



DUE DILIGENCE SUI DIRITTI UMANI

UN KIT DI STRUMENTI
SINDACALI

19 dicembre 2022

 *Progressive
Policies*

with the support of



Ringraziamenti:

Questo rapporto è stato redatto da Séverine PICARD di Progressive Policies.

Un ringraziamento particolare va alle seguenti persone, le cui informazioni sono state preziose:

Annika Flaten (Direttrice, UNI Europa), Lisa Nathan (Investor Engagement Advisor, UNI Global), Mathias Bolton (Head of Commerce, UNI Global), Daniel Fernandez (Segretario Graphical, UNI Europa), Nicola Konstantinou (Head of Graphical and Packaging, UNI Global), Maureen Hick (Director, UNI Europa Finance), Angelo Di Cristo (Head of Department, UNI Global Finance), Birte Dedden (Director, UNI Europa ICTS), Ben Parton (Head of UNI ICTS), Mark Bergfeld (Director, Property Services e UNICARE, UNI Europa), Tony Berggren (Coordinatore CAE, Sidacato svedese dei Lavoratori della silvicoltura, del legno e della grafica)

SOMMARIO

VALUTARE LA DUE DILIGENCE SUI DIRITTI UMANI – UNA LISTA DI CONTROLLO SINDACALE	3
I. POLITICA AZIENDALE PER UNA CONDOTTA RESPONSABILE DELLE IMPRESE	3
II. MAPPATURA DEI RISCHI – CATENA DEL VALORE TRASPARENTE	4
III. MAPPATURA DEI RISCHI – IDENTIFICAZIONE DEI RISCHI PER I DIRITTI DEI LAVORATORI	5
IV. AFFRONTARE I RISCHI	7
V. TRACCIARE L'ATTUAZIONE E I RISULTATI	8
VI. SISTEMI PER LA GESTIONE DEI RECLAMI	9
INTRODUZIONE	10
SEZIONE I: COMPRENDERE LA DUE DILIGENCE SUI DIRITTI UMANI	11
1.1 La DDDU in sintesi	11
1.2 Perché la DDDU? L'ascesa delle catene globali del valore e del programma per una condotta d'impresa responsabile	12
1.3 Concetti principali	13
SEZIONE II: PERCHÉ LA DDDU È IMPORTANTE PER I LAVORATORI?	15
2.1 Le opportunità: migliore applicazione dei diritti sindacali	15
2.2 I rischi: un processo guidato da e per le imprese	16
2.3 Come viene attualmente applicata la DDDU – pratiche nel settore dei servizi	17
SEZIONE III: UNA GUIDA PASSO-PASSO ALLA DDDU	19
Dove cercare per identificare le pratiche esistenti	19
Fase 1: Incorporare la condotta d'impresa responsabile nelle politiche e nei sistemi di gestione	19
Fase 2: Identificare e valutare gli impatti negativi nelle operazioni, nelle catene di approvvigionamento e nelle relazioni commerciali	21
Portata della mappatura dei rischi	21
I diritti sindacali in quanto diritti umani fondamentali	23
Identificare i rischi	25
Cosa cercare in un piano di due diligence	25
Cosa fare in assenza di due diligence	27
Fase 3: Cessare, prevenire o attenuare gli impatti negativi	32
I diritti sindacali come diritti abilitanti	33
Cosa cercare in un piano di due diligence	33
Cosa fare se un piano d'azione è incompleto	34
Fase 4: Tenere traccia dell'attuazione e dei risultati	36
Fase 5: Comunicare come vengono fronteggiati gli impatti	38
Fase 6: Provvedere o collaborare al rimedio, se del caso	38

SEZIONE IV: FONTI DI PRESSIONE IN CASO DI PRATICHE DDDU ASSENTI O CARENTI 39**CONCLUSIONE 41****ALLEGATO – PANORAMICA DEI PRINCIPALI STRUMENTI DDDU 42**

Un menu da cui scegliere	42
Obbligatorio vs. volontario	42
La prossima direttiva UE	43
I Principi guida delle Nazioni Unite su imprese e diritti umani	43
Le linee guida dell'OCSE per le aziende multinazionali	44
Dichiarazione tripartita dell'OIL sui principi relativi alle multinazionali e alla politica sociale	45
Regolamenti europei settoriali	45
Informazioni di carattere non finanziario nell'UE	46
Iniziative nazionali	47
Iniziative degli stakeholder	48
Iniziative multi-stakeholder	48
Iniziative guidate dai lavoratori	48

Riquadro 1: Impegno con i sindacati – esempi di pratiche	20
Riquadro 2: Mappatura della catena del valore – esempi di pratiche	22
Riquadro 3: Esempi di valutazioni di rilevanza e materialità	24
Riquadro 4: Esempi di rischi nei servizi di informazione, comunicazione, tecnologia e servizi correlati («ICTS»)	28
Riquadro 5: Esempi di rischi nel settore finanziario	29
Riquadro 6: Esempi di rischi nel settore del commercio	30
Riquadro 7: Esempi di rischi nel settore grafica e packaging	31
Riquadro 8: Esempi di rischi nei settori Servizi immobiliari e Servizi di assistenza	31
Riquadro 9: Esempio di un piano d'azione debole	34
Riquadro 10: Esempi di accordi quadro globali per l'applicazione dei diritti dei lavoratori	35
Riquadro 11: Monitoraggio della DDDU – esempi di pratiche	37
Riquadro 12: Il coinvolgimento dei sindacati nella DDDU – una lista di cose da fare	40

Figura 1: Processo di due diligence e misure di supporto	11
Figura 2: Condotta d'impresa responsabile integrata: cosa cercare	19
Figura 3: Mappatura del rischio – cosa cercare	21
Figura 4: Piani d'azione – cosa cercare	32
Figura 5: Monitoraggio/Audit – cosa cercare	36
Figura 6: Comunicazioni – cosa cercare	38
Figura 7: Rimedio – cosa cercare	38

Tabella 1: Principali fonti per la DDDU – un riepilogo	14
--	----

VALUTARE LA DUE DILIGENCE SUI DIRITTI UMANI – UNA LISTA DI CONTROLLO SINDACALE

Questa lista di controllo è stata redatta all'attenzione dei rappresentanti dei lavoratori nelle alleanze sindacali e nei Comitati aziendali europei («CAE») che intendono valutare la qualità e la pertinenza degli attuali processi di due diligence sui diritti umani («HRDD»). Segue le raccomandazioni del toolkit sindacale pubblicato dall'UNI per processi efficaci che possano affrontare la violazione dei diritti dei lavoratori nelle catene del valore.

La lista di controllo affronta i seguenti argomenti:

1. Politica aziendale per una condotta responsabile delle imprese
2. Mappatura dei rischi – Catene del valore trasparenti
3. Mappatura dei rischi – Identificazione dei rischi per i diritti dei lavoratori
4. Affrontare i rischi
5. Tracciare l'attuazione e i risultati
6. Sistemi per la gestione dei reclami

Le bandiere verdi  indicano buone pratiche che possono aiutare a garantire risultati efficaci. Le bandiere rosse  evidenziano una potenziale violazione degli obblighi HRDD. Ulteriori spiegazioni ed esempi su ogni argomento possono essere trovati nelle sezioni corrispondenti del toolkit sindacale.

I rappresentanti dei lavoratori troveranno spesso le risposte alle domande nella relazione annuale della loro azienda. Questa lista di controllo può anche servire come guida per i CAE e le alleanze sindacali per richiedere informazioni pertinenti alla direzione.

Raccomandiamo ai rappresentanti dei lavoratori di coordinarsi con UNI in particolare sui seguenti punti: controllo incrociato dei rischi identificati nell'intera catena del valore, esistenza di un accordo quadro globale, soluzione adeguata in caso di violazione degli obblighi HRDD.

I. POLITICA AZIENDALE PER UNA CONDOTTA RESPONSABILE DELLE IMPRESE

L'HRDD dovrebbe essere un processo continuo, integrato in tutte le attività commerciali. Le aziende dovrebbero garantire il coinvolgimento attivo dei sindacati. Mentre la conduzione dell'HRDD è responsabilità della direzione, un impatto significativo sui diritti dei lavoratori può avvenire solo con il pieno coinvolgimento dei sindacati.

D1. L'azienda ha creato un dipartimento destinato all'HRDD?

☐		a. Sì
☐		b. No
☐		c. Altro (specificare):

D2. In che modo l'azienda si impegna con i sindacati nel condurre l'HRDD?

☐		a. Accordo quadro globale
☐		b. Punto permanente nell'agenda del CAE/alleanza sindacale
☐		c. Audit sociale realizzato dal settore della RSI
☐		d. Sondaggio tra i dipendenti (che sostituisce la consultazione dei rappresentanti dei lavoratori)
☐		e. Iniziativa multi-stakeholder
☐		f. L'azienda non si impegna con i sindacati

Osservazione: l'audit sociale e l'iniziativa multi-stakeholder che non coinvolgono i rappresentanti dei lavoratori e/o i sindacati dovrebbero essere considerati come una potenziale violazione degli obblighi HRDD.

II. MAPPATURA DEI RISCHI – CATENA DEL VALORE TRASPARENTE

Le aziende dovrebbero fornire informazioni sufficienti sulle loro attività commerciali per permettere ai rappresentanti dei lavoratori di valutare la natura e la portata dei rischi in materia di diritti umani.

D3. L'azienda condivide le informazioni sui suoi fornitori (ad esempio la produzione da parte delle filiali, degli intermediari, dei fornitori di primo livello)?

☐		a. Sì, l'azienda fornisce informazioni sui fornitori: tipologia, numero e percentuale delle forniture totali
☐		b. L'azienda fornisce solo informazioni generali sui fornitori
☐		c. L'azienda non fornisce informazioni sui fornitori

D4. A parte i fornitori, l'azienda condivide informazioni sui partner commerciali regolari (ad es.: filiali, franchising, licenze, subappaltatori, agenzie di lavoro temporaneo)?

☐		a. Sì, l'azienda fornisce informazioni dettagliate sui partner commerciali: tipologia, numero e volume delle operazioni
☐		b. L'azienda fornisce solo informazioni generali sui partner commerciali
☐		c. L'azienda non fornisce informazioni sui partner commerciali

D5. L'azienda può condividere una lista di tutti i partner commerciali?

☐		a. Sì, questa lista è pubblica
☐		b. Sì, ai rappresentanti dei lavoratori
☐		c. No

D6. È disponibile una ripartizione dettagliata dei paesi in cui sono stabiliti i partner commerciali regolari?

☐		a. Sì, l'azienda fornisce una lista di partner commerciali, per paese e rispettivo volume delle operazioni
☐		b. L'azienda fornisce una lista di partner commerciali, per paese, ma non specifica il volume delle operazioni
☐		c. No, l'azienda non fornisce informazioni dettagliate sui partner commerciali regolari

D7. L'azienda fornisce informazioni su tutti i paesi in cui impiega lavoratori?

☐		a. Sì, l'azienda fornisce una ripartizione della forza lavoro su base paese per paese
☐		b. L'azienda fornisce una ripartizione della forza lavoro, ma solo su base regionale
☐		c. No, l'azienda non fornisce informazioni dettagliate sul numero e l'ubicazione dei lavoratori

III. MAPPATURA DEI RISCHI – IDENTIFICAZIONE DEI RISCHI PER I DIRITTI DEI LAVORATORI

La violazione dei diritti dei lavoratori dovrebbe essere ai primi posti nella mappatura dei rischi aziendali. Anche in questo caso, i rappresentanti dei lavoratori dovrebbero essere consultati per garantire che rischi potenzialmente significativi per i diritti dei lavoratori non siano messi da parte troppo presto nel processo di mappatura dei rischi.

D8. I diritti sindacali sono identificati come diritti umani fondamentali?

La libertà di associazione, il diritto di organizzarsi sindacalmente e di contrattazione collettiva sono diritti fondamentali dei lavoratori, garantiti dalle norme internazionali.

I diritti umani fondamentali risaltano sempre in una mappatura dei rischi perché sono a rischio con un impatto negativo molto grave in tutte le attività dell'azienda. Al contrario, un'analisi di materialità implica una valutazione soggettiva da parte di soggetti interni ed esterni (ad esempio investitori, azionisti, lavoratori).

☐		a. Sì, i diritti sindacali sono identificati come diritti umani fondamentali
☐		b. L'azienda identifica i rischi per i diritti sindacali ma questi non sono prioritari
☐		c. L'azienda non identifica i diritti sindacali come possibili rischi

D9. In che modo l'azienda ha coinvolto i rappresentanti dei lavoratori nella mappatura dei rischi?

☐		a. Attraverso la consultazione dei rappresentanti dei lavoratori
☐		b. Unicamente attraverso i sondaggi del personale
☐		c. L'azienda non si è impegnata con i rappresentanti dei lavoratori nella mappatura dei rischi

D10. Sono stati identificati i rischi per i diritti dei lavoratori?

☐		a. Sì
☐		b. No, l'azienda non identifica nessun rischio per i diritti dei lavoratori

D11. L'azienda segnala situazioni che possono aumentare i rischi per i lavoratori?

Le seguenti situazioni possono in particolare aumentare i rischi per i lavoratori:

- *attività in paesi a rischio, come documentato dall'ITUC Global Rights Index;*
- *esternalizzazione di attività ad alta intensità di lavoro (ad esempio a subappaltatori o agenzie di lavoro temporaneo);*
- *lavoro svolto da una categoria vulnerabile di lavoratori (ad esempio lavoratori migranti);*
- *rischi significativi per la salute e la sicurezza (ad esempio uso di sostanze chimiche, lavori di manutenzione pericolosi).*

☐		a. Sì
☐		b. No
☐		c. L'azienda non si occupa dei diritti dei lavoratori

D12. L'elenco dei rischi per i diritti dei lavoratori risponde alle sue preoccupazioni?

☐		a. Sì, la mappatura è sufficientemente dettagliata e completa
☐		b. In parte: la mappatura è troppo vaga
☐		c. In parte: mancano alcuni rischi
☐		d. L'azienda non si occupa dei diritti dei lavoratori

IV. AFFRONTARE I RISCHI

Sulla base dei rischi identificati, l'azienda dovrebbe cessare quelle attività che causano un impatto negativo sulla violazione dei diritti umani. L'azienda dovrebbe anche sviluppare un piano per prevenire o almeno mitigare i potenziali impatti futuri.

D13. L'azienda si impegna a garantire il rispetto dei diritti sindacali nelle sue attività e nella catena globale del valore?

☐		a. Sì
☐		b. No

D14. L'azienda ha sottoscritto un accordo quadro globale?

☐		a. Sì
☐		b. No

D15. Il piano d'azione dell'azienda contiene una o più delle seguenti misure?

☐		a. Formazione e sviluppo delle capacità per la promozione del lavoro dignitoso e dei diritti sindacali
☐		b. Azioni per affrontare i problemi di salute e sicurezza, compresa l'elezione di comitati di salute e sicurezza in tutti gli stabilimenti
☐		c. Rivedere i modelli di business rischiosi (ad es.: esternalizzazione, lavoro tramite agenzie di lavoro temporaneo)
☐		d. Rivedere le attività in paesi ad alto rischio
☐		e. Codici di condotta dei fornitori/partner commerciali
☐		f. Cessione/cessazione di relazioni commerciali
☐		g. Altro: si prega di specificare
☐		h. No, il piano d'azione non contiene misure concrete per affrontare i rischi per i diritti dei lavoratori

D16. Il piano d'azione risponde ai rischi elencati nella mappatura (vedi sopra D10)?

☐		a. Sì
☐		b. No, ma i rischi più importanti sono affrontati
☐		c. No

V. TRACCIARE L'ATTUAZIONE E I RISULTATI

Le aziende dovrebbero riferire sul modo in cui affrontano i diritti umani e dei lavoratori. L'obiettivo per i rappresentanti dei lavoratori è garantire un miglioramento continuo del processo di due diligence attraverso un monitoraggio permanente e congiunto.

D17. L'azienda ha creato un sistema di monitoraggio permanente?

☐		a. Sì
☐		b. No

D18. I rappresentanti dei lavoratori sono associati al monitoraggio dei rischi per i diritti dei lavoratori?

☐		a. Sì
☐		b. No

D19. L'azienda ha fornito uno o più dei seguenti indicatori per valutare i progressi?

☐		a. Ripartizione dettagliata della forza lavoro e dell'andamento delle attività nei paesi ad alto rischio
☐		b. Copertura della contrattazione collettiva a livello globale e per paese
☐		c. Numero di incontri con CAE/alleanze sindacali/UNI
☐		d. Presenza di comitati eletti per la salute e la sicurezza
☐		e. Andamento della rotazione del personale
☐		f. Numero di incidenti sul lavoro
☐		g. Informazioni sulle imposte societarie, in linea con lo standard GRI 207
☐		h. Altro (specificare)
☐		i. L'azienda non fornisce nessun indicatore obiettivo

VI. SISTEMI PER LA GESTIONE DEI RECLAMI

Se si verificasse un impatto negativo sui diritti umani nonostante la due diligence, dovrebbe essere disponibile una soluzione. Questo punto è particolarmente rilevante per i quadri volontari dove le conseguenze legali dovute a una due diligence assente o debole non sono chiare. A seconda degli strumenti, le procedure per porvi rimedio possono talvolta essere disponibili attraverso un sistema indipendente, esterno all'azienda.

D20. L'azienda ha istituito un sistema per i lavoratori per presentare un reclamo?

☐		a. Sì
☐		b. No

D21. I sindacati sono associati al sistema di gestione dei reclami?

☐		a. Sì. Si prega di specificare:
☐		b. No

INTRODUZIONE

La due diligence è uno standard di diligenza inteso ad analizzare e mitigare i rischi derivanti da una decisione commerciale o di investimento. La due diligence in materia di diritti umani è riconosciuta da numerosi strumenti autorevoli a livello mondiale ed è ormai ampiamente considerata uno strumento essenziale per consentire alle multinazionali di essere all'altezza delle loro responsabilità nei confronti delle persone e del pianeta. Considerato che i paesi di tutto il mondo stanno introducendo quadri di due diligence nei loro ordinamenti giuridici nazionali, e che l'Unione europea dovrebbe presto emanare un proprio standard vincolante, sta prendendo vigore uno slancio verso la due diligence obbligatoria in materia di diritti umani.

Il movimento sindacale è interessato molto da vicino dalla due diligence. In effetti, le preoccupazioni per le continue violazioni dei diritti umani e dei lavoratori nelle catene del valore, tra cui la libertà di associazione e il diritto alla contrattazione collettiva, si stanno moltiplicando. La pandemia di COVID-19 ha creato ulteriori problemi: i sindacati hanno segnalato casi di mancato pagamento dei salari e di licenziamenti in tronco nelle catene di fornitura stravolte, violazioni della salute e della sicurezza dei lavoratori in prima linea e un aumento dei dispositivi di sorveglianza, ad esempio per i lavoratori a distanza. Questi motivi hanno spinto il movimento sindacale a unirsi alle organizzazioni della società civile nel chiedere quadri obbligatori di due diligence.

Oltre agli aspetti giuridici dei quadri di due diligence, un aspetto fondamentale per la solidità dei processi è lo stretto coinvolgimento dei rappresentanti dei lavoratori. Nel 2021, UNI Europa ha lanciato un progetto biennale per responsabilizzare i rappresentanti dei lavoratori e le reti sindacali per processi di due diligence solidi ed efficaci. Tra le altre iniziative di formazione, il progetto propone di creare un kit di strumenti sindacali sulla due diligence dei diritti umani come risorsa per gli affiliati di UNI Europa e non solo.

Questo toolkit persegue un duplice obiettivo:

- 1. Aumentare la consapevolezza dell'importanza della due diligence sui diritti umani per i lavoratori, delle opportunità e dei rischi che presenta**
- 2. Fornire indicazioni pratiche sui passi che i rappresentanti dei lavoratori devono intraprendere per garantire processi significativi**

Si basa su ricerche a tavolino, colloqui con rappresentanti di UNI Europa e UNI Global e sessioni di formazione con membri di comitati aziendali europei e alleanze sindacali. I destinatari sono i comitati aziendali europei e le alleanze sindacali, in particolare in cinque settori di UNI Europa: Finanza, Commercio, Grafica/Stampa, Servizi immobiliari e UNICARE, e Servizi di tecnologia dell'informazione e della comunicazione (ICTS).

La sezione 1 descrive il concetto di due diligence dei diritti umani e offre le prime raccomandazioni per una strategia sindacale. La sezione 2 parte dalle pratiche attuali per illustrare l'importanza di processi solidi per i lavoratori. La sezione 3 fornisce una guida passo passo, proponendo azioni concrete che sindacati e rappresentanti dei lavoratori possono intraprendere. La sezione 4 esamina le possibili fonti di pressione in caso di due diligence scarsa o assente. In allegato si riporta una panoramica dettagliata degli strumenti di due diligence esistenti in materia di diritti umani.

SEZIONE I: COMPRENDERE LA DUE DILIGENCE SUI DIRITTI UMANI

Questa sezione fornisce informazioni contestuali sulla due diligence dei diritti umani (di seguito «DDD»): definizione (1.1), obiettivi (1.2) e nozioni chiave (1.3).

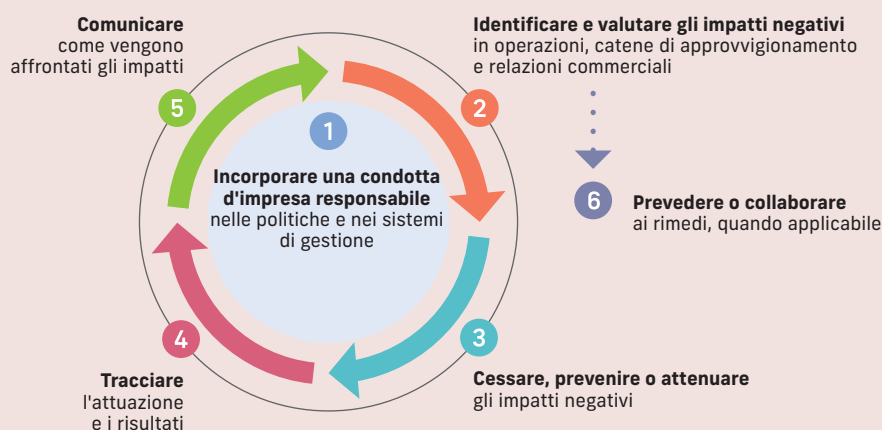
1.1 LA DDD IN SINTESI

Il 2011 ha visto l'emergere della DDD come nuovo standard di diligenza. Al di là dei rischi finanziari, ci si aspetta che le imprese indaghino anche sui potenziali abusi dei diritti umani nelle loro attività. Più nello specifico, le Nazioni Unite hanno definito la DDD come **il processo attraverso il quale le imprese commerciali « identificano, prevengono, mitigano e rendono conto di come affrontano gli impatti negativi sui diritti umani provocati dalle loro attività »**¹. Secondo l'OCSE, la DDD dovrebbe far parte integrante del processo decisionale aziendale e dei sistemi di gestione del rischio. A differenza di altre forme di diligenza, la DDD non riguarda la gestione dei rischi materiali per l'azienda; è intesa a gestire gli impatti negativi sui diritti umani delle parti interessate, compresi i lavoratori e le comunità.²

La DDD promuove quindi un approccio al capitalismo basato sugli stakeholder, secondo il quale le aziende sono orientate a servire gli interessi di tutti i loro stakeholder e non solo degli azionisti.

La DDD cerca di integrare gli aspetti relativi ai diritti umani in tutta la catena aziendale del valore. Comporta diverse fasi, che vanno dall'integrazione formale di una condotta aziendale responsabile nei sistemi di gestione dei rischi alla rendicontazione di come i rischi sono stati affrontati. La sezione 3 del toolkit fornisce una guida passo passo alla DDD in linea con il processo illustrato nella figura 1 qui di seguito.

Figura 1: Processo di due diligence e misure di supporto



(Fonte: OCSE, 2018)

1 UNGP, Principio 17

2 OCSE (2011), *Linee guida dell'OCSE destinate alle imprese multinazionali*, p.23

1.2 PERCHÉ LA DDDU? L'ASCESA DELLE CATENE GLOBALI DEL VALORE E DEL PROGRAMMA PER UNA CONDOTTA D'IMPRESA RESPONSABILE

La DDDU va vista come uno sforzo per ripristinare una condotta aziendale responsabile nei mercati globali. Paesi di tutto il mondo si sono impegnati a garantire i diritti umani in linea con gli standard internazionali emanati in particolare dalle Nazioni Unite («ONU»), dall'Organizzazione Internazionale del Lavoro («OIL»), dal Consiglio d'Europa e dall'Unione europea («UE»). Eppure la loro attuazione presenta gravi carenze.

Secondo l'OIL, 152 milioni di bambini erano ancora vittime di lavoro minorile nel 2016. Nello stesso anno, venticinque milioni di uomini, donne e bambini sono stati soggetti a forme di lavoro forzato. Molti dibattiti sulla violazione dei diritti umani sono incentrati su queste problematiche. L'importante impatto dei diritti sindacali sulle pratiche occupazionali inaccettabili è meno menzionato. Eppure, più del 40% della popolazione mondiale vive in paesi che non si impegnano a rispettare la libertà di associazione e il diritto alla contrattazione collettiva. In molti dei paesi che hanno ratificato le Convenzioni fondamentali dell'OIL, le violazioni di questi diritti persistono nella legge e nella pratica³. Negli ultimi nove anni, l'Indice annuale dei diritti globali dell'ITUC ha registrato attacchi senza precedenti alla libertà di parola e di riunione, passando dal 26% dei paesi nel 2014 al 41% nel 2022. Secondo l'ultima edizione dell'Indice, «*lo smantellamento sistematico degli elementi costitutivi della libertà e della democrazia sta avvenendo mediante attacchi continui ai diritti dei lavoratori e alla democrazia sul luogo di lavoro, con restrizioni al diritto di sciopero, alla libertà di parola e di riunione*»⁴.

I regimi autoritari e la mancanza di solidi meccanismi di applicazione e di ispettorati adeguatamente finanziati spiegano la difficile attuazione degli standard sui diritti umani. Sovente, gli strumenti internazionali hanno un impatto limitato nelle regioni in cui sono più necessari.

Le debolezze degli strumenti internazionali per i diritti umani sono state esacerbate dall'ascesa delle catene di valore globali. Oggi le grandi imprese rappresentano una quota notevole dell'economia globale. Le attività commerciali sono sempre più organizzate in catene del valore globali in cui affluiscono beni e servizi da diversi paesi⁵. In pratica, ciò significa che le multinazionali sono potenti attori privati in grado di strutturare le loro operazioni in tutto il mondo. Le filiali di un gruppo aziendale sono soggette alle leggi dei paesi in cui operano rispettivamente, ma **la multinazionale, in quanto entità globale, attua una strategia aziendale complessiva che le normative nazionali non possono imbrigliare.** Mediante strutture di gruppo artificiali e relazioni commerciali complesse, le multinazionali mettono i paesi in competizione tra loro e minimizzano le loro responsabilità fiscali e legali.

In sintesi, il principio della responsabilità limitata all'interno di un gruppo aziendale, in base al quale un'entità madre non può essere ritenuta responsabile per i fallimenti di una filiale, unito alla ricerca del costo più basso per la produzione e la fornitura di servizi, ha originato sostanziali timori rispetto alle grandi multinazionali che conducono regolarmente attività commerciali in violazione degli standard internazionali sui diritti umani⁶.

È in questo contesto che nasce il concetto di condotta d'impresa responsabile. **Mentre gli Stati hanno i maggiori doveri in materia di strumenti sui diritti umani, la condotta d'impresa responsabile si concentra sulla responsabilità degli attori privati.** Per condotta d'impresa responsabile si intende *l'aspettativa che le imprese possano svolgere un ruolo importante nel contribuire al progresso economico, ambientale e*

³ OIL (2020), *Documento di discussione sulla COVID-19 e sui principi e diritti fondamentali del lavoro*

⁴ *Democrazia in crisi* – ITUC GRI (globalrightsindex.org) L'Indice dei diritti globali dell'ITUC valuta i paesi in base al loro rispetto, nella legge e nella prassi, dei diritti collettivi del lavoro riconosciuti a livello internazionale, in particolare la libertà di associazione, il diritto alla contrattazione collettiva e il diritto di sciopero.

⁵ OCSE (2019), *Le imprese multinazionali nelle catene del valore nazionali*

⁶ Commissione europea (2020), *Study on due diligence requirements through the supply chain*

sociale, soprattutto quando riducono al minimo gli impatti negativi delle loro operazioni, catene di fornitura e altre relazioni commerciali⁷.

1.3 CONCETTI PRINCIPALI

Un forte coinvolgimento dei sindacati è fondamentale per una DDDU efficace. Molti strumenti sottolineano che, per essere efficace, la DDDU non dovrebbe essere esercitata unilateralmente dall'azienda. Viene spesso sottolineata l'importanza di coinvolgere le parti interessate attraverso processi interattivi, a conferma del fatto che la DDDU è realmente un processo di mitigazione dell'impatto negativo su terzi, non sull'azienda stessa. Tuttavia, la nozione di stakeholder resta a volte indefinita e alcuni strumenti possono trascurare il ruolo specifico dei sindacati e dei lavoratori.

Vi sono diversi strumenti, a livello internazionale e nazionale, con cui i sindacati possono impegnarsi. La tabella 1 riassume gli elementi chiave degli strumenti esistenti, i loro effetti giuridici e la loro rilevanza per i lavoratori. Una panoramica più dettagliata delle fonti esistenti di DDDU è riportata in allegato.

La nozione di diritti umani varia da uno strumento all'altro, ma gran parte delle norme fa riferimento a standard internazionali⁸. In particolare, la dichiarazione dell'OIL sui principi e i diritti fondamentali nel lavoro contiene parametri di riferimento dettagliati per interpretare la portata dei doveri di un'azienda nei confronti dei lavoratori.

Il presente kit di strumenti sindacali è incentrato sulla libertà di associazione e sulla contrattazione collettiva. Il dialogo sociale mitiga la pressione al ribasso sul costo del lavoro e i relativi modelli di attività più rischiosi. In più, il diritto di iscriversi a un sindacato e il diritto alla contrattazione collettiva sono diritti abilitanti: il loro rispetto consentirà il rispetto di altri diritti in termini di prassi occupazionali eque e di posti di lavoro di qualità.

Il principale responsabile della DDDU è la società che ha il controllo in un gruppo aziendale, ovvero quella che detiene il potere economico e organizzativo sulle attività del gruppo. In pratica, le società madri sono solitamente considerate esercitare il controllo.

In alcuni casi, la società madre avrà in realtà poca influenza sulle attività ordinarie dell'azienda. In particolare, società «di comodo» possono essere formalmente considerate entità madri benché si tratti di costruzioni artificiali create a scopo di elusione fiscale. Per minimizzare o spostare la responsabilità aziendale si può ricorrere anche ad altri costrutti legali. È il caso dei modelli di franchising e di outsourcing, in cui il potere effettivo è detenuto dall'affiliante/appaltatore. Tuttavia è importante guardare oltre i costrutti giuridici formali e identificare la società che detiene il controllo effettivo sulle attività aziendali.

Si noti inoltre che le controllate e le entità non di controllo potrebbero diventare portatori di obblighi se la legislazione nazionale del paese in cui sono stabilite richiede che anch'esse intraprendano processi di due diligence.

La portata della DDDU deve essere ampia. In mancanza di un ampio campo di applicazione, i quadri DDDU possono costituire un ulteriore incentivo per le multinazionali ad appaltare le attività più rischiose al fine di ridurre al minimo la propria responsabilità. Le aziende sono pertanto tenute a verificare le attività interne al proprio gruppo societario ma anche quelle dei partner commerciali. Gli strumenti DDDU descritti in dettaglio in allegato al presente toolkit si applicano quanto meno alle catene di approvvigionamento, ossia a tutte le fasi necessarie per fornire un prodotto o un servizio (ad es. approvvigionamento, fornitura, assemblaggio, logistica). Ma questo non basta. I sindacati devono garantire la portata più ampia possibile per la DDDU. Per questo la DDDU si dovrebbe applicare a tutte le attività aziendali di una catena del valore. Ciò comprende tutte le fasi, dalla fabbricazione di un prodotto o progettazione di un servizio alla vendita al consumatore finale, compresi, tra

⁷ OCSE (2018), *Guida dell'OCSE sul dovere di diligenza per la condotta d'impresa responsabile*

⁸ Una descrizione degli standard pertinenti è riportata nell'allegato

Tabella 1: Principali fonti per la DDDU – un riepilogo

Norme	Obbligatorio	Rimedi	Riferimento a libertà di associazione, diritto di organizzazione e contrattazione collettiva	Riferimento alla partecipazione degli stakeholder	Prevede un ruolo specifico per sindacati/rappresentanti dei lavoratori
UNGP			✓	✓	
Linee guida OCSE		✓ (mediazione attraverso i PCN)	✓	✓	✓
Dichiarazione tripartita dell'OIL		Terreno neutro di discussione con facilitatori qualificati	✓	✓	✓
Regolamenti europei settoriali	✓	✓			
Proposta dell'UE	✓	✓	✓	Modesto coinvolgimento degli stakeholder	Ruolo modesto
Diritto francese	✓	✓	✓	✓	✓
Diritto tedesco	✓	✓	✓	✓	✓
Proposta di legge olandese	✓	✓	✓	✓	✓
Fondazione Fair Wear		✓	✓	✓	✓
Iniziativa TruStone		✓	✓	✓	✓
Accordo del Bangladesh	✓ (alla firma)	✓	✓		✓
GFA		Secondo il GFA	✓		✓

l'altro, marketing, vendite, assistenza ai clienti e in generale tutte le attività intese ad apportare valore aggiunto al prodotto o al servizio. Anche i servizi accessori, come le pulizie e la sicurezza privata, dovrebbero essere inclusi nel processo DDDU. Le attuali pratiche di DDDU sono spesso limitate ai rischi a monte della catena del valore, cioè in relazione ai fornitori, tralasciando i rischi nei mercati a valle. Tuttavia, anche i processi di subappalto sollevano notevoli preoccupazioni.

SEZIONE II: PERCHÉ LA DDDU È IMPORTANTE PER I LAVORATORI?

Questa sezione spiega l'importanza della partecipazione attiva dei rappresentanti dei lavoratori e dei sindacati alla due diligence. Sottolinea le opportunità per il rispetto dei diritti sindacali, ma anche i rischi di processi lasciati prevalentemente in mano alla direzione. L'ultima sottosezione si basa su casi di studio condotti con affiliati UNI per far luce sulle pratiche attuali.

2.1 LE OPPORTUNITÀ: MIGLIORE APPLICAZIONE DEI DIRITTI SINDACALI

La DDDU ha il potenziale di apportare un certo miglioramento sociale nelle catene globali del valore. Se attuata con il coinvolgimento attivo dei sindacati, la DDDU contribuirà al rispetto dei diritti dei lavoratori a livello mondiale. La creazione di condizioni di parità per le imprese costituisce un importante passo avanti per eliminare la concorrenza sul lavoro a basso costo e promuovere il lavoro dignitoso.

Il concetto di «diritti umani» è inteso nel senso più ampio del termine e le organizzazioni della società civile costruiranno alleanze per garantire un'adeguata sorveglianza di tutti i rischi coinvolti. **Per i lavoratori, gli aspetti essenziali dei diritti umani includono il diritto fondamentale di aderire a un sindacato (solitamente detto libertà di associazione), il diritto di sindacalizzazione e il diritto alla contrattazione collettiva.** Questi diritti sono garantiti dalle Convenzioni fondamentali dell'OIL C87 e C98 e sono frequentemente citati negli strumenti DDDU (v. Tabella 1).

I sindacati faranno uso della DDDU per ottenere una migliore applicazione dei diritti fondamentali dei lavoratori. In effetti, le preoccupazioni dei sindacati per le continue violazioni nelle catene di approvvigionamento e subappalto si stanno moltiplicando. LITUC riferisce che nel 2022 le violazioni dei diritti dei lavoratori erano «ai massimi da nove anni». Violazioni da parte di governi e datori di lavoro avvengono in tutto il mondo, fuori ma anche dentro l'Europa⁹.

La DDDU integra il necessario intervento governativo offrendo un quadro operativo per affrontare la violazione dei diritti sindacali. Come illustrato alla sezione 3 del presente toolkit, ogni settore presenta rischi specifici che richiedono misure mirate. È possibile negoziare soluzioni su misura, specificamente adattate alle realtà a livello aziendale.

Inoltre, la due diligence non riguarda solo la cessazione di comportamenti perniciosi. Si tratta anche di prevenzione e di mitigazione del loro potenziale impatto. La DDDU può quindi contribuire a sviluppare una cultura di anticipazione dei rischi, piuttosto che di gestione delle conseguenze.

Poiché tale approccio anticipatorio è la ragion d'essere della rappresentanza dei lavoratori a livello aziendale, la DDDU può diventare un'ulteriore leva di influenza sindacale. Per esempio, i CAE hanno difficoltà di accesso a informazioni e consultazioni tempestive e significative. Gli obblighi di due diligence, se incanalati attraverso le alleanze sindacali e i CAE, potrebbero rafforzare notevolmente i diritti di informazione. La mappatura dei rischi, elemento fondamentale dei processi DDDU, offre infatti un potenziale di maggiore trasparenza sulle operazioni aziendali, sui partner commerciali e sui dati chiave relativi alla forza lavoro. Quanto alla consultazione, la DDDU richiede che le aziende conducano una due diligence in stretta cooperazione con i sindacati e le parti interessate. Le alleanze sindacali e i CAE dovrebbero quindi

utilizzare il punto di accesso costituito dai doveri previsti dalla DDDU per accrescere la loro influenza sulle pratiche aziendali.

Inoltre, dato che la DDDU si basa sempre più su quadri obbligatori, alcune aziende potrebbero rendersi conto che coinvolgere i lavoratori e i loro rappresentanti è il modo più efficace per affrontare l'impatto sui diritti umani e quindi per ridurre al minimo i potenziali rischi di responsabilità.

Da ultimo, **la DDDU promuove la solidarietà sindacale transnazionale**. Per una DDDU funzionante, i rappresentanti dei lavoratori devono raccogliere informazioni sulle violazioni dei diritti del lavoro in altri paesi. In effetti, la DDDU offre la possibilità di sollevare questioni e di essere consultati su temi che la direzione spesso considera specifici al paese.

Inoltre, i sindacati e i rappresentanti dei lavoratori faranno leva sulla loro influenza nei paesi con elevati standard lavorativi onde adoperarsi per un approccio migliore ai diritti dei lavoratori nei paesi in cui manca una forte presenza sindacale. Considerato che molte grandi multinazionali hanno sede in Europa, i sindacati che beneficiano di quadri legislativi relativamente più solidi avranno una maggiore capacità di influire sul loro comportamento a livello globale. Attraverso il dialogo con i sindacati, la direzione può anche rendersi conto che i rischi per i diritti umani fuori dall'Europa creano rischi legali e di reputazione per la casa madre europea.

La solidarietà sindacale è indispensabile per limitare la capacità delle multinazionali di mettere i lavoratori in concorrenza tra loro. Per questo, le attività aziendali situate al di fuori dell'UE dovrebbero suscitare l'interesse dei CAE. Al contempo, non si pensi che l'UE stessa sia immune da violazioni dei diritti sindacali.

In genera, il ruolo delle Federazioni sindacali globali è fondamentale per facilitare e coordinare lo scambio di informazioni tra tutti i livelli di rappresentanza dei lavoratori.

2.2 I RISCHI: UN PROCESSO GUIDATO DA E PER LE IMPRESE

Nell'ambito della loro strategia di minimizzazione dei rischi per la reputazione, le aziende presentano spesso la DDDU come elemento di un più ampio sforzo per la responsabilità sociale d'impresa. Gli impatti sui diritti umani tendono a essere affrontati non come impatto sociale in sé ma solo in quanto causano un rischio per l'azienda e i suoi azionisti. Tuttavia, gli standard legali internazionali stipulano chiaramente che la DDDU è concepita per affrontare gli impatti sui diritti umani degli stakeholder.

Gli esiti della DDDU non sono sempre soddisfacenti dal punto di vista sindacale. Come illustrato nella successiva sezione 2.3, le pratiche attuali non sono abbastanza consolidate per affrontare le violazioni dei diritti sindacali nelle catene del valore dove l'azione correttiva è più necessaria. Anche i quadri obbligatori possono essere carenti di risultati concreti se la legge non fornisce sufficienti garanzie per il coinvolgimento dei sindacati nel processo DDDU.

Oltre all'inefficacia, c'è il rischio che una DDDU guidata dall'impresa comprometta i canali di dialogo sociale esistenti. Alcune società potrebbero, ad esempio, tentare di sostituire le procedure di informazione e consultazione con una due diligence più annacquata, sostenendo che entrambe hanno scopi simili. La partecipazione dei lavoratori assumerebbe quindi la forma di sondaggi tra i dipendenti o di audit sociali. La sezione 3 del presente toolkit mette in guardia contro tali metodi quando essi costituiscono l'unica o la principale valutazione da parte dell'azienda della sua conformità agli standard lavorativi (v. sezione 3, fase 2).

Un rischio analogo si presenta nel contesto di quadri di responsabilità separati, in particolare nelle catene di subappalto. A questo proposito, la CES scrive: «**le imprese non possono sfuggire alla responsabilità stabilita da altri strumenti giuridici sostenendo di aver rispettato gli obblighi di diligence**»¹⁰.

Infine, nella lotta al cambiamento climatico, dovremmo aspettarci dalle aziende che tengano sempre più in considerazione l'impatto sull'ambiente. Secondo uno stu-

¹⁰ CES (2019), Posizione della CES per una direttiva europea relativa al dovere di diligenza in materia di diritti umani e sulla condotta d'impresa responsabile

dio della Commissione europea, la stragrande maggioranza delle imprese interessate dichiara di includere già gli impatti ambientali nella propria due diligence¹¹. **Se la due diligence ambientale si sviluppa ulteriormente senza affrontare l'impatto sociale, ne saranno minati gli appelli dei sindacati per una giusta transizione.** Infatti, una giusta transizione richiede che le imprese accompagnino la loro azione sul cambiamento climatico con la tutela dei diritti e dei mezzi di sussistenza dei lavoratori.

Per far fronte a queste insidie, i sindacati e i rappresentanti dei lavoratori devono migliorare la loro comprensione della due diligence per rendere propri i processi futuri.

2.3 COME VIENE ATTUALMENTE APPLICATA LA DDDU – PRATICHE NEL SETTORE DEI SERVIZI

Secondo una pubblicazione della Commissione europea del gennaio 2020, poco più di un terzo delle aziende intervistate ha dichiarato di avere intrapreso la DDDU. La maggior parte di queste ha indicato che gli impatti di terzi sono inclusi solo per i fornitori di primo livello e che, in confronto, le attuali pratiche di due diligence al di là del primo livello e per la catena del valore a valle sono significativamente inferiori¹².

Le multinazionali francesi sono una notevole eccezione grazie all'obbligo di legge introdotto nel 2017. Tuttavia, nei casi in cui l'azienda ha condotto la DDDU, in genere i sindacati non sono coinvolti. La legge francese prevede meccanismi di allerta in accordo con i sindacati. Il coinvolgimento delle parti interessate è incoraggiato anche in tutto il processo DDDU. Questi obblighi non sono sempre rispettati nella pratica, poiché piuttosto le aziende decidono unilateralmente come gestire una rimostranza.

Nell'ambito di questo progetto UNI, tra gennaio e maggio 2022 è stata condotta una serie di sessioni di formazione sindacale per quattro settori dei servizi: Finanza; Servizi di informazione e comunicazione, tecnologia e servizi correlati («ICTS»); Commercio; e Grafica e packaging. Gli affiliati UNI per questi settori hanno valutato le pratiche di DDDU in otto multinazionali, confrontando il reporting aziendale pubblico con la propria esperienza interna. **Questo ha evidenziato l'insoddisfazione generale dei sindacati nei confronti delle attuali pratiche di due diligence.**

In alcuni casi, in particolare per le multinazionali extra-UE del settore grafico e della stampa, la DDDU non viene affatto effettuata.

Quanto alle multinazionali europee che hanno effettuato la due diligence, abbiamo rilevato grandi variazioni nella rendicontazione. Queste incongruenze sono presumibilmente causate dalla mancanza di un quadro giuridico comune e da una tassonomia opaca. Gli standard sui diritti umani sono ampiamente riconosciuti e le società fanno spesso riferimento alle Convenzioni fondamentali dell'OIL e alle linee guida ONU e OCSE. Tuttavia, la metodologia e gli argomenti di divulgazione nei processi di due diligence variano alquanto da una relazione all'altra. Di conseguenza, per i rappresentanti dei lavoratori può essere difficile, e sempre molto dispendioso in termini di tempo, estrarre informazioni rilevanti dalle relazioni pubbliche. **Un risultato fondamentale della nostra valutazione è che, su otto casi di studio, cinque aziende non hanno coinvolto i sindacati nei loro processi di due diligence.** Per mascherare la mancanza di un significativo impegno con i sindacati, le multinazionali tendono a elencare gli organi di rappresentanza dei lavoratori esistenti, che comunque sono spesso un obbligo legale. **In un caso in cui l'azienda si è impegnata con il CAE, il coinvolgimento è rimasto superficiale.** Le informazioni sono state fornite al CAE dopo la conclusione del processo di due diligence e in una sola riunione.

Ciò non significa che le multinazionali non si impegnino con i dipendenti nei processi di due diligence. Spesso lo fanno attraverso sondaggi tra i dipendenti, schemi di certificazione e audit interni o esterni, aggirando così gli organismi di rappresentanza dei lavoratori. La sezione III del toolkit sottolinea che le iniziative di RSI condotte

¹¹ V. nota 26, pag. 15

¹² Commissione europea (2020), *Study on due diligence requirements through the supply chain: final report*, p.14-15

unilateralmente dalla direzione sono oggi molto comuni e possono essere una causa diretta di pratiche DDDU inefficienti o addirittura controproducenti.

In due casi, l'azienda è sembrata impegnarsi significativamente con i sindacati. In almeno una di queste multinazionali è in vigore un accordo quadro globale, con disposizioni dettagliate sulla partecipazione di UNI al processo di due diligence.

In tutti gli otto casi di studio la mappatura dei rischi è incompleta. O il processo di due diligence copre solo la catena di approvvigionamento, tralasciando le attività proprie dell'azienda, oppure – al contrario – viene fornita una serie di informazioni sull'occupazione per il gruppo aziendale con solo vaghi riferimenti alla catena del valore. Quest'ultimo aspetto è particolarmente preoccupante nei casi di aziende che esternalizzano attività ad alta intensità di manodopera a partner commerciali con sede in paesi considerati ad alto rischio per i diritti dei lavoratori.

In tutti i quattro workshop, gli affiliati UNI hanno concluso che la direzione doveva fornire ulteriori informazioni sostanziali per completare la mappatura dei rischi. Peraltro, finora gli affiliati UNI non si sono impegnati attivamente nei processi di due diligence. Ciò è dovuto spesso a una mancanza di consapevolezza. Inoltre, in assenza di un quadro normativo obbligatorio, sono stati sollevati interrogativi sul tipo di leva che si potrebbe esercitare su una direzione riluttante.

Come logica conseguenza di un'incompleta mappatura dei rischi, **le misure destinate a far fronte ai rischi di impatto negativo sui diritti umani spesso mancano di sostanza.** Soltanto un caso di studio fornisce un piano d'azione dettagliato per affrontare i rischi per i diritti dei lavoratori nella catena di approvvigionamento. In tre casi, le misure di mitigazione affrontano i rischi solo in parte. Quattro multinazionali non hanno previsto misure concrete; il loro piano d'azione consiste puramente in una descrizione dei codici di condotta e delle politiche di gestione interna.

Alla luce di queste pratiche carenti, la sezione successiva fornisce indicazioni su come i CAE e i sindacati possono assumere un ruolo più attivo nella DDDU.

SEZIONE III:

UNA GUIDA PASSO-PASSO ALLA DDDU

Questa sezione fornisce indicazioni per ciascuna fase del processo DDDU, in linea con il processo OCSE illustrato nella Figura 1. I paragrafi seguenti delineano gli obiettivi dei sindacati e le azioni concrete per raggiungerli. Queste azioni possono essere intraprese in modo sia reattivo (allorché i rappresentanti dei lavoratori si trovano di fronte a una due diligence già in essere) sia proattivo (in assenza di un piano di due diligence o in presenza di gravi lacune nel processo esistente).

DOVE CERCARE PER IDENTIFICARE LE PRATICHE ESISTENTI

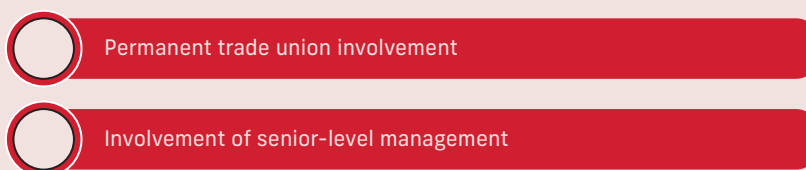
Le informazioni sulle pratiche di due diligence di una società si trovano principalmente nelle relazioni annuali non finanziarie. Le informazioni non finanziarie riguardano gli aspetti sociali, ambientali e i diritti umani di una società. Sono rese pubbliche dalla società sul suo sito web. I riferimenti ai processi di due diligence sui diritti umani si trovano nei « documenti universali di registrazione » e/o nelle relazioni sulla sostenibilità. Le società registrate in paesi con quadri normativi obbligatori spesso rilasciano un documento separato, interamente dedicato alla due diligence.

Il reporting aziendale è spesso costituito da lunghi documenti. I rappresentanti dei lavoratori possono fare riferimento alla lista di controllo fornita all'inizio di questo toolkit per identificare rapidamente gli elementi più rilevanti dell'informativa aziendale.

Pur essendo una fonte essenziale di informazioni, il reporting aziendale va trattato con la dovuta cautela. I sindacati e i rappresentanti dei lavoratori vi troveranno spesso informazioni incomplete e talvolta fuorvianti. Come spiegato più avanti in questa sezione, occorre indagare su ulteriori fonti di informazione, comprese domande alla direzione e valutazioni indipendenti condotte dai lavoratori.

FASE 1: INCORPORARE LA CONDOTTA D'IMPRESA RESPONSABILE NELLE POLITICHE E NEI SISTEMI DI GESTIONE

Figura 2: Condotta d'impresa responsabile integrata: cosa cercare



Secondo la guida dell'OCSE¹³, questa fase richiede che l'azienda adotti politiche che articolino il loro impegno per standard di condotta d'impresa responsabile e piani per l'attuazione della due diligence. Queste politiche aziendali devono essere attuate nel quadro dei normali processi aziendali.

Dal punto di vista sindacale, **l'obiettivo** è far sì che la DDDU sia un processo permanente e continuo e integrato in tutte le operazioni aziendali piuttosto che un esercizio una tantum. In particolare, le aziende devono garantire il coinvolgimento dei sindacati nello sviluppo e nell'attuazione della DDDU. Benché ricada sotto le responsabilità della direzione, la DDDU può avere un impatto significativo sui diritti dei lavoratori solo con il pieno impegno dei sindacati.

¹³ V. nota 5 più sopra

Riquadro 1: Impegno con i sindacati – esempi di pratiche

Il primo esempio non è una buona pratica visto che l'azienda non si è impegnata né con i sindacati né con gli organi di rappresentanza dei lavoratori. Nel secondo esempio, invece, l'azienda si impegna formalmente per un forte coinvolgimento dei sindacati nell'elaborazione del piano di due diligence.

ESEMPIO 1:

(Fonte: estratto reso anonimo di un documento di registrazione universale)

Procedure specifiche di valutazione in materia di diritti umani e libertà fondamentali:

- **«Chats with CEO» e focus group** organizzati e condotti in ogni sede dalla direzione locale;
- **Sondaggio sulla soddisfazione del personale**
- **Valutazioni HR:** quando il Gruppo individua un calo della soddisfazione del personale o delle prestazioni complessive;
- **Audit di sicurezza e conformità:** il Gruppo ha istituito una funzione interna di controllo della conformità.

ESEMPIO 2:

(Fonte: estratto dall'Accordo globale sui diritti fondamentali, Société Générale – UNI Global, 4.02.2019)

This global agreement is part of the company's commitment to exercise due diligence to identify, prevent, mitigate and remedy human rights violations wherever they might occur in the company.

Through this agreement, UNI is a «stakeholder» for purposes of the «due diligence» plan required under French law of the duty of vigilance and recommended by the OECD Guidelines for multinationals.

UNI will be consulted on the duty of vigilance plan as part of the measures implemented to identify and prevent serious breaches in respect of human rights, fundamental freedom, safety and security of workers in order to propose, where appropriate, remedies when breaches have been observed.

La fase 1 comporta quindi almeno quanto segue:

- **La responsabilità di sorvegliare il processo di due diligence deve essere attribuita al livello dirigenziale superiore attraverso un'unità aziendale dedicata e interfunzionale.** Inoltre, una supervisione a livello di consiglio di amministrazione sarebbe particolarmente utile se i lavoratori vi sono rappresentati.
- **La DDDU deve diventare un punto permanente nell'agenda degli organi di rappresentanza dei lavoratori a livello nazionale e transnazionale, compresi i comitati aziendali nazionali, europei e SE, nonché le alleanze sindacali.** A questo proposito occorre instaurare un dialogo continuo e la direzione dovrà riferire regolarmente e chiedere un feedback sui risultati della due diligence.
- **I sindacati e i rappresentanti dei lavoratori sono le principali controparti nel dialogo sulle questioni occupazionali.** Una direzione che coinvolge la forza lavoro solo attraverso sondaggi annuali o comitati ad hoc dei dipendenti va trattata con grande circospezione se questo è l'unico canale di comunicazione. Le iniziative multi-stakeholder meritano attenzione anche laddove vi sia il rischio di indebolire i sindacati e gli organi di rappresentanza dei lavoratori. In assenza di un solido impegno sindacale, è probabile che tali iniziative siano gestite e messe in atto dall'azienda per evitare una più forte rappresentanza dei lavoratori. A questo proposito, l'OCSE chiarisce che le imprese dovrebbero dare priorità all'impegno con sindacati rappresentativi¹⁴.
- **Gli accordi quadro globali negoziati tra l'azienda e le federazioni sindacali competenti permettono di attuare formalmente processi dedicati e permanenti per il dialogo sulla due diligence.**

¹⁴ OCSE (2021), Engagement with trade unions in due diligence processes conducted by industry-led or multi-stakeholder initiatives, p.6

FASE 2: IDENTIFICARE E VALUTARE GLI IMPATTI NEGATIVI NELLE OPERAZIONI, NELLE CATENE DI APPROVVIGIONAMENTO E NELLE RELAZIONI COMMERCIALI

Figura 3: Mappatura del rischio – cosa cercare



Questa fase richiede che l'azienda effettui una mappatura delle sue attività commerciali per valutare la natura e l'entità dei rischi per i diritti umani. Questo studio esplorativo è un elemento fondamentale della DDDU. La mappatura dei rischi è infatti un prerequisito essenziale affinché l'azienda possa ridurre al minimo i rischi per i diritti dei lavoratori.

Per i sindacati, l'**obiettivo** è disporre di una mappatura il più possibile esaustiva delle attività aziendali e identificare i pericoli per l'occupazione e soprattutto per i diritti fondamentali dei lavoratori. Altri impatti, ad esempio sulla popolazione locale, possono richiedere partenariati tra i rappresentanti dei lavoratori e gli altri stakeholder.

Portata della mappatura dei rischi

Le aziende possono decidere di effettuare la mappatura dei rischi nel quadro di un processo interno, oppure affidarsi a risorse esterne. In ambo i casi, è essenziale che i lavoratori siano identificati come gruppo a rischio e che **i sindacati e i CAE, laddove sono efficienti, partecipino attivamente alla mappatura dei rischi**. Tutte le norme internazionali sono chiare su questo punto: le aziende sono tenute a impegnarsi con gli stakeholder. L'OIL e l'OCSE sono ancora più specifici, indicando esplicitamente i rappresentanti dei lavoratori e i sindacati.

Secondo le norme internazionali e gran parte di quelle nazionali, **la mappatura deve essere di ampia portata**. Questo comporta:

- Piena trasparenza sulla catena di valore aziendale: le attività proprie, ma anche i fornitori, i subappaltatori, gli affiliati, i licenziatari, i clienti e, più in generale, tutti i partner commerciali abituali.
- Nessuna limitazione geografica. I rappresentanti dei lavoratori devono verificare che la mappatura copra in egual misura le operazioni interne ed esterne all'UE. Non si pensi che le operazioni dell'UE siano esenti da violazioni dei diritti dei lavoratori. Parimenti, una multinazionale con sede nell'UE non dovrebbe sfuggire o minimizzare la sua responsabilità nei confronti delle attività esterne all'UE.

Riquadro 2: Mappatura della catena del valore – esempi di pratiche**ESEMPIO 1**

(Fonte: estratto reso anonimo di una relazione annuale e di sostenibilità)

La tabella seguente fornisce informazioni utili sull'occupazione: numeri esatti paese per paese e andamento nell'arco di quattro anni. Si noti che i dati sull'occupazione per i fornitori e gli altri contraenti non sono riportati in questa tabella. Se queste informazioni non sono fornite in altre sezioni della relazione aziendale, non sarà possibile valutare i rischi potenziali della catena del valore. A seconda dell'attenzione ai rischi per questo settore e/o datore di lavoro, i sindacati e i rappresentanti dei lavoratori dovranno quindi richiedere alla direzione una distinta di tali informazioni sulla catena del valore.

DISTRIBUZIONE PER MERCATO**EUROPA (ECCEP TO SPAGNA)**

	2021	2020	2019	2018
Albania	249	221	243	263
Germania	4.684	4.753	5.531	5874
Austria	1.334	1.253	1.455	1.477
Belgio	2.929	2.562	2.945	2818
Bielorussia	350	278	290	298
Bosnia-Erzegovina	369	314	424	360
Bulgaria	663	600	716	733
Croazia	1.041	923	1.160	1.078
Danimarca	309	292	329	335
Slovacchia	443	305	359	302
Slovenia	235	235	276	267
Finlandia	240	249	260	269
Francia	10.315	8.729	10.030	9.414
Grecia	4.004	3.639	4.278	4.014
Ungheria	1.116	818	1.126	1.067
Irlanda	958	743	854	882
Italia	8.794	6.890	8.626	8.600
Kosovo	245	215	211	157
Lussemburgo	325	300	318	179
Macedonia del Nord	289	132	154	155
Monaco	39	39	39	36
Montenegro	143	99	128	123
Norvegia	392	363	386	383
Paesi Bassi	2.701	2.536	3.018	2856
Polonia	4.239	4.040	4.679	4617
Portogallo	6.572	5.050	7.247	7.001
Regno Unito	6.547	4.398	5.429	5.486
Repubblica Ceca	605	505	700	643
Romania	2.532	2.238	3.027	2864
Russia	10.148	9.119	10.696	10.365
Serbia	894	656	736	742
Svezia	754	736	844	833
Svizzera	1.479	1.478	1.564	1.506
Turchia	5.258	3.956	5.166	4.896
Ucraina	1.424	1.170	1.390	1.326
Totale	82.619	69.834	84.634	82.219

ASIA E RESTO DEL MONDO

	2021	2020	2019	2018
Australia	1.763	1.501	1.636	1.504
Bangladesh	71	62	59	57
Cambogia	4	4	6	4
Cina continentale	5.838	7.113	11.169	11.680
Hong Kong SAR	627	558	1.020	1.252
Macao SAR	75	105	170	181
Taiwan, Cina	447	498	626	649
Corea del Sud	1.438	1.269	1.673	1.514
India	1.300	1.173	1.294	1.227
Giappone	3.247	3.488	4.314	3.979
Kazakistan	989	746	779	723
Marocco	38	34	26	16
Nuova Zelanda	112	119	115	99
Pakistan	3	2	2	2
Singapore	4	4	4	4
Sudafrica	490	524	633	548
Vietnam	14	15	15	13
Totale	16.460	17.215	23.541	23.452

SPAGNA

Spagna	46.075	40.279	48.687	47.930
Spagna – forza lavoro, contratti a tempo indeterminato	37.657	35.627	36.632	35.745

AMERICHE

Argentina	795	848	872	885
Brasile	2.219	2.418	2.849	2.810
Canada	2.564	2.077	2.595	2.466
Cile	1.018	726	871	878
Stati Uniti	6.897	5.080	6.310	6.267
Messico	6.081	5.334	5.897	7.137
Uruguay	314	305	355	342
Totale	19.888	16.788	19.749	20.785

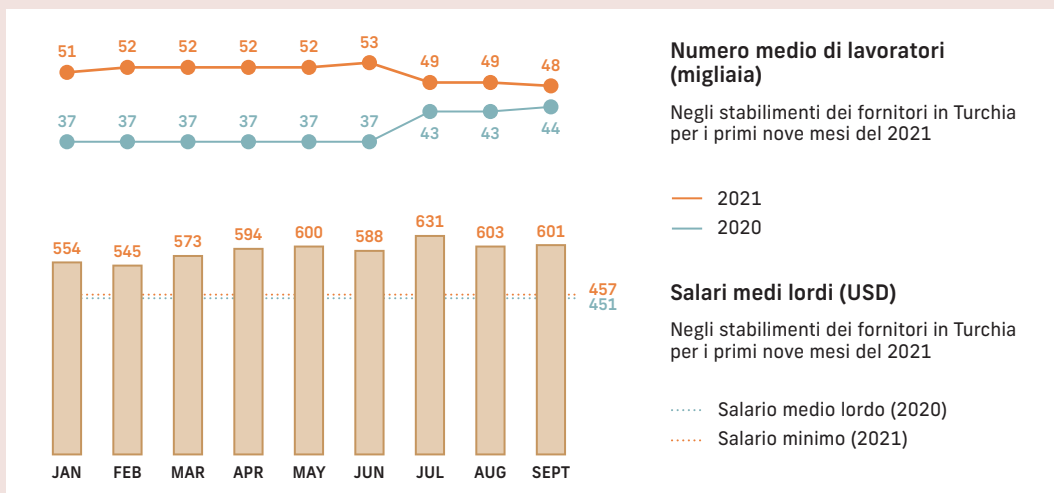
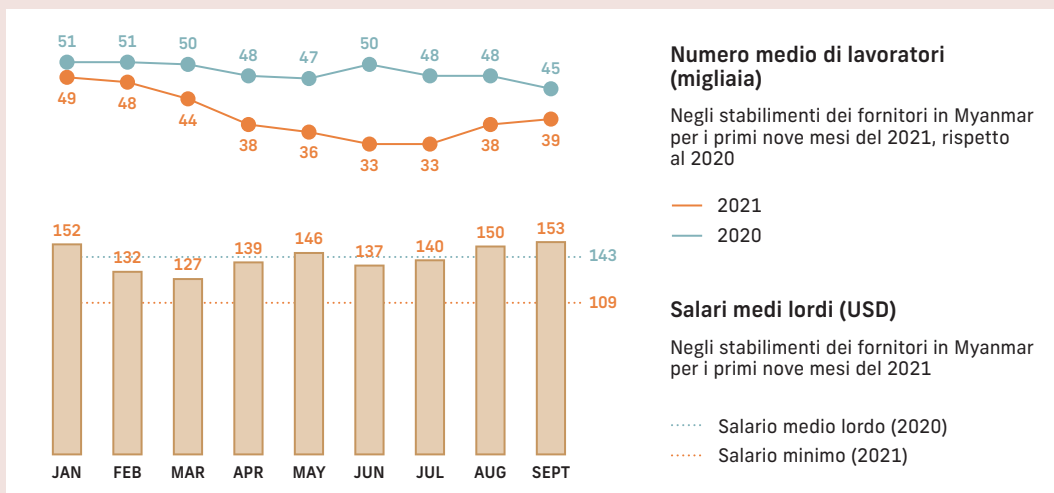


ESEMPIO 2:

(Fonte: estratti resi anonimi da una relazione annuale e di sostenibilità)

In questo esempio, l'azienda fornisce informazioni dettagliate sull'occupazione presso i suoi fornitori.

Come illustrato di seguito, la relazione presenta una ripartizione per paese dei principali fornitori, del numero di lavoratori e del salario medio. Questo è un buon punto di partenza affinché i rappresentanti dei lavoratori possano identificare situazioni a rischio elevato. Nelle due figure sottostanti si può notare, ad esempio, che l'azienda si affida a fornitori con sede in Myanmar e Turchia, che sono tra i dieci paesi peggiori per i lavoratori secondo l'Indice dei diritti globali dell'ITUC per il 2021.



I diritti sindacali in quanto diritti umani fondamentali

A fronte di una serie di rischi, una multinazionale stabilisce alcune priorità. In questo processo, è importante che i sindacati si accertino che i diritti fondamentali dei lavoratori siano predominanti. A questo proposito, occorre operare una distinzione fondamentale tra «materialità» e «rilevanza».

Un'analisi della materialità identifica le aree tematiche significative per gli stakeholder. La metodologia della materialità prevede l'identificazione degli stakeholder interni ed esterni (investitori, azionisti, lavoratori ...) che dovranno valutare l'impor-

Riquadro 3: Esempi di valutazioni di rilevanza e materialità**ESEMPIO 1:**

(Fonte: estratto reso anonimo da una relazione sui diritti umani)

Nell'esempio 1, i diritti sindacali sono considerati importanti nella catena di approvvigionamento, nelle attività dell'azienda in quanto «fornitore di servizi di investimento» e in quanto «finanziatore». I diritti sindacali non sono tuttavia valutati in relazione alle attività proprie dell'azienda («datore di lavoro») e alle attività in quanto «fornitore di servizi».

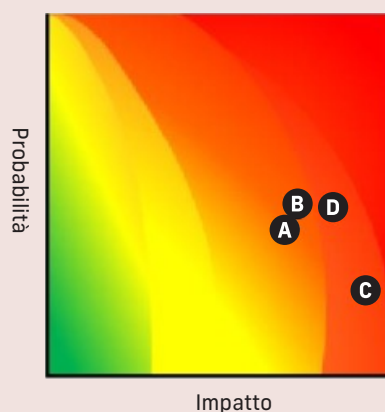
**ESEMPIO 2:**

(Fonte: estratto reso anonimo di un piano di vigilanza pubblica)

Nell'esempio 2, i diritti umani e le libertà fondamentali (che includono i diritti sindacali) emergono solo nel quadro di un test di materialità. Questi rischi sono considerati a impatto elevato sull'azienda, ma con una scarsa probabilità di verificarsi. I rischi per la salute e la sicurezza sono considerati più probabili. Il fatto che i diritti del lavoro presentano un basso livello di probabilità è un possibile indicatore di una mappatura dei rischi e di misure di mitigazione «alla leggera».

Matrice dei rischi (ordine alfabetico)

- A Mancanza o carenza di un piano di sorveglianza
- B Danno ambientale
- C Abusi dei diritti umani e delle libertà fondamentali
- D Salute, sicurezza e protezione delle persone



tanza delle questioni in base alle loro priorità. I CAE possono essere invitati dalla direzione a partecipare alle valutazioni di materialità, unitamente ad altri stakeholder.

La rilevanza non definisce i rischi in riferimento ad alcuna fascia specifica. L'attenzione si concentra su questioni che sono importanti in permanenza. I diritti umani rilevanti risaltano sempre perché presentano il rischio di un maggiore impatto negativo in tutte le attività dell'azienda. È importante sottolineare che tali rischi sono valutati in base all'impatto sugli stakeholder e non solo sugli interessi aziendali¹⁵.

Indipendentemente dal test di materialità, i rappresentanti dei lavoratori e i sindacati dovrebbero sempre verificare se i diritti fondamentali dei lavoratori sono identificati come rilevanti diritti umani. Affidandosi esclusivamente a una valutazione di materialità, l'azienda potrebbe prendere in considerazione i rischi per l'impresa ma non quelli per la società in generale e per i lavoratori in particolare.

Qualora un'azienda ritenga di non poter affrontare contemporaneamente tutti i rischi identificati, si procederà a un'ulteriore definizione delle priorità, tenendo conto della portata e della gravità dell'impatto, nonché del potenziale di rimedio. Anche in questo caso **si dovrebbero consultare i sindacati e i rappresentanti dei lavoratori per garantire che rischi potenzialmente seri per i diritti dei lavoratori non siano accantonati troppo presto nel processo di mappatura dei rischi.**

Identificare i rischi

In genere, le seguenti situazioni aumentano i rischi per i lavoratori:

- Le attività aziendali vengono svolte in paesi a rischio, come documentato dall'Indice dei diritti globali dell'ITUC. L'Indice valuta i paesi in base al rispetto, nella legge e nella pratica, dei diritti collettivi del lavoro riconosciuti a livello internazionale, in particolare la libertà di associazione, il diritto di contrattazione collettiva e il diritto di sciopero. I paesi sono classificati in cluster 1-5+. Un cluster a punteggio elevato indica che il paese non garantisce i diritti collettivi.
- Le attività ad alta intensità di manodopera vengono esternalizzate, ad esempio a subappaltatori o ad agenzie interinali. Modelli aziendali di questo tipo spesso esercitano una pressione al ribasso sul costo del lavoro.
- Lavoro svolto da una categoria vulnerabile di lavoratori (p.es. migranti).
- La natura del lavoro comporta rischi significativi per la salute e la sicurezza (p.es. uso di sostanze chimiche, lavori di manutenzione pericolosi, rischi psicosociali).

I riquadri 4-8 descrivono alcuni dei rischi specifici inerenti ai settori coperti dal toolkit.

Cosa cercare in un piano di due diligence

Dato che la DDDU sta diventando obbligatoria in un numero crescente di paesi e data la prospettiva di una direttiva dell'UE, i rappresentanti dei lavoratori e i sindacati dovranno sempre più valutare i punti di forza dei piani di due diligence. Per molti di questi piani, non ci sarà stato un coinvolgimento precoce e significativo dei rappresentanti dei lavoratori.

Nel vagliare i piani di due diligence, particolarmente le informazioni non finanziarie pubblicate annualmente dall'azienda, i rappresentanti dei lavoratori dovrebbero effettuare la seguente analisi. A tal fine, potrebbe essere necessario chiedere informazioni specifiche alla direzione.

¹⁵ Questioni salienti dei diritti umani – Quadro di rendicontazione in base ai principi guida dell'ONU (ungpreporting.org)

i. Valutare in che misura i lavoratori e i loro rappresentanti sono stati coinvolti nella mappatura dei rischi.

Le prassi di autoregolamentazione, come gli audit aziendali, i sondaggi tra i dipendenti o i sistemi di certificazione, che oggi sono diventati molto comuni, dovrebbero far scattare l'allarme in quanto segnali di iniziative potenzialmente unilaterali della direzione. In ogni caso, non costituiscono un adeguato sostituto di una consultazione significativa con le alleanze sindacali e i rappresentanti dei lavoratori. Possono piuttosto rappresentare esercizi di facciata ed essere causa diretta di pratiche DDDU inefficienti o addirittura controproducenti. La federazione sindacale americana AFL-CIO, ad esempio, ha pubblicato un rapporto che descrive come due importanti iniziative sostenute dall'industria, Fair Labor Association e Social Accountability International, abbiano dato risultati per le direzioni e per le aziende, ma siano fallite nella protezione dei lavoratori che presentavano come primo obiettivo. Il rapporto ha anche rivelato come la RSI non abbia fornito ai lavoratori e ai governi informazioni su condizioni di lavoro non sicure, o abbia sostenuto i datori di lavoro contro le rivendicazioni dei lavoratori¹⁶.

Per quanto riguarda i CAE, va ricordato che una consultazione significativa comporta la comunicazione di informazioni pertinenti e tempestive. Oberare i rappresentanti dei lavoratori con dati voluminosi e non correlati, o presentare una mappatura dei rischi finalizzata, non può costituire una consultazione significativa¹⁷.

ii. Estrarre dalle informazioni aziendali i rischi specificamente identificati nel processo di due diligence.

Questo può essere un esercizio arduo, poiché l'elenco dei rischi spesso si perde in lunghe divagazioni sulla responsabilità sociale d'impresa, non sempre pertinenti al processo di due diligence. Nella ricerca di questi rischi, i rappresentanti dei lavoratori possono ispirarsi alle tendenze generali elencate nei riquadri 4-8. **Una superficiale mappatura dei rischi li identificherebbe in termini così ampi da essere applicabile a qualsiasi multinazionale.** È così, per esempio, in una mappatura che non fornisce informazioni dettagliate sull'evoluzione della copertura dei contratti collettivi, sul turnover del personale o sulla localizzazione geografica della forza lavoro.

iii. Con il sostegno della federazione sindacale competente, cercate di coordinarvi con tutti i livelli di rappresentanza sindacale della multinazionale e dei suoi partner commerciali.

Si tratta di un passo importante per verificare la solidità della mappatura. Con questo processo di coordinamento, i sindacati e i rappresentanti dei lavoratori potranno confrontare le informazioni fornite dall'azienda con le realtà concrete.

iv. Alla luce delle fasi da i. a iii. di cui sopra, valutare se sia necessaria un'ulteriore azione¹⁸.

Una mappatura dei rischi incompleta o superficiale giustifica una reazione sindacale. Un'ulteriore azione può essere quella di **negoziare con l'azienda un'ulteriore identificazione congiunta dei rischi**, come descritto ai punti v. e vi. più oltre. Può anche essere necessario far leva e cercare rimedi nel quadro di una strategia concertata con la federazione sindacale (v. oltre, fase 6).

¹⁶ AFL-CIO (2013), *Responsabilità esternalizzata: audit sociali, certificazione dei luoghi di lavoro e vent'anni di mancata tutela dei diritti dei lavoratori*

¹⁷ Picard (2010), *Comitati aziendali europei: una guida sindacale alla direttiva 2009/38/CE*

¹⁸ Per maggiori dettagli, rimandiamo alla guida UNI all'analisi dei rischi

Cosa fare in assenza di due diligence

Qualora l'azienda non abbia effettuato la DDDU, o in caso di mappatura dei rischi superficiale, i rappresentanti dei lavoratori e i sindacati possono prevedere azioni proattive nel tentativo di innescare un processo positivo. Queste fasi possono includere:

i. Una valutazione del rischio guidata dai lavoratori

I rappresentanti dei lavoratori, in completo coordinamento con UNI, dovrebbero avviare una propria valutazione dell'impatto sui diritti umani, interna o mediante consulenza esterna. Gli strumenti possono includere la ricerca strategica aziendale, che consente ai sindacati di mettere a punto una valutazione obiettiva della struttura, delle prospettive e delle strategie aziendali. Questo porterà a una maggiore trasparenza sul modello di business dell'azienda e sul contesto più ampio della catena del valore. Ma soprattutto consentirà ai rappresentanti dei lavoratori di **crearsi una competenza indipendente sui rischi per i diritti dei lavoratori**.

In risposta agli audit sociali tipo «spuntare la casella», l'ONG Oxfam sta conducendo valutazioni d'impatto sui diritti umani in vari settori economici. Da questa esperienza, Oxfam ricava utili insegnamenti, facilmente trasferibili a un contesto sindacale¹⁹:

- L'approccio deve mantenersi scalabile. Concentrarsi sulla catena dei fornitori a livello delle regioni a più alto rischio può essere un buon inizio.
- L'accesso ai sindacati a ogni livello della catena del valore è fondamentale. Nella maggior parte dei casi, limitare le interviste ai membri del CAE non fornirà un quadro sufficientemente completo dei rischi per i diritti dei lavoratori in tutte le attività aziendali.
- Nonostante una valutazione dei rischi condotta dai lavoratori sia indipendente dalla direzione, dovrebbe essere possibile per l'azienda condividere informazioni chiave sulle operazioni e sui fornitori. Questo potrebbe aiutare a valutare, ad esempio, l'impatto delle pratiche di compravendita sui diritti dei lavoratori.
- La valutazione non deve limitarsi a individuare gli impatti negativi sui diritti dei lavoratori, deve anche esplorarne le cause profonde, ossia i fattori che determinano le violazioni, come il contesto politico e socio-economico.

ii. Negoziare con la direzione

Facendo leva sulle conoscenze e sull'influenza che può avere una valutazione d'impatto indipendente sui diritti umani, i sindacati potrebbero cercare di negoziare con la direzione un'identificazione congiunta dei rischi. Un esercizio congiunto di questo tipo potrebbe contribuire notevolmente all'efficacia delle misure di mitigazione.

Nel far questo, i rappresentanti dei lavoratori e i sindacati devono essere cauti sulla possibile sostituzione della responsabilità della direzione con la loro. La responsabilità di condurre la DDDU rimane in capo all'azienda. Ciò è particolarmente importante in un quadro di legislazione obbligatoria, che può ridurre al minimo le sanzioni o addirittura imporre sanzioni in caso di danni dovuti a un insoddisfacente processo di due diligence.

Riquadro 4: Esempi di rischi nei servizi di informazione, comunicazione, tecnologia e servizi correlati («ICTS»)

L'ICTS è un settore ampio con una varietà di modelli di attività. Alcune multinazionali, in particolare le società di telecomunicazioni, fanno affidamento su infrastrutture proprie. Altri sono più recenti ma in rapida crescita e si affidano a servizi di outsourcing per compensare la mancanza di reti proprie. Gran parte delle aziende ICTS opera su un piano multinazionale. Alcune sono particolarmente presenti sui mercati europei (società di telecomunicazione), altre hanno una portata più globale (aziende tecnologiche).

Principali fattori di rischio nel settore ICTS:

- **Esterneizzazione delle attività ad alta intensità di manodopera.**

L'esternalizzazione della manodopera è una caratteristica basilare delle aziende in rapida crescita nel settore digitale. Le società di telecomunicazione classiche tendono a fare affidamento sulle loro reti storiche, anche se danno alcune attività in outsourcing. Le società in outsourcing sono spesso dei contact center e fornitori di servizi aziendali.

- **Operazioni in paesi ad alto rischio con scarsa tutela dei diritti fondamentali dei lavoratori.**

Questo può essere un modello di business per società in outsourcing che forniscono manodopera, nella misura in cui la riduzione del costo del lavoro è una caratteristica fondamentale del loro modello di business. Come evidenziato dall'Indice dei diritti globali dell'ITUC, i pericoli possono presentarsi sia all'interno che all'esterno dell'Europa.

- **Sorveglianza dei dipendenti.**

Le aziende che producono sistemi di sorveglianza dei dipendenti sono spesso tentate di testarli sul proprio personale. La sorveglianza è particolarmente accentuata nei call center in cui i dipendenti che lavorano da casa possono essere controllati attraverso telecamere e raccolta di dati. Il controllo della produttività, il monitoraggio segreto e le violazioni dei diritti alla privacy hanno un impatto mentale e fisico sui lavoratori.

- **Gestione algoritmica.**

I dispositivi tecnologici vengono utilizzati per classificare e categorizzare i lavoratori senza intervento umano. La mancanza di trasparenza fa sì che i lavoratori non sappiano quali informazioni vengono raccolte e quando. In più possono rettificare dati raccolti in modo errato o scorretto. Questo è particolarmente problematico quando i lavoratori vengono valutati da applicazioni. Non sempre conoscono il loro punteggio e non hanno la possibilità di contestare la loro classificazione. Esiste anche un potenziale di pregiudizio e discriminazione: in genere gli uomini bianchi con un determinato accento nazionale/regionale ottengono punteggi più alti.

- **Questioni relative a salute e sicurezza.**

Questo rischio è particolarmente rilevante nelle attività di manutenzione del settore delle telecomunicazioni. Lunghi orari di lavoro sono un problema nel settore dei videogiochi. Nel contesto della pandemia sono emersi anche rischi specifici, come la mancanza di dispositivi di protezione personale e l'incapacità di mantenere la distanza sociale nell'affollamento dei contact center. Nel complesso, la generalizzazione del lavoro a distanza ha sollevato problemi di attrezzature inadatte, aumento del carico di lavoro e squilibrio tra lavoro e vita privata. Di conseguenza, sono aumentati lo stress e i problemi psicosociali.

- **Molestie sessuali**

Benché le molestie sessuali siano un problema sempre più diffuso in tutti i settori, si nota una particolare intensità nel settore del gaming. Combinata con una cultura interna tossica, la scarsissima rappresentanza delle donne nel settore rende più probabili e numerosi gli episodi di molestie sessuali e le discriminazioni sulle donne.

Riquadro 5: Esempi di rischi nel settore finanziario

I lavoratori del settore finanziario saranno soggetti a cambiamenti organizzativi significativi e imprevedibili nel breve periodo. Si prevedono alcune ristrutturazioni a causa di reali difficoltà economiche. Anche altre aziende potrebbero utilizzare la crisi di Covid-19 come pretesto per accelerare misure di riduzione dei costi che normalmente non sarebbero state in grado di attuare in un lasso di tempo così breve. Un'altra fonte di incertezza per il settore finanziario è il futuro dei luoghi di lavoro di proprietà delle aziende, dato che queste utilizzano sempre più la scusa del lavoro da remoto e della digitalizzazione per tagliare costi e delocalizzare posti di lavoro. Da ultimo, l'ascesa del Fintech potrebbe cambiare il panorama del mercato. Questa nuova tecnologia, che mira ad automatizzare l'uso e l'erogazione di alcuni servizi finanziari, sta finora beneficiando di regimi normativi accomodanti e di costi operativi ridotti. Questi servizi possono pertanto offrire prezzi molto competitivi, esercitando così a loro volta notevole pressione per ridurre i costi.

In questi tempi incerti, i principali fattori di rischio del settore finanziario includono:

- **Attacchi ai diritti sindacali.**
Le politiche aziendali sui diritti sindacali dipendono molto dal contesto geografico. Le banche europee, in particolare, non sempre garantiscono il rispetto della libertà di associazione nei loro rami o filiali situati al di fuori dell'Europa.
- **Ristrutturazione.**
Di solito comporta esuberi collettivi. Può anche assumere la forma di un cambiamento di attività, con un impatto sull'occupazione. Le fusioni e le acquisizioni sono una notevole fonte di rischio. Nelle aziende con scarso riconoscimento dei diritti sindacali, tali ristrutturazioni avvengono senza il coinvolgimento dei lavoratori.
- **Rischi psicosociali.**
Lo stress legato al lavoro, il burnout e la depressione ricorrono abitualmente nel settore finanziario a causa dell'eccessiva pressione finalizzata alle vendite da parte delle banche per superare gli obiettivi di performance²⁰. Il quadro normativo europeo sempre più complesso è un'ulteriore fonte di rischio psicosociale nel momento in cui l'aumento delle responsabilità non è accompagnato da tempo e formazione sufficienti²¹.
- **Esternalizzazione dei servizi di back-office, pulizia e IT.**
Si tende a esternalizzare queste attività ad alta intensità di manodopera a fornitori con sede in paesi che non brillano per la loro tutela dei diritti dei lavoratori.
- **Automazione delle mansioni e sorveglianza dei dipendenti.**
L'introduzione di nuove tecnologie nel settore genera un impatto notevole sull'organizzazione del lavoro, nonché nuove e maggiori forme di sorveglianza dei dipendenti, che a loro volta sollevano problemi di violazione della privacy e che possono essere fonte di rischi psicosociali. Inoltre, l'ascesa del Fintech pone significative sfide organizzative dato che la forza lavoro è costituita da un mix di lavoratori autonomi e interinali.
- **Elusione fiscale delle imprese.**
L'elusione fiscale nel settore finanziario è ormai cosa risaputa²². Questo comporta un grave rischio reputazionale e finanziario per le aziende, che si ripercuote sulla loro solidità finanziaria con un impatto potenzialmente grave sui posti di lavoro. Inoltre, le aziende che spostano gli utili societari verso paradisi fiscali non dispongono di liquidità sufficiente per investire nell'occupazione e in migliori condizioni di lavoro.
- **Investimenti non etici.**
Il settore finanziario presenta rischi specifici legati a investimenti non etici, in particolare in segmenti ad alto rischio o in aziende situate in paesi con cattiva reputazione in materia di diritti umani. Ad esempio, UNI chiede alle banche multinazionali con investimenti legati alla giunta militare in Myanmar di dismettere urgentemente le loro partecipazioni nel paese²³.

20 UNI Europa Finance e le banche europee si impegnano a porre fine alla pressione sui dipendenti finalizzata alle vendite – UNI Europa (uni-europa.org)

21 Approcci comuni attraverso il dialogo sociale europeo: l'impatto della normativa bancaria sull'occupazione – UNI Europa (uni-europa.org)

22 Reiter, Langenmayr, Holtmann (2020), *Avoiding taxes: banks' use of internal debt*

23 UNI calls on multinational banks to divest from Myanmar – UNI Global Union

Riquadro 6: Esempi di rischi nel settore del commercio

Il commercio è un settore diversificato, con attività di vendita al dettaglio e all'ingrosso. I rischi variano a seconda dei segmenti di mercato. All'indomani della pandemia, il contesto economico è favorevole al settore alimentare, mentre la moda incontra difficoltà a causa dei lockdown. Un'altra differenza è la posizione geografica: un'azienda che opera in un paese con un alto livello di regolamentazione dell'occupazione può avere buone condizioni di lavoro. Al contempo, la stessa azienda può fare eccessivo affidamento sul lavoro precario in un paese con standard inferiori.

Le violazioni dei diritti umani nel settore del commercio possono avvenire su diversi livelli. I prodotti possono provenire da aziende che a loro volta commettono violazioni dei diritti umani. Le imprese commerciali hanno la responsabilità dell'impatto che i prodotti che vendono hanno sui diritti umani. La DDDU si applica anche al personale proprio. Quest'ultimo aspetto è meno spesso affrontato nei processi DDDU esistenti.

I rischi per i lavoratori del settore del commercio includono:

- **Violazione della libertà di associazione e dei diritti di contrattazione collettiva.**

Dai nostri colloqui con funzionari UNI si evince una crescente preoccupazione per le violazioni dei diritti sindacali. Le multinazionali del commercio possono essere così grandi che spesso la società madre sembra perdere di vista i diritti dei lavoratori, non solo nella catena di fornitura ma anche nelle operazioni proprie.

- **Contratti precari.**

Vengono imposte forme di lavoro atipiche, in particolare nella vendita al dettaglio di prodotti alimentari, al fine di massimizzare la flessibilità delle modalità di lavoro. I lavoratori possono doversi sottoporre a orari irregolari sui quali non hanno alcun controllo, e soggetti a cambiamenti dell'ultimo minuto. I contratti comprendono lavoro part-time imposto, contratti a zero ore, contratti a breve termine ed esternalizzazione della manodopera attraverso il lavoro interinale.

- **Rischi per la salute e la sicurezza.**

Sono rischi difficili da valutare con precisione a causa della mancanza cronica di comitati per la salute e la sicurezza con rappresentanti eletti dai lavoratori. Durante la pandemia, la mancanza di dispositivi di protezione individuale e la vicinanza nei call center sono state fonte di preoccupazione. In tutti i settori del mercato il ritmo di lavoro è notevolmente aumentato, in particolare nelle attività di e-commerce.

- **Molestie e violenza.**

Molestie e violenza costituiscono un problema importante nei negozi. Questo è dovuto agli elevati requisiti di produttività, ma anche alla violenza di terzi. Nel commercio al dettaglio, le donne sono particolarmente esposte a questo rischio.

- **Automazione e digitalizzazione.**

La pandemia – e l'improvvisa crescita dello shopping online – ha accelerato la tendenza all'automazione, alla digitalizzazione e al ricorso all'intelligenza artificiale e alla robotica nel settore retail. I pericoli per i lavoratori si presentano sotto diverse forme, tra cui lo spostamento, l'intensificazione del lavoro e l'aumento della sorveglianza e del monitoraggio²⁴.

- **Ricorso alla logistica just-in-time.**

La logistica just-in-time cerca di ridurre i costi operativi consegnando i prodotti appena prima che siano necessari e sulla base della domanda prevista²⁵. L'obiettivo è ridurre i costi di magazzino e di gestione delle scorte, con un impatto diretto sull'occupazione.

²⁴ Hunt and Rolf (2022), *Artificial intelligence and automation in retail: benefits, challenges and implications (a union perspective)*

²⁵ [The Supply Chain Disruption Arrives <Just in Time> – Labor Notes \(labornotes.org\)](https://labornotes.org)

Riquadro 7: Esempi di rischi nel settore grafica e packaging

Il settore grafica e packaging comprende diversi sottosettori con caratteristiche diverse. L'imballaggio e il tissue sono settori in crescita con grandi multinazionali. In certi casi, la catena del valore è interamente integrata in un'unica azienda. Una società è proprietaria dei terreni di silvicoltura, delle cartiere e dei macchinari di lavorazione. In questi casi, le relazioni di lavoro tendono a essere permanenti e la contrattazione collettiva ben sviluppata.

Le multinazionali rappresentano anche una parte sostanziale del settore editoriale. Qui la densità sindacale tende a essere scarsa e i contratti atipici sembrano costituire una parte importante dei modelli occupazionali.

Nel complesso, le attività basate in Europa hanno condizioni di lavoro migliori rispetto al resto del mondo. Fuori dall'UE, i contratti precari sono una caratteristica ricorrente.

La rapida crescita dell'e-commerce sta avendo un impatto enorme sulla concorrenza nel mercato. Per alcuni servizi, la crescente dipendenza dalle principali piattaforme online sta diventando un problema. Gli attori dominanti possono essere in condizione di forzare i costi al ribasso. Quando un fornitore non è più in buona salute finanziaria a causa del calo di redditività, è vulnerabile all'acquisizione.

Rischi per i lavoratori del settore grafica e packaging:

- **Violazione della libertà di associazione e dei diritti di contrattazione collettiva.**

A differenza di altri settori coperti da questo toolkit, subappalto e outsourcing non sono i principali fattori di rischio. Le violazioni tendono a verificarsi nelle attività proprie dell'azienda. Però e Colombia sono paesi particolarmente esposti.

- **Monopsonio.**

La dipendenza da un unico cliente, spesso una piattaforma online ultra-dominante, induce una pressione al ribasso sui costi del lavoro. Anche la digitalizzazione ha un effetto negativo sulla crescita del mercato nel settore della stampa.

- **Salute e sicurezza.**

L'esposizione a prodotti chimici, i carichi pesanti, il rumore e la mancanza di aria condizionata creano un rischio elevato di malattie e lesioni.

Riquadro 8: Esempi di rischi nei settori Servizi immobiliari e Servizi di assistenza

Il settore delle pulizie è dominato dalle PMI, ma pochi grandi operatori globali rappresentano la maggior parte dell'occupazione. Le società private e pubbliche esternalizzano i servizi di pulizia. In questo settore è difficile ottenere incrementi di produttività e le società di outsourcing cercano di essere competitive proponendo manodopera a basso costo. Per di più, partecipando a più gare d'appalto contemporaneamente per ottenere un'economia di scala, sovente le multinazionali ricorrono al subappalto per fornire manodopera. Ciò esercita un'ulteriore pressione al ribasso sul costo del lavoro a causa dei tassi di redditività relativamente bassi.

Il settore delle pulizie è caratterizzato da un notevole turnover del personale (oltre il 25% all'anno) e dalla predominanza del lavoro part-time. Anche il lavoro nero è un problema grave.

Il settore dell'assistenza ha caratteristiche diverse da un paese all'altro. In molti Stati membri, una parte significativa dei finanziamenti proviene dai bilanci pubblici. In alcuni paesi, i servizi di assistenza sono forniti anche da organizzazioni non profit. Ma nel complesso, le entità a scopo puramente lucrativo sono in crescita.

La sindacalizzazione è una sfida importante per i sindacati nel settore dell'assistenza perché l'accesso ai luoghi di lavoro è difficile. Una difficoltà particolarmente accentuata quando il lavoro è svolto in abitazioni familiari.

Ci sono poche grandi multinazionali nei servizi di sicurezza. Queste grandi società si affidano a una varietà di subappaltatori, per lo più PMI. Dato che il luogo di lavoro si trova presso i clienti, i sindacati hanno un accesso ridotto o nullo.

Il turnover del personale è assai elevato (almeno il 30% annuo), il che può essere sia un segnale di condizioni di lavoro difficili sia una strategia deliberata del datore di lavoro poiché una forza lavoro stabile potrebbe negoziare condizioni di lavoro migliori e salari più alti.

Pur trattandosi di settori diversi, i servizi di pulizia, assistenza e sicurezza sono tutti ad alta intensità di manodopera e presentano alcuni rischi in comune, tra cui:

- **Carenza di personale.**

La carenza di personale può essere dovuta a una strategia di riduzione dei costi e/o a una forte rotazione del personale. È associata a un aumento dello stress lavorativo e a una diminuzione della qualità dei servizi offerti.

- **Outsourcing**

L'esternalizzazione a piccoli subappaltatori e ad agenzie interinali è una prassi ricorrente in tutti e tre i settori. Nel settore della sicurezza, il subappalto può rientrare in una lunga catena, con entità molto piccole che si aggiudicano i contratti.

- **Lavoro nero e irregolare.**

I lavoratori dei tre settori soffrono di una protezione sociale insufficiente dovuta alla diffusione del lavoro nero o irregolare. Nella sicurezza, i lavoratori possono essere pagati in contanti in occasione di eventi serali o per lavoro straordinario. Il lavoro nero si riscontra anche negli addetti all'assistenza e alle pulizie in abitazioni private. Questi due settori impiegano anche un'ampia manodopera di migranti con regimi di lavoro irregolari.

- **Salari bassi, contratti atipici.**

I tre settori sono caratterizzati da un'elevata flessibilità del lavoro, con forte predominanza dei contratti a breve termine. Il settore delle pulizie presenta un numero sproporzionato di contratti part-time. Anche i salari bassi, spesso inferiori al salario di sussistenza, sono endemici.

- **Salute e sicurezza, violenza di terzi.**

Gli infortuni causati da scivolate e cadute sono frequenti nei lavori di pulizia. Anche le pulizie in luoghi di lavoro a rischio (a.es. impianti nucleari, ospedali) sono fonte di rischi per la salute. La violenza di terzi è un rischio particolarmente acuto nei servizi di sicurezza e di assistenza. Anche il rischio di disturbi muscolo-scheletrici è elevato per tutte e tre le categorie di lavoratori.

- **Attività di estrema destra.**

Rischi di attività di estrema destra sul luogo di lavoro sono stati documentati nei settori della sicurezza e delle pulizie.

FASE 3:

CESSARE, PREVENIRE O ATTENUARE GLI IMPATTI NEGATIVI

Figura 4: Piani d'azione – cosa cercare



Questa fase è la logica continuazione dell'esercizio di mappatura dei rischi. In base ai rischi identificati, l'azienda dovrebbe cessare le attività che hanno un impatto negativo sui diritti umani. L'azienda dovrebbe inoltre mettere a punto un piano per prevenire o per lo meno attenuare i potenziali impatti futuri. In genere tale piano definisce le priorità, tenendo conto della probabilità e della gravità dei rischi.

In questa fase, l'obiettivo per i sindacati è garantire che l'azienda elabori una strategia efficace per affrontare gli impatti negativi sull'occupazione e sui diritti dei lavoratori.

I diritti sindacali come diritti abilitanti

Garantire il rispetto della libertà di associazione, del diritto di organizzazione e del diritto di contrattazione collettiva è la misura più importante da attuare. Si tratta di diritti abilitanti, nel senso che avranno ampi effetti di mitigazione. La partecipazione dei lavoratori e la contrattazione collettiva offrono soluzioni a molti dei rischi occupazionali identificati sopra: accordi di lavoro precari, salari, carico di lavoro, elezione di comitati per la salute e la sicurezza, coinvolgimento dei lavoratori in caso di ristrutturazione, accesso ai dati dei lavoratori, limitazione della sorveglianza dei dipendenti, ecc.

L'esercizio reale dei diritti collettivi dei lavoratori richiede almeno quanto segue:

- **L'azienda deve impegnarsi a rispettare seriamente i principi di neutralità e di accesso in tutte le sue attività e nelle relazioni con i partner commerciali.** In base al principio di neutralità, la direzione si impegna a non opporsi agli sforzi per sindacalizzare la forza lavoro. Accesso significa che i lavoratori possono parlare con i sindacati – e viceversa – senza temere misure di ritorsione. La neutralità e l'accesso sono impegni particolarmente importanti nei paesi con una legislazione del lavoro meno protettiva.
- **La solidarietà sindacale transnazionale svolge un ruolo importante nel garantire diritti collettivi efficaci in tutto il mondo.** Sindacati, alleanze sindacali e CAE dovrebbero utilizzare l'influenza di cui godono nei rispettivi Stati membri per promuovere la neutralità e l'accesso lungo la catena del valore. Gli accordi quadro globali consentono di definire standard in tutte le operazioni commerciali e di coprire paesi che lasciano a desiderare in termini di tutela del lavoro.

Cosa cercare in un piano di due diligence

I rappresentanti dei lavoratori e i sindacati dovrebbero estrarre dalle informazioni non finanziarie l'elenco delle misure adottate dall'azienda per affrontare i problemi individuati in fase di valutazione dei rischi. Una mappatura dei rischi artificiosa o incompleta (fase 2) può portare a risultati insufficienti in questa fase.

Nella fase 2, l'estrazione di queste informazioni può essere un compito arduo se il materiale pertinente si perde in voluminose relazioni sulla responsabilità sociale delle imprese. Le informazioni aziendali possono anche indurre confusione, mescolando le informazioni sulle misure concrete e sui piani d'azione con le relazioni e gli audit sociali. Si tratta di fasi distinte: interrompere, prevenire o mitigare un impatto negativo richiede misure orientate all'azione. Le certificazioni, i marchi e, più in generale, i risultati sociali sono il risultato della fase di reporting, che può essere solo successiva (v. fase 4 più oltre).

I rappresentanti dei lavoratori possono fare riferimento alla lista di controllo fornita all'inizio di questo toolkit per identificare rapidamente gli elementi più rilevanti dell'informativa aziendale.

Misure di mitigazione incomplete o non realistiche giustificano una risposta sindacale proattiva. A seconda dello stato di salute del dialogo sociale aziendale, può essere necessario anche fare leva e cercare rimedi nel quadro di una strategia concertata con la federazione sindacale di riferimento (v. fase 6).

La lista di controllo fornita all'inizio del toolkit contiene una serie di bandierine verdi che aiutano a valutare la qualità del piano d'azione di un'azienda. Se il piano d'azione dell'azienda è generalmente soddisfacente, i rappresentanti dei lavoratori e i sindacati devono discutere meccanismi di monitoraggio e di reporting congiunti per garantire processi duraturi (v. fase 4).

Cosa fare se un piano d'azione è incompleto

Se occorre aggiungere misure più efficaci al piano d'azione aziendale, i sindacati e i rappresentanti dei lavoratori cercheranno di continuare con l'approccio proattivo già avviato nella fase di valutazione dei rischi.

Come discusso in diversi punti di questo toolkit, la garanzia del rispetto della libertà di associazione e di contrattazione collettiva dev'essere in primo piano in qualsiasi piano d'azione. **Le condizioni di lavoro lungo tutta la catena del valore devono essere coperte da un contratto collettivo e i rappresentanti dei lavoratori e le alleanze sindacali devono essere informati e consultati prima di qualsiasi decisione che possa avere impatto sull'organizzazione del lavoro.**

I rappresentanti dei lavoratori e i sindacati dovrebbero anche prevedere di negoziare con la direzione misure aggiuntive per far fronte a problemi specifici. Tali misure concertate possono essere, tra l'altro:

- Formazione e sviluppo delle capacità locali per la promozione del lavoro dignitoso e dei diritti sindacali.
- Azioni per far fronte a problemi specifici di salute e sicurezza, tra cui l'elezione di comitati per la salute e la sicurezza in tutti i siti.
- Rivedere i modelli aziendali che creano rischi per l'occupazione (esternalizzazione, lavoro interinale, attività in paesi ad alto rischio). Il ricorso a tali relazioni commerciali può essere per esempio limitato a circostanze predefinite, come i picchi stagionali o l'ingresso in un nuovo mercato. Si presti inoltre particolare attenzione alle condizioni in cui avviene l'esternalizzazione dei servizi di pulizia e di altri servizi immobiliari.
- Criteri per la selezione dei partner commerciali, tra cui un comprovato comportamento occupazionale e messa al bando dell'opzione più a basso costo.
- Clausole standard da inserire in tutti i contratti commerciali che richiedano un impegno a rispettare i principi di neutralità e accesso.
- Facilitazione del coordinamento sindacale lungo tutta la catena del valore (anche grazie all'accesso).
- In casi estremi, disinvestimento da attività in paesi ad alto rischio; cessazione delle relazioni commerciali in mancanza di un sufficiente impegno per i diritti dei lavoratori.

Riquadro 9: Esempio di un piano d'azione debole

In questo esempio la società ha ampie attività proprie in paesi che si collocano ai primi posti dell'Indice Globale della ITUC perché non vi è «alcuna garanzia» o vi sono «violazioni sistematiche» dei diritti del lavoro. Le misure correttive consistono essenzialmente in politiche di gestione interna e non prevedono la partecipazione dei sindacati. Non viene fatta una revisione dei paesi e dei contraenti a rischio. Questo piano d'azione deve quindi essere rafforzato.

Ridurre i rischi e prevenire le lesioni gravi

L'azienda ha sviluppato standard e processi globali per garantire la conformità del Gruppo ai dieci principi del Global Compact dell'ONU e alle norme internazionali sul lavoro in tutte le sue filiali. Si tratta principalmente dei seguenti codici e politiche:

- Codice etico
- Codice di condotta, che include la lotta alla corruzione e al clientelismo, varato a maggio 2018, in sostituzione della precedente politica anticorruzione
- Dichiarazione sui diritti umani
- Politica sulla diversità e l'inclusione varata a marzo 2019, in sostituzione della precedente politica sulle pari opportunità
- Politica sulla privacy
- Politiche essenziali di sicurezza e conformità a livello globale, aggiornate a maggio 2018
- Politica sulla salute e la sicurezza, aggiornata ad agosto 2019
- Politica ambientale
- Codice di condotta per i fornitori varato nell'autunno 2019, che sostituisce e migliora la precedente Politica per i fornitori

Riquadro 10: Esempi di accordi quadro globali per l'applicazione dei diritti dei lavoratori

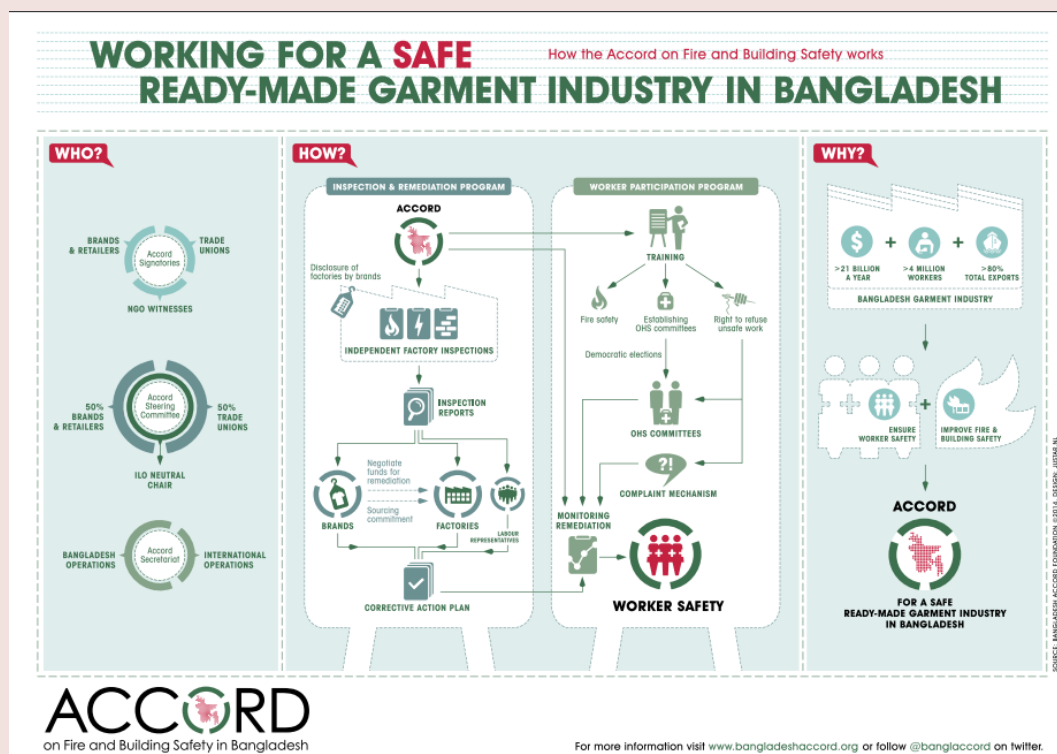
Inditex, un gruppo di società associate alla produzione, distribuzione e vendita di abbigliamento, scarpe e accessori, ha firmato nel 2009 un GFA con UNI Global. Con questo accordo, Inditex riconosce UNI come interlocutore sindacale e si impegna a istituire regolari canali di comunicazione.

Il GFA Inditex elenca una serie di diritti fondamentali tutelati dall'OIL, tra cui non discriminazione nelle assunzioni, divieto di lavoro minorile e forzato, diritti sindacali, orario di lavoro e salute e sicurezza sul lavoro. Entrambe le parti hanno convenuto di informarsi reciprocamente in caso di mancato rispetto per poter adottare un rapido piano d'azione. Inditex si impegna inoltre a garantire a UNI l'accesso alle sedi di lavoro e a non utilizzare per le proprie reti commerciali i servizi di terzi che violano i principi dell'accordo.

La multinazionale britannica della sicurezza privata G4S, recentemente acquisita da Allied Universal, ha firmato un GFA con GMB e UNI Global Union nel 2008. In questo GFA, G4S riconosce la propria responsabilità per il rispetto delle convenzioni fondamentali dell'OIL sul lavoro e delle linee guida dell'OCSE. G4S, UNI e GMB si impegnano ad avviare un dialogo regolare e significativo per sostenere lo sviluppo di una relazione di lavoro costruttiva e il conseguimento dell'obiettivo comune, compresi due incontri formali di verifica all'anno. L'accordo prevede tutele per la libertà di associazione, anche grazie ad accordi di accesso affinché i sindacati locali possano spiegare i vantaggi dell'iscrizione e del sostegno al sindacato. Il documento delinea inoltre come sollevare e risolvere le vertenze. Grazie a questo accordo, migliaia di lavoratori in paesi ad alto rischio per i diritti dei lavoratori hanno potuto esercitare i loro diritti alla libertà di associazione e di contrattazione collettiva, anche con la costituzione di sindacati negli Stati Uniti, in Sudafrica, India, Colombia, Paraguay, Nicaragua, El Salvador e Perù²⁶.

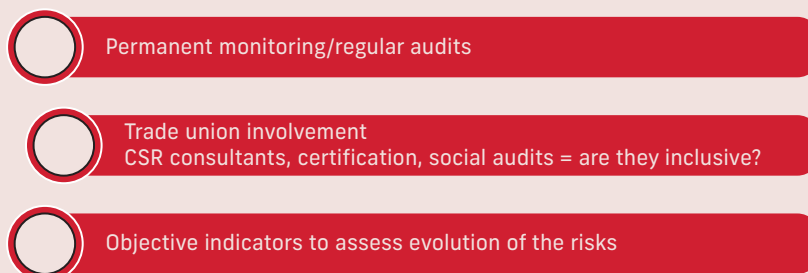
Questo accordo **internazionale** è sottoscritto tra marchi globali e rivenditori (finora 180 aziende) e sindacati (UNI Global, IndustriAll Global e sindacati affiliati del Bangladesh).

Prevede ispezioni indipendenti e programmi di rimedio. La trasparenza, con relativo effetto leva, è garantita dalla divulgazione dei rapporti di ispezione e dei piani d'azione correttivi. L'accordo mira anche a tutelare il diritto dei lavoratori a rifiutare mansioni non sicure e alla libertà di associazione.



FASE 4: TENERE TRACCIA DELL'ATTUAZIONE E DEI RISULTATI

Figura 5: Monitoraggio/Audit – cosa cercare



Questa fase è intesa garantire che le aziende rendano conto del modo in cui affrontano i diritti umani e dei lavoratori. Monitorare la DDDU è importante per garantire che sia dato seguito agli impegni dell'azienda e che si tragga insegnamento da eventuali carenze. Va infatti ricordato che la DDDU non è un esercizio una tantum, ma un processo permanente e in continua evoluzione.

L'**obiettivo** per i rappresentanti dei lavoratori è garantire un miglioramento continuo del processo di due diligence attraverso un monitoraggio permanente e congiunto.

Anche qui occorre sottolineare l'importanza di un forte coinvolgimento dei rappresentanti dei lavoratori e dei sindacati. In particolare, **i GFA offrono spazio per audit congiunti e meccanismi di reclamo.**

Al contrario, i sistemi di certificazione non inclusivi e gli audit di performance sociale sollevano dubbi sulla loro capacità di fornire una supervisione indipendente del rispetto dei diritti dei lavoratori. Ad esempio, i sistemi di certificazione possono semplicemente rimandare alle leggi locali e non a standard internazionali universalmente riconosciuti. Gli audit sociali possono consistere in una singola visita o ispezione, senza il coinvolgimento dei lavoratori interessati. Le aziende ricorrono sempre più spesso a consulenti esterni per valutare le loro prestazioni in materia di responsabilità sociale d'impresa. I sindacati dovrebbero fare attenzione alla metodologia applicata da queste società e valutare la qualità e la frequenza del coinvolgimento dei lavoratori nel processo di audit.

I rappresentanti dei lavoratori potrebbero **basarsi su indicatori oggettivi per valutare l'impatto della DDDU**. Tali indicatori dovrebbero essere afferenti alle questioni identificate durante l'esercizio di valutazione dei rischi descritto per la fase 2. Dovrebbe essere fornita una ripartizione per paese, in modo che i risultati delle sedi ad alto rischio appaiano chiaramente. Alcuni indicatori pertinenti:

- Distinta dettagliata della forza lavoro e dell'andamento delle attività nei paesi ad alto rischio
- Politiche dell'azienda e dei partner commerciali in materia di neutralità e principi di accesso
- Copertura dei contratti collettivi a livello globale e per paese
- Numero di riunioni dedicate con i rappresentanti dei lavoratori e i sindacati
- Presenza di un comitato eletto per la salute e la sicurezza
- Andamento del turnover di personale; Numero di incidenti sul lavoro
- Informazioni fiscali sulle società, allineate allo standard Global Reporting Initiative²⁷

Riquadro 11: Monitoraggio della DDDU – esempi di pratiche

ALKO, un rivenditore di alcolici con sede in Finlandia, ha sottoscritto nel 2020 un memorandum d'intesa con il sindacato finlandese PAM e l'Associazione internazionale dei lavoratori dell'alimentazione, dell'agricoltura, degli alberghi, dei ristoranti, della ristorazione, del tabacco e delle attività connesse («IUF»).

Con questo GFA, l'azienda riconosce l'IUF come interlocutore sindacale. Sono previsti incontri regolari e canali di comunicazione permanenti tra la direzione centrale, IUF e PAM. L'accordo prevede inoltre un forte coordinamento tra tutti i livelli di rappresentanza sindacale.

Viene adottato un meccanismo dettagliato per le indagini sugli incidenti, con un forte coinvolgimento dei sindacati a livello locale, nazionale e globale. Il sindacato locale è responsabile della raccolta di segnalazioni relative a potenziali violazioni della legge nazionale e degli standard internazionali. Le segnalazioni vengono trasmesse all'IUF, che si assicura che tutte le informazioni necessarie vengano fornite e chiede un riscontro a PAM. La segnalazione viene quindi inoltrata ad ALKO, che avvierà un'indagine. In questa fase si stabiliscono contatti tra tutti gli attori della filiera e viene elaborato un piano di rimedio, in totale consultazione con i sindacati.

Il **Forest Stewardship Council** («FSC») è un'iniziativa multi-stakeholder che promuove una gestione responsabile delle foreste. Le società affiliate utilizzano il logo FSC a riprova che i loro prodotti provengono da fonti responsabili, gestite in modo economicamente, socialmente e ambientalmente corretto. Si tratta di un'iniziativa importante, visto che circa 40.000 aziende utilizzano abitualmente il logo FSC.

La struttura dell'FSC comprende rappresentanti di aziende, associazioni della società civile, sindacati e organizzazioni ambientali. Gli standard che governano la performance sociale sono di alta qualità e in teoria possono contribuire a garantire posti di lavoro di qualità, salari di sussistenza, parità di trattamento e priorità all'occupazione locale.

Nella pratica, però, l'affidabilità del sistema di certificazione FSC è sempre più criticata da alcuni dei sindacati che ne fanno parte. Il processo interno di supervisione è ritenuto lento, eccessivamente tecnico e non inclusivo degli interessi sindacali. A differenza della procedura prevista dal GFA ALKO, sembra che le segnalazioni relative a potenziali violazioni dei diritti dei lavoratori non siano indagate sistematicamente dall'FSC. In caso di indagine, un funzionario sindacale ha riferito di non essere coinvolto nel processo per motivi di riservatezza.

La mancanza di fatto di meccanismi congiunti di sorveglianza fa sì che il logo FSC possa essere utilizzato in modo inappropriato come marchio commerciale da grandi aziende. A titolo illustrativo, la relazione sulla sostenibilità 2020 di Ikea evidenzia che oltre il 98% del legno utilizzato per i prodotti Ikea proviene da fonti sostenibili (legno certificato FSC o riciclato). Lo stesso documento riporta anche che il 7% del legno proviene dalla Bielorussia. Un altro 6% proviene dalla Cina e il 23% da altri paesi non specificati²⁸. Sia la Bielorussia che la Cina da tempo sollevano preoccupazioni a livello internazionale per le violazioni dei diritti umani. Sono classificate nell'Indice ITUC dei diritti globali del 2020 come i peggiori paesi al mondo in cui lavorare.

FASE 5: COMUNICARE COME VENGONO FRONTEGGIATI GLI IMPATTI

Figura 6: Comunicazioni – cosa cercare



Dedicated communication channels with trade unions and workers' representatives

L'OCSE e le Nazioni Unite incoraggiano le imprese a comunicare pubblicamente come affrontano l'impatto sui diritti umani.

Da un punto di vista sindacale, i canali di comunicazione con i CAE e i sindacati dovrebbero essere attivati sin dall'inizio del processo di due diligence (v. sopra, fase 1). La comunicazione aziendale al pubblico deve quindi aggiungersi, e non sostituirsi, al coinvolgimento specifico dei rappresentanti dei lavoratori.

La comunicazione esterna può essere utile per far leva sull'azienda, ad esempio attraverso l'influenza degli investitori sulle loro società partecipate.

FASE 6: PROVVEDERE O COLLABORARE AL RIMEDIO, SE DEL CASO

Figura 7: Rimedio – cosa cercare



Existence of a complaint procedure



Coordination with UNI

Qualora nonostante la due diligence si verifichi un impatto negativo sui diritti umani, dovrebbe essere disponibile una soluzione. A seconda degli strumenti, le procedure di rimedio possono essere interne all'azienda o attraverso un meccanismo esterno che coinvolge terzi.

Per i sindacati, l'**obiettivo** è garantire che i danni ai lavoratori siano affrontati nel quadro di una procedura indipendente e con il pieno coinvolgimento dei sindacati.

Esempi di rimedio:

- Meccanismi di reclamo istituiti nel quadro dei GFA
- Discussione facilitata da esperti dell'OIL
- Meccanismo di investigazione degli incidenti ed elaborazione di piani di rimedio

Un esempio di buona prassi è rappresentato dal protocollo d'intesa in vigore in ALKO (v. riquadro 11).

I rappresentanti dei lavoratori dovrebbero lavorare a questa fase in stretta collaborazione con le competenti federazioni sindacali. **Probabilmente seguiranno una procedura di escalation che consenta di portare le questioni locali all'attenzione degli attori globali.**

SEZIONE IV:

FONTI DI PRESSIONE IN CASO DI PRATICHE DDDU ASSENTI O CARENTI

La sezione 2.3 evidenzia che nella pratica non è raro il rischio che le aziende facciano operazioni di facciata o addirittura non siano disposte a impegnarsi in processi di due diligence. Per questo motivo, il movimento sindacale è unanime nel chiedere l'obbligatorietà della due diligence, con un solido meccanismo di applicazione²⁹. È probabile che l'Unione europea emani uno strumento di questo tipo nei prossimi due anni. Ciò non significa però che i sindacati siano impotenti nel promuovere il cambiamento.

Il primo e più importante punto è riconoscere che, **in qualsiasi multinazionale, i sindacati e i rappresentanti dei lavoratori devono coordinarsi lungo tutta la catena del valore**. Pertanto, prima di intraprendere qualsiasi azione per fare pressione sull'azienda, la comunicazione e il coordinamento con la pertinente federazione sindacale internazionale sono indispensabili.

Il movimento sindacale può prevedere diversi canali per promuovere miglioramenti, a seconda dello stato del dialogo sociale e dei quadri giuridici vigenti. La guida graduale contenuta nella Sezione III definisce diverse opzioni per **incorporare la DDDU nella consultazione e nei negoziati**, tra cui:

- Chiedere alla direzione informazioni mirate sulla catena del valore globale e sulla mappatura dei rischi
- Valutazione dei rischi guidata dai lavoratori per creare una competenza indipendente sui rischi esistenti
- Negoziazione di misure volte a risolvere problemi specifici
- Meccanismi congiunti di sorveglianza

Sono disponibili diverse fonti di pressione, tra cui il potere sindacale e strutturale (sindacati in punti diversi della catena del valore), il potere simbolico (rischio per la reputazione e il marchio) e il potere istituzionale (disposizioni di legge).

Concretamente, ecco alcuni esempi di fonti di pressione:

- Campagne sindacali – Il movimento sindacale può far leva in vari punti della catena del valore ai fini di un approccio migliore ai diritti dei lavoratori nei paesi in cui non c'è una forte presenza sindacale. La solidarietà transnazionale e il potenziale di coordinamento globale sono una forza per il sindacato.
- Interessare gli investitori per una gestione responsabile degli investimenti – Mettendosi in contatto con i titolari e i gestori di patrimonio sulle pratiche di due diligence sui diritti umani, i sindacati possono contribuire ad amplificare le loro rivendicazioni per la promozione di un comportamento responsabile da parte delle imprese attraverso i loro azionisti³⁰.
- Rischi di reputazione dovuti alla rimozione di label etici o di schemi di certificazione. Le iniziative multi-stakeholder sono numerose e ricercate dai marchi per far fronte al rischio di reputazione. Si tratta di partenariati tra imprese, società civile, sindacati e talvolta esponenti governativi, che cercano di lavorare insieme per affrontare le sfide comuni alla condotta responsabile delle attività. Le iniziative multi-stakeholder possono essere utili per coinvolgere le aziende, ma solo nella misura in cui i sindacati possono svolgere un ruolo influente nei meccanismi di

²⁹ Dichiarazione congiunta sulla governance aziendale sostenibile – UNI Europa (uni-europa.org)

³⁰ A questo proposito, si veda il lavoro del [Committee on Workers' Capital](#)

definizione degli standard e di monitoraggio³¹. Reclami o segnalazioni attraverso altri canali (pubblici o privati) di due diligence carenti in materia di diritti umani da parte delle aziende possono essere un canale per far emergere questi problemi.

- Portare un caso specifico di cattiva pratica dinanzi ai punti di contatto nazionali dell'OCSE³².
- Contenzioso civile.

Questa opzione potrebbe presentare le maggiori difficoltà. Presuppone che almeno una società della multinazionale sia vincolata a un quadro di riferimento obbligatorio per la DDDU. A fronte di una direzione che si rifiuta di avviare un processo di due diligence, i sindacati dovrebbero verificare se sia possibile avviare la DDDU in un quadro obbligatorio. Una filiale stabilita in un paese con una normativa di questo tipo può contribuire a generare un impatto positivo su tutto il gruppo aziendale.

Le iniziative obbligatorie prevedono sanzioni imponibili a un'azienda che non introduce la due diligence o qualora il processo non rispetti gli standard di qualità richiesti. Inoltre, in caso di danni, la responsabilità aziendale può essere aggravata dalla mancanza di un adeguato processo di due diligence.

Queste opzioni non sono sempre tutte compatibili. Ad esempio, un caso pendente davanti a un PDC nazionale comporta un livello di riservatezza che può precludere una campagna sindacale. Avviare un procedimento giudiziario è un potente incentivo per le aziende ad attuare la DDDU. Tuttavia, come per ogni procedimento giudiziario, occorre valutare attentamente le probabilità di successo.

In sintesi, occorre mettere in atto una strategia **bilanciando i rischi e le opportunità di una campagna, di una mediazione e/o un contenzioso**.

Riquadro 12: Il coinvolgimento dei sindacati nella DDDU – una lista di cose da fare

1. Fare della DDDU un punto fermo dell'agenda.
2. Cercare controparti a livello dirigenziale, con influenza interfunzionale.
3. Collaborare con le federazioni sindacali competenti, che a loro volta garantiranno il coordinamento fra tutti i livelli di rappresentanza sindacale.
4. Fare in modo che la libertà di associazione e di contrattazione collettiva siano identificate come diritti umani fondamentali.
5. Fare domande su:
 - Distinta dettagliata della forza lavoro.
 - Andamento delle attività nei paesi a rischio.
 - Politiche dell'azienda e dei partner commerciali in materia di neutralità e di accesso.
 - Copertura dei contratti collettivi, per paese e per tematiche principali.
 - Presenza di comitato eletto per la salute e la sicurezza.
 - Turnover del personale, numero di incidenti sul lavoro.
 - Informativa fiscale aziendale, in base al modello di rendicontazione previsto dallo Standard GRI 207.
 - Piano d'azione dell'azienda rispetto ai rischi per i diritti dei lavoratori.
6. Valutare la necessità di una valutazione d'impatto sui diritti umani condotta dai sindacati.
7. Negoziare misure di attenuazione efficaci. Utilizzare l'effetto leva per influire sulle politiche aziendali lungo tutta la catena del valore, dentro e fuori l'UE.
8. Informarsi sui meccanismi congiunti di reclamo.

³¹ Alcuni esempi sono riportati in allegato

³² Le Linee guida dell'OCSE sulla condotta d'impresa responsabile sono integrate da un meccanismo di attuazione unico nel suo genere, costituito dai punti di contatto nazionali (i «PCN»). I PCN sono agenzie istituite dai governi per promuovere e attuare le Linee guida. In particolare, i PCN offrono servizi di mediazione agli stakeholder in caso di dispute. V. allegato per ulteriori dettagli.

CONCLUSIONE

Se messo in pratica in modo efficace, l'attuale impulso alla DDDU potrebbe accelerare il passaggio da un modello di valore per gli azionisti a un modello di valore per gli stakeholder, per cui la performance di un'azienda non dovrebbe essere giudicata solo in base alle prospettive di redditività a breve termine, ma anche in base al suo impatto sulla società. Soprattutto, la DDDU, con un reale coinvolgimento dei sindacati, può portare le relazioni industriali al centro della governance aziendale.

Il crescente interesse per la due diligence sta generando una serie di strumenti, obbligatori o volontari, oltre a iniziative degli stakeholder. Questa pluralità di strumenti può inizialmente lasciare perplessi visto che potenzialmente diversi regimi di due diligence si applicano allo stesso gruppo aziendale. Tuttavia, nella prima sezione del toolkit si presuppone che sindacati bene informati faranno leva sui punti di forza di tutti gli strumenti disponibili per mettere a punto una strategia coerente.

I sindacati e i rappresentanti dei lavoratori devono fare in modo di essere strettamente coinvolti nell'intero processo di definizione della DDDU. La due diligence condotta unilateralmente dalla direzione presenta una serie di rischi. È improbabile che possa essere efficace contro le violazioni dei diritti dei lavoratori in una catena del valore. Potrebbe anche essere usata impropriamente per minare o addirittura aggirare canali di informazione, di consultazione e di dialogo sociale in essere. Oggi, molti CAE devono lottare per difendere le loro prerogative nonostante le chiare disposizioni di legge. Le reti sindacali e i rappresentanti dei lavoratori dovrebbero sfruttare al meglio i punti di ingresso della DDDU per rafforzare la loro influenza sulle pratiche aziendali e, in ultima analisi, per estendere la loro influenza all'intera catena del valore, soprattutto nei paesi e/o nei subappaltatori con scarsa presenza sindacale. La responsabilità di una multinazionale nei confronti dei suoi lavoratori dovrebbe essere difesa in pari misura dentro e fuori l'UE.

La terza sezione del toolkit contiene raccomandazioni pratiche per il coinvolgimento precoce dei lavoratori nell'identificazione dei rischi, nell'elaborazione di un piano d'azione, nella sua attuazione e nel monitoraggio generale. Come sempre, il dialogo sociale porterà soluzioni vantaggiose per tutti. È fondamentale negoziare con la direzione approcci pratici alla due diligence per affrontare le sfide comuni e soddisfare le aspettative globali. Di fronte a una direzione riluttante, si può ricorrere a diverse fonti di pressione anche in assenza di un quadro normativo vincolante.

ALLEGATO – PANORAMICA DEI PRINCIPALI STRUMENTI DDDU

UN MENU DA CUI SCEGLIERE

Il presente allegato elenca le principali norme che stabiliscono i doveri per la DDDU. A una stessa multinazionale possono applicarsi contemporaneamente più quadri di riferimento. I rappresentanti dei lavoratori e i sindacati dovrebbero sfruttare i punti di forza di diverse fonti per elaborare una strategia completa.

Le disposizioni obbligatorie, spesso previste dal diritto nazionale, hanno un'influenza diretta sul comportamento aziendale. I sindacati dovrebbero sempre verificare se la DDDU può essere avviata in base a un quadro obbligatorio. Una filiale stabilita in un paese con una normativa di questo tipo può contribuire a generare un impatto positivo su tutto il gruppo aziendale.

Nell'interpretare la portata dei doveri di un'azienda nei confronti dei lavoratori, i sindacati dovrebbero sempre fare riferimento ai parametri dettagliati nelle Linee guida dell'OCSE e nella Dichiarazione dell'OIL. Questi strumenti forniscono anche raccomandazioni indispensabili sull'importanza di un impegno permanente con i sindacati nella conduzione della DDDU. Ad essi si dovrebbe fare sempre riferimento quando altri quadri normativi tacciono su questo punto, o quando il ruolo dei sindacati si perde tra le prerogative di organizzazioni della società civile più ampie.

Accanto all'azione pubblica, le iniziative guidate dai lavoratori negoziate tra le aziende leader e le Federazioni sindacali globali attraverso Accordi quadro globali sono strumenti molto importanti per l'impegno dei sindacati con le aziende. Nei riquadri 1, 10 e 11 il toolkit illustra le procedure negoziate.

Le iniziative multi-stakeholder come la Fair Wear Foundation o la TruStone Initiative sono numerose, ma non sono prassi frequenti nel settore dei servizi. Si tratta di partenariati tra imprese, società civile, sindacati e talvolta esponenti governativi, che cercano di lavorare insieme per affrontare le sfide comuni alla condotta responsabile delle attività. Le iniziative multi-stakeholder possono essere utili per coinvolgere le aziende, ma solo nella misura in cui i sindacati possono svolgere un ruolo influente nei meccanismi di definizione degli standard e di monitoraggio.

OBBLIGATORIO VS. VOLONTARIO

Storicamente, gli strumenti DDDU sono concepiti come strumenti volontari. Nel quadro di un'iniziativa volontaria, spetta all'azienda fare il necessario per adempiere alla propria responsabilità per il rispetto dei diritti umani. Più di dieci anni fa, John Ruggie – il padre degli UNGP – aveva previsto che le norme giuridicamente vincolanti non avrebbero raccolto il consenso dei paesi. Ruggie scelse di enfatizzare le aspettative della società sul comportamento delle imprese piuttosto che rischiare di bloccare il progresso dell'agenda sulla condotta d'impresa responsabile. Parimenti, mentre i paesi OCSE si sono impegnati a rendere vincolanti le Linee guida dell'OCSE per le multinazionali, il principio e gli standard di due diligence rimangono volontari per le imprese.

Ultimamente c'è un maggiore orientamento verso normative obbligatorie con meccanismi giuridici di applicazione. È infatti sempre più evidente che i quadri volontari non sono sufficienti. Secondo un sondaggio condotto dalla Commissione europea nel gennaio 2020, *poco più di un terzo delle imprese intervistate ha dichiarato di avere*

intrapreso una due diligence per tenere conto di tutti i diritti umani e degli impatti ambientali, mentre un altro terzo intraprende una due diligence limitata ad alcune aree³³.

Le iniziative obbligatorie fanno affidamento su sanzioni che, per essere efficaci, devono essere dissuasive.

La due diligence obbligatoria in materia di diritti umani deve essere distinta dalla responsabilità solidale nelle catene di subappalto. Responsabilità solidale significa che ogni attore di una catena di subappalti può essere ritenuto responsabile per i crediti non pagati di un appaltatore. Tali crediti sono definiti in modo specifico: ad esempio, il mancato pagamento dei contributi previdenziali. La responsabilità solidale ha dunque un ambito di applicazione più ristretto rispetto alla due diligence, sia geograficamente che per quanto riguarda gli argomenti trattati, ma tende a imporre una responsabilità più rigorosa. È importante non confondere le due nozioni, poiché gli obblighi di diligenza non devono essere utilizzati per minimizzare o eludere le responsabilità stabilite in quadri giuridici separati.

LA PROSSIMA DIRETTIVA UE

Il 23 febbraio 2022 la Commissione europea ha pubblicato una proposta di direttiva sul dovere di diligenza delle imprese ai fini della sostenibilità, che riguarda sia le multinazionali europee sia quelle extra-UE con attività economica in Europa. Secondo la proposta, alle aziende con più di 500 dipendenti e un fatturato globale di 150 milioni di euro verrebbe richiesto di effettuare una due diligence ambientale e dei diritti umani lungo tutte le catene del valore mondiali. Le aziende con 250 dipendenti e un fatturato di 40 milioni di euro saranno tenute a una forma più leggera di diligenza se operano in settori sensibili come l'abbigliamento, l'agricoltura o le industrie estrattive.

L'introduzione dell'obbligo di due diligence per tutte le società attive in Europa costituirebbe un grande passo avanti verso la creazione di condizioni di parità sul piano mondiale. La proposta della Commissione presenta tuttavia importanti lacune che potrebbero compromettere la sua efficacia pratica per i lavoratori. In particolare, il ruolo dei sindacati rimarrebbe limitato: la direzione potrebbe consultarli, se lo ritiene opportuno, per l'identificazione dei rischi ma non per la stesura di un piano d'azione. I sindacati possono anch'essi sporgere reclamo in caso di preoccupazioni per l'impatto sui diritti umani, ma non saranno coinvolti nella procedura né in alcun meccanismo di sorveglianza.

Al momento in cui scriviamo, la proposta della Commissione è all'esame delle istituzioni dell'UE e si prevedono modifiche sostanziali dal processo interistituzionale.

I PRINCIPI GUIDA DELLE NAZIONI UNITE SU IMPRESE E DIRITTI UMANI

I Principi guida delle Nazioni Unite su imprese e diritti umani («UNGP») sono stati approvati all'unanimità dal Consiglio per i diritti umani nel 2011. Gli UNGP si basano su tre pilastri: dovere dello Stato di proteggere i diritti umani, responsabilità delle imprese per il rispetto dei diritti umani e accesso ai rimedi.

L'obiettivo del secondo pilastro è di colmare le lacune di governance di cui alla sezione 1.2 del presente toolkit e di ripristinare la vigilanza sui mercati globali. Per realizzarlo, introduce la nozione di DDDU, presentata come un processo continuo per identificare, prevenire, attenuare e rendere conto di come le imprese affrontano i loro impatti sui diritti umani e fornirvi rimedio³⁴.

Gli UNGP sono da più parti considerati come un quadro autorevole in materia di DDDU. Ma un limite importante è che non sono vincolanti; le aziende dovrebbero rispettare gli UNGP nel quadro della loro autoregolamentazione.

³³ Commissione UE (2020), *Study on due diligence requirements through the supply chain*, p.14

³⁴ Principio 15

L'ambito di applicazione è ampio: tutte le imprese, ovunque operanti, dovrebbero introdurre la DDDU. Questa responsabilità sussiste indipendentemente dalle normative nazionali. Tuttavia, secondo gli UNGP la portata e la complessità del processo DDDU possono variare in base alle dimensioni dell'impresa e alla gravità dell'impatto sui diritti umani. L'intera catena del valore è interessata: la DDDU deve coprire le attività e i prodotti o i servizi delle imprese attraverso le loro relazioni commerciali.

Il processo DDDU dovrebbe prevedere una consultazione significativa con le fasce potenzialmente interessate e con gli altri stakeholder³⁵. La verifica dell'impatto sui diritti umani deve basarsi anche sul feedback degli stakeholder³⁶. I Principi non definiscono il termine «stakeholder», tuttavia nei commenti si fanno due brevi riferimenti ai sindacati.

I parametri in base a cui misurare i diritti umani comprendono per lo meno la Dichiarazione universale dei diritti umani e la Dichiarazione dell'OIL sui principi e i diritti fondamentali nel lavoro.

Le Nazioni Unite sono ora impegnate in discussioni approfondite per lo sviluppo di un trattato su imprese e diritti umani che, dopo la ratifica da parte dei paesi, costituirebbe per le multinazionali un quadro di riferimento vincolante sui diritti umani³⁷.

LE LINEE GUIDA DELL'OCSE PER LE AZIENDE MULTINAZIONALI

I parametri di riferimento dettagliati dell'OCSE per i diritti del lavoro e le relazioni industriali e il meccanismo di mediazione che li accompagna presentano un interessante potenziale di leva per i sindacati.

La versione revisionata delle Linee guida dell'OCSE per le imprese multinazionali è stata adottata nel 2011 da 42 paesi OCSE e non OCSE. L'OCSE pubblica di frequente linee guida generali e settoriali³⁸.

Le Linee guida sono presentate come accompagnamento all'agenda dell'OCSE per il libero scambio e gli investimenti. Nell'impegnarsi a creare un ambiente aperto agli investimenti internazionali, i paesi si impegnano anche a garantire una condotta commerciale più responsabile da parte delle loro multinazionali.

Le disposizioni dell'OCSE sul dovere di diligenza non sono vincolanti per le imprese, anche se i governi si sono impegnati ad attuarle. Detto questo, le Linee guida dell'OCSE sono integrate da un meccanismo di attuazione unico nel suo genere, costituito dai Punti di contatto nazionali («PCN»). I PCN sono agenzie istituite dai governi per promuovere e attuare le Linee guida. In particolare, i PCN offrono servizi di mediazione agli stakeholder in caso di dispute.

Secondo il Comitato consultivo sindacale presso l'OCSE («TUAC»), questo meccanismo è una risorsa importante per i lavoratori, i sindacati e i sindacati globali. È anche un serio benchmark per gli investitori. I sindacati hanno peraltro espresso insoddisfazione per il funzionamento dei PCN in alcuni paesi. Il TUAC misura l'efficacia di questi meccanismi nazionali rispetto alla loro inclusività (ovvero se includono i sindacati nel loro assetto istituzionale) e alla loro capacità di esercitare una pressione sufficiente sulle multinazionali per trovare un accordo con i ricorrenti³⁹. Sembra che il 78% dei casi conclusi nel 2019 non abbia risolto le questioni sollevate dalla parte ricorrente⁴⁰.

Le Linee guida dell'OCSE si rivolgono alle multinazionali che operano nei o dai territori dei paesi aderenti. Il dovere di diligenza deve coprire le operazioni e i prodotti propri e i servizi forniti attraverso le relazioni commerciali. Il termine «relazione commerciale» include *partner commerciali, entità della supply chain e qualsiasi altro*

³⁵ Principio 18

³⁶ Principio 20

³⁷ Dichiarazione dell'ITUC (2021), *UN Treaty on Business and Human Rights – US and EU Must Step Up* – International Trade Union Confederation (ituc-csi.org)

³⁸ OCSE (2018), *Guida dell'OCSE sul dovere di diligenza per la condotta d'impresa responsabile*

³⁹ TUAC (2021), *Implementing the OECD Guidelines Part II for constructive NCP trade union relations*

⁴⁰ Dichiarazione TUAC (2020), *TUAC proposes verifiable due diligence policy* – TUAC (tuac.org)

*ente non statale o statale direttamente collegato alle operazioni commerciali, ai prodotti o ai servizi di un'azienda*⁴¹.

Vi sono numerosi riferimenti alla necessità di coinvolgere gli stakeholder, definita come *processi interattivi attraverso, ad esempio, riunioni, audizioni o procedure di consultazione*⁴². In tutte le pubblicazioni OCSE, i rappresentanti dei lavoratori e i sindacati sono riconosciuti come importanti stakeholder.

Le Linee guida sviluppano i propri benchmark per una condotta aziendale responsabile, tra cui in particolare un capitolo sui diritti umani e un altro sull'occupazione e le relazioni industriali. Le Linee guida si basano su standard internazionali come i Principi guida delle Nazioni Unite su imprese e diritti umani e la Dichiarazione dell'OIL sui principi e i diritti fondamentali nel lavoro. Nei capitoli si tutelano, tra gli altri diritti, la libertà di iscriversi a un sindacato, il diritto alla contrattazione collettiva e il diritto all'informazione e alla consultazione.

DICHIARAZIONE TRIPARTITA DELL'OIL SUI PRINCIPI RELATIVI ALLE MULTINAZIONALI E ALLA POLITICA SOCIALE

La Dichiarazione tripartita dell'OIL e le relative convenzioni offrono ai sindacati parametri di riferimento dettagliati per interpretare la portata dei doveri di un'azienda nei confronti dei lavoratori. Questi strumenti si rivelano utili per formulare domande sulla DDDU alla direzione.

La Dichiarazione dell'OIL sulle multinazionali e la politica sociale è stata modificata nel 2011 e nel 2017 dall'organo direttivo dell'OIL per includere, in particolare, riferimenti espliciti alla due diligence. La Dichiarazione è l'unico strumento a trattare la due diligence da un punto di vista tripartito, vale a dire che è stato redatto dai governi e anche dai datori di lavoro e dai lavoratori di tutto il mondo.

La Dichiarazione dell'OIL ha il fine specifico di garantire effetti sociali e lavorativi positivi e di promuovere il lavoro dignitoso. Si tratta di uno strumento che pone al centro i lavoratori e copre l'occupazione, la formazione, le condizioni di lavoro e di vita (compresi salari, salute e sicurezza) e le relazioni industriali.

La Dichiarazione propone delle linee guida non vincolanti per le imprese. L'ufficio dell'OIL offre uno spazio di dialogo alle imprese e ai sindacati sotto forma di « terreno di discussione neutrale su questioni di interesse reciproco » con « facilitatori qualificati ».

In termini di parametri di riferimento, la Dichiarazione dell'OIL rimanda ai doveri stabiliti dagli UNGP. Il principale valore aggiunto della Dichiarazione è costituito dai riferimenti agli standard OIL per la tutela dei diritti dei lavoratori. Inoltre, menziona più volte la consultazione permanente tra le tre parti, compresa la consultazione delle organizzazioni dei lavoratori nel corso del processo di due diligence.

REGOLAMENTI EUROPEI SETTORIALI

Dato il loro ambito di applicazione alquanto specifico, i regolamenti settoriali dell'UE offrono attualmente prospettive limitate ai sindacati attivi nel settore dei servizi. Tuttavia, costituiscono un utile precedente di DDDU obbligatoria nel diritto dell'UE. Si può immaginare che in futuro un analogo approccio settoriale possa contribuire a innalzare gli standard lavorativi nei settori dei servizi più rischiosi.

Nei settori ritenuti più colpiti da violazioni dei diritti umani e dell'ambiente, l'Unione europea ha adottato regolamenti settoriali. Il Regolamento sui minerali originari di zone di conflitto, entrato in vigore nel gennaio 2021, stipula gli obblighi di due diligence per gli importatori dell'Unione europea di minerali e metalli provenienti da aree colpite da conflitti e ad alto rischio. Le società importatrici devono verificare che i beni

⁴¹ Commento 14 a pag. 23

⁴² Linee guida dell'OCSE, pag. 25

che acquistano non contribuiscano a conflitti, lavoro forzato o altre attività illecite⁴³. Ai sensi del Regolamento Legno, entrato in vigore nel 2013, gli importatori dell'UE sono tenuti alla due diligence per ridurre al minimo il rischio di immettere sul mercato legname e prodotti del legno di provenienza illegale⁴⁴. Tale regolamento sarà abrogato da un nuovo regolamento inteso a ridurre la deforestazione e il degrado forestale proposto dalla Commissione europea nel novembre 2021. Questo nuovo strumento dovrebbe introdurre l'obbligo di due diligence per una gamma più ampia di prodotti di base (dal bestiame al caffè al legno). Le società dovranno garantire che solo prodotti e merci conformi entrino nel mercato dell'UE o ne vengano esportati. Nell'ambito della due diligence, gli operatori dovranno dimostrare che i beni in questione sono stati prodotti a norma della legislazione vigente⁴⁵.

Questi regolamenti UE hanno vigore legale. Ciò significa che gli Stati membri sono tenuti a introdurre sanzioni nel caso in cui una società non adempia ai propri doveri di diligenza.

Il regolamento sui minerali provenienti da zone di conflitto contiene un riferimento al lavoro minorile nei considerando. In questi due regolamenti non c'è nessun altro riferimento ai diritti dei lavoratori o alla partecipazione dei sindacati.

INFORMAZIONI DI CARATTERE NON FINANZIARIO NELL'UE

Le società temono i rischi alla loro reputazione, pertanto le relazioni annuali costituiscono per i sindacati una significativa leva di pressione. Insieme ai titolari e gestori di patrimoni, i sindacati possono contribuire a indurre pressione per il cambiamento e a promuovere investimenti responsabili⁴⁶.

L'Unione europea prevede anche un approccio «conformati o spiega» alla due diligence nella sua direttiva sulle informazioni di carattere non finanziario⁴⁷. La direttiva introduce l'obbligo di informativa non finanziaria per le imprese con più di 500 dipendenti o con un fatturato superiore a 40 milioni di euro. In base a questo strumento, le imprese non sono obbligate alla due diligence (sui diritti umani). Ma, se lo fanno, sono tenute a fornire tali informazioni e, se non lo fanno, sono tenute a spiegarne il motivo.

Nell'aprile 2021, la Commissione europea ha pubblicato una proposta di direttiva in materia di comunicazione societaria sulla sostenibilità («CSRD»), che mira a estendere gli obblighi già esistenti nella direttiva sulle informazioni di carattere non finanziario. Tutte le imprese con più di 250 dipendenti dovranno fornire informazioni di carattere non finanziario sulle loro prestazioni ambientali, sociali e di governance. Onde garantire una certa coerenza tra le relazioni annuali, gli standard di informazione dovrebbero essere sviluppati da un gruppo consultivo (l'EFRAG)⁴⁸.

⁴³ Regolamento 2017/821 che stabilisce obblighi in materia di dovere di diligenza nella catena di approvvigionamento per gli importatori dell'Unione di stagno, tantalio e tungsteno, dei loro minerali, e di oro, originari di zone di conflitto o ad alto rischio

⁴⁴ Regolamento 995/2010 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 20 ottobre 2010, che stabilisce gli obblighi degli operatori che commercializzano legno e prodotti da esso derivati

⁴⁵ Proposta di regolamento relativo alla messa a disposizione sul mercato dell'Unione e all'esportazione dall'Unione di determinate materie prime e determinati prodotti associati alla deforestazione e al degrado forestale e che abroga il regolamento (UE) n. 995/2010, COM (2021)706

⁴⁶ A questo proposito, si veda il lavoro del [Committee on Workers' Capital](#)

⁴⁷ Direttiva 2014/95/UE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 22 ottobre 2014, recante modifica della direttiva 2013/34/UE per quanto riguarda la comunicazione di informazioni di carattere non finanziario e di informazioni sulla diversità da parte di talune imprese e di taluni gruppi di grandi dimensioni

⁴⁸ Proposta di direttiva in materia di comunicazione societaria sulla sostenibilità (COM/2018/189 final)

INIZIATIVE NAZIONALI

A partire da queste norme internazionali, un numero crescente di paesi sta emanando obblighi di due diligence. Per citarne solo alcuni⁴⁹:

Nel 2017, **la Francia** ha promulgato una legge sul dovere di vigilanza famosa per essere il primo strumento che impone un esteso dovere di diligenza sui diritti umani alle aziende di tutti i settori. La legge impone alle aziende francesi con almeno 5.000 dipendenti, e a qualsiasi altra grande multinazionale che operi in Francia e che impieghi almeno 10.000 dipendenti a livello globale, di adottare un «piano di vigilanza» che identifichi i rischi per i diritti umani e per l'ambiente e ne prevenga la violazione. Il piano deve considerare sia le attività proprie dell'azienda che quelle dei suoi subappaltatori e fornitori. Sono previsti rimedi legali e sanzioni finanziarie in caso di mancata attuazione del piano. Inoltre, la responsabilità civile dell'azienda può essere invocata nel caso di un impatto negativo che avrebbe potuto essere evitato con un efficace piano di vigilanza. La legge prevede un ruolo specifico per i sindacati: sono stakeholder che devono essere coinvolti nella realizzazione del piano di vigilanza. L'azienda deve inoltre adottare un meccanismo di allerta e un sistema di segnalazione, in consultazione con i sindacati.

Nel luglio 2021, **la Germania** ha introdotto una legge sulla due diligence aziendale nelle supply chain, che entrerà in vigore nel 2023. La legge introduce obblighi di due diligence in materia di diritti umani e di ambiente. Oltre a preoccuparsi dei propri rischi economici, le aziende devono agire sui diritti umani e sui rischi ambientali lungo le loro catene del valore. La legge protegge specificamente i diritti contenuti nelle convenzioni fondamentali dell'OIL e nel patto dell'ONU sui diritti umani. La legge si applicherà alle aziende che hanno sede principale, filiali o sede legale in Germania e che impiegano più di 3.000 dipendenti sul territorio. Dal 2024, l'obbligo si estenderà alle aziende con più di 1000 dipendenti. Il piano di due diligence deve coprire tutte le attività della supply chain. Vi sono vari riferimenti espliciti al forte coinvolgimento dei comitati aziendali nella gestione dei rischi legati ai diritti umani. In caso di non conformità sono previste sanzioni finanziarie, tra cui l'esclusione dalle procedure di appalto pubblico. La Confederazione tedesca dei sindacati (DGB) ha salutato la legge come un «enorme successo», in quanto si passa dall'impegno volontario all'obbligo legale. La sfida sta ora nell'attuazione concreta della legge. La DGB si occuperà di migliorare le informazioni sulla situazione dei diritti umani e del lavoro, nonché di sviluppare ulteriormente gli Accordi quadro globali⁵⁰.

Nel 2020, i **Paesi Bassi** hanno introdotto la legge per la due diligence sul lavoro minorile per affrontare questo problema. La legge si applica a tutte le società olandesi business-to-consumer, indipendentemente dalle loro dimensioni, imponendo loro di condurre una due diligence per verificare se un prodotto o un servizio della catena di fornitura sia frutto di lavoro minorile. Sono previsti rimedi in caso di mancata attuazione, che vanno da un meccanismo di mediazione fino alla responsabilità legale e alle sanzioni finanziarie. Su pressione delle organizzazioni della società civile e dei sindacati, il governo olandese sta ora esaminando una nuova proposta di legge per una condotta commerciale internazionale responsabile e sostenibile. Il disegno di legge propone di sostituire la legge sulla due diligence sul lavoro minorile con una più ampia, che comprenda il dovere di diligenza per prevenire gli impatti negativi sui diritti umani e sull'ambiente nelle catene globali del valore. In base a questo disegno di legge, i sindacati avranno la possibilità di sporgere reclami contro l'azienda. Sarebbe introdotta un'autentica responsabilità amministrativa, civile e penale⁵¹.

⁴⁹ Questo sito web viene regolarmente aggiornato con le iniziative nazionali: Mandatory Due Diligence – Business & Human Rights Resource Centre (business-humanrights.org)

⁵⁰ Friedrich Ebert Stiftung, DGB The German Supply Chain Law – Responsibility and respect for human rights in global value chains

⁵¹ Il passo successivo sulla responsabilità aziendale nei Paesi Bassi: The New Bill for Responsible and Sustainable International Business Conduct – Business & Human Rights Resource Centre (business-humanrights.org)

INIZIATIVE DEGLI STAKEHOLDER

Parallelamente o come risultato di quadri istituzionali, esistono numerosi casi di collaborazione tra marchi globali e stakeholder. Queste iniziative degli stakeholder sono sempre volontarie, anche se possono contenere disposizioni obbligatorie una volta che l'azienda le ha sottoscritte. Fanno dunque affidamento sulla buona volontà delle aziende. Queste di solito effettuano un'analisi costi-benefici per impegnarsi in tali iniziative, tenendo conto in particolare dei rischi per la reputazione dovuti a potenziali violazioni dei diritti umani.

Come illustrano i paragrafi seguenti, le iniziative degli stakeholder possono essere multi-stakeholder o guidate dai lavoratori.

Iniziative multi-stakeholder

Le iniziative multi-stakeholder sono partenariati tra imprese, società civile, sindacati e talvolta esponenti governativi, che cercano di lavorare insieme per affrontare sfide comuni per una condotta d'impresa responsabile. Le iniziative multi-stakeholder possono talvolta minare l'inclusività della DDDU se istituite e controllate interamente dalla direzione⁵².

Nel luglio 2020, l'Institute for Multi-Stakeholder Initiative Integrity («MSI Integrity») ha pubblicato una relazione che analizza 40 iniziative internazionali multi-stakeholder. La relazione riconosce che si tratta di strumenti per coinvolgere le imprese, ma non bastano da soli a responsabilizzarle efficacemente. I punti sollevati riguardano, in particolare, l'insufficiente partecipazione degli stakeholder, una comprensione troppo angusta dei diritti umani e la mancanza di sorveglianza, conformità e rimedi⁵³.

Le iniziative multi-stakeholder non sembrano essere molto diffuse nel settore dei servizi. In altri settori, negli ultimi due decenni sono nate numerose iniziative multi-stakeholder che hanno coinvolto molti marchi globali e settori industriali. Per esempio:

L'iniziativa TruStone⁵⁴, istituita nel 2019. Si tratta di un'iniziativa multi-stakeholder composta da rappresentanti della regione fiamminga del Belgio e del governo olandese, organizzazioni non governative, sindacati e circa 40 aziende che trattano pietra naturale. Questa iniziativa tripartita è volta a una maggiore adesione delle imprese agli UNGP, alle Linee guida dell'OCSE per le multinazionali e agli standard fondamentali del lavoro dell'OIL. Le aziende partecipanti sono tenute a condurre la due diligence in linea con gli orientamenti dell'Iniziativa, a presentare piani d'azione annuali dettagliati e a riferire sui progressi compiuti. Il tutto in cooperazione con la società civile e con i sindacati, e con meccanismi di segnalazione. Il ruolo dei sindacati consiste, tra l'altro, nel mettere a disposizione le loro conoscenze e competenze in materia di diritti del lavoro e nel condividere le informazioni aziendali sulla gestione dei rischi. Le autorità pubbliche si impegnano a considerare la partecipazione all'iniziativa nelle loro procedure di appalto.

Iniziative guidate dai lavoratori

Le iniziative guidate dai lavoratori sono accordi tra aziende e sindacati.

Il caso più famoso è quello di **International Accord⁵⁵**, in precedenza Bangladesh Accord, istituito nel 2013 in reazione al crollo della fabbrica Rana Plaza nel quale morirono più di mille lavoratori e altre migliaia riportarono gravi lesioni. Il nuovo International Accord è entrato in vigore il 1° settembre 2021 e include l'impegno per un ampliamento ad altri paesi. Si tratta di un accordo tra marchi globali e rivenditori

⁵² A questo proposito, v. OCSE (2021), *Engagement with trade unions in due diligence processes conducted by industry-led or multi-stakeholder initiatives*

⁵³ MSI_SUMMARY_REPORT.FORWEBSITE.FINAL_.pdf (msi-integrity.org)

⁵⁴ TruStone Initiative | IRBC Agreements (imvoconvenanten.nl)

⁵⁵ The Bangladesh Accord on Fire and Building Safety in Bangladesh

(finora 220 società) e sindacati (UNI Global, IndustriAll Global e sindacati affiliati del Bangladesh). Alla sottoscrizione, l'accordo diventa legalmente vincolante per le parti.

Nella sua forma attuale, l'accordo prevede ispezioni indipendenti e programmi di rimedio. La trasparenza, con relativo effetto leva, è garantita dalla divulgazione dei rapporti di ispezione e dei piani d'azione correttivi. Vengono condotti programmi di formazione. L'accordo mira anche a tutelare il diritto dei lavoratori a rifiutare mansioni non sicure e la libertà di associazione. Il nuovo accordo del 2021 cerca di andare oltre e apre la possibilità di ampliarne la portata includendo la due diligence sui diritti umani.

Numerose iniziative partite dai lavoratori sono negoziate tra le aziende leader e le Federazioni sindacali globali attraverso **Accordi quadro globali** («GFA»). Un GFA impegna l'azienda a rispettare la libertà di associazione e il diritto alla contrattazione collettiva. Diversi accordi GFA stabiliscono canali di comunicazione tra i vertici aziendali e i sindacati, nonché meccanismi di supervisione intesi a conferire ai lavoratori un ruolo attivo nell'applicazione di una condotta d'impresa responsabile. La terza sezione del toolkit riporta diverse illustrazioni di GFA nel Box 10.

FINE.

To access UNI Europa's trade union toolkit for
due diligence on human rights, scan the following QR code:



The European Services Workers Union

