

«Non chiediamo nulla di straordinario»

L'iniziativa per multinazionali responsabili vuole introdurre norme di giustizia in linea con altri paesi occidentali

di Mattia Lento

La campagna relativa all'iniziativa per multinazionali responsabili è entrata nel vivo. I settori economici più conservatori sono spaventati dall'incredibile consenso che hanno raccolto gli iniziati e stanno utilizzando tutte le loro forze per screditare una proposta di legge che in realtà è del tutto simile a quella di altri paesi occidentali.

L'iniziativa per multinazionali responsabili, in votazione il 29 novembre 2020, obbliga le aziende più grandi con sede in Svizzera, ma operanti a livello internazionale, a rispettare anche all'estero i diritti umani riconosciuti a livello internazionale, i più importanti diritti dei lavoratori e le norme ambientali internazionali. In caso di accettazione, questa iniziativa introdurrebbe il cosiddetto **obbligo di diligenza** da parte delle multinazionali, ovvero il dovere di identificare, lungo tutta la catena di produzione, i possibili rischi ecosociali e, in caso, di adottare misure opportune. La multinazionale risponderebbe solo per le aziende che controlla direttamente e soltanto se non può dimostrare di aver soddisfatto il suo obbligo di diligenza.

Lobby bugiarde

A poco a poco, l'iniziativa ha raccolto attorno a sé adesioni inaspettate: accanto a Unia e a tutto il fronte sindacale, a Ngo, ai partiti e alle associazioni progressiste, si sono accodati alcuni partiti e politici borghesi, le principali Chiese e persino una parte dell'economia. Anche la popolazione non è rimasta a guardare attraverso l'esposizione di bandiere, il volontariato all'interno dei numerosi comitati locali e altre forme di mobilitazione. Gli iniziati hanno fatto campagna anche lontano dal grande pub-



Una protesta in Australia contro il colosso minerario Glencore, multinazionale con sede in Svizzera

blico, cercando di convincere figure chiave del dibattito, giuristi in primis. I sondaggi premiano nettamente questi sforzi, anche se negli ultimi giorni il fronte del No sembra recuperare qualcosa (l'ultimo sondaggio Tamedia: 48% favorevoli, 34% contrari). Per **Dick Marty**, Copresidente del Comitato promotore e membro del Plr, «questo lieve calo è da attribuire alle notizie false e tendenziose messe in giro dalle lobby economiche più agguerrite». Una delle tante tesi portate avanti dagli oppositori: l'iniziativa introdurrebbe regole che, dal punto di vista concorrenziale, metterebbero a rischio le multinazionali elvetiche e, di conseguenza, posti di lavoro.

Tendenza internazionale

La proposta dei promotori è in linea con molte leggi vigenti su scale internazionale e non mette a rischio economia e posti di lavoro. Ne è convinto **Pepo Hofstetter**, responsabile Unia per

la campagna: «Questa iniziativa non chiede nulla di straordinario, riguarda soltanto poche multinazionali irresponsabili che non rispettano i più elementari diritti umani, ambientali e del lavoro. Le Pmi sono esonerate da questo obbligo. Senza contare poi che molti paesi hanno introdotto regole simili o stanno discutendo norme apposite». A tal proposito, il Comitato promotore ha pubblicato prima dell'estate un rapporto del giurista **Gregor Geisser**, in cui si analizzano le regole vigenti in materia in Francia, Olanda, Gran Bretagna e Germania su tre livelli giuridici (diritto materiale, diritto internazionale, diritto procedurale civile). Questo rapporto conferma quanto già sottolineato in precedenza dall'Istituto svizzero di diritto comparato, ovvero che in questi paesi esistono possibilità giuridiche concrete di sanzionare società madri per le infrazioni operate da loro filiali (o addirittura dai loro fornitori, cosa che l'iniziativa elvetica non prevede). La Germania e persino l'Ue stanno discutendo per introdurre norme in materia di controllo dell'operato delle multinazionali.

La Germania e persino l'Ue stanno discutendo per introdurre norme in materia di controllo dell'operato delle multinazionali.

Tre esempi virtuosi

In Francia una legge approvata nel 2017 obbliga le aziende con più di 5000 dipendenti a elaborare un piano per evitare violazioni gravi dei diritti umani e ambientali in tutta la propria filiera produttiva (filiali, subappaltatori e fornitori). Chi non rispetta la legge rischia multe salate. In Olanda ogni azienda che vende prodotti o servizi sul territorio nazionale deve dimostrare di non avere usufruito di lavoro minorile. Chi non rispetta questa norma rischia multe o addirittura la galera. In Gran Bretagna ogni azienda con un fatturato maggiore di 40 milioni di Franchi circa deve dimostrare che la sua filiera produttiva è pulita. Per queste aziende, però, non sono previste sanzioni.

In breve

Conferenza della migrazione

Il 31 ottobre presso la sede centrale del sindacato Unia di Berna si terrà la conferenza del sindacato Unia. Durante i lavori, in presenza dei delegati della conferenza e dei membri della commissione migrazione, si analizzeranno le attività sindacali dell'ultimo quinquennio in ambito migratorio e, in particolare, la netta vittoria contro l'iniziativa per la disdetta voluta dall'Udc e osteggiata da tutto il fronte sindacale. Oltre a questo, si preparerà il prossimo congresso Unia previsto nel 2021. Per informazioni o per partecipare rivolgersi a migration@unia.ch.

La parità salariale in concreto

La società cooperativa Fenaco, i sindacati Unia e Syna hanno creato una commissione paritetica al fine di effettuare analisi relative alla parità salariale all'interno dell'organizzazione. Questa commissione controllerà i salari di 4500 collaboratrici e collaboratori sottoposti al contratto collettivo della società e comunicherà i risultati nella prima metà del 2021. Per Fenaco non si tratta di una novità: già nel 2016, ancor prima dell'entrata in vigore della Legge sulla parità salariale, aveva analizzato le paghe dei propri dipendenti in collaborazione con le parti sociali. Da questa analisi era emersa l'assenza di discriminazione tra donne e uomini.

La lotta contro General Electric

Il 15 ottobre, circa 300 dipendenti della multinazionale General Electric hanno protestato pubblicamente contro l'azienda. Il personale si oppone agli ennesimi licenziamenti di massa previsti dal colosso energetico. General Electric ha annunciato a metà settembre di voler sopprimere 562 posti di lavoro a Oberentfelden, nel Canton Argovia. Si tratterebbe della quarta ondata di licenziamenti in 4 anni. Il sindacato Unia, insieme ad altre sigle sindacali e al Consiglio di Stato argovese, è al fianco dei lavoratori in lotta per difendere il proprio posto di lavoro.

Impressum pagine Unia

Dipartimento comunicazione, C.P. 272, CH-3000 Bern 15, fax +4131 350 22 11
 Redazione: Mattia Lento
 Impaginazione: Ida Schmieder
 E-mail: mattia.lento@unia.ch

Cinquant'anni di battaglie

La storia delle donne in Svizzera, dal diritto di voto ai giorni nostri, in un nuovo libro

di Mattia Lento

Jeder Frau, ihre Stimme. 50 Jahre Schweizer Frauengeschichte 1971-2021: s'intitola così un nuovo libro dedicato alle conquiste politiche, economiche e sociali delle donne in Svizzera a partire dall'introduzione del diritto di voto fino a oggi. Tra le autrici la portavoce di Unia Leena Schmitter.

Il nuovo libro, edito dalla casa editrice zurighese *Hier und Jetzt*, offre uno sguardo d'insieme sugli ultimi 50 anni di storia delle donne. Questa pubblicazione anticipa di qualche mese l'anniversario dell'introduzione del diritto di voto femminile in Svizzera, avvenuta il 7 febbraio 1971.

Una lunga storia

Nel libro, curato da **Denise Schmid**, sono presenti contributi di 6 storiche. Ognuna di loro ha affrontato un decennio di storia delle donne, ad eccezione di **Caroline Arni**, che si è occupata del periodo prece-

dente all'introduzione del diritto di voto. La battaglia per l'introduzione del diritto di voto inizia infatti a partire dall'Ottocento anche se non sarà l'unica rivendicazione delle donne. Per la professoressa dell'Università di Basilea, «le pioniere del femminismo non si sono battute soltanto per i diritti politici. Ci sono state numerose donne che si sono spese per cause differenti in ambito civile ed economico». È sempre lei a indicare le possibili cause dell'introduzione tardiva del suffragio universale femminile: la priorità data dalle donne svizzere proprio alla conquista dei diritti civili ed economici e l'impossibilità, come avvenuto in altri paesi, di introdurre questo diritto per via parlamentare.

Integrazione ed autonomia

Il diritto di voto non è stato quindi una priorità per tutte le donne svizzere. A partire dal 1968 si crea addirittura una frattura all'interno del movimento delle

donne svizzere: da una parte troviamo il fronte che si batte per il suffragio e richiede quindi una completa integrazione all'interno del sistema politico vigente, dall'altra troviamo gruppi femministi che assumono una forte posizione critica nei confronti della società, del potere e del sistema. È questa una dinamica che, secondo **Elisabeth Joris**, caratterizza tutti gli anni Settanta. Secondo la storica, «il nuovo movimento delle donne, nato sull'onda del '68, era inserito in una rete femminista transnazionale, in cui dominavano altri temi rispetto al diritto di voto: l'aborto, la sessualità, la corporeità, la discussione dei ruoli di genere...».

Il nuovo millennio

La storia delle donne nei primi dieci anni del nuovo millennio è stata affrontata da **Leena Schmitter**. La storica, nonché portavoce di Unia, ha analizzato nel suo testo le importanti conquiste delle donne

svizzere nel campo dell'assicurazione maternità, della custodia dei bambini e in materia di orario scolastico. Questo decennio è stato particolarmente significativo anche per le persone omosessuali: «Nel 2007 è entrata in vigore l'importante legge sull'unione domestica registrata che ha equiparato l'unione omosessuale a quella eterosessuale in materia fiscale, pensionistica e nell'ambito del diritto ereditario». Per Schmitter, i progressi ottenuti in questo decennio in materia di uguaglianza di genere sono stati davvero significativi, ma non devono far dimenticare i problemi tuttora esistenti: «I successi ottenuti in questi ultimi anni dal punto di vista legislativo, contrastano con le esperienze discriminatorie vissute dalle donne quotidianamente. Un caso eclatante è quello della disparità salariale, un tema ricorrente per le femministe in Svizzera e confermato ancora oggi dalle statistiche federali. Anche per questo motivo la nostra lotta non può dirsi terminata».