

GESTIONE AZIENDALE RESPONSABILE: LA CHIAVE DEL SUCCESSO

La dovuta diligenza in materia di diritti
umani delle PMI svizzere

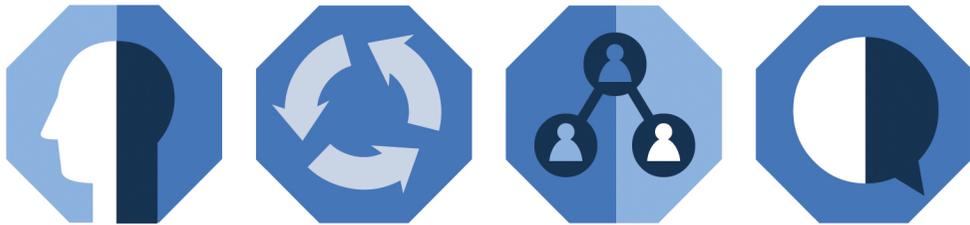


Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra



Global Compact
Network Switzerland

Questo opuscolo offre a dirigenti di PMI una panoramica delle opportunità e delle sfide di una gestione aziendale responsabile e include delle linee direttive internazionali e nazionali. Questo opuscolo presenta anche delle azioni concrete per integrare le problematiche relative ai diritti umani nella gestione aziendale.



1

IMPRESE E DIRITTI UMANI

In passato i diritti umani erano spesso un «onere» per le imprese. Nel frattempo, si sono trasformati in un vantaggio strategico nella gestione aziendale, tant'è che vengono promossi per esempio per ottimizzare il posizionamento di un'azienda, aumentarne la produttività o evitare eventuali rischi reputazionali o legali. Governi, investitori, clienti, consumatori, organizzazioni non governative e sindacati si aspettano sempre di più che le imprese – e quindi anche le PMI – conoscano eventuali impatti negativi delle loro attività commerciali sui diritti umani, e sappiano rimediare.

Le aziende possono così promuovere i diritti umani. La tematica non si limita alle sole attività svolte dalle imprese, ma anche quella dell'intera catena del valore.

Implicatevi nella tematica dei diritti umani, ne sarete avvantaggiati!



Effetti positivi su **management**

- **Riduzione situazioni critiche**, p. es. valutando sistematicamente il proprio impatto sui diritti umani
- **Prevenzione ed attenuazione dei rischi operativi e interruzioni nella fornitura**, p. es. verificando regolarmente le relazioni con i partner d'affari



Effetti positivi su **collaboratori**

- **Maggior identificazione dei collaboratori con l'azienda**, meno fluttuazioni
- **Miglioramento dell'efficienza dei collaboratori**, meno assenze per malattia
- **Maggiore facilità nel reclutare nuovi collaboratori qualificati**, p. es. millennials



Effetti positivi su **partner commerciali, clienti, consumatori**

- **Rafforzamento della reputazione** ed immagine nei confronti della clientela/dei consumatori
- **Preparazione in vista delle aspettative dei clienti**. In sostegno sempre più imprese trasmettono i propri standard alle PMI
- **Accesso a nuovi segmenti di mercato e fonti di finanziamento**, p. es. appalti pubblici, investitori responsabili

L'attenzione per i diritti umani ci ha permesso di aumentare la nostra competitività, argomento che ha convinto anche le nostre filiali a seguire il nostro esempio.

I ¾ dei millennials sarebbero disposti a guadagnare meno pur di lavorare per un'azienda socialmente responsabile

CFO Interroll Holding AG,
Daniel Bättig

Cone Communications
Millennial Employee
Engagement Study,
2016



La vostra azienda lavora con fornitori di servizi e produttori situati all'estero e quindi faticate a sapere se i diritti umani sono rispettati lungo tutta la vostra catena di valore? La dovuta diligenza (due diligence) in materia di diritti umani è cruciale, e può essere inclusa nei vostri processi aziendali già esistenti.

La dovuta diligenza vi aiuta ad identificare eventuali impatti negativi su persone o interi gruppi (p. es. bambini, donne e comunità vicine all' impianto di produzione), lungo la catena di fornitura. Questo approccio, riconosciuto a livello internazionale e fondato su un quadro normativo di riferimento, formula misure concrete per affrontare gli impatti negativi identificati. La due diligence varia a seconda delle dimensioni dell'azienda, dal tipo di attività e dal contesto in cui opera (settore economico e area d'esercizio).

I Principi guida dell'ONU su imprese e diritti umani, le Linee guida OCSE per imprese multinazionali, la OECD Due Diligence Guidance for Responsible Business Conduct, sono direttive internazionali riconosciute in tutto il mondo e concepite per imprese di tutte le dimensioni. L'OCSE - Organizzazione per la cooperazione e lo sviluppo economico - ha inoltre pubblicato delle linee direttive per il commercio di materie prime, dell'agricoltura, del tessile e delle finanze.

In dicembre 2016, il Consiglio federale ha pubblicato il Rapporto sulla strategia svizzera in materia di attuazione dei Principi guida delle Nazioni Unite su imprese e diritti umani in cui l'Esecutivo formula le sue aspettative nei confronti delle imprese svizzere.

NAP

"...Le imprese che hanno sede e/o operano in Svizzera devono rispettare i diritti umani in tutte le loro attività commerciali, a prescindere dal luogo in cui operano. Di conseguenza tali imprese sono tenute ad evitare ogni impatto negativo sui diritti umani."

Quali sono i diritti umani rilevanti?

Sono rilevanti i diritti sanciti nella Carta internazionale dei diritti dell'uomo (contenuti nella Dichiarazione universale dei diritti dell'uomo e codificati nel Patto internazionale relativo ai diritti civili e politici e nel Patto internazionale relativo ai diritti economici, sociali e culturali delle Nazioni Unite nonché nelle Norme fondamentali sul lavoro dell'OIL).

Per le imprese i diritti umani rilevanti dipendono dal settore d'attività, dal contesto geografico, dalle materie prime, dai prodotti utilizzati e dai partner commerciali.

COMUNICARE
come è stato
ovviato agli
impatti negativi



IDENTIFICARE E VALUTARE GLI IMPATTI NEGATIVI
a livello operativo, nelle catene di approvvigionamento e nelle relazioni d'affari

OFFRIRE MISURE CORRETTIVE O COOPERARE
alla risoluzione dei problemi, ove opportuno

MONITORARE
l'attuazione
e i risultati

ELIMINARE, PREVENIRE O ATTENUARE
gli impatti negativi

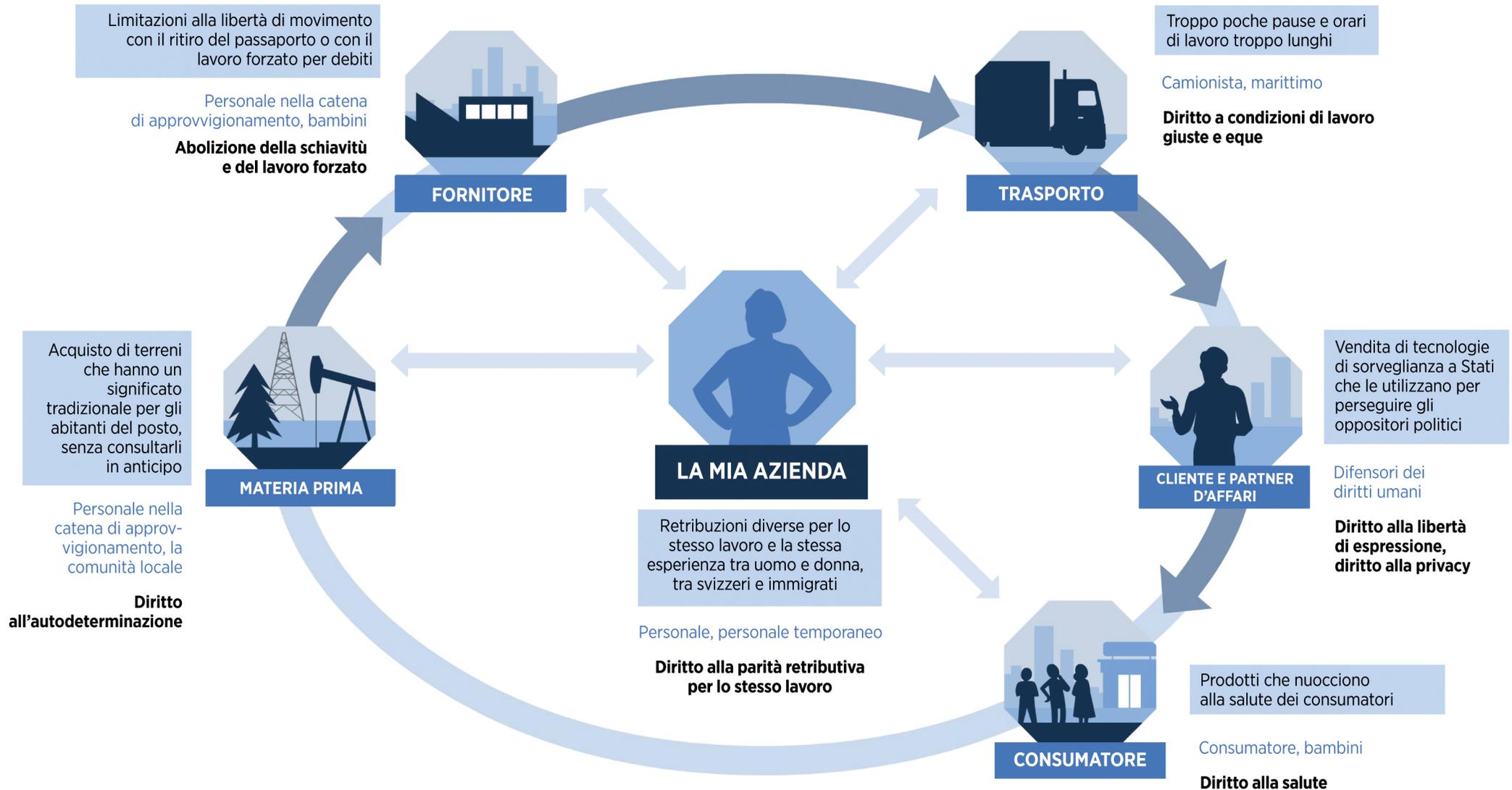
Illustrazione: Basato sulla Guida dell'OCDE sul dovere di diligenza per la condotta d'impresa responsabile, DFAE/SECO

Aspetti importanti nel contesto della dovuta diligenza

- Approccio basato sul rischio:** affrontare per primo gli impatti sui diritti umani più negativi.
- Portata:** valutare le proprie attività nella catena di fornitura diretta (acquisti presso i produttori) e indiretta (acquisti sul mercato o attraverso intermediari) nonché altre relazioni d'affari (p. es. concessione di licenze, convenzioni d'investimento, franchising, F&A (fusioni e acquisizioni), prestatori di servizi, consumatori).
- Processo gestionale:** individuare su base continua i rischi, e migliorare costantemente le misure adottate affinché la situazione dei prestatori di servizi, dei partner commerciali, dei paesi d'approvvigionamento e dei settori possa cambiare. I rischi possono sussistere anche sviluppando nuovi prodotti o intrattenendo nuove relazioni commerciali.
- Una prospettiva diversa:** tener conto anche dei rischi degli aventi diritto e degli interessati, e non solo i rischi relativi alla propria azienda.

Relazioni d'affari globali dirette o indirette

L'illustrazione seguente mostra in maniera schematica le relazioni d'affari e i potenziali gruppi target che un'azienda deve prendere in considerazione quando analizza il proprio impatto, e cita alcuni esempi di impatti potenzialmente negativi. (cfr. OECD Due Diligence Guidance on Responsible Business Conduct)



Dovreste essere in grado di rispondere alle seguenti domande

Come dimostro pubblicamente il mio impegno per il rispetto dei diritti umani? Esistono linee guida su cui posso basarmi?

Come comunico il mio approccio all'interno e all'esterno dell'azienda?

C'è il rischio che i miei prodotti, e abusati, abbiano un impatto negativo su persone?

Dove potrei incontrare degli impatti negativi sulle persone nel mio ambito d'attività e nella mia catena di fornitura?

I miei collaboratori e quelli dei miei fornitori possono segnalare efficacemente eventuali impatti negativi?

Dispongo di misure e processi per evitare o ridurre eventuali effetti negativi?

Partecipo o dispongo di processi per rimediare ad eventuali effetti negativi?

Come verifico se le misure funzionano?



IL PROFILO DI RISCHIO

Il vostro profilo di rischio è determinato dai paesi di produzione e d'approvvigionamento, dalle materie prime utilizzate e dal settore in cui operate. Le priorità vanno fissate in base al vostro profilo di rischio.

Esempi: Un'azienda siderurgica ha deciso di attribuire un'importanza prioritaria al tema della salute e della sicurezza sul lavoro, e questo non solo al suo interno, ma anche presso i suoi fornitori. Il suo obiettivo è prevenire gli incidenti durante i processi di fusione. Oltre ad altri provvedimenti in materia di sicurezza, l'azienda forma i propri responsabili qualità, in modo da riconoscere e comunicare tempestivamente alla Direzione eventuali violazioni in materia di sicurezza sul lavoro da parte di un fornitore.

Per le aziende nel campo dell'informatica e tecnologia la privacy degli utenti è importante, e se non rispettata potrebbe violare i diritti umani. Tali aziende possono introdurre un sistema di allarme precoce «Red Flag» per identificare i clienti che potrebbero abusare dei loro prodotti..

Altri esempi concreti:

www.nap-bhr.admin.ch

> Informazioni per le imprese > Esempi di pratiche



Abbiamo tutto da guadagnare da una strategia per i diritti umani: in qualità di datore di lavoro equo e responsabile vogliamo rispettare i diritti dei nostri dipendenti e soddisfare le norme sempre più severe in materia di diritti umani e trasparenza nelle catene di fornitura.

Introdurre processi di monitoraggio dei diritti umani ci ha permesso di internalizzare questi diritti. In molti casi – ad esempio nei nostri programmi per la sicurezza e la salute sul lavoro – ci siamo resi conto che la questione era già stata affrontata, seppur da una prospettiva diversa.

Stephanie Ossenbach,
dormakaba Group



Non è necessario adottare fin dall'inizio un approccio di due diligence perfetto. Potete avviare un processo internamente, assegnando gradi di priorità a determinati interventi, imparare dagli altri e ottimizzare poco alla volta l'approccio scelto. Molte aziende, PMI comprese, stanno già attuando pratiche commerciali responsabili. La prima cosa è capire cosa è già stato integrato e dove ci sono ancora lacune.

Il rispetto dei diritti umani dev'essere voluto e sostenuto dal management. Spetta alla direzione d'instaurare una cultura aziendale rispettosa dei diritti umani. È inoltre importante che i dirigenti siano costantemente coinvolti nel processo di attuazione dei diritti umani.

Misure per avviare un processo interno:



Affidate il **ruolo guida** ad un dirigente all'interno dell'azienda.



Costituisca un **gruppo interno** perché:

- Questi compiti sono di natura trasversale, p.es. per i settori del personale, degli acquisti, del quality management e della logistica
- L'impegno va ripartito su più persone
- Rafforza la consapevolezza dell'intero gruppo e favorisce l'apprendimento collettivo
- Facilita l'adattamento dei processi esistenti e l'integrazione di quelli nuovi



Misure per avviare un processo interno:

Rispondete alle seguenti domande:

Quali processi esistenti possono essere realizzati o ulteriormente sviluppati?

Quali sono i mezzi per identificare rischi legati ai diritti umani?

Dove ci sono lacune e come affrontarle?

Sviluppate un concetto fondamentale

Tracciate le grandi linee dei potenziali impatti aziendali sui diritti umani

Identificate i processi e le lacune esistenti

Pianificate i prossimi passi in ordine di priorità

Integrate la dovuta diligenza in materia di diritti umani nella cultura aziendale



El folleto sobre las Líneas Directrices de la OCDE para empresas multinacionales contiene orientaciones para la aplicación de la gestión empresarial responsable de conformidad con las Líneas Directrices de la OCDE y los 10 principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas. También contiene un autodiagnóstico que le permite evaluar los puntos fuertes y los riesgos de su empresa con relación a la gestión empresarial responsable.

Puede encontrar el folleto sobre las Líneas Directrices de la OCDE para empresas multinacionales en:

- www.seco.admin.ch
 - > Foreign Trade & Economic Cooperation
 - > OECD Guidelines for Multinational Enterprises

Información práctica para empresas:

- www.nap-bhr.admin.ch
(Economía y Derechos Humanos)
- www.csr.admin.ch
(RSE)

Pie de imprenta

Editor, contacto, y descargas:
Departamento Federal de Asuntos Exteriores DFAE
Secretaría de Estado para la Economía SECO
www.nap-bhr.admin.ch

Concepto: twentyfifty GmbH
Maquetación: Little Creature Ltd

En colaboración con: Global Compact Network Switzerland
www.globalcompact.ch