



Accordo tra IUF/COLSIBA e CHIQUITA* su libertà di associazione, standard di lavoro minimi, occupazione nelle divisioni di banane in America Latina.

*Il riferimento a Chiquita in questo documento include tutte le filiali di Chiquita Brands International, Inc. con dipendenti addetti alla produzione di banane in America Latina.

PARTE I

STANDARD DI LAVORO MINIMI

IUF/COLSIBA E CHIQUITA:

- Riconoscono il diritto fondamentale di ciascun lavoratore a scegliere di appartenere e di essere rappresentato da un sindacato indipendente e democratico a sua scelta, e di godere dei benefici della contrattazione collettiva;
- Sono certi che il rafforzamento di forme democratiche di cooperazione all'interno dell'azienda, costituisca una responsabilità condivisa di dirigenti e sindacati;
- Ricercano soluzioni pratiche per il miglioramento continuo delle condizioni di impiego dei dipendenti CHIQUITA, nel mutuo e reciproco interesse dell'azienda e dei suoi dipendenti;
- Rispettano le responsabilità dei dirigenti locali di Chiquita e dei sindacati di risolvere i conflitti attraverso la cooperazione e la contrattazione collettiva e di mettere in pratica i seguenti principi generali.

Con questo spirito, IUF/COLSIBA e CHIQUITA concordano quanto segue:

Per gli Standard Minimi

1. CHIQUITA riafferma il proprio impegno a rispettare le seguenti convenzioni fondamentali dell'ILO:
 - Il principio della libertà di associazione (Convenzione N. 87: Libertà di associazione e protezione del diritto ad organizzarsi, 1948);
 - L'effettivo riconoscimento del diritto alla contrattazione collettiva (Convenzione N. 98: Diritto a organizzarsi e contrattazione collettiva, 1949);
 - La protezione dei rappresentanti dei lavoratori e la disponibilità di spazi a loro dedicati. (Convenzione N. 135, Rappresentanti 2 dei lavoratori, 1971);
 - L'eliminazione di tutte le forme di lavoro forzato o obbligatorio (Convenzione N. 29: Lavori forzati, 1930 e Convenzione N. 105: Abolizione dei lavori forzati, 1957);
 - L'effettiva abolizione del lavoro minorile (Convenzione N. 138: Età minima, 1973 e Convenzione N. 182 Peggiori forme del lavoro minorile, 1999);
 - L'eliminazione della discriminazione con riferimento all'impiego e all'occupazione (Convenzione N. 100: Pari Remunerazione, 1951 e Convenzione N. 111: (Discriminazione (impiego e occupazione), 1958).
2. Chiquita riafferma il proprio impegno a rispettare i diritti della libertà di associazione e della contrattazione collettiva, nonché tutte le leggi che disciplinano l'applicazione di questi diritti.
3. Chiquita rispetterà il diritto di tutto il personale di costituire e iscriversi a un sindacato.
4. Chiquita si assicurerà che i rappresentanti dei sindacati non siano soggetti a discriminazioni e che tali rappresentanti possano comunicare con i dipendenti sul luogo di lavoro. I dettagli pratici di tale accesso saranno determinati attraverso discussioni e accordi nazionali. Chiquita garantisce che i dipendenti non subiranno discriminazioni né minacce di sanzioni in seguito a eventuali visite da parte di un rappresentante sindacale.



5. Anche nel corso delle contrattazioni collettive, Chiquita si impegna a fornire ai rappresentanti sindacali le informazioni relative all'azienda nel suo complesso e alle sue attività locali di cui possono avere necessità per condurre efficacemente le trattative.
6. CHIQUITA si assume la responsabilità di fornire luoghi di lavoro sani e sicuri. CHIQUITA e IUF/COLSIBA accettano di collaborare congiuntamente con l'obiettivo di migliorare ulteriormente la salute e la sicurezza nelle aziende agricole dove si producono le banane.
7. CHIQUITA e IUF/COLSIBA pubblicheranno questo accordo in tutte le loro sedi in America Latina.

PARTE II

OCCUPAZIONE

Qualora si verifichi una qualsiasi situazione che abbia significative ripercussioni sull'occupazione, sulle condizioni di lavoro o sul tipo di contratti di lavoro, come, ad esempio, cambiamenti o trasferimenti della produzione o chiusura di tutto o parte di una unità operativa,

CHIQUITA si impegna a:

- Rispettare le leggi e i regolamenti locali;
- Consultare i sindacati locali che sono stati nominati rappresentanti dei lavoratori interessati. Queste discussioni dovranno essere avviate prima possibile, in particolare quando il cambiamento interessa un alto numero di dipendenti come, ad esempio, in caso di chiusura parziale o totale;
- Nel caso in cui i lavoratori siano legalmente rappresentati da un sindacato che si occupa della contrattazione collettiva, la notifica del cambiamento proposto verrà inviata allo stesso tempo al sindacato locale, a COLSIBA e IUF, accludendo:
 - o Una spiegazione per la decisione dell'azienda;
 - o Una chiara indicazione delle conseguenze che la decisione determina per i lavoratori in termini di modifiche ai contratti, alle condizioni di lavoro o alla riduzione di posti di lavoro.



- Chiquita prenderà in seria considerazione le proposte alternative presentate dai sindacati che rappresentano i suoi lavoratori e fornirà una risposta a tali proposte entro un periodo di tempo determinato, concordato caso per caso.

INFORMAZIONI SUI FORNITORI:

Chiquita richiederà ai propri fornitori, produttori indipendenti a contratto e ai partner in joint venture, di fornire prove evidenti del rispetto della legislazione nazionale e degli standard di lavoro minimi indicati nella Parte I del presente accordo. Le parti concordano che l'effettiva attuazione di queste norme dipende da una serie di fattori, quali il grado di influenza relativa di Chiquita sui propri fornitori e la disponibilità di fornitori alternativi appropriati e idonei dal punto di vista commerciale. Pertanto, l'attuazione di questa parte del contratto sarà valutata congiuntamente dal Comitato di verifica, tenendo conto di questi elementi.

PARTE III

SUPERVISIONE DI QUESTO ACCORDO

CHIQUITA e IUF/COLSIBA nomineranno ciascuno fino a quattro membri del Comitato di Verifica che si riunirà periodicamente per supervisionare l'applicazione di questo accordo e discutere altri argomenti di comune interesse. In caso di forti contrapposizioni, CHIQUITA e IUF/COLSIBA possono includere nella riunione un rappresentante del sindacato locale e uno del management locale.

CHIQUITA e IUF/COLSIBA riconoscono che il presente accordo non sostituisce le procedure di trattativa normalmente adottate, le quali vanno comunque incoraggiate in tutti i modi ragionevoli. Le parti concordano che le parti locali dovrebbero fare ogni sforzo possibile per risolvere i problemi locali e che il lavoro del Comitato di revisione, nonché qualsiasi intervento si renda necessario nel lasso di tempo che intercorre tra le riunioni di tale comitato, riguarderà soltanto presunte violazioni gravi e/o sistematiche dei diritti indicati nel presente accordo.

Le agende di queste riunioni verranno concordate preventivamente ed entrambe le parti forniranno le informazioni necessarie allo svolgimento proficuo delle riunioni.

Le riunioni del Comitato di Verifica avranno luogo 2 volte all'anno e, a richiesta di una delle parti, potrà essere convocata una riunione straordinaria, qualora dovesse presentarsi una situazione che richieda l'intervento urgente del Comitato.



Chiquita, IUF e COLSIBA indicheranno un proprio responsabile allo scopo di facilitare la comunicazione e la risoluzione puntuale di qualsiasi problema urgente che potrebbe venire individuato nel periodo di tempo che intercorre tra le riunioni pianificate.

IMPEGNO PER UN COMPORTAMENTO CORRETTO E IL MIGLIORAMENTO CONTINUO

Il presente accordo durerà sino a quando una delle parti non recederà, dandone preventiva comunicazione scritta almeno tre mesi prima della data di scadenza. Per tutta la durata del presente accordo, CHIQUITA e IUF/COLSIBA concordano di:

- Negoziare in buona fede nel migliore interesse di tutte le parti coinvolte;
- Comunicare in modo aperto, onesto e diretto;
- Evitare azioni che potrebbero minare il processo delineato nel presente accordo, come ad esempio campagne pubbliche internazionali; o tattiche di ritorsione antisindacali, fino al momento in cui l'una o l'altra parte non dichiara che non si è raggiunto un accordo. Un periodo di tempo per la discussione e il recesso reciprocamente soddisfacente verrà concordato caso per caso dal Comitato di Verifica. Alcune dichiarazioni di mancato raggiungimento di un accordo potrà essere fatta prima della scadenza di tale periodo di tempo.
- Lavorare per sviluppare tra i responsabili dell'azienda, i leader sindacali e i lavoratori, la condivisione di un sistema di relazioni proficuo che riconosce comuni interessi e obiettivi quali:
 - o la qualità dei prodotti dell'azienda;
 - o la produttività, l'efficienza e la flessibilità delle pratiche di lavoro;
 - o la qualità della vita lavorativa dei dipendenti;
 - o la salute sociale e ambientale delle comunità nelle quali i dipendenti vivono e lavorano;
 - o il successo commerciale e la sostenibilità delle attività dell'azienda.



Accettato dalle parti nella città di San José, Costa Rica, il giorno 11 maggio 2001.

Sottoscritto nella città di Ginevra, Svizzera, il giorno 14 giugno 2001.

IUF – UITA – IUL - Sindacato Internazionale dei lavoratori nei settori Alimentare, Agricolo, Alberghiero, Catering, Tabacco e l'Associazione dei Lavoratori Alleati.

Ron Oswald, Segretario Generale

COLSIBA - Coordinadora Latinoamericana de Sindicatos Bananeros

Germán Zepeda, Coordinatore Regionale

Chiquita Brands International, Inc.

Steven G. Warshaw, Presidente e COO

ILO - International Labor Organization

Juan Somavia, Direttore Generale

(alla presenza di)

