

 **FEBBRAIO 2016**

IMPRESE E DIRITTI UMANI: UNA GUIDA PER LE PMI



www.avsi.org



GRUPPO DI LAVORO

**ALESSANDRO COSTA
ANTONELLA SARRO
GIADA LEPORE**



All'aeroporto di Tunisi sto aspettando l'aereo per Roma e sono seduto dietro due imprenditori veneti. Il primo dice: «nel tessile i tunisini non sono più competitivi, ormai costano troppo. Oggi non c'è che il Bangladesh.» L'altro risponde «Si hai ragione, ma hai visto come li fanno lavorare in Bangladesh?» Sedendomi accanto a loro per fare due chiacchiere mi rendevo conto che era una delle rare volte in cui mi sentivo orgoglioso di essere italiano.

Quel piccolo scambio di battute, così asciutto, così essenziale, così tipico di chi lavora sul terreno e ha poco tempo da perdere, sintetizza incredibilmente bene certamente la coscienza, se non una specifica visione del rispetto della dignità umana nell'attività delle imprese.

I miei due interlocutori non sapevano nulla del grande lavoro svolto dal prof. J. Ruggie, ed approvato dal Consiglio dei diritti umani dell'Onu, che sancisce definitivamente la responsabilità diretta delle imprese per il rispetto dei diritti umani. Sicuramente però la prossimità delle piccole e medie imprese ai propri lavoratori, ai consumatori ed alle comunità umane che le circondano rappresenta l'elemento fondante di una responsabilità percepita come connaturata con la posizione dell'imprenditore, prima ed al di là di norme nazionali o internazionali.

Nella mia più che trentennale esperienza di lavoro con le piccole e medie imprese, sia in Italia che all'estero, ed anche in mercati lontani e difficili, ho potuto molto spesso constatare come esse siano, e si sentano, parte integrante della società, perché i rapporti umani che le legano ai propri dipendenti, ai clienti, ed alle comunità che vivono accanto a loro sono alla base di quella 'social licence' di cui tanto si parla nei manuali e negli studi di questo settore. Maggiori problemi si possono verificare allorquando questa prossimità risulta di fatto attenuata, come avviene nei rapporti di subfornitura, per esempio quando un imprenditore commissiona a imprese straniere la produzione di camicie o costumi da bagno, e quindi non vede - o non si ritiene tenuto a vedere - le condizioni dei lavoratori delle imprese che producono per suo conto.

Oggi nel mondo studiosi e imprenditori sottolineano i vantaggi concreti che deriverebbero dal rispetto dei diritti umani: evitare i rischi di condanne e di risarcimenti agli individui o gruppi danneggiati, allorquando le norme violate siano quelle di uno Stato, dal diritto civile a quello amministrativo fino alle norme penali. Ma anche evitare il cosiddetto danno reputazionale che si genera quando il biasimo e



l'indignazione dell'opinione pubblica verso un comportamento immorale o abusivo dei diritti umani colpisce l'impresa nell'immagine, se non addirittura nella quantità di prodotto venduto. Si può certamente accrescere il consenso dei consumatori sui prodotti o servizi dell'azienda, assicurandoli che si sono ottenuti nel rispetto della dignità umana. Il diffondersi sui prodotti di indicazioni bio o di sostenibilità sociale provano una sempre più forte attenzione dell'opinione pubblica verso questi temi.

Va inoltre evidenziato un ulteriore elemento, che potrebbe essere per molti addirittura il primo: l'etica. In un paese come l'Italia, il concetto è spesso evocato malvolentieri, con una sorta di pudore o di ritegno, oppure come una parola vuota di significato nei numerosi talk show televisivi. Eppure molti imprenditori, grandi e piccoli, orientano la propria attività secondo principi etici ben definiti, magari derivanti da convinzioni morali o religiose. È forse venuto il momento di affermare anche nel nostro paese un'etica del rispetto dei diritti umani che è, e dovrà essere sempre più in futuro, alla base delle attività di quella miriade di piccole e medie imprese che formano l'ossatura fondamentale della nostra economia.

Alessandro Costa



SOMMARIO

PARTE I

DIRITTI UMANI E PICCOLE E MEDIE IMPRESE ITALIANE: UNA INTRODUZIONE

- 7 **A.** Perché iniziare un percorso che conduca al rispetto dei diritti umani
- 9 **B.** Oltre le norme: CSR e diritti umani
- 10 **C.** Distrarci nella giungla delle norme
- 13 **D.** Ma allora, in concreto quali norme e principi l'impresa dovrà rispettare in materia di diritti umani?
- 15 **E.** Delitto e castigo
 - 1. Il costo dei procedimenti innanzi agli organi giudiziari

PARTE II

LA VIA CHE CONDUCE AL RISPETTO DEI DIRITTI UMANI

- 20 **A.** Il percorso e le sue tappe
 - 1. Guardiamoci allo specchio
 - 2. Cosa pensano di noi
 - 3. 'Così fan tutte'
 - 4. Orecchie aperte
 - 5. Prevenzione e gestione del rischio: realizzare il rispetto dei diritti umani attraverso metodi percorribili
- FEBRUARY 2016 AVSI 5**
- a. Prevenire o rimediare alle violazioni dei diritti umani
 - b. Metodi ed azioni per prevenire le violazioni

-
- 41 **CONCLUSIONI**



PARTE I DIRITTI UMANI E PICCOLE E MEDIE IMPRESE ITALIANE: UNA INTRODUZIONE

Sono ormai molti anni che assistiamo a eventi con conseguenze dannose, perlopiù causati da imprese multinazionali in paesi meno sviluppati. Grandi e gravissimi casi di inquinamento ambientale (come lo sversamento di petrolio in mare o l'inquinamento di falde acquifere) di sfruttamento del lavoro di bambini nel settore manifatturiero, di imposizione di condizioni di lavoro inumane e degradanti (come nel settore tessile in Asia ed in Cina, oppure in quello minerario in Africa), di discriminazioni di genere, di religione o di etnia, di spostamenti coercitivi e brutali di popolazioni per far posto ad impianti industriali o grandi infrastrutture.

Il rispetto della dignità umana, sancito dalla Dichiarazione Universale dei Diritti dell'Uomo, adottata in sede ONU (Organizzazione delle Nazioni Unite) nel 1948, dal Patto Internazionale sui Diritti Civili e Politici e dal Patto Internazionale sui Diritti Economici, Sociali e Culturali del 1966, nonché da moltissime costituzioni nazionali, rimane quindi spesso sulla carta, sia per la debolezza oggettiva dei sistemi politici, amministrativi e giudiziari di molti paesi, che per l'innegabile forza economica e contrattuale delle imprese, soprattutto di quelle più grandi. E questa debolezza dell'apparato statale non si riscontra

certo soltanto nei paesi più poveri, se solo prendiamo in considerazione i casi italiani dell'ILVA di Taranto, della terra dei fuochi in Campania od anche del plasma infetto da HIV in Francia ed in Italia. L'obbligo internazionale degli Stati di far rispettare i diritti umani rischiava quindi di servire a ben poco senza un forte coinvolgimento diretto delle imprese. Ecco la ragione per la quale il Segretario Generale dell'Onu ritenne essenziale nominare nel 2005 un suo rappresentante speciale, il professor John Ruggie, dell'Università di Harvard, per studiare ed approfondire la posizione delle imprese nell'ambito della universale esigenza di affermare e tutelare i diritti umani in tutti i paesi del globo.

Il lavoro del prof Ruggie si è sviluppato nel corso di circa 6 anni, con la collaborazione di esperti, imprese e rappresentanti della società civile, ed ha condotto all'adozione, da parte del Consiglio dell'Onu per i diritti umani, di due documenti fondamentali. Si tratta del "*Protect, Respect and Remedy*" Framework del 2008 e dei relativi *Guiding Principles on Business and Human Rights* del 2011.

Il *Framework* - il quadro di riferimento di base dell'approccio Ruggie - si fonda su tre fondamentali pilastri: **l'obbligo degli Stati di proteggere i diritti umani**



(**protect**) contro le eventuali violazioni da parte delle imprese, **la responsabilità diretta delle imprese di rispettarli (respect)** nello svolgimento delle loro attività, ed infine il diritto degli individui e delle comunità danneggiati da eventuali violazioni di **ottenere rimedio ai danni subiti (remedy)**.

Con i successivi *Guiding Principles* - principi guida - Ruggie ha inteso chiarire e facilitare l'applicazione del sistema, specificando fra l'altro il contenuto della responsabilità delle imprese. Nonostante ciò, il percorso che conduce un'impresa ad operare nel rispetto dei diritti umani non è semplice. In primo luogo a causa della globalizzazione dei mercati, che genera un implacabile regime di concorrenza, obbligando i produttori di beni e servizi a delocalizzare le attività in paesi ove il lavoro è poco tutelato (e quindi a basso costo) e che hanno normative meno stringenti per la tutela dell'ambiente e dei consumatori. Inoltre le norme sui diritti umani da rispettare sono moltissime, di diversa natura e disperse in un gran numero di fonti internazionali e nazionali. Infine, non si può dimenticare che, in questo campo, l'uso del semplice buon senso può rivelarsi insufficiente, se non addirittura condurre ad equivoci ed errori.

A. Perché iniziare un percorso che conduca al rispetto dei diritti umani

Vediamo innanzitutto di capire meglio perché anche una PMI dovrebbe iniziare un percorso di adeguamento (**compliance**) alle norme sui diritti umani.

- In primo luogo, perché - secondo l'impostazione di Ruggie - la responsabilità delle imprese per quanto riguarda **il rispetto dei diritti umani non grava soltanto su quelle di grandi dimensioni, ma su tutte le imprese, comprese quelle medie e piccole.**
- In secondo luogo, perché **il rischio di violare norme e principi sui diritti umani non è eliminato allorquando l'impresa assicura il rispetto delle norme vigenti nel paese e nel luogo ove opera.** Se è vero infatti che rispettando le leggi in vigore in Europa, per esempio in materia di tutela dell'ambiente o in materia di lavoro, si può essere quasi certi di rispettare i diritti umani in questi due settori, questo non è necessariamente vero in molti altri paesi del mondo, ove la legislazione e le regole vigenti non tutelano a sufficienza i diritti umani, od ove le autorità non sono in grado di applicarle per mancanza di risorse o a causa



di fatti di corruzione. Conseguentemente, quando si va a produrre, o si commissiona la produzione in paesi (o anche aree d'Italia) che presentano 'minori costi' è bene stare attenti: potrebbe dipendere dal fatto che in tali luoghi sono di fatto permesse condizioni di lavoro degradanti, il lavoro dei bambini, o lo sfruttamento di gruppi vulnerabili (come carcerati, donne, immigrati o altre comunità deboli). Oppure il vantaggio potrebbe derivare da un minor controllo del livello di tutela dell'ambiente. L'impresa correrebbe comunque il rischio di commettere violazioni dei diritti umani delle quali sarebbe direttamente responsabile.

Per esempio

Supponiamo che il diritto di riunirsi dei lavoratori non sia assicurato dal sistema giuridico del paese in cui l'impresa opera, oppure, pur se previsto, esso sia in pratica reso difficile o impossibile con la collaborazione o nell'inerzia delle autorità competenti. L'impresa che negasse o rendesse in altro modo difficile l'esercizio di tale diritto sarebbe comunque responsabile della violazione di uno dei fondamentali diritti dei lavoratori.

Oppure

Benché la legge locale, la collaborazione o l'inerzia delle autorità preposte consentano all'impresa lo scarico nelle acque interne di rifiuti ritenuti inquinanti dalle legislazioni ambientali più avanzate, essa sarà ritenuta responsabile della violazione del diritto alla salute delle comunità utilizzatrici delle acque inquinate.

- Infine, a dispetto di quella che potrebbe apparire la logica, **un'impresa può certamente essere ritenuta responsabile come complice di azioni od eventi che essa non ha causato.** È infatti sempre più diffusa nell'opinione pubblica la convinzione che acquistare un prodotto, una sua componente od un servizio ottenuti attraverso la violazione di diritti umani equivalga a partecipare come complice all'abuso commesso dal produttore o dal fornitore.

Per esempio

L'impresa commissiona la produzione ad un subfornitore che utilizza lavoro minorile, o applica condizioni degradanti ai propri lavoratori, oppure affida il trattamento dei propri rifiuti tossici ad operatori che li abbandonano in discariche abusive, oppure infine affida la sicurezza o la custodia dei propri apparati produttivi a persone o società che si rendono responsabili di comportamenti violenti nei confronti dei lavoratori, dei loro rappresentanti o della comunità circostante.

Inutile dire poi che è relativamente più difficile varare un processo di adeguamento per un'impresa che sia già operante, ed è per questa ragione che questa breve introduzione si concentra soprattutto su quelle PMI che siano già attive. Il processo di adeguamento alle norme sui diritti umani è infatti molto



più facile se esso viene programmato all'inizio di un investimento o comunque prima dell'apertura di un'attività. Si tratta di aggiungere alle tradizionali analisi economiche, finanziarie, di mercato e ambientali, una valutazione dello stato di protezione dei diritti umani nel paese, nell'area e nel settore nel quale si intende operare. Sono di grande aiuto i profili-paese forniti da alcuni organismi e ONG internazionali, e quelli che offrono rating di rischio per paesi ed aree. Queste fonti di informazione permetteranno di individuare i maggiori rischi, come quelli che derivano da una scarsa attenzione per la tutela ambientale o per la condizione dei lavoratori nel paese o nell'area in cui si intende operare. Ma, ciò che è molto più importante, permettono di capire quali di questi rischi potranno essere prevenuti direttamente dall'impresa e quali invece - presumibilmente - resteranno al di fuori del suo controllo. L'impresa potrà sicuramente eliminare una fonte d'inquinamento, ma potrebbe non essere altrettanto facile assumere lavoratori di sesso, etnia o cultura diversa, qualora le tradizioni sociali locali siano discriminatorie.

B. Oltre le norme: CSR e diritti umani

Prima che il Rapporto Ruggie sancisse definitivamente la responsabilità diretta delle imprese riguardo al rispetto dei diritti umani, norme etiche di business si erano già progressivamente affermate sotto il nome di Responsabilità Sociale d'Impresa (RSI o CSR), nel cui ambito si sono sviluppati numerosi codici di condotta e 'standard' volontari.

Naturalmente, molte delle pratiche di CSR contengono clausole e riferimenti al rispetto dei diritti umani e - con l'avvento dei Principi Guida di Ruggie - la differenza tra le due dimensioni si è ulteriormente attenuata. Il rispetto dei diritti umani, però, ha una connotazione diversa in rapporto alle norme della CSR: se per quanto riguarda quest'ultima l'azienda decide quali temi regolare all'interno della propria strategia aziendale, i diritti umani sono oramai nella loro interezza una responsabilità diretta dell'impresa, in pratica un obbligo. Se quindi oggi l'impresa può avere un codice di responsabilità sociale che è espressione della sua filosofia aziendale, essa è in ogni caso tenuta al rispetto dei diritti umani.



C. Districarsi nella giungla delle norme

Nonostante il lavoro di Ruggie, non esiste un unico 'codice' o legge che contenga l'elenco completo dei diritti umani cui l'impresa dovrà attenersi. Per un'impresa, soprattutto se di piccole o medie dimensioni e dotata di limitate risorse umane, la chiarezza delle regole è invece fondamentale. Adottando un approccio più concreto e adatto alla comprensione da parte delle imprese, Ruggie ha cercato di limitare al massimo le fonti regolamentari cui attenersi: la Dichiarazione Universale dei Diritti Umani del 1948, i due Patti Internazionali del 1966, la Dichiarazione ILO sui principi e diritti fondamentali nel lavoro e le Linee Guida OCSE destinate alle Imprese Multinazionali del 2011. Altre fonti restano però certamente ancora troppe e abbastanza confuse e ripetitive, anche se la Dichiarazione Universale e i Patti continuano a rappresentare 'codici' fondamentali. Inoltre non avrebbe senso dimenticare o sottovalutare i numerosi strumenti normativi specifici o settoriali (che si definiscono standard), cui moltissime imprese hanno volontariamente aderito per dimostrare la loro volontà di rispettare i diritti umani. Essi si applicano ai settori più diversi, da quello petrolifero all'olio di palma, dai diamanti alle grandi infrastrutture realizzate con la finanza di progetto. Si tratta di piccoli 'codici', contenenti le norme fondamentali che un'impresa si impegna a

rispettare nella propria attività. L'esempio più noto e più diffuso è senz'altro il *Global Compact*, promosso dalle Nazioni Unite nel 2000 ed al quale hanno aderito volontariamente a tutt'oggi circa 12.000 tra imprese e organizzazioni della società civile. Qui di seguito sono sinteticamente riportati le **principali normative** e alcuni tra i più importanti **standard**:

> A livello internazionale:

International Bill of Human Rights

Costituisce una sorta di 'codice internazionale' dei diritti umani e comprende la Dichiarazione Universale del 1948 e i due Patti Internazionali (e relativi protocolli) del 1966.

Dichiarazione ILO sui principi e diritti

fondamentali nel lavoro (1988) Contiene i principi fondamentali delle 8 convenzioni dell'ILO a tutela del lavoro.

Global Compact (2000)

una serie di principi riguardanti la responsabilità sociale dell'impresa ripartiti in quattro categorie, diritti umani, lavoro, ambiente e lotta alla corruzione. Nel 2007 il Global compact ha pubblicato una Guida operativa per le imprese di piccole dimensioni, che fornisce un percorso in varie tappe per l'applicazione dei 10 principi.¹

1 Nell'ambito del Global Compact è stato delineato il "*Global Compact Self Assessment Tool*" allo scopo di aiutare le imprese di qualunque settore e dimensione nella conduzione del processo di due diligence da realizzare nel quadro dell'attività economica e con riferimento ad ogni tipologia (le quattro categorie e cioè diritti umani, lavoro, ambiente e anti-corruzione) in linea con i Principi Guida ONU su imprese e diritti umani. Lo strumento consiste in 45 domande con relativi indicatori, ed è disponibile al sito <http://www.ungc.org/aboutthistool/accessthetool>.



Linee Guida OCSE destinate alle Imprese

Multinazionali (2011) Raccomandazioni rivolte dai governi alle imprese multinazionali per l'adozione di una condotta socialmente responsabile e rispettosa dei diritti umani.

Principi Guida Ruggie (2011)

Definiscono l'applicazione pratica del Framework del 2008 '*Protect, Respect and Remedy*', ed in particolare il dovere degli stati di garantire la protezione dei diritti umani, la responsabilità delle imprese di rispettarli e la necessità di garantire rimedio a coloro che sono colpiti da violazioni.

GRI (Global Reporting Initiative) (2013)

Linee Guida internazionalmente riconosciute per la redazione dei rapporti di sostenibilità e la rendicontazione economica, sociale ed ambientale di un'organizzazione.

ISO 26000 (2010) Linee Guida che forniscono supporto a quelle organizzazioni che vogliono intraprendere un percorso responsabile sia a livello sociale che ambientale. Tra i principi affermati, sono previsti il comportamento etico, il rispetto dei diritti umani e degli interessi degli stakeholder.

AA1000 Standard che riguarda il processo di

accounting, auditing e reporting sociale ed etico. Contiene i criteri per la verifica del bilancio di sostenibilità aziendale prevedendo un processo di consultazione e coinvolgimento degli stakeholder.

SA8000 Identifica uno standard di certificazione etica del rispetto dei diritti dei lavoratori (salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, divieto di impiego di lavoro minorile, libertà di associazione e contrattazione collettiva, etc.)

> **A livello regionale**, per esempio, la Commissione Europea ha pubblicato nel 2012 una guida introduttiva ai diritti umani per le PMI, con l'obiettivo di fornire alle piccole e medie imprese uno strumento di indirizzo nel processo di integrazione ed attuazione dei Principi Guida all'interno della propria attività economica². Nel Regno Unito la 'Equality and Rights Commission' ha lanciato (2010) un documento di analisi delle principali normative nazionali e internazionali su diritti umani e imprese con lo scopo di assistere queste ultime (incluse le PMI) nel percorso verso la compliance ai diritti umani³. Numerosi sono inoltre gli esempi europei di supporto alle imprese nell'adozione di meccanismi di CSR, di diffusione di casi di buone pratiche o che

2 Commissione Europea, "My business and human rights: A guide to human rights for SMEs" (2013) http://ec.europa.eu/enterprise/policies/sustainablebusiness/files/csr-sme/human-rights-smeguide-final_en.pdf. La Guida delinea 6 step principali che un'impresa dovrebbe seguire per condurre una corretta analisi del rischio.

3 "UK Equality and Human Rights Commission's SME Guide on human rights" in http://www.equalityhumanrights.com/uploaded_files/sme_hr.pdf. Equality and Rights Commission ha inoltre pubblicato "The Equality act: Guidance for Small Business" che propone un utile orientamento in materia di protezione dell'uguaglianza e di prevenzione delle molestie sui luoghi di lavoro.



offrono alle PMI strumenti informativi sui processi di due diligence⁴.

- **A livello nazionale**, il Ministero degli Affari Esteri, il Ministero per lo Sviluppo Economico, altri Ministeri e amministrazioni pubbliche (sia a livello intergovernativo che congiuntamente ad associazioni imprenditoriali e centri di ricerca) stanno elaborando, hanno sviluppato, o stanno promuovendo vari strumenti per facilitare il processo di adeguamento ai diritti umani da parte delle imprese. Tra questi, l'elaborazione di piani nazionali, la promozione e diffusione di standard di responsabilità sociale (RSI), guide e codici di condotta⁵. È utile ricordare i principali:

Piano d'Azione Nazionale sui 'Principi Guida su Impresa e Diritti Umani' (Comitato Interministeriale per i Diritti Umani, Ministero degli Esteri e della Cooperazione Internazionale) Programma italiano di azione per l'attuazione dei Principi Guida ONU su Impresa e Diritti Umani, in corso di elaborazione.

Piano d'Azione Nazionale 2012-2014 sulla

responsabilità sociale d'impresa (Ministero dello Sviluppo Economico) Programma italiano di azione per l'attuazione e lo sviluppo della responsabilità sociale d'impresa.

Piattaforma di indicatori di responsabilità sociale d'impresa (Ministero dello Sviluppo Economico e Ministero del Lavoro) Progetto lanciato da un gruppo di lavoro interregionale composto dalle regioni, il Ministero dello Sviluppo Economico, il Ministero del Lavoro, il Ministero delle Politiche Agricole e Forestali, Inea e Inail. L'iniziativa mira a diventare uno strumento per l'agevolazione dei rapporti tra imprese e Pubblica Amministrazione. Il sistema contiene un toolkit di autovalutazione della propria condotta responsabile da parte delle imprese in materia di sostenibilità sociale e ambientale.

Progetto Interregionale 'Creazione di una rete per la diffusione della responsabilità sociale d'impresa' Progetto avviato da Veneto e Liguria (cui oggi aderiscono 16 regioni) per diffondere la cultura della responsabilità sociale d'impresa e allo stesso tempo favorire il processo di informazione reciproca tra le pubbliche amministrazioni sul tema della CSR⁶.

4 Iniziative per il supporto della CSR anche per le PMI sono: la "UK Trading for Good Initiative", i "Course and Guidance for responsible business conduct" attraverso il Centro di Sviluppo Economico Regionale Danese; il "CSR self-assessment tool" in Finlandia; gli indicatori di performance sulla CSR attraverso il "CSR Thermometre" nei Paesi Bassi. Uno degli strumenti più rilevanti a livello europeo, e disponibile gratuitamente online, è quello sviluppato in Danimarca a partire dal 2005 attraverso la piattaforma "CSR Compass", che fornisce supporto alle imprese nella gestione della propria catena di fornitura.

5 La nuova legge italiana sulla Cooperazione Internazionale (L.125/2014) istituzionalizza per la prima volta il ruolo del settore privato nelle attività di cooperazione internazionale e stabilisce inoltre che i soggetti privati ammessi secondo la legge sono quelli che aderiscono agli standard internazionali in materia di responsabilità sociale di impresa, tutela dell'ambiente e protezione dei diritti umani negli investimenti internazionali.

6 Nell'ambito del Progetto inter-regionale è stato sviluppato, congiuntamente al Ministero per lo Sviluppo Economico e l'Università di Genova, la Piattaforma Italiana di azioni e indicatori sulla CSR con l'obiettivo di fornire una base comune di identificazione delle organizzazioni ed imprese socialmente responsabili.



Studio sulla gestione responsabile della catena di fornitura nel settore tessile (Ministero dello Sviluppo Economico - PCN)

La Regione Toscana e il Punto di Contatto Nazionale dell'OCSE (PCN) in collaborazione con la Camera di Commercio di Prato, hanno condotto un'indagine sulla responsabilità sociale della catena di fornitura nel settore tessile, al fine di individuare i casi di buone prassi e i maggiori ostacoli all'adozione di una cultura socialmente responsabile.

Guida alla Due Diligence nella catena di fornitura (Ministero dello Sviluppo Economico)

(2011) Strumento che intende offrire una guida alle imprese multinazionali ed alle PMI per la gestione di una condotta socialmente responsabile della catena di fornitura.

Strumento di CSR Strumento online di buone pratiche di CSR per le PMI elaborato da Centromarca e Associazione IBC (Industrie Beni di Consumo) in cooperazione con il Ministero per lo Sviluppo Economico.

D. Ma allora, in concreto quali norme e principi l'impresa dovrà rispettare in materia di diritti umani?

Per fare un po' più di chiarezza abbiamo tentato qui di seguito (seppure con qualche semplificazione e senza pretendere di essere esaustivi) di riassumere le violazioni più frequenti nelle quali le imprese possono incorrere in materia di diritti umani. Lo schema che segue è stato strutturato secondo 3 'macro-aree' (3 direttamente imputabili all'impresa e 3 indirettamente), che hanno lo scopo di proporre sinteticamente le violazioni più comuni.

IMPATTO DIRETTO (VERTICALE)

1 - Impatto in materia ambientale

Il diritto alla protezione ed integrità dell'ambiente che proibisce:

- tutte le forme di inquinamento, di qualsiasi origine, come quelle eventualmente causate dal funzionamento di apparati produttivi, da infrastrutture, oppure da rifiuti o emissioni;
- tutte quelle attività dell'impresa che vanno a detrimento dell'ambiente naturale, dei suoi ecosistemi e della biodiversità;
- la vendita di prodotti o servizi dannosi.

2 - Impatto in materia di lavoro

I diritti dei lavoratori, che vietano:

- di far lavorare i propri dipendenti in



ambienti insalubri;

- di applicare condizioni di lavoro disumane o degradanti, accordando invece eque condizioni di salario e di lavoro atte a permettere una vita dignitosa al lavoratore ed alla sua famiglia;
- di impedire od ostacolare il diritto a riunirsi, creare forme associative o accedere alla contrattazione collettiva;
- di far lavorare i bambini;
- di sfruttare il lavoro di componenti vulnerabili della società, come i carcerati, le donne e le minoranze etniche e gli immigrati;
- la discriminazione sulla base del genere, della razza, della cultura, della religione o dell'origine etnica, garantendo invece eguale trattamento a parità di qualifica e funzioni.

3 - Impatto in materia sociale

Il diritto delle comunità indigene locali alla difesa del loro ambiente, delle loro culture e tradizionali fonti di sostentamento, che proibisce:

- lo spostamento forzoso di individui o gruppi senza un equo indennizzo ed il ripristino delle loro tradizionali condizioni di vita e di sostentamento.

IMPATTO INDIRETTO (ORIZZONTALE)

1 - Derivante da corruzione

Il divieto di corruzione delle pubbliche autorità (attraverso il denaro,

ma anche regalie o altri favori):

- benché la corruzione non sia espressamente prevista come violazione nelle fonti principali a tutela dei diritti umani, essa rappresenta nella gran parte dei casi uno strumento volto alla commissione di abusi o all'attuazione di discriminazioni.

2 - Derivante dall'attività di fornitori

Un'impresa può essere ritenuta responsabile della violazione di diritti umani da parte dei suoi

fornitori attraverso i diversi modelli di corresponsabilità o addirittura di complicità

- evitare tali rischi implica che l'impresa adotti e integri i diritti umani lungo tutta la catena di fornitura, verificando che i suoi fornitori non si rendano responsabili di violazioni di diritti umani nella produzione di beni o nella fornitura di servizi da essa commissionati.

3 - Derivante dall'attività di clienti e consumatori

La corresponsabilità o addirittura la complicità possono verificarsi anche con riferimento al comportamento di clienti e consumatori nell'utilizzazione dei beni e servizi da essa forniti:

- incorre in tali rischi l'impresa che sia a conoscenza di condotte abusive dei propri clienti/consumatori riguardo all'uso dei prodotti e servizi forniti dall'impresa.



E. Delitto e castigo

È certamente inevitabile - e si potrebbe dire naturale - che la conseguenza temuta della violazione di una norma o di un principio sia l'applicazione di una sanzione. E quindi la domanda 'cosa rischierebbe l'impresa che violasse i diritti umani' è certamente legittima. Le norme internazionali in materia di diritti umani non prevedono sanzioni che, invece, si applicano in caso di violazione di norme dei diritti nazionali che tutelano il lavoro, l'ambiente, le minoranze, ecc. Anche se si considerassero solo le norme nazionali, l'affermazione di un avvocato americano, in un film di qualche anno fa, secondo il quale una norma sprovvista di sanzione non esiste, non appare però più soltanto immorale, ma soprattutto non più realistica. Infatti il cosiddetto danno reputazionale assume progressivamente e sempre più rapidamente connotati concreti e misurabili anche in un paese come l'Italia dove sempre più frequentemente le inchieste condotte dai media stimolano - se non sostituiscono - quelle della polizia e della magistratura.

Per esempio

Le inchieste di **Striscia la Notizia, Report** e molte altre trasmissioni denunciano comportamenti illegali o immorali degli individui e delle imprese, spesso nell'inerzia delle pubbliche autorità. Viene colpito il comportamento o le attività che generano inquinamento o danni ambientali, l'applicazione di condizioni degradanti ai lavoratori, come si vede spesso nel settore tessile o nell'agricoltura, atti di corruzione in danno, per esempio, dell'uguaglianza di trattamento dei partecipanti ad una

gara pubblica. La reazione di biasimo ed indignazione dell'opinione pubblica può creare conseguenze sulla vendita del prodotto, ma anche sull'atteggiamento di fornitori e finanziatori. Sempre più frequentemente anche il maltrattamento degli animali suscita grande indignazione nell'opinione pubblica.

Sempre più spesso quindi è proprio a seguito della pressione mediatica che si attivano le autorità competenti, e fin qui nulla di nuovo. In Italia i diritti umani sono ampiamente garantiti dalla legislazione vigente: basta solo che essa venga applicata concretamente e tempestivamente. Ma le sanzioni conseguenti a violazioni dei diritti umani non sono più soltanto quelle che derivano dall'applicazione del diritto penale o dal risarcimento del danno causato alle vittime. L'opinione pubblica, soprattutto grazie agli attuali strumenti di comunicazione come i social network, è sempre più in grado di conoscere rapidamente e di reagire non solo ad atti che potrebbero rivelarsi illeciti, ma anche a comportamenti considerati immorali o contrari all'etica. In un numero crescente di paesi e di mercati queste campagne di biasimo 'blame and shame' sono sfociate in veri e propri boicottaggi di prodotti e servizi delle imprese sotto accusa. Anzi il rischio di una reazione a catena è sempre più concreto: non solo i consumatori finali



possono cessare o diminuire gli acquisti, ma, altrettanto grave è che agenti, distributori o altri intermediari potrebbero raffreddare l'interesse per il prodotto, per timore che esso non sia più gradito ai consumatori finali. Ancora più grave potrebbe essere la reazione delle banche. Essa non è sempre esplicita e visibile, ma è certo che un'impresa biasimata e criticata dall'opinione pubblica rischia di perdere clienti, di ridurre il fatturato, di destare l'interesse delle autorità pubbliche (magari anche quelle fiscali) e quindi di divenire più 'pericolosa' per la banca che la finanzia.

Per esempio

Un'impresa viene invitata ad un seminario internazionale sulla riduzione delle emissioni di anidride carbonica. Essa si meraviglia di constatare che al seminario partecipano alcune banche e quindi chiede ad una di esse la ragione della loro presenza. La risposta che riceve è significativa: le imprese rispettose dell'ambiente sono buoni clienti delle banche, mentre quelle che potrebbero essere accusate di inquinamento diventano clienti 'pericolosi'.

Il danno reputazionale è quindi sempre meno 'virtuale' e non è più soltanto un problema delle grandi imprese (quelle quotate in borsa): anzi in aree ed ambienti sociali più limitati, le accuse di violazioni di diritti umani od altri abusi tendono ad essere più concreti ed evidenti: l'impresa di dimensione minore

è molto più trasparente e dispone di mezzi minori per difendersi e quindi la comunità circostante la può valutare e misurare con più immediatezza.

Per esempio

Nell'ambito della città o del paesino ove opera un'impresa, si diffonde la voce che alcune scorie di lavorazione, considerate pericolose siano state smaltite direttamente in una normale discarica. I camionisti che trasportano le scorie vivono lì intorno e lo raccontano alle loro mogli, che fanno parte di una locale associazione di protezione della natura, e l'accusa finisce sul tavolo del sindaco e del maresciallo dei Carabinieri. L'impresa rischia gravi multe, il blocco dell'attività, nonché un cospicuo ed imprevedibile risarcimento del danno. Prima dell'inizio di un procedimento a carico dell'impresa, tuttavia, il direttore della locale filiale di una importante banca ha già chiamato il proprietario per chiedergli un rientro anticipato dal fido di cui beneficiava l'impresa.

In concreto, e sempre nell'obiettivo di valutare meglio e più realisticamente il rischio che si corre per una violazione dei diritti umani, è utile riflettere sui fattori che vi concorrono.

- In primo luogo, l'opinione pubblica è sempre più attenta e dispone di maggiori strumenti per conoscere e denunciare gli abusi. Oltre alle tradizionali strutture di difesa, come sindacati o associazioni dei consumatori, si moltiplicano



organizzazioni della società civile, Onlus ed associazioni di vario tipo che contribuiscono sempre più a 'sorvegliare' l'attività delle imprese.

- Si manifesta poi sempre più infondata la convinzione che delocalizzando servizi o produzioni in paesi o aree che offrono meno tutela all'ambiente ed al lavoro si possa vivere più tranquilli, anche grazie alla debolezza o alla corruttibilità delle autorità locali. Infatti anche in quei paesi e in quelle aree operano associazioni e organizzazioni - o addirittura filiali locali delle grandi ONG che tutelano i diritti umani, come Amnesty International o Human Rights Watch - che hanno i mezzi per far sentire la loro voce a livello nazionale ed internazionale.
- Anche nei paesi nelle aree del mondo ove le autorità pubbliche erano tradizionalmente considerate meno attive nella protezione dei diritti, assistiamo sempre più spesso alle iniziative di 'giudici d'assalto' o pubblici funzionari che, incoraggiati dal sostegno dell'opinione pubblica, mettono sotto accusa l'operato di imprese multinazionali: figuriamoci di quelle più piccole!

In Italia, così come negli altri paesi membri dell'OCSE sono stati istituiti Punti Nazionali di Contatto (PNC) ai quali può

rivolgersi chiunque, individuo o gruppo, ritenga di essere stato vittima di una violazione dei diritti umani. Tali Punti non adottano decisioni obbligatorie, ma conducono istruttorie ed adottano suggerimenti per la soluzione dei problemi che rivestono una indiscutibile importanza per le imprese coinvolte.

1. Il costo dei procedimenti innanzi agli organi giudiziari

Accanto ai danni reputazionali bisogna anche prendere in considerazione quelli materiali, che potrebbero derivare dal costo di procedimenti giudiziari subiti dalle imprese, oltre, naturalmente a quelli derivanti da condanne e risarcimenti dei danni alle vittime. Quando una impresa viola la legge ne è ovviamente responsabile, ma in taluni casi lo saranno anche i suoi rappresentanti e i suoi dirigenti.

Le imprese coinvolte in violazioni dei diritti dei lavoratori, atti di discriminazione o in altre violazioni della legge, corrono quindi il rischio di dover apparire dinnanzi agli organi giudiziari nazionali. Tradizionalmente la giurisdizione di questi organi è territoriale, nel senso che corti e tribunali nazionali possono giudicare violazioni di legge commesse nel territorio dello stato cui appartengono, oppure da



soggetti che hanno sede in tali stati. Ciononostante nel corso del XX secolo con riferimento alle violazioni dei diritti umani da parte di imprese, è emersa una nuova tendenza, nel senso di portare l'accertamento della responsabilità per danni innanzi agli organi giudiziari dei paesi occidentali, nell'obiettivo di ottenere da essi giustizia, anche per violazioni verificatesi in paesi stranieri ed eventualmente anche commesse da imprese straniere⁷. Più recentemente molti tentativi di affermare quella che è stata denominata giurisdizione 'extraterritoriale', si sono verificati anche nei paesi dell'Unione Europea, ove imprese multinazionali sono state chiamate in giudizio nei loro paesi di sede per rispondere di attività che

avevano condotto all'estero (la società petrolifera SHELL è stata chiamata in giudizio innanzi le Corti del Regno Unito e dei Paesi Bassi per violazione dei diritti umani che si erano verificati in Nigeria). Il rischio per una impresa di essere perseguita per attività condotte all'estero è quindi certamente crescente e, ovviamente, una piccola o media impresa è molto più vulnerabile di una impresa multinazionale, a causa della limitatezza delle risorse economiche ed umane a sua disposizione. Ciò equivale a dire che accanto a quelli reputazionali, il rischio di essere chiamata a rispondere in giudizio è certamente crescente anche per una PMI, e ciò conferma il bisogno di perseguire la via del rispetto dei diritti umani.

⁷ La base giuridica di tale tendenza venne trovata negli Stati Uniti nell'*Alien Tort Statute (ATS)*, una legge federale che permette ai cittadini stranieri di ottenere giustizia presso le corti statunitensi, per violazioni dei diritti umani verificatesi al di fuori degli Stati Uniti. Tale legge venne quindi utilizzata dal 1990 per richieste di risarcimento dei danni innanzi alle corti federali americane, per violazioni dei diritti umani avvenute all'estero. Nonostante il fatto che la Corte Suprema degli Stati Uniti, nel noto caso *Kiobel*, abbia tentato di porre fine a tale giurisdizione extraterritoriale, non si può negare che la posizione delle Corti Federali degli Stati Uniti possano nuovamente cambiare nel senso di una applicazione extraterritoriale del diritto americano, allorché le condizioni dei singoli casi lo giustificassero, ed in particolare quando la pressione dell'opinione pubblica fosse particolarmente forte in presenza di violazioni dei diritti umani particolarmente gravi ed esecrabili.



PART II LA VIA CHE CONDUCE AL RISPETTO DEI DIRITTI UMANI

“Le vie dell’inferno sono lastricate di buone intenzioni”. Nessun proverbio è così veritiero come in questo campo. Non basta infatti sentirsi in regola, in pace con la coscienza, ma è invece molto più utile prefigurarsi un percorso da seguire, ben sapendo che il rispetto dei diritti umani non potrà essere ottenuto, nella gran parte dei casi, sulla base di ‘tutto e subito’, ma sarà invece molto più realisticamente il risultato di un programma ben definito, capace di condurre a risultati concreti e stabili, attraverso l’acquisizione di una cultura aziendale volta a permeare tutta l’attività dell’impresa e dei suoi manager. Essa assicurerà fra l’altro un rapporto positivo e sinergico con le comunità umane circostanti, a beneficio dell’immagine dell’impresa e quindi dei suoi prodotti e dei suoi servizi.

Il percorso prevede alcuni fondamentali momenti. Il primo è certamente **guardiamoci allo specchio**, per procedere ad un’analisi, ad una diagnosi, dell’attuale situazione del rispetto dei diritti umani nelle attività dell’impresa. La seconda tappa sarà invece all’insegna di **cosa pensano di noi**, al fine di potersi fare un’idea di come dipendenti, fornitori, clienti, consumatori, autorità pubbliche e, più in generale le comunità umane che ci circondano considerano la nostra impresa e la sua attività, il suo comportamento, i suoi prodotti e i suoi servizi. La terza tappa, all’insegna del **‘così**

fan tutte’ dovrà offrirci una visione dei comportamenti dei nostri concorrenti, molto utile per comprendere problemi comuni ed opportunità di sinergie. La fase che potremmo definire **orecchie aperte**, permetterà invece di identificare i migliori metodi per rimanere in ascolto di tutti coloro che hanno rapporti con l’impresa, aiutandoci così a prevenire violazioni dei diritti umani o a limitare le conseguenze di problemi che si fossero già verificati. Il percorso non potrà infine concludersi che con il varo di un sistema di **prevenzione e gestione del rischio** per realizzare il rispetto dei diritti umani attraverso metodi percorribili e cioè con l’identificazione della strada da percorrere, dei problemi da affrontare, dei miglioramenti e delle modifiche dei comportamenti, dei prodotti e dei servizi che renderanno l’impresa realmente rispettosa dei diritti umani.



IL PERCORSO E LE SUE TAPPE

1. Guardiamoci allo specchio

La prima operazione necessaria per iniziare il percorso di adeguamento dell'attività dell'impresa ai principi e norme sui diritti umani, è rappresentata da una diagnosi, da un auto-test che deve permettere all'imprenditore di realizzare un *selfie* della situazione dell'impresa con riferimento ai diritti umani.

Per facilitare l'auto-test è utile rispondere alle domande che seguono, volte a far emergere le principali problematiche da considerare nel percorso di adeguamento. Lo scopo è quello di evidenziare soltanto quelle domande che identificano una problematica per l'impresa (cioè un rischio di violazione dei diritti umani), omettendo quelle che si riferiscono ad obblighi cui l'impresa si considera adempiente.

1. Tutela dell'ambiente

- 1.1 L'energia utilizzata per i processi produttivi compromette in qualche modo le necessità energetiche degli altri utenti della regione o dell'area ove opera l'impresa?
- 1.2 La quantità di acqua utilizzata per i processi produttivi compromette in qualche modo le necessità idriche degli altri utenti della regione o dell'area ove opera l'impresa?
- 1.3 I processi produttivi creano danni permanenti alla flora della regione o dell'area ove opera l'impresa?
- 1.4 I processi produttivi creano danni permanenti

alla fauna della regione o dell'area ove opera l'impresa?

- 1.5 I prodotti o gli imballaggi utilizzati contengono materiali plastici o comunque non biodegradabili?
- 1.6 I processi produttivi generano gas inquinanti in misura superiore agli standard europei?
- 1.7 Le acque reflue dei processi produttivi contengono elementi inquinanti in misura superiore agli standard europei?
- 1.8 I rifiuti solidi derivanti dai processi produttivi sarebbero considerati pericolosi in base agli Standard Europei?
- 1.9 Componenti, conservanti e coloranti presenti nel prodotto immesso al consumo, sono conformi agli standard europei?
- 1.10 Nel paese o nell'area le emissioni e/o i rifiuti vengono adeguatamente trattati?

2. Diritti dei lavoratori

Lavoro forzato, sfruttamento del lavoro minorile, schiavitù

- 2.1 Vengono utilizzati lavoratori al di sotto dei 18 anni? E in tal caso con quali mansioni e per quante ore al giorno?
- 2.2 Vengono utilizzati lavoratori costretti a lavorare senza il proprio consenso, oppure lavoratori che scontano pene restrittive della libertà a condizioni salariali e di lavoro diverse da quelle degli altri lavoratori?
- 2.3 L'assunzione è operata con un contratto di lavoro o comunque in forma scritta specificando



la remunerazione e le altre condizioni?

- 2.4** Vi sono stati casi di abusi o soprusi esercitati da lavoratori o dipendenti verso altri lavoratori o dipendenti?
- 2.5** Il personale preposto alla sorveglianza dei lavoratori, oppure alla custodia ed alla sicurezza degli impianti si astiene da minacce fisiche o psicologiche o comportamenti restrittivi o violenti nei confronti dei dipendenti o di terzi?

Discriminazione e trattamento sfavorevole

- 2.6** A parità di funzioni e competenze tutti i lavoratori sono soggetti a uguali salari e condizioni di lavoro senza alcuna discriminazione in base al sesso, alla razza, alla religione, all'etnia, alla cultura, alle opinioni politiche, all'orientamento sessuale, alla nazionalità, alla disabilità?
- 2.7** Il procedimento di selezione per l'assunzione dei lavoratori è condotto in base alla qualifica professionale e all'esperienza e senza alcuna discriminazione in base al sesso, alla razza, alla religione, all'etnia, alla cultura, alle opinioni politiche, all'orientamento sessuale, alla nazionalità, alla disabilità?
- 2.8** Qualora l'assunzione debba avvenire attraverso canali precostituiti (uffici di collocamento, sindacati o da altre autorità locali) si può ragionevolmente ritenere che i criteri di selezione utilizzati da tali uffici o autorità non permettano di fatto discriminazioni?

Contrattazione collettiva e relazioni sindacali

- 2.9** I lavoratori sono liberi di associarsi od aderire a sindacati e di esprimere i loro rappresentanti?
- 2.10** L'impresa ha mai impedito o reso difficile la partecipazione dei dipendenti ad attività politiche?
- 2.11** Nei rapporti con i lavoratori, l'impresa tratta con i rappresentanti da essi eletti circa il salario e le condizioni di lavoro?
- 2.12** L'impresa consente l'accesso alla contrattazione collettiva?

Protezione Sociale

- 2.13** Il salario dei lavoratori può considerarsi equo secondo gli standard di vita del paese o dell'area dove opera l'impresa, cioè garantendo una vita dignitosa al lavoratore ed alla sua famiglia?
- 2.14** L'orario di lavoro è in linea con le pratiche internazionali correnti per il settore e la mansione?
- 2.15** Sono previste pause di riposo adeguate al settore e alla mansione?
- 2.16** Vengono remunerati gli straordinari?
- 2.17** La durata degli straordinari è in linea con le pratiche correnti per il settore e la mansione?
- 2.18** È concesso ai lavoratori un periodo di ferie annuale la cui durata è in linea con le pratiche correnti per il settore e la mansione?
- 2.19** I lavoratori beneficiano nel paese o nell'area ove opera l'impresa di una adeguata assistenza sanitaria?



2.20 I lavoratori beneficiano nel paese o nell'area ove opera l'impresa di un adeguato trattamento pensionistico?

2.21 L'impresa è adempiente nel versamento dei contributi per l'assistenza sanitaria?

2.22 L'impresa è adempiente nel versamento di contributi per il trattamento pensionistico del personale?

2.23 È concesso alle lavoratrici un congedo di maternità in linea con le pratiche correnti per il settore e la mansione?

Sicurezza e salute sui luoghi di lavoro

2.24 L'uso dei macchinari o degli impianti produttivi espone i lavoratori a rischi per la loro salute non adeguatamente prevenuti o sostanzialmente attenuati dalle misure di sicurezza vigenti negli impianti?

2.25 Tutti o alcuni dei lavoratori possono essere esposti ad emissioni gassose o contatto con prodotti chimici che possono generare danni alla salute, non adeguatamente prevenuti o sostanzialmente attenuati dalle misure di sicurezza vigenti negli impianti?

2.26 Le dotazioni di sicurezza utilizzate nei processi produttivi sono conformi agli standard europei (o equivalenti) del settore?

2.27 L'impresa ha nominato un responsabile per la sicurezza degli impianti?

2.28 Nel caso siano avvenuti incidenti, l'impresa ha previsto misure correttive?

2.29 L'impresa provvede alla formazione del

personale attraverso percorsi formativi o di apprendistato?

2.30 L'impresa impedisce al personale di partecipare a programmi di formazione al di fuori dell'orario di lavoro?

3. Impatto sociale

3.1 Le attività produttive o i servizi utilizzati dall'impresa possono creare disagi o danni alle comunità locali che vivono e lavorano vicino ad essa?

3.2 La costruzione dell'impianto produttivo o delle necessarie infrastrutture hanno richiesto lo spostamento di individui o gruppi che vivevano o traevano sostentamento dalle aree interessate?

3.3 Qualora l'impresa non abbia acquistato direttamente i terreni necessari alla costruzione dell'impianto o delle infrastrutture, si può ragionevolmente ritenere che i metodi di acquisizione dei terreni (consenso preventivo e informato ed equo indennizzo) siano stati rispettosi della dignità delle comunità interessate?

3.4 Qualora l'impresa non abbia acquistato direttamente i terreni necessari alla costruzione dell'impianto o delle infrastrutture, è essa a conoscenza dei metodi utilizzati dalle autorità locali per ricollocare gli individui o i gruppi interessati?

3.5 La rilocalizzazione degli individui e gruppi interessati ha compromesso il loro livello di



vita o le loro fonti di sostentamento?

3.6 L'impresa ha finanziato o attuato iniziative o progetti a favore delle comunità locali (amministrazioni o autorità locali, associazioni di imprese, organizzazioni della società civile, ecc.) come la realizzazione di infrastrutture, la creazione o ristrutturazione di scuole od ospedali, la fornitura di materiali e attrezzature per l'artigianato, l'agricoltura, ecc.?

3.7 La costruzione dell'impresa o dell'infrastruttura impedisce in qualche modo o rende più difficile l'accesso a luoghi od aree che rivestono un particolare valore (religioso, culturale, ecc.) per le comunità locali?

4. Fornitori

4.1 Al fine di evitare accuse di corresponsabilità o complicità, se l'impresa acquista materie prime, componenti, prodotti finiti, semilavorati o servizi, o commissiona la produzione a terzi (subfornitori), essa può ragionevolmente ritenere che i metodi e gli standard produttivi utilizzati dai fornitori o subfornitori di tali beni o servizi siano in linea con la tutela dei diritti umani espressa nel presente questionario?

4.2 L'impresa ritiene opportuno conoscere più approfonditamente i propri fornitori o subfornitori per sapere se questi ultimi violano i diritti umani, soprattutto con riguardo ai paesi o alle aree geografiche in cui operano?

4.3 L'impresa prevede un'attività di controllo/supervisione dei suoi fornitori o subfornitori?

5. Corruzione

5.1 L'impresa adotta una politica volta ad evitare la corruzione delle pubblica autorità, anche attraverso denaro, regalie o altri favori?

5.2 Sono stati mai posti in essere atti volti ad impedire o a rendere difficile l'accesso dei lavoratori a mezzi di tutela giudiziaria?

6. Clienti e consumatori

6.1 I prodotti e/o i servizi offerti dall'impresa sono in linea con gli standard europei (o equivalenti) in modo da non causare alcun danno alla salute fisica e/o mentale di consumatori e clienti?

6.2 Al fine di evitare il rischio di corresponsabilità o complicità in violazioni dei diritti umani, l'impresa è a conoscenza dell'uso eventualmente abusivo che un suo cliente potrebbe fare di beni, forniture o servizi a lui forniti?

7. Prevenire le violazioni

7.1 L'impresa si è dotata di uno strumento specifico (policy, Codice di Condotta, strategie di RSI) che definisce i valori dell'impresa e le sue regole di condotta?

7.2 L'impresa ha elaborato un proprio codice di condotta o aderisce a codici di condotta settoriali?

7.3 L'impresa ha aderito/adottato Standard ISO o altre certificazioni/standard di responsabilità sociale?



7.4 L'impresa divulga la sua adesione a Codici di Condotta, Standard, programmi e progetti volti ad evitare violazioni dei diritti umani, sia presso i propri lavoratori che verso terzi?

8. Monitoraggio e rilevazione delle violazioni dei diritti umani

8.1 L'impresa possiede uno specifico strumento per venire a conoscenza dei problemi, delle difficoltà dei dipendenti o degli abusi commessi nei loro confronti (ad esempio casella di posta elettronica riservata o telefono amico)?

8.2 L'impresa possiede uno specifico strumento per venire a conoscenza dei problemi, delle difficoltà o delle lamentele della clientela o di terzi?

8.3 Esiste una persona od organo responsabile dell'accertamento delle problematiche o violazioni denunciate e della messa in opera dei rimedi?

8.4 L'impresa è venuta a conoscenza dei problemi, delle difficoltà dei dipendenti o degli abusi commessi nei loro confronti occasionalmente ed in via informale e cioè attraverso 'voci', oppure rapporti dei dirigenti?

8.5 Qualora l'impresa non ne disponesse, riterrebbe utile prevedere un metodo specifico che permettesse al personale di manifestare problemi e difficoltà o denunciare abusi?

8.6 Qualora l'impresa non ne disponesse, riterrebbe utile prevedere un metodo specifico che permettesse alla clientela o a terzi interessati di

manifestare problemi e difficoltà o denunciare abusi?

8.7 L'impresa ha mai parlato o discusso dei rischi derivanti dalle violazioni dei diritti umani cui si fa riferimento nel presente questionario con altre imprese o nel quadro di associazioni imprenditoriali?

9. Privacy

9.1 L'impresa ha mai parlato o discusso dei rischi derivanti dalle violazioni dei diritti umani cui si fa riferimento nel presente questionario con altre imprese o nel quadro di associazioni imprenditoriali?

9.2 L'impresa ha adottato regole per i propri lavoratori circa l'uso dei sistemi informatici, l'accesso ad internet e l'utilizzo dei cellulari durante l'orario di lavoro?

Il senso di questo rapido ed iniziale auto-test è quello di permettere all'imprenditore di acquisire una prima visione degli aspetti dell'attività dell'impresa che potrebbero essere ritenuti in violazione dei diritti umani, ma anche, e soprattutto, di prevenire future violazioni, nonché di attenuare quelle eventualmente in corso, attraverso idonee misure di rimedio. Qualora i risultati dell'auto-test non fossero chiari, convincenti o tali da consentire l'identificazione di linee di azione, prima di continuare nelle fasi del percorso indicate di seguito, sarà bene servirsi di



consulenti od esperti. Se invece l'auto-test non avesse evidenziato gravi problematiche relative alla violazione dei diritti umani, l'imprenditore potrà invece procedere nel percorso.

Sarebbe poi importante che l'auto-test, oltre che dall'imprenditore (cioè il proprietario), venisse realizzato indipendentemente anche dai manager e dai funzionari di più alto grado (quelli che sono più vicini alle attività operative, ai dipendenti ed alle comunità locali). Il confronto degli auto-test di questi dirigenti permetterà un esame incrociato della situazione, assicurando una maggiore certezza ed affidabilità dei risultati. I problemi che verranno individuati, qualora sia stato deciso di continuare nel percorso, verranno poi confrontati con quelli identificati dagli altri soggetti e gruppi interessati come si suggerisce nel paragrafo che segue.

2. Cosa pensano di noi

Durante la fase che precede, gli auto-test avranno permesso di ottenere un'analisi dei problemi relativi al rispetto dei diritti umani da parte dell'impresa dal suo interno, e più precisamente da coloro che ne dirigono ed orientano le attività. Ovviamente questo primo accertamento potrebbe essere insufficiente e parziale. Più che mai nel mondo attuale si ritiene che ogni impresa, grande o piccola, sia

portatrice di una responsabilità, non solo verso i proprietari e gli azionisti, ma anche verso tutti coloro cui la stessa impresa produce vantaggi, o causa problemi o addirittura danni (come in caso di inquinamento per coloro che vivono nell'area colpita).

L'impresa viene quindi ritenuta 'socialmente responsabile' verso alcuni principali gruppi o tipologie di soggetti interessati alle sue attività, a diverso titolo e in diversa misura, sia in senso positivo che in negativo. Si tratta dei soggetti che si definiscono 'stakeholder' (portatori di interessi) nella terminologia tecnica inglese.

Per una valutazione reale ed affidabile del rispetto dei diritti umani da parte dell'impresa, è quindi indispensabile analizzare la posizione delle principali categorie dei gruppi e soggetti interessati, considerando anche che talvolta la loro posizione potrebbe non essere fondata

Per esempio

La sottilissima polvere che si deposita nelle case e sulle coltivazioni delle comunità circostanti un impianto produttivo, può essere attribuita dalle comunità locali al movimento dei camion e delle attrezzature utilizzati dall'impresa. Invece tale fenomeno potrebbe essere molto più correttamente attribuito all'azione del vento e all'erosione del territorio.



su elementi reali, ma soltanto il risultato di una percezione erronea dell'attività dell'impresa e dei suoi effetti.

Ma quali sono le principali categorie dei soggetti interessati, gli stakeholder? Esse sono certamente almeno dodici: proprietari e investitori, finanziatori, autorità pubbliche, lavoratori, clienti e consumatori, fornitori (e subfornitori), media, società civile, associazioni di categoria, sindacati, comunità locali e gruppi che vivono nell'area territoriale interessata dalle attività dell'impresa. A queste tradizionali categorie si possono naturalmente aggiungere altri specifici soggetti o gruppi, a seconda del paese, dell'area o dell'attività svolta dall'impresa. È utile ipotizzare alcune domande che l'imprenditore può formulare agli stakeholder, ovvero a tutti quei soggetti - già menzionati - con i quali il management dell'azienda entra in contatto a diversi livelli e che possono essere sia interni all'organigramma aziendale, sia esterni. Infatti le domande più importanti sono di ordine generale e di grande ampiezza e quindi applicabili a tutte le categorie di stakeholder, mentre quelle indirizzate a soggetti più specifici devono essere più limitate e puntuali. Nella prassi internazionale, soprattutto le grandi imprese e le multinazionali affidano tutta o parte di tale analisi (definita 'due

diligence') a consulenti o a 'consulting firms' esterne all'impresa. Nel caso di una PMI essa può essere senz'altro eseguita dal proprietario o dai più alti dirigenti, tenendo però presente che l'intervento di un terzo imparziale è sempre molto utile per accertare la congruità e la coerenza delle risposte, per eseguire verifiche delle interviste e soprattutto per validare i risultati e suggerire le misure da adottare.

Per tutti gli stakeholder

- 1.** Come considera il rapporto tra la nostra impresa e l'istituzione, la comunità, l'impresa o il gruppo che lei rappresenta?
- 2.** L'istituzione, la comunità, l'impresa o il gruppo che lei rappresenta ha rapporti di collaborazione con altre istituzioni, comunità, imprese o gruppi che collaborano, lavorano o hanno contatti con la nostra impresa riguardo alla tutela dell'ambiente, dei lavoratori, delle comunità locali, ecc.? *(per esempio con autorità pubbliche locali e/o nazionali, fornitori, associazioni di categoria, ONG, media, comunità locali, ecc.)*
- 3.** Se tali rapporti esistono con uno o più dei soggetti menzionati, quale crede possano avere maggiore impatto positivo o negativo sulla attività della nostra impresa per quanto riguarda la tutela dell'ambiente, i diritti dei lavoratori e dei consumatori, la salvaguardia delle comunità locali, la corruzione, ecc.?



4. È a conoscenza di iniziative (programmi, progetti, riunioni, incontri, ...) che la nostra impresa ha previsto, sta realizzando od ha realizzato a favore dell'istituzione, della comunità, dell'impresa o del gruppo che lei rappresenta, nell'adozione di iniziative finalizzate alla tutela dell'ambiente, a garantire la sicurezza e la salute dei lavoratori e dei consumatori, a proteggere i diritti delle comunità locali, a promuovere la lotta alla corruzione, ecc.?

5. È a conoscenza della partecipazione della nostra impresa ad iniziative (programmi, progetti, riunioni, incontri, ...) promossi dall'istituzione, dalla comunità, dall'impresa o dal gruppo che lei rappresenta, volte a tutelare l'ambiente, a garantire la sicurezza e la salute dei lavoratori e dei consumatori, a proteggere i diritti delle comunità locali, a promuovere la lotta alla corruzione, ecc.?

6. È a conoscenza di problemi relativi alla difesa dell'ambiente, tutela dei lavoratori e dei consumatori, salvaguardia delle comunità locali, corruzione, ecc., attribuiti alla nostra impresa?

7. Ritiene che il giudizio sulla nostra impresa da parte dell'istituzione, della comunità, dell'impresa o del gruppo che lei rappresenta sia positivo, od altrimenti di quali problemi (di ogni tipo e natura) ritiene che la nostra impresa possa essere considerata responsabile?

8. È a conoscenza di casi di violazione dei diritti umani nell'area o nel paese da parte di imprese a voi note?

Per le autorità pubbliche locali e/o nazionali

9. Le risulta o comunque ritiene che la nostra attività sia conforme a quanto previsto dalla normativa vigente in materia di ambiente, salute e sicurezza dei lavoratori e consumatori, rapporti con le comunità locali, lotta alla corruzione, ecc.?

10. Oltre al rispetto della normativa vigente, ritiene importante che la nostra impresa adotti ulteriori misure per prevenire danni all'ambiente, ai lavoratori e ai consumatori, alle comunità locali, ecc.?

Per gli investitori, i proprietari, i finanziatori dell'impresa

11. Oltre al rispetto della normativa vigente, ritiene importante che la nostra impresa adotti ulteriori misure per prevenire danni all'ambiente, ai lavoratori e ai consumatori, alle comunità locali, ecc.?

12. E, a suo avviso, quali sono i settori più rischiosi nel cui ambito sarebbe più necessario ed urgente adottare tali misure?

Per i consumatori

13. Ritiene che gli standard qualitativi e di sicurezza dei nostri prodotti o servizi siano



tali da tutelare adeguatamente la sicurezza e la salute dei consumatori?

14. Ritiene che sarebbe utile apportare miglioramenti ai nostri prodotti o servizi per renderli più trasparenti e comunque più adatti alla fruibilità, sicurezza e alla salute del consumatore?

Per i fornitori (o subfornitori)

15. È a conoscenza del fatto che la nostra impresa rispetta, nella produzione di beni o nella fornitura di servizi, standard di tutela dell'ambiente, dei lavoratori, dei consumatori e delle comunità locali e per prevenire la corruzione, in linea con la normativa europea (o equivalente)?

Per i lavoratori

16. Ritiene che la nostra impresa garantisca adeguatamente la sicurezza e la salute dei suoi lavoratori?

17. Ritiene che i lavoratori della nostra impresa siano adeguatamente protetti da comportamenti di dirigenti, altri lavoratori o incaricati della tutela degli impianti, che ledono la loro sicurezza, integrità fisica o mentale, libertà di associazione od altri abusi?

18. Ritiene di essere sufficientemente tutelato da comportamenti di dirigenti, altri lavoratori o incaricati della tutela degli impianti, che ledono sua sicurezza, integrità

fisica o mentale, libertà di associazione od altri abusi?

19. Ritiene di aver subito o che altri suoi colleghi abbiano subito comportamenti di dirigenti, altri lavoratori o incaricati della tutela degli impianti, che abbiano leso la sua/ loro sicurezza, integrità fisica o mentale, libertà di associazione od altri abusi?

20. È stato informato su chi sia il referente all'interno dell'impresa per eventuali lamentele o comunicazioni?

Per i sindacati

21. Ritiene che la nostra impresa garantisca adeguatamente la sicurezza e la salute dei suoi lavoratori?

22. Ritiene che i lavoratori della nostra impresa siano sufficientemente tutelati da comportamenti di dirigenti, altri lavoratori o incaricati della tutela degli impianti, che ledono la loro sicurezza, integrità fisica o mentale, libertà di associazione od altri abusi?

23. Ritiene che la nostra impresa o i nostri lavoratori dovrebbero partecipare ad iniziative/progetti/programmi da voi promossi?

Per le associazioni di categoria

24. La sua associazione ha adottato/ promosso Codici di Condotta o altri Standard volti a garantire la RSI o il rispetto



dei diritti umani?

25. Ritiene che la nostra impresa garantisca adeguatamente l'ambiente, la sicurezza e la salute dei suoi lavoratori e dei consumatori, i rapporti con le comunità locali, la lotta alla corruzione, ecc., secondo gli Standard da voi adottati?

26. Ritiene che i lavoratori della nostra impresa siano sufficientemente tutelati da comportamenti di dirigenti, altri lavoratori o incaricati della tutela degli impianti, che ledono la loro sicurezza, integrità fisica o mentale, libertà di associazione od altri abusi?

27. Sa che esiste un referente all'interno della nostra impresa responsabile delle comunicazioni e delle lamentele?

28. Ritiene che la nostra impresa o i nostri lavoratori dovrebbero partecipare ad iniziative/progetti/programmi da voi promossi?

29. Quali rischi derivanti da danni ambientali, violazione dei diritti dei lavoratori e dei consumatori, violazione dei diritti delle comunità locali, corruzione, ecc., ritiene più gravi per la nostra impresa o comunque per quelle che operano nella stessa area o paese?

Per le comunità locali

30. Ritiene che la nostra attività sia adeguata al mantenimento delle

condizioni di vita e di sostentamento della popolazione/comunità locale?

31. Ritiene che la costruzione del nostro impianto o delle relative infrastrutture abbia creato problemi alle condizioni di vita e di sostentamento della popolazione/comunità locale?

32. Quali sono eventuali iniziative/programmi/progetti che contribuirebbero al miglioramento delle condizioni di vita e di sostentamento della popolazione/comunità locale?

33. È stato informato su chi sia il referente all'interno dell'impresa per eventuali comunicazioni?

Per le organizzazioni della società civile

34. Ritiene che la nostra attività sia adeguata al mantenimento delle condizioni di vita e di sostentamento della popolazione/comunità locale?

35. Ritiene che la costruzione del nostro impianto o delle relative infrastrutture abbia creato problemi alle condizioni di vita e di sostentamento della popolazione/comunità locale?

36. Quali sono eventuali iniziative/programmi/progetti che contribuirebbero al miglioramento delle condizioni di vita e di sostentamento della popolazione/comunità locale?

37. Ritiene che la nostra impresa



garantisca adeguatamente la sicurezza e la salute dei suoi lavoratori?

38. Ritiene che i lavoratori della nostra impresa siano sufficientemente tutelati da comportamenti di dirigenti, altri lavoratori o incaricati della tutela degli impianti, che ledono la loro sicurezza, integrità fisica o mentale, libertà di associazione od altri abusi?

39. Ritiene che la nostra impresa garantisca adeguatamente la tutela dell'ambiente?

40. Ritiene che la nostra impresa garantisca adeguatamente la tutela dei consumatori?

41. Cosa suggerisce per migliorare i rapporti tra noi e la società civile?

42. È stato informato su chi sia il referente all'interno dell'impresa per eventuali comunicazioni?

Per i media

43. Si è mai interessato all'attività della nostra impresa?

44. È a conoscenza di eventuali critiche dell'opinione pubblica all'attività della nostra impresa?

45. È a conoscenza di iniziative/programmi/progetti che la nostra impresa promuove per la salvaguardia dell'ambiente, per la sicurezza e la salute dei suoi lavoratori e dei consumatori,

per sostenere le comunità locali, per combattere la corruzione?

46. È stato informato su chi sia il referente all'interno dell'impresa per eventuali comunicazioni?

3. Così fan tutte

Come si vedrà meglio in seguito, esistono certamente problemi che possono creare rilevanti rischi di violazione dei diritti umani e che una singola impresa, soprattutto una PMI, difficilmente potrebbe risolvere da sola, anche considerando le risorse economiche e umane di cui dispone.

Questi esempi, che non valgono soltanto per i paesi più poveri, ma che potrebbero verificarsi anche in specifiche aree d'Italia, mostrano come l'impresa potrebbe trovarsi coinvolta in gravi violazioni dei diritti umani, che certamente in molti casi

Per esempio

È certamente significativo il caso di paesi o aree ove alcuni fornitori di servizi necessari all'impresa si trovano di fatto in una situazione di monopolio. L'impresa potrebbe non avere alternative nello scegliere una società di trasporti, o potrebbe essere di fatto indotta a venire in qualche modo incontro ai bisogni della polizia locale per assicurarsi la protezione degli impianti. Ciò significa che se il trasportatore violasse notoriamente i diritti dei suoi lavoratori, o la polizia si comportasse in modo



arbitrario e violento verso i lavoratori dell'impresa o le comunità circostanti (magari nell'obiettivo di salvaguardare gli interessi della stessa impresa), sostituire il trasportatore potrebbe essere difficile - ma forse non impossibile; mentre compromettere i rapporti con la polizia locale potrebbe addirittura rivelarsi disastroso.

oppure

L'impresa potrebbe causare inquinamento suo malgrado, allorché conferisse rifiuti di lavorazione ad un impianto locale inadeguato a trattarli (quando esso fosse l'unico esistente) e le autorità pubbliche locali non intervenissero per farlo funzionare, sia per mancanza di risorse economiche o soltanto per colpevole inerzia.

non potrebbe né impedire, né limitare, almeno da sola. Ecco perché molte di queste situazioni rappresentano interessi collettivi delle imprese, che cercano di farvi fronte attraverso un'azione congiunta e concertata, per mezzo di associazioni imprenditoriali, Camere di Commercio od altri raggruppamenti.

Prendendo spunto dalla casistica internazionale, può essere molto importante per l'impresa (ed anzi fare la differenza) valutare il comportamento delle altre imprese che operano nella stessa area e nello stesso settore.

Dove e da chi si approvvigionano colleghi e concorrenti? Di quali fornitori di beni o prestatori di servizi si servono? Quali condizioni di lavoro praticano ai propri

dipendenti? Come gestiscono i rapporti con le autorità locali? Sentono già la necessità di affrontare problemi che possono tradursi in rischi di violazione dei diritti umani che coinvolgano la loro responsabilità in quanto imprese?

Dare una risposta a questi interrogativi potrebbe permettere di identificare i problemi comuni, quelli che dovrebbero o potrebbero essere affrontati collettivamente, magari nell'ambito delle locali associazioni imprenditoriali, delle Camere di Commercio o addirittura di raggruppamenti costituiti proprio per trattare uno o più problemi comuni, con le autorità pubbliche, nazionali e locali, ma anche con fornitori di beni e servizi. Queste informazioni naturalmente possono essere il risultato di incontri formali e/o istituzionali (come riunioni di associazioni di categoria, meeting di imprenditori), ma anche di incontri e colloqui informali.

In molti paesi del mondo, in singole regioni o aree più delimitate, molte imprese non sono ancora in grado di apprezzare i rischi che deriverebbero dall'essere coinvolte in violazioni dei diritti umani; ma questo può verificarsi spesso anche nel caso di rischi ben più conosciuti, che non siano adeguatamente affrontati perché sottovalutati, o perché 'così fan tutti', o infine anche perché si pensa che non ci sia modo di risolverli.

È necessario quindi in questi casi stimolare



il formarsi o il consolidarsi di una coscienza comune, che costituirà il primo passo per un'azione collettiva. Quanto e quando questa azione potrà essere istituzionalizzata, attraverso associazioni o gruppi, potrà essere deciso solo caso per caso, in base alla dimensione del problema, alla gravità del rischio di violazione dei diritti umani, alle controparti (autorità pubbliche, fornitori o altri soggetti) e, ovviamente, alla relativa forza contrattuale delle imprese coinvolte. In ogni caso, non bisogna in alcun modo sottovalutare l'importanza di tali azioni collettivamente proposte da gruppi di imprese, principalmente per due ordini di ragioni: in primo luogo, perché tutte le possibili controparti saranno certamente più disposte ad ascoltare imprese che insieme forniscono alle comunità locali importanti opportunità di occupazione, assicurando migliori condizioni di vita a molte famiglie; in secondo luogo perché le autorità pubbliche, ed in particolare i giudici e tutte quelle deputate a controllare e sorvegliare l'attività delle imprese (oltre naturalmente a quelle organizzazioni non governative dedicate alla protezione dei diritti delle comunità locali), allorquando fossero chiamate a valutare il comportamento di un'impresa, terranno certamente in grande conto la sua partecipazione ad attività volte al rispetto ed alla protezione dei diritti umani.

4. Orecchie aperte

È facile comprendere l'essenziale necessità delle imprese e dei suoi dirigenti di essere il più possibile informati di atti o situazioni che potrebbero causare violazioni di diritti umani dei dipendenti dell'impresa, dei suoi fornitori, clienti e consumatori, ma anche delle comunità circostanti.

Dal momento però che potrebbe essere pericoloso per un singolo individuo sollevare problemi o lamentele che coinvolgono necessariamente la responsabilità di altri individui, spesso in posizione sovraordinata rispetto ad essi, la prassi internazionale suggerisce l'attivazione di canali riservati attraverso i quali tutti gli interessati possono portare a conoscenza del management eventuali problemi e difficoltà di ogni tipo e, quindi, anche di quelli che rappresentano rischi di violazioni di diritti umani dei quali l'impresa potrebbe essere ritenuta responsabile. Questi canali riservati, chiamati con la terminologia inglese 'whistleblowing' sono attivati principalmente attraverso 3 modalità: la prima è senza dubbio la 'hotline', una linea telefonica riservata e disponibile a coloro che vogliono portare a conoscenza dei dirigenti aziendali problemi e lamentele, ma anche denunciare abusi. A tal fine si possono però utilizzare specifiche caselle di posta, sia ordinaria



che elettronica, o l'antica e più classica 'scatola' nella quale gli interessati possono depositare attraverso bigliettini eventuali segnalazioni. Non bisogna dimenticare però di utilizzare anche momenti di ascolto diretto del personale, ma anche di consumatori, clienti e comunità che vivono accanto all'impresa: può trattarsi di attività sportive o ludiche, ma anche di assemblee e riunioni convocate a tal fine. E vero che in molti casi questi strumenti saranno il contenitore di frustrazioni e conflitti individuali, ciononostante la loro attenta considerazione e selezione ha permesso a molte imprese di evitare problemi o correggere comportamenti inadeguati, sia verso i dipendenti, i consumatori, e tutti gli altri individui o gruppi interessati. Naturalmente, gli effetti positivi di questi strumenti si possono ottenere qualora vi sia un procedimento strutturato di verifica, affidato preferibilmente almeno a 3 persone, che siano espressione dell'imprenditore, dei dirigenti e dei lavoratori.⁸

5. Prevenzione e gestione del rischio: realizzare il rispetto dei diritti umani attraverso metodi percorribili

È possibile che, a seguito del completamento delle fasi precedenti, l'impresa non abbia riscontrato problemi. È comunque importante completare il percorso e ciò per tre principali ragioni.

- In primo luogo, anche se fino ad oggi la prassi dell'impresa si è mantenuta in linea con le norme ed i principi dei diritti umani, il rispetto di questi ultimi deve essere assunto come un obbligo, o meglio, regole di funzionamento dell'impresa e non come semplice risultato dell'etica, della morale o della buona volontà. In tal modo i lavoratori e gli altri stakeholder saranno coscienti dell'intento dell'impresa di rispettare reali diritti.
- In secondo luogo, il compimento del percorso costituisce una importante prova di quella cultura della 'compliance' che può fare la differenza allorquando l'impresa venga eventualmente accusata di violazioni innanzi ai giudici od altre autorità pubbliche o altre organizzazioni della società civile.
- Infine, il rispetto dei diritti umani è un processo continuativo che presuppone costante attenzione e monitoraggio,

⁸ In Italia, una proposta di legge in materia di whistleblowing è attualmente all'esame del Parlamento: la proposta prevede una maggior protezione per i dipendenti pubblici che denunciano fatti di corruzione nella pubblica amministrazione, ma si occupa anche della protezione del whistleblower nel settore privato.



e quindi si realizza con azioni che coinvolgono stabilmente tutti gli interessati, all'interno e all'esterno dell'impresa.

A. Prevenire o rimediare alle violazioni dei diritti umani

Supponiamo invece - come più spesso accade - che gli auto-test (i selfie del proprietario dell'impresa e dei più alti dirigenti) abbiano permesso di identificare alcuni problemi che possono causare altrettanti rischi di violazione dei diritti umani, con possibili ripercussioni dannose per l'impresa stessa. Per poterli eliminare, o almeno affrontarli efficacemente, è molto utile ripartire i problemi/rischi in due categorie:

- **quelli cui si può far fronte immediatamente**, o molto rapidamente, adottando misure concrete per provvedervi o cessando comportamenti o azioni rischiose.

Per esempio

Un processo produttivo provoca lo scarico di reflui liquidi nella condotta fognaria, che sono considerati inquinanti secondo gli standard europei (o equivalenti). L'impresa acquista e mette in opera un adeguato sistema di filtrazione, che riduce il livello inquinante dei detti reflui.

oppure

Ad un'attenta verifica contabile, risulta che tre unità di personale femminile con compiti e qualifiche analoghe al personale maschile, percepiscono un salario inferiore di circa il 15%. L'impresa aumenta quindi il salario delle tre dipendenti per equipararlo a quello del personale maschile con analoghe qualifiche e funzioni.

-
- **quelli cui non si può immediatamente far fronte**, né fornire autonomamente una soluzione adeguata ed efficace nel breve periodo.

Per esempio

L'impresa opera in un paese o in un'area ove è invalso un sistema di corruzione diffusa per modo che, non volendo sottostarvi, essa potrebbe subire rilevanti penalizzazioni od essere addirittura costretta a chiudere i battenti ed a trovare una nuova localizzazione.

oppure

La gran parte delle imprese di un determinato settore manifatturiero, localizzate in un determinato paese o area, si servono dello stesso fornitore di materia prima o di un semilavorato standard. A seguito di un'analisi accurata, l'impresa viene a sapere che tale fornitore, che opera in un paese noto per la disponibilità di manodopera a basso costo, è stato frequentemente accusato di violazioni dei diritti umani verso i suoi dipendenti. Purtroppo però questo fornitore si trova concretamente in una situazione di monopolio, essendo l'unico che può fornire a prezzi competitivi. Ciò significa che



sostituirlo sarebbe molto difficile, senza rischiare un forte abbassamento della competitività del prodotto dell'impresa, causato da un aumento del costo della materia prima o del semilavorato in questione.

oppure

L'impresa ed altre che operano nella stessa area o nello stesso paese, utilizzano un trasportatore che risulta essere quello meglio organizzato, più attrezzato e più efficace. Ciononostante l'impresa viene a sapere che esso sottopone i camionisti che lavorano per lui ad orari di lavoro massacranti e la cui remunerazione è al di sotto di ogni possibile livello di equità. Nell'area o nel paese non vi sono, però, altri trasportatori in grado di garantire un servizio valido ed efficace e quindi, se volesse decidere di non servirsi più di tale trasportatore, l'impresa correrebbe il rischio di incontrare gravi difficoltà nel consegnare il prodotto alla clientela.

Ovviamente le situazioni descritte rappresentano necessariamente una semplificazione, dal momento che la realtà dei singoli casi può presentare aspetti più o meno rilevanti dell'una e dell'altra. Combattere da soli contro un sistema generalizzato di corruzione può rivelarsi quasi impossibile, allorquando sostituire un fornitore di beni o servizi potrebbe essere soltanto relativamente più costoso. Inoltre, se è vero che le due situazioni ipotizzate possono presentarsi ad una grande impresa multinazionale, così come a una piccola impresa artigianale, non si

può ignorare che la forza contrattuale della prima non è minimamente paragonabile a quella della seconda. Una grande impresa può infatti rivolgersi direttamente al governo o alle autorità pubbliche del paese o dell'area ove essa opera, ciò che sarebbe molto più difficile, e forse anche rischioso, per una PMI.

È facile comprendere come non sarebbe né possibile né logico prefigurare o suggerire risposte standard, tanto diverse sono le situazioni, diversi sono i settori di attività di ciascuna impresa, nonché i paesi e le aree ove essa opera. Ciononostante è sicuramente utile fornire qualche suggerimento che deriva dallo studio della casistica.

Più specificamente le attività volte a rimediare alle violazioni dei diritti umani possono essere raggruppate in due categorie: pronto soccorso e terapie.

Pronto soccorso

In primo luogo se vi sono misure o azioni che, appena messe in opera, garantiscono la prevenzione di una possibile violazione dei diritti umani o la sua immediata cessazione, porle in essere è sicuramente una responsabilità, se non un obbligo dell'impresa. Come si è detto sopra, venendo alla luce una discriminazione salariale, basata sul sesso o sulla componente etnica di appartenenza, è certamente possibile rimediarevi immediatamente, attraverso un adeguamento della remunerazione del personale penalizzato.



Terapie

Ma vi sono anche situazioni più complesse. Se nel processo di assunzione di dipendenti o lavoratori l'impresa si servisse di un locale ufficio di collocamento (o analoga struttura), ed esso stranamente proponesse soltanto personale maschile, o soltanto quello appartenente a specifici gruppi etnici o religiosi, rimediare al problema potrebbe essere meno facile. Potrebbe infatti essere possibile procedere ad assunzioni dirette, ma ove ciò non fosse permesso dalla legislazione locale, si potrebbe soltanto aprire un dialogo con l'ufficio di collocamento, manifestando l'esigenza di offrire le opportunità di assunzione indiscriminatamente a tutti coloro che possiedono le necessarie qualifiche professionali.

Inutile dire che tali considerazioni valgono anche in aree ben definite di paesi industrializzati, inclusa l'Italia, ove le discriminazioni potrebbero colpire gruppi vulnerabili e deboli come gli immigrati, gli africani o le persone di religione islamica.

B. METODI ED AZIONI PER PREVENIRE LE VIOLAZIONI

Più volte in questa guida introduttiva si è accennato al fatto che l'adeguamento al sistema di protezione dei diritti umani sarà, nella gran parte dei casi, più il risultato dello sviluppo di un percorso, che dell'adozione di un singolo atto o decisione aziendale. È ovviamente impossibile indicare un percorso standard, ma è utile attirare l'attenzione delle imprese sulle principali componenti di questo percorso, quelle

che potrebbero essere alla base di un progressivo adeguamento di una piccola o media impresa al sistema universale dei diritti umani. Le tipologie delle azioni ipotizzabili sono le seguenti:

- 1. Elaborazione di un codice di condotta**, che descriva i valori adottati e i diritti umani rispettati nella azienda da divulgare all'interno e all'esterno della stessa.
- 2. Programmazione di azioni informative e formative**, volte a sensibilizzare i dirigenti e il personale sul significato ed i metodi di adeguamento ai diritti umani che l'impresa intende adottare.
- 3. Creazione e/o rafforzamento di strumenti di monitoraggio e di denuncia delle violazioni**, a disposizione del personale e dei soggetti terzi.
- 4. Informazione delle associazioni imprenditoriali o di altri gruppi di imprese** circa le problematiche che l'impresa non è in grado di affrontare o risolvere da sola.
- 5. Varo di azioni di 'engagement'** e cioè di collaborazione ed impegno sociale nei confronti di gruppi e comunità vicine all'impresa, cioè quelli che sono in vario modo coinvolti nella sua attività.



I Adozione di codici di condotta e comunicazione

Una 'politica di rispetto dei diritti umani' è una dichiarazione adottata dall'impresa e rappresenta il primo passo nella via per giungere all'applicazione di tali principi. In genere essa menziona le principali fonti e standard riguardanti i diritti umani che l'impresa si impegna a rispettare. La politica sui diritti umani indica inoltre in che modo l'impresa intenda applicare tali principi nell'ambito delle sue attività operative, anche al fine di identificare con precisione quali principi e regole sui diritti umani siano applicabili alle sue attività. In altre parole, una politica in questo settore è il risultato di una analisi volta ad identificare i diritti umani che siano a maggior rischio di essere violati in base al suo specifico settore di attività. Tale politica può essere realizzata attraverso l'adozione di un codice di condotta, una dichiarazione sui valori adottati dall'impresa anche in base alla propria filosofia di responsabilità sociale, o addirittura soltanto comunicata oralmente. Di fatto, per quanto riguarda la gran parte delle PMI (che per la loro dimensione dispongono di limitate risorse umane e finanziarie), le politiche di questo settore sono spesso manifestate oralmente o soltanto

l'espressione del comportamento dei proprietari e dei manager. Inoltre, una volta adottata una politica di rispetto dei diritti umani è essenziale renderla nota sia internamente (ai dipendenti e al personale) che esternamente (ai subfornitori, clienti, consumatori, partner d'affari ecc.).

II. Azioni informative e formative volte a sensibilizzare i dirigenti ed il personale

L'impresa potrebbe avere iniziato l'attività di accertamento della sua posizione sul rispetto dei diritti umani, perché essa è già persuasa e motivata ad ottenere tale adeguamento. Ciò per diverse ragioni, ad esempio per evitare rischi di danni materiali o reputazionali, oppure per motivi etici. Ma l'impresa potrebbe aver iniziato tale accertamento anche soltanto per valutare l'importanza del problema, o meglio, per capire se e in che misura valga la pena di entrare in un percorso di adeguamento. Qualora l'impresa avesse deciso di rendersi adempiente al sistema dei diritti umani, l'informazione, la sensibilizzazione ed il coinvolgimento del personale non saranno soltanto doverosi, ma anche necessari per assicurare il successo finale del percorso



di adeguamento. L'impresa organizzerà quindi momenti di incontro con il proprio personale per informarlo della necessità di rispettare i diritti umani nell'attività aziendale, illustrando i vantaggi etici, ma anche materiali e facendo appello ai dirigenti e a tutti i dipendenti perché offrano la propria collaborazione per realizzare il programma di adeguamento. Molto utile si è rivelato in molte imprese il ricorso ad esperti esterni (o rappresentanti di altre imprese) per confermare l'importanza del rispetto di tali norme, per evitare i rischi, ma anche per aumentare il consenso sociale sui prodotti o i servizi dell'impresa. Relativamente diversa potrebbe essere la posizione di quell'impresa che non avesse già preventivamente deciso di adottare un percorso di adeguamento al sistema dei diritti umani, ma che avesse lanciato soltanto una prima analisi per valutarne rischi e benefici. In questo secondo caso, sarebbe bene varare le attività di informazione e coinvolgimento del personale soltanto una volta presa la decisione di entrare nel percorso di adeguamento. Infatti è essenziale notare come una volta che il percorso sia stato messo a punto e condiviso con il personale, esso diventa praticamente irreversibile. L'impresa potrà certamente

incontrare difficoltà, ritardi e sospensioni, ma tali problemi dovranno essere dovuti a difficoltà oggettive e non a fatti che potrebbero essere attribuiti dai dipendenti a ripensamenti da parte dell'impresa. La delusione delle aspettative potrebbe rivelarsi estremamente dannosa nei rapporti fra la stessa impresa e i lavoratori, ma anche con le comunità circostanti.

III. Creazione e/o rafforzamento di strumenti di monitoraggio e denuncia

Una volta deciso il percorso di adeguamento, soprattutto allorché esso fosse stato comunicato al personale, è essenziale attivare quanto prima strumenti di monitoraggio, di controllo e di denuncia a disposizione dei dipendenti, ma anche dei terzi (come consumatori, rappresentanti delle comunità locali, organizzazioni della società civile) che permettano all'impresa di conoscere quanto prima i rischi di violazione dei diritti umani e quindi di porvi tempestivamente rimedio. Come si è già illustrato sopra, tali strumenti sono ben noti: si tratta di linee telefoniche riservate, caselle di posta elettronica, ma anche l'organizzazione di momenti d'ascolto diretto delle



osservazioni e delle attese dei dipendenti e dei terzi. Occorre sottolineare come la presenza di questi sistemi di denuncia non solo consente all'impresa un efficace monitoraggio della situazione (soprattutto durante lo sviluppo del percorso di adeguamento), ma in caso di controversie fornisce alle autorità pubbliche, ed in particolare a quelle giudiziarie, la prova concreta della volontà dell'impresa di rispettare i diritti umani. In tal modo l'impresa dimostra una cultura aziendale che considera i diritti umani come parametri fondamentali della sua attività. E in molti paesi del mondo la prova di questa cultura aziendale rappresenta un elemento essenziale per definire e valutare la responsabilità dell'impresa in caso di violazioni o presunte violazioni dei diritti umani.

IV. Coinvolgere associazioni imprenditoriali o altri gruppi di imprese

Come si è evidenziato, è purtroppo vero che molto spesso evitare oppure rimediare a violazioni di diritti umani, non dipenda unicamente dalla volontà dell'impresa, ma da situazioni del mercato o condizioni giuridiche e sociali della società, del paese o dell'area ove l'impresa opera.

Un fornitore o subfornitore sospettato di violare i diritti umani, può essere sostituito facilmente in presenza di un altro fornitore o subfornitore in grado di offrire un analogo prodotto o servizio a condizioni equipollenti. Se non fosse invece possibile sostituire il fornitore (o subfornitore) ciò potrebbe causare un grave danno all'impresa, a volte addirittura irrimediabile. In molti casi il problema potrebbe essere positivamente affrontato - e forse anche risolto - da un gruppo di imprese o da una associazione che le rappresenta. Le necessità di una singola impresa potrebbero non giustificare la scelta di un nuovo fornitore di materia prima o sottoprodotti, ma se tale scelta fosse operata da un numero maggiore di imprese, tale sostituzione potrebbe diventare economicamente praticabile. Se tutte le imprese che operano in un paese o in una determinata area si rivolgessero insieme al locale ufficio di collocamento chiedendo di proporre dipendenti e lavoratori senza discriminazioni di sesso, cultura, religione od etnia, è probabile che esso dovrebbe tener conto della richiesta in maggior misura che nel caso di una sola impresa. Come mostra molto bene il caso di alcune aree del nostro



paese ove è particolarmente presente ed attiva la criminalità organizzata, la reazione collettiva delle imprese si è dimostrata molto più efficace di tutte le denunce ed altre azioni intraprese singolarmente. Fra l'altro, non bisogna dimenticare che in molti paesi o aree, un gruppo di imprese può rappresentare la fonte di sostentamento per una parte significativa della popolazione, rafforzando così sostanzialmente il potere contrattuale verso autorità pubbliche o controparti economiche e commerciali.

V. Mettere in cantiere azioni di 'engagement'

Con questo termine inglese si indicano tutte quelle attività di tipo sociale, spesso attuate dalle imprese a beneficio delle comunità ad esse più vicine. Può trattarsi di semplice filantropia, come quando si aiutano le componenti più vulnerabili e povere, come gli orfani, le vedove, o gruppi indigeni svantaggiati. Può trattarsi, però, anche di interventi più mirati e volti a collocare meglio e più attivamente l'impresa nel contesto della comunità sociale nella quale opera, al fine di stabilire con essa un rapporto positivo, di consenso e di sinergia. Vengono alla mente

giardini d'infanzia che consentono alle donne di lavorare nelle fabbriche, scuole di formazione professionale che creano i lavoratori per l'impresa od altre forme di assistenza a piccole e micro imprese locali, nell'obiettivo di utilizzarle successivamente come fornitori o subfornitori di beni e servizi. Ovviamente queste attività di impegno sociale non sono obbligatorie, né fanno tecnicamente parte del percorso di adeguamento ai diritti umani: ciononostante il successo di molte grandi imprese che hanno attuato vasti e significativi programmi di 'engagement' nei loro rapporti con la società civile, dimostra chiaramente quanto essi siano importanti per un corretto e positivo inserimento dell'impresa nel contesto sociale ove essa opera.



CONCLUSIONI

Come nella medicina i rimedi possono essere un toccasana. Se il cattivo funzionamento di una macchina mette a rischio la sicurezza del lavoratore, il rimedio può essere facile e definitivo. Basterà ripararla. Ma se alcune unità del personale sono soggette ad abusi ed angherie per la loro razza, religione od orientamento sessuale, rimediare a questi cattivi comportamenti potrebbe richiedere un'azione di sensibilizzazione con tempi più lunghi e risultati incerti. Altre volte potrebbe non essere possibile rimediare facendo tornare le cose com'erano prima. Se i camion che trasportano prodotti e materiali per conto dell'impresa provocano agli abitanti del quartiere un forte e fastidioso rumore che non esisteva prima, nonché un pericolo soprattutto per i bambini abituati a giocare in strada, il

problema potrebbe non avere soluzioni se non esistono strade alternative. Ecco allora che l'impresa potrebbe sviluppare azioni di engagement per compensare in qualche modo il disagio e i rischi che essa crea: si potrebbe riparare la scuola locale o fornire agli studenti materiale didattico, oppure uno scuola bus che eviti loro di utilizzare la strada.

Appare quasi ovvio quindi che le azioni di rimedio sono tanto diverse e numerose quanto diverse e numerose sono le situazioni cui esse dovrebbero far fronte. È utile osservare però che per molte misure di rimedio l'uso di esperti, soprattutto se appartenenti alla cultura locale, è spesso lo strumento più efficace per identificare e dimensionare i rimedi più adatti agli individui e ai gruppi interessati.



CHI È AVSI

La Fondazione AVSI è una Organizzazione Non Governativa, Onlus, nata nel 1972 e riconosciuta al Consiglio Economico e Sociale delle Nazioni Unite. La sua missione è promuovere la dignità della persona attraverso attività di cooperazione allo sviluppo con particolare attenzione all'educazione, nel solco della Dottrina Sociale Cattolica. Nel 2013 ha realizzato 136 progetti in 37 paesi di Africa, America Latina, Caraibi, Medio Oriente, Est Europa e Asia e ha accompagnato col sostegno a distanza 28.531 bambini e ragazzi.



www.avsi.org

AVSI ITALY

20158 Milano, Via Legnone, 4 • Ph. +39.02.6749881 - milano@avsi.org
47521 Cesena (FC), Via Padre Vicinio da Sarsina, 216 • Ph. +39.0547.360811 - cesena@avsi.org

www.avsi.org

