se i dispositivi di protezione individuale non potranno mai rimpiazzare la prevenzione nell'assicurare sicurezza per i lavoratori, l'accesso ai DPI è essenziale. Non è accettabile che un datore di lavoro trasferisca l'onere finanziario dell'acquisto, mantenimento o cambio dei DPI al lavoratore. La mancanza di DPI rispondenti al genere può portare a delle condizioni di lavoro non sicure e creare una barriera all'inclusione che si basa sui requisiti del lavoro.

04. Accesso a strutture igieniche adeguate, appropriate, decenti, sicure e pulite a una distanza ragionevole dalle aree di lavoro e lunghe pause retribuite, senza paura di ripercussioni.

L'accesso a delle strutture igieniche è un diritto umano di base, protetto da varie normative nazionali e internazionali. Se le strutture non sono pulite, sicure e nelle immediate vicinanze dell'area di lavoro, i diritti dei lavoratori non sono pienamente rispettati.

05. Pause di riposo adeguate e retribuite; accesso a strutture adibite al riposo decenti, sicure e pulite dotate di acqua potabile e di misure per mantenere delle temperature ragionevoli a una distanza ragionevole dalle aree di lavoro.

Le pause di riposo assicurano ai lavoratori di poter fare il proprio lavoro in maniera tale da garantire la loro stessa sicurezza e quella dei loro colleghi. Le normative internazionali e spesso quelle nazionali richiedono delle pause di riposo adeguate. In pratica, se l'area di riposo non è pulita, sicura e nelle immediate vicinanze dell'area di lavoro, i lavoratori non possono beneficiare a pieno del riposo necessario.

06. Congedo retribuito per attività formative e informative complete e accessibili su salute e sicurezza sul lavoro e per consultazioni durante il regolare orario di lavoro, per esempio, garantendo che vengano offerti materiale e formazione nelle lingue pertinenti.

Per un ambiente di lavoro sicuro è necessaria una forza lavoro informata e ben formata. La formazione che avviene fuori dal regolare orario di lavoro o che comprende un costo per i lavoratori crea una barriera pericolosa. La formazione offerta nelle lingue della forza lavoro assicurerà una migliore comprensione e adesione ai protocolli di salute e sicurezza sul lavoro.

07. Livelli adeguati di personale e orari di lavoro sostenibili per rispettare in sicurezza gli standard di produzione.

Data la naturale sensibilità al fattore tempo del lavoro nei magazzini, nella distribuzione e nella logistica, è necessaria una forza lavoro stabile che manda avanti le operazioni in maniera affidabile e sicura.

08. Fornitura di misure adeguate e appropriate per gli spostamenti casa-lavoro, incluso l'accesso sicuro ai mezzi di trasporto pubblico e la disponibilità di servizi come navette e parcheggi sicuri.

Secondo la Convenzione 190 dell'OIL, la responsabilità del datore di lavoro di mantenere i propri lavoratori al sicuro sul posto di lavoro si estende anche al loro tragitto casa-lavoro. I magazzini sono raramente accessibili in maniera facile dal trasporto pubblico, e dato che le operazioni dei magazzini, della distribuzione e della logistica si svolgono spesso 24 ore al giorno, frequentemente i lavoratori viaggiano per andare a lavoro in orari non di punta e di notte. Le donne si sentono particolarmente in pericolo quando devono affrontare questi viaggi da sole e al buio.

09. Tempi adeguati all'interno delle strutture per i rappresentanti sindacali di salute e sicurezza sul lavoro eletti affinché adempiano alle loro funzioni, incluso attraverso l'impegno in revisioni, piani di lavoro e politiche che si occupino dei pericoli sul posto di lavoro.

- I sindacati hanno un ruolo importante nel sostenere ambienti di lavoro sicuri con l'aiuto di rappresentanti che garantiscono che gli standard di sicurezza siano rispettati. L'accesso ai luoghi di lavoro e ai lavoratori assicura ai rappresentanti di poter offrire una prospettiva fondamentale per la pianificazione e la risposta alle problematiche legate a salute e sicurezza sul lavoro.

10. Comitati di salute e sicurezza sul lavoro congiunti che:

- Sono composti da un numero uguale di rappresentanti dei lavoratori e dei datori di lavoro per identificare e aiutare a risolvere le problematiche di salute e sicurezza sul lavoro.
- Si riuniscono regolarmente, e in casi di emergenza per eventuali incidenti gravi reali o possibili relativi a salute e sicurezza sul lavoro.

Un approccio collaborativo alla sicurezza sul posto di lavoro, basato sul rispetto reciproco e linee aperte di comunicazione aiuta a garantire che gli standard vengano rispettati. Le riunioni programmate regolarmente creano un'opportunità per quella collaborazione necessaria tra i datori di lavoro e i lavoratori, incluso con i loro rappresentanti sindacali.

03.

LAVORI STABILI E DIGNITOSI

Tutti i lavoratori dei magazzini hanno il diritto a un lavoro sicuro e dignitoso che garantisca, tra le altre cose, uno stipendio, sicurezza sul posto di lavoro, orari di lavoro sostenibili, possibilità di sviluppo, protezione sociale, e uguali opportunità e trattamento.

I datori di lavoro dei magazzini dovrebbero garantire:

01. sicurezza lavorativa attraverso lavoro permanente, stabile e a tempo pieno che si basa su un rapporto contrattuale e legalmente stabilito.
02. trasparenza e limiti nell'uso delle forme di lavoro non standard, subappalto abusivo, e lavoro informale.
03. orari di lavoro e pause di riposo in linea con la legge nazionale, le pertinenti Convenzioni dell'OIL o gli accordi di contrattazione collettiva applicabili, a seconda di quale permetta la maggiore protezione per i lavoratori.
04. sistemi di programmazione dei turni giusti che includano regole rispetto alla comunicazione anticipata dei turni, dei cambi turno e delle pause.
05. straordinario volontario retribuito a una tariffa premium in linea con la legge nazionale, le pertinenti Convenzioni dell'OIL o gli accordi collettivi applicabili, a seconda di quale permetta la maggiore protezione per i lavoratori.
06. uno stipendio che è sufficiente ad avere degli standard di vita dignitosi per il lavoratore e la sua famiglia e fornire un reddito disponibile adeguato.
07. un livello di protezione sociale di base per tutti i lavoratori.
08. nessuna tariffa o costo legati al processo di reclutamento a carico del lavoratore.
09. rilevanti opportunità di formazione permanente, aggiornamento delle competenze e progressione della carriera per i lavoratori a tutti i livelli.
10. la parità di opportunità e di trattamento nell'impiego con particolare attenzione ai diritti dei lavoratori che sono maggiormente a rischio di discriminazione, incluso le donne, i giovani e i lavoratori migranti.
11. il diritto di informazione, consultazione e partecipazione rispetto alle questioni relative all'impiego, senza prescindere dai diritti di libertà sindacale e contrattazione collettiva.

Rilevanti opportunità di formazione permanente, aggiornamento delle competenze e progressione della carriera per i lavoratori a tutti i livelli.

04.

MONDO DEL LAVORO SENZA VIOLENZA E MOLESTIE

I lavoratori dei magazzini hanno il diritto fondamentale di lavorare in un ambiente sicuro e sano, che implica un posto di lavoro senza molestie e violenza. Adottando e promuovendo una cultura che è intollerante a tali comportamenti, e collaborando con i lavoratori per stabilire e implementare delle politiche che stabiliscono le responsabilità, questo diritto può essere rispettato.

I datori di lavoro/gli operatori dei magazzini hanno l'obbligo di prevenire violenza e molestie e proteggere i lavoratori da comportamenti quali la violenza e le molestie di genere, in accordo con la Convenzione 190 dell'OIL sulla violenza e le molestie sul posto di lavoro e la relativa Raccomandazione 206.

01. Adottare e implementare, previa consultazione con i sindacati, una politica del lavoro contro la violenza e le molestie che comprenda, tra le altre cose:
    - misure che garantiscono un tragitto casa-lavoro sicuro;
    - protezione dalla violenza e delle molestie di terzi;
    - strutture igieniche sicure e adeguate, aree di riposo e alloggi, ove applicabile; e
    - riconoscimento della violenza domestica quale problematica del posto di lavoro.
02. formazione e sensibilizzazione accessibili al fine di prevenire violenza e molestie sul posto di lavoro per i lavoratori e la direzione.
03. Meccanismi di risarcimento accessibili, efficaci e rispondenti al genere che si occupino della violenza e le molestie sul posto di lavoro.
04. Misure proattive per sostenere il reclutamento e la ritenzione delle donne attraverso opportunità sicure ed eque, sostegno e rappresentazione negli spazi sindacali per tutti incluso le lavoratrici.

Meccanismi di risarcimento accessibili, efficaci e rispondenti al genere che si occupino della violenza e le molestie sul posto di lavoro.

05.

DIFFUSIONE E USO DELLA TECNOLOGIA

I datori di lavoro dei magazzini devono garantire che la tecnologia supporti e promuova lavoro dignitoso e sicuro, la privacy, l'igiene, la non-discriminazione e altri diritti del lavoro, attraverso il coinvolgimento dei sindacati. Di seguito gli standard minimi richiesti ai datori di lavoro dei magazzini:

01. Un impegno al completo coinvolgimento dei sindacati:
    - informazione e consultazione previa sulla diffusione delle tecnologie nei magazzini con termini di preavviso realistici;
    - valutazioni dei rischi della tecnologia e del suo impatto post-implementazione svolte in collaborazione con i sindacati e con dettagli condivisi dai gestori della tecnologia (se diversi dal datore di lavoro), con l'impegno a rimediare a eventuali problematiche;
    - impegno ad avere periodi di prova per la tecnologia.
02. Un impegno alla trasparenza degli algoritmi e della negoziazione dei parametri:
    - Quote negoziate e parametri di prestazione con spiegazioni chiare e facilmente giustificabili in relazione ai bisogni aziendali;
    - negoziazione dei periodi di validità dei criteri di produttività;
    - punto di contatto umano con il potere di implementare misure correttive per preoccupazioni e problematiche relative all'uso degli algoritmi sul posto di lavoro.
    - processo decisionale non completamente automatizzato in relazione a reclutamento, formazione e promozione, misure disciplinari, licenziamenti, retribuzione e bonus.
03. Riconoscimento dell'esistenza di dati sui lavoratori che non esisterebbero senza l'iterazione dei lavoratori con le persone, gli strumenti, i macchinari e i veicoli.
04. Riconoscimento del diritto dei lavoratori e dei loro sindacati sulla trasparenza e la riservatezza dei dati;
    - i lavoratori devono essere informati, e poter accedere su richiesta a tutti i dati posseduti su di loro da parte del datore di lavoro, incluse registrazioni e comunicazioni;
    - accesso sindacale ai dati sui lavoratori e accordo con i sindacati su quali forme di dati possono o non possono essere usati per valutare la prestazione sul posto di lavoro.
05. Un impegno alla minimizzazione della sorveglianza e del monitoraggio alle sole aree per cui esiste una chiara logica aziendale (aree di entrata e uscita, aree con beni di alto valore o materiali pericolosi).
06. Impiego effettivo del diritto alla disconnessione.
07. Impegno alla formazione efficace.
08. Creazione di comitati della tecnologia sul posto di lavoro per aiutare a gestire l'introduzione la diffusione e la valutazione continua delle tecnologie usate sul posto di lavoro.

06.

GIUSTA TRANSIZIONE VERSO OPERAZIONI DEI MAGAZZINI DECARBONIZZATE E RISPETTOSE DEL CLIMA

Il settore dei magazzini deve fare la sua parte per ridurre le emissioni di gas serra, se il mondo deve contenere il riscaldamento globale in base al limite di 1,5°C e raggiungere zero emissioni di carbone entro il 2050.

Senza dei cambiamenti seri, ci si aspetta che i settori dei magazzini, della logistica, della distribuzione e del trasporto delle merci in generale saranno i produttori maggiori di emissioni entro il 2050. Inoltre, è necessario agire per essere certi che le operazioni dei magazzini siano rispettose delle nuove realtà climatiche, con le adeguate tutele per i lavoratori. Gli standard della giusta transizione globale dovrebbero essere integrati nei piani, nelle misure e nei finanziamenti di mitigazione e adattamento per assicurare un approccio coordinato e coesivo che tuteli il lavoro dignitoso e le condizioni dei lavorative.

Di seguito gli standard minimi richiesti ai datori di lavoro dei magazzini:

01. Sviluppo dei piani di mitigazione per ridurre le emissioni dei gas serra attraverso il dialogo con i lavoratori, considerazioni esplicite sull'impatto sui posti lavori (rispetto ai cambiamenti relativi al numero e rispetto alla qualità dei posti lavoro) e sostegno ai lavoratori nel processo di transizione secondo con le norme sulla giusta transizione dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro con processi di monitoraggio e revisione. Chiaro accordo attraverso il dialogo con i lavoratori sulla modalità di calcolo delle emissioni e sulle tempistiche e i cambiamenti proposti per ridurre le emissioni, tenendo presente le ripercussioni sui lavoratori e fornendo misure di monitoraggio e revisione. Nel settore dei trasporti e della logistica, spesso si sopravvaluta il ruolo dei magazzini nella produzione delle emissioni. Uno sforzo collaborativo tra aziende e lavoratori può stabilire delle strategie efficaci per ridurre le emissioni senza sacrificare la sicurezza dei lavoratori e la stabilità lavorativa.
02. Identificazione, prevenzione e gestione del reale e potenziale impatto climatico sulle operazioni dei magazzini e le condizioni lavorative (vedere anche il principio 2, "Lavori sicuri") attraverso piani di adattamento e resilienza realizzati attraverso il dialogo con i lavoratori, in accordo con le norme della giusta transizione dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro, e che includono dei processi di monitoraggio e revisione.

    I lavoratori risentono già l'impatto negativo, la cui intensità si prevede in aumento. Bisognerebbe porre l'attenzione sull'implementazione di cambiamenti in tempo reale alle operazioni dei magazzini che si occupino delle problematiche esistenti e siano rispettose delle realtà climatiche future, con le protezioni adeguate per le condizioni lavorative e i protocolli di emergenza per eventuali disastri naturali e eventi climatici estremi. Bisognerebbe

anche considerare i rimedi disponibili per i lavoratori che sono stati danneggiati a causa delle mancanza di misure di protezione ragionevoli contro gli impatti climatici nelle operazioni dei magazzini.

03. I comitati per la giusta transizione composti da un numero equo di rappresentanti dei lavoratori e dei datori di lavoro (inclusi i rappresentanti delle lavoratrici e dei giovani lavoratori) e che si incontrano regolarmente per lavorare sui piani di mitigazione e adattamento/resilienza e che si impegnano in attività di monitoraggio e revisione continui. Il comitato si impegnerà con parti terze, ove opportuno, incluso con esperti del clima e autorità governative, per favorire la comprensione del potenziale impatto climatico sui magazzini e le ramificazioni dei lavoratori, e per portare esperienza nella pianificazione settoriale e naturale in relazione al clima e ai finanziamenti. Il comitato sarà attrezzato per incontrarsi per le emergenze e in caso di seri incidenti climatici reali o potenziali.

Nel considerare il proprio ruolo nelle cause del cambiamento climatico, e le relative conseguenze, e gli sforzi per la riduzione delle emissioni, le aziende globali della logistica spesso lasciano da parte i diritti dei lavoratori e il loro benessere. Questo può portare a un approccio con conseguenze per i lavoratori. Un approccio collaborativo sulla pianificazione delle iniziative relative al clima che si basa sul rispetto reciproco e su linee di comunicazione aperte è fondamentale per raggiungere azioni che progrediscono genuinamente verso gli obiettivi climatici rispettano i contesti internazionali sulla giusta transizione.

07.

LIBERTÀ SINDACALE E CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Tutti i lavoratori dei magazzini devono essere liberi di esercitare il proprio diritto di unirsi a un sindacato e alla contrattazione collettiva.

Per permettere che questi diritti fondamentali siano pienamente rispettati, i datori di lavoro e i governi devono garantire quanto segue:

01. Il diritto di unirsi a un sindacato di propria scelta ed essere da esso rappresentati per tutti i lavoratori, senza paura di ritorsione, pregiudizi, o discriminazione.

02. Datori di lavoro dei magazzini non non si oppongono agli sforzi di sindacalizzazione dei sindacati e che garantiscono che i dirigenti e i supervisori non interferiscano in alcun modo sulla decisione dei lavoratori di unirsi a un sindacato.

03. Un ambiente che faciliti relazioni sindacali mature che permettono l'esercizio della libertà sindacale in un ambiente senza paura e ostilità, in cui i conflitti possono essere ridotti.

04. Riconoscimento dei sindacati legittimi con lo scopo di una contrattazione collettiva che si avvalga dei processi ragionevolmente più veloci.

05. Una contrattazione collettiva in buona fede con accordi conclusi e implementati senza ritardi ingiustificati.

06. Tempo sufficiente e strutture adeguate durante l'orario di lavoro per permettere ai rappresentanti dei lavoratori di svolgere le proprie funzioni prontamente e in maniera efficace.

07. Accordo di facilitazione da parte dei datori di lavoro dei magazzini del processo di accesso dei sindacati ai lavoratori, anche con lo scopo di sindacalizzare, educare e formare.

08. Se i diritti di libertà sindacale e di contrattazione collettiva sono limitati dalle leggi locali, permettere lo sviluppo di mezzi paralleli per la sindacalizzazione indipendente e libera e la contrattazione collettiva in consultazione con l'ITF.

09. Rispettare il diritto di sciopero dei lavoratori e onorare una linea di picchetto senza paura di richiami disciplinari.

Il diritto di unirsi a un sindacato di propria scelta ed essere da esso rappresentati per tutti i lavoratori, senza paura di ritorsione, pregiudizi, o discriminazione.

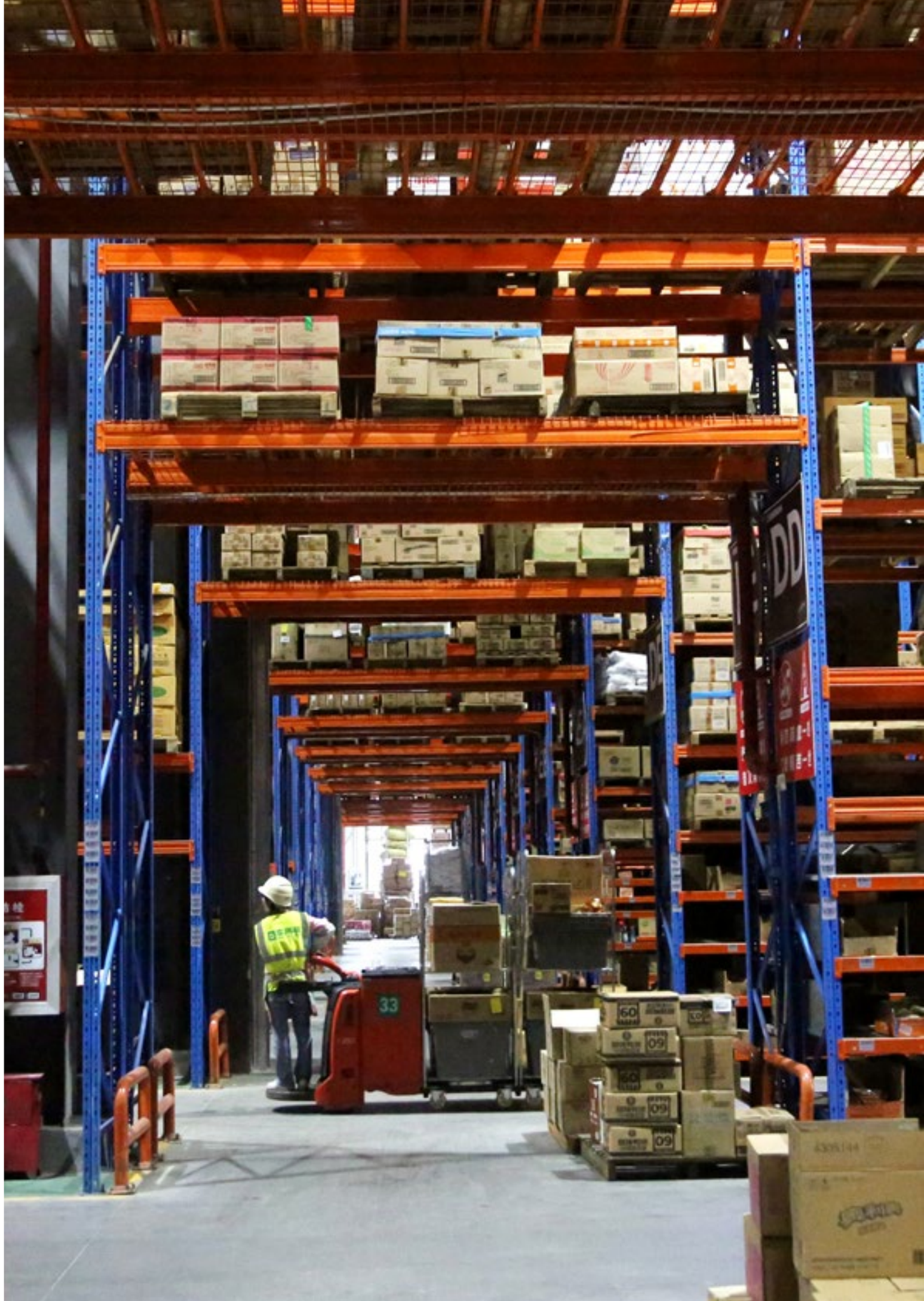
08.

MECCANISMI DI RECLAMO EFFICACI

Tutti i lavoratori dei magazzini devono avere accesso a meccanismi di reclamo con procedure giuste e risarcimenti.

I datori di lavoro dei magazzini devono garantire che i meccanismi di reclamo sul posto di lavoro siano:

01. **Legittimi:** favorendo fiducia nei lavoratori a cui sono destinati, e stabilendo le responsabilità per la conduzione giusta dei processi, tra cui il rispetto al processo dovuto e il diritto di rappresentazione.
02. **Accessibili:** essendo conosciuti dai lavoratori, dai sindacati e da tutti i gruppi coinvolti a cui sono destinati, e fornendo assistenza adatta a coloro che potrebbero incontrare particolari barriere di accesso.
03. **Prevedibili:** fornendo procedure chiare e note con un arco temporale indicativo per ciascun livello, e chiarezza sulle tipologie di processo e di risultati disponibili oltre a mezzi per monitorarne l'implementazione.
04. **Equi:** accesso ragionevole alle necessarie fonti di informazione, raccomandazione e competenza per le parti lese al fine di impegnarsi in un processo di reclamo giusto, informato e rispettoso dei termini.
05. **Trasparenti:** mantenendo un reclamo informato per le parti circa il progresso, e fornendo informazioni sufficienti sul meccanismo di rendimento al fine di favorire fiducia nella sua efficacia e rispettare l'interesse pubblico in ballo.
06. **Compatibili con il diritto:** assicurare che i risultati e i reclami siano in accordo con i diritti delineati da questi principi.
07. **Fonte di formazione permanente**: identificare lezioni per migliorare i meccanismi e prevenire futuri reclami e danni.
08. **Impegno e dialogo**: consultare i lavoratori e i sindacati sulla progettazione e il rendimento del meccanismo di reclamo e concentrarsi sul dialogo come mezzo per affrontare e risolvere i reclami.



CONTESTO

Questo documento raccoglie norme internazionali riconosciute basate sulle regolamentazioni internazionali e nazionali, le politiche delle principali aziende dei magazzini e della logistica e indicazioni fornite dagli esperti del settore e dagli accademici. Dato che molte di queste norme derivano direttamente dalle leggi nazionali e internazionali, l'aspettativa minima è che le aziende dei magazzini e della logistica aderiscano a tali leggi[1].

Questi principi si applicano a tutti i lavoratori dei magazzini, della distribuzione e delle logistica. Siano essi anche lavoratori associati, le cui responsabilità lavorative richiedono di operare dentro e in prossimità delle strutture dei magazzini in cui queste norme/principi sono rilevanti.

Mentre questo documento può servire per creare una base a livello globale delle norme sul lavoro dei magazzini, non deve essere frainteso come il tetto massimo delle norme da rispettare. Mentre rispettare gli standard minimi assicurerà che i lavoratori dei magazzini siano liberi da abusi e sfruttamento, l'ITF dichiara che un modello di business di successo è basato sull'approccio che dà priorità alla sicurezza e al benessere dei lavoratori quale fondamento necessario per la stabilità operativa.

Specialmente con il ruolo essenziale che i magazzini hanno nelle catene di approvvigionamento globali, la necessità di stabilità è essenziale. Ciò può essere assicurato attraverso impegno e investimento sulla forza lavoro, che permettono migliore sicurezza sul posto di lavoro e una migliore qualità della vita per i lavoratori, promuovendo così un basso ricambio del personale e meno necessità di reclutamento e formazione. La ritenzione offrirà sempre un migliore ROI, sia finanziariamente sia rispetto alla qualità e all'affidabilità del servizio che un'azienda della logistica può offrire.

Notevolmente, il valore di questo documento non è tanto rispetto alle parole che si leggono nelle sue pagine quanto rispetto alla collaborazione tra i lavoratori, i loro sindacati, i datori di lavoro, i clienti e i governi di prendere un impegno condiviso per stabilire, migliorare e rinforzare gli standard all'interno del settore.

Questo documento dispone gli standard su otto aree principali con problematiche specifiche da considerare e affrontare.

1. Vendere allegato sugli standard internazionali applicabili e le rispettive politiche dell'ITF e sindacali

ALLEGATO

NORME INTERNAZIONALI APPLICABILI E STRUMENTI DI BUONA PRASSI

STRUMENTI DEI DIRITTI UMANI INTERNAZIONALI

- Dichiarazione universale dei diritti umani
- Patto internazionale sui diritti economici, sociali e culturali
- Patto internazionale sui diritti civili e politici
- Norme internazionali del lavoro:

C087 – Convenzione sulla libertà sindacale e la protezione del diritto sindacale, 1948 (n. 87)

C098 – Convenzione sul diritto di organizzazione e di negoziazione collettiva, 1949 (n. 98)

C135 – Convenzione sui rappresentanti dei lavoratori,1971 (n.135)

C154 – Convenzione sulla contrattazione collettiva, 1981 (n. 154)

R113 – Consultazione (livelli industriale e nazionale) Raccomandazione, 1960 (n.113)

C029 – Convenzione sul lavoro forzato, 1930 (n. 29)

P029 – Protocollo del 2014 relativo alla convenzione sul lavoro forzato, 1930

C105 – Convenzione sull'abolizione del lavoro forzato, 1957 (n. 105)

C138 – Convenzione sull'età minima, 1973 (n. 138)

C182 – Convenzione sulle forme peggiori di lavoro minorile, 1999 (n. 182)

C100 – Convenzione sull'uguaglianza di retribuzione, 1951 (n. 100)

C111 – Convenzione sulla discriminazione (impiego e professione), 1958 (n.111)

C156 – Convenzione sui lavoratori con responsabilità familiari, 1981 (n. 156)

C190 – Convenzione sulla violenza e le molestie, 2019 (n. 190)

C158 – Convenzione sul licenziamento, 1982 (No. 158)

C095 – Convenzione sulla protezione del salario, 1949 (n. 95)

C131 – Convenzione sulla fissazione del salario minimo, 1970 (n. 131)

C001 – Convenzione sull'orario di lavoro (industria), 1919 (n. 1)

C030 – Convenzione sull'orario di lavoro (commercio e uffici), 1930 (n. 30)

C155 – Convenzione sulla salute e la sicurezza sul lavoro, 1981 (n. 155)

C187 – Convenzione sul quadro promozionale per la salute e la sicurezza sul lavoro, 2006 (n. 187)

P155 – Protocollo del 2002 relativo alla convenzione sulla salute e la sicurezza sul lavoro, 1981

C102– Convenzione sulla sicurezza sociale (norma minima), 1952 (n. 102)

R202– Raccomandazione sui sistemi nazionali di protezione sociale di base, 2012 (n. 202)

C183 – Convenzione sulla protezione della maternità, 2000 (n. 183)

C097 – Convenzione sui lavoratori migranti (riveduta), 1949 (No. 97)

C143– Convenzione sui lavoratori migranti (disposizioni complementari), 1975 (n. 143)

C127 – Convenzione sul peso massimo, 1967 (n. 127)

DICHIARAZIONI DELL'OIL

- Dichiarazione dell'OIL sui principi e i diritti fondamentali del lavoro e suo approfondimento, adottati all'86a sessione della Conferenza internazionale del lavoro (1998) e modificati alla 110a sessione (2022)
- Dichiarazione dell'OIL sulla giustizia sociale per una globalizzazione giusta (2008), e modifica del 2022
- Dichiarazione del Centenario dell'OIL per il futuro del lavoro (2019)

LINEE GUIDA E CODICE DI CONDOTTA DELL'OIL

- Codice di condotta sulla protezione dei dati personali dei lavoratori (1997)
- *Principi generali e linee guida operative dell'OIL sul reclutamento equo e la determinazione delle tariffe e i relativi costi dello stesso*, (2019)
- *Linee guida dell'OIL per una giusta transizione verso economie e società sostenibili dal punto di vista ambientale per tutti,* (2015)

IMPRESE E DIRITTI UMANI

- Principi guida ONU su imprese e diritti umani, (2011)
- Dichiarazione tripartita dell'OIL di principi sulle imprese multinazionali e la politica sociale, sesta edizione, (2022)
- Linee guida OCSE per le imprese multinazionali, (2023)

GUIDA SUI DIRITTI SINDACALI

- Guida legale ITUC per delineare il meccanismo di reclamo a livello operativo per il mondo del lavoro nel contesto delle imprese e dei diritti umani, (2022)

WWW.ITFGLOBAL.ORG

FEDERAZIONE
INTERNAZIONALE
DEI LAVORATORI
DEI TRASPORTI

49-60 Borough Road
Londra SE11DR
+44 (0)20 7403 2733