

La dimensione di lavoro nella human rights due diligence

19/03/2025

Yulia Gershinkova

Technical Officer, Multinational Enterprises and Responsible Business Conduct
Sustainable Enterprises Department, ILO

I Principi Guida su imprese e diritti umani – Tre pilastri

UN Guiding Principles on Business and Human Rights (2011)

L'obbligo dello Stato di proteggere gli individui dalle violazioni dei diritti umani da parte di terzi, incluse le imprese: smart mix of measures (policy, regolamenti, sentenze)

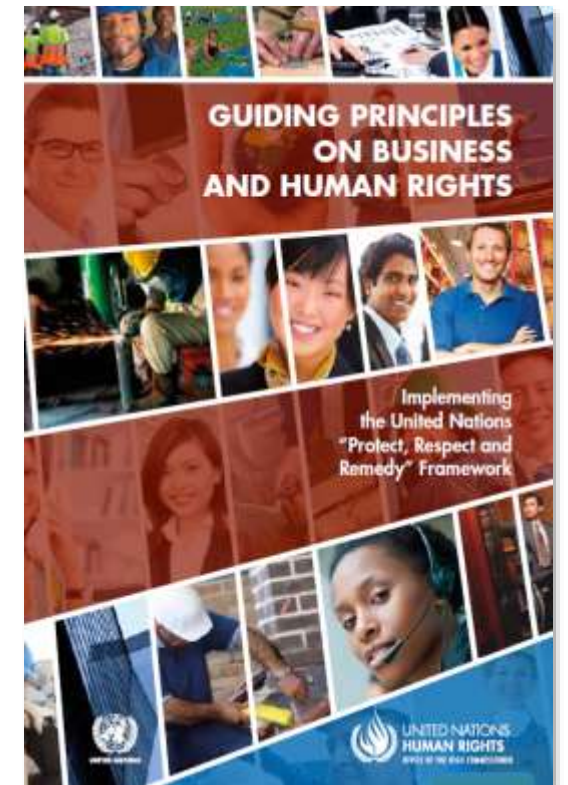
Proteggere

La responsabilità dell'impresa di rispettare i diritti umani: eseguire la due diligence; mitigare e rimediare gli impatti negativi sui diritti umani

Rispettare

Accesso a una soluzione efficace per le vittime attraverso meccanismi di reclamo legali e non legali

Rimediare



I Principi Guida su imprese e diritti umani

UN Guiding Principles on Business and Human Rights (2011)

L'obbligo dello Stato di proteggere gli individui dalle violazioni dei diritti umani da parte di terzi, incluse le imprese: smart mix of measures (policy, regolamenti, guidizi)

Proteggere

La responsabilità dell'impresa di rispettare i diritti umani: eseguire la due diligence; mitigare e rimediare gli impatti negative sui diritti umani

Rispettare

Accesso a un rimedio efficace per le vittime attraverso meccanismi di reclamo giudiziari e non giudiziari

Rimediare

- a) un impegno politico di assolvere alla propria responsabilità nella tutela dei diritti umani;
- b) un **processo di due diligence sui diritti umani che permetta di identificare, prevenire e mitigare gli impatti negativi sui diritti umani e di rendere conto del modo con cui affrontano il problema;**
- c) procedure che permettano di porre rimedio agli impatti negativi sui diritti umani che esse possono causare o che possono contribuire a causare.

Guiding Principles on Business and Human Rights, Paragraph 15

L'OIL e l'agenda delle imprese e diritti umani

I diritti del lavoro sono diritti umani

Per quanto riguarda i diritti del lavoro, l'agenda delle imprese e diritti umani si fonda sugli standard internazionali del lavoro e sul mandato costituzionale dell'OIL come organizzazione che definisce gli standard delle Nazioni Unite nel mondo del lavoro.



Dichiarazione dell'OIL sui principi e i diritti fondamentali del lavoro

La responsabilità delle imprese di rispettare i diritti umani si riferisce ai diritti umani internazionalmente riconosciuti – **intesi, come minimo, quelli espressi nella Carta Internazionale dei Diritti Umani e i principi concernenti i diritti fondamentali enunciati nella Dichiarazione sui Principi e i Diritti Fondamentali nel Lavoro dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro.** (*Guiding Principles on Business and Human Rights, Paragraph 12*)

I principi e i diritti fondamentali del lavoro



**Abolizione effettiva
del lavoro minorile**



**Eliminazione di ogni
forma di lavoro forzato
o obbligatorio**



**Eliminazione della
discriminazione in
materia di impiego e
professione**



**Libertà di associazione e
riconoscimento effettivo
del diritto di
contrattazione collettiva**



**Un ambiente di lavoro
sicuro e salubre**

Derivati dalle Convenzioni e Raccomandazioni dell'OIL, obblighi per gli Stati membri dell'OIL anche se non ratificati.

► ilo.org

► Quadro ONU “Proteggere, rispettare e rimediare” e i Principi Guida su business e diritti umani



Dichiarazione tripartita dell'OIL di principi sulle imprese multinazionali e la politica sociale

La Dichiarazione sulle IMN è menzionata nel Quadro ONU "Proteggere, rispettare e rimediare" del 2008 come un esempio importante di uno strumento unico che sancisce la responsabilità aziendale di rispettare i diritti umani.

Dal 2017 la Dichiarazione sulle IMN stessa fa riferimento agli UNGPs e conferma il suo approccio simile nel delineare ruoli e responsabilità distinti e complementari degli attori (governo, partner sociali e imprese) necessari per promuovere lo sviluppo economico basato su diritti e lavoro dignitoso.



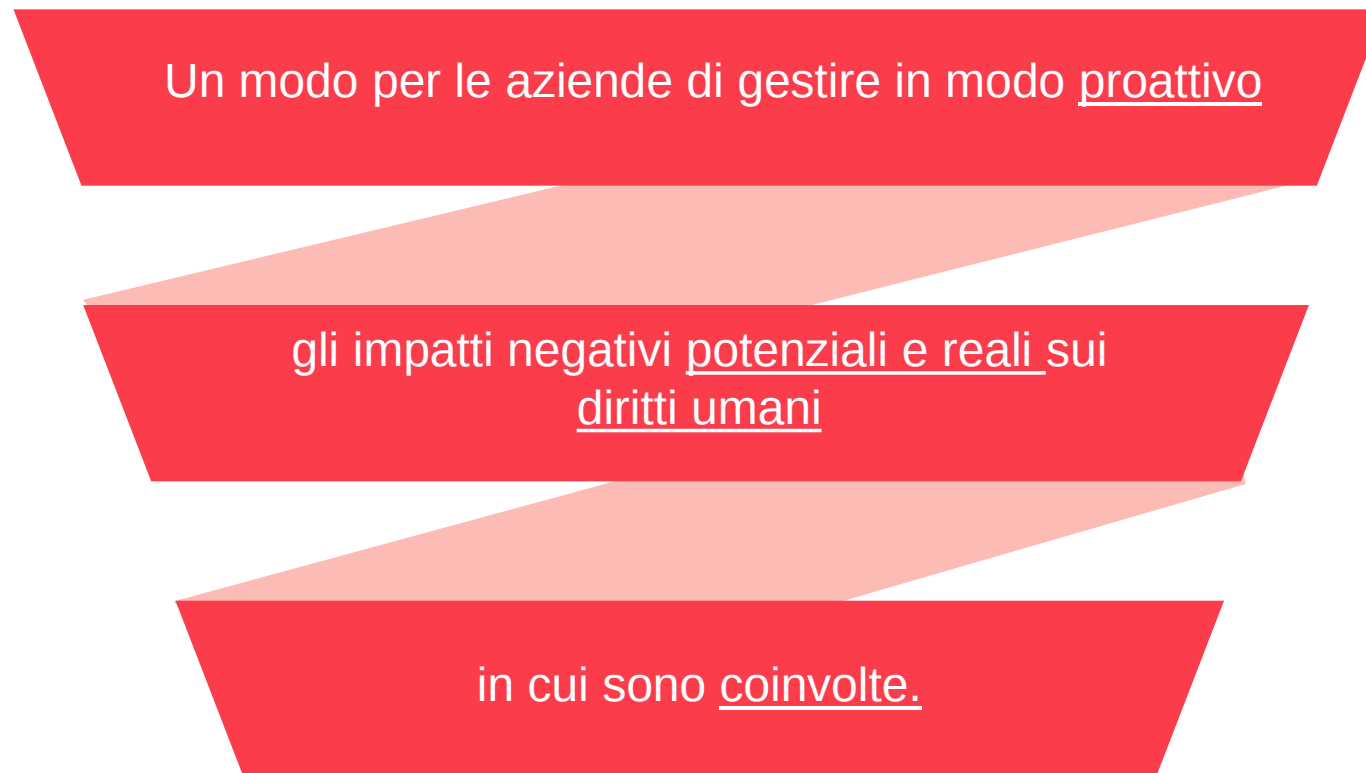
Riferimento alla due diligence nella Dichiarazione sulle IMN

*"Al fine di valutare i rischi in materia di diritti umani, le imprese, ivi comprese le imprese multinazionali, dovrebbero identificare e valutare eventuali impatti sui diritti umani, effettivi o potenziali, che potrebbero riguardarle, o in ragione delle rispettive attività, o come conseguenza dei propri rapporti commerciali. **Tale processo dovrebbe prevedere una profonda consultazione con i gruppi potenzialmente interessati e con altre parti interessate pertinenti, ivi comprese le organizzazioni dei lavoratori,** tenendo conto della dimensione dell'impresa, nonché della natura e del contesto delle attività.*

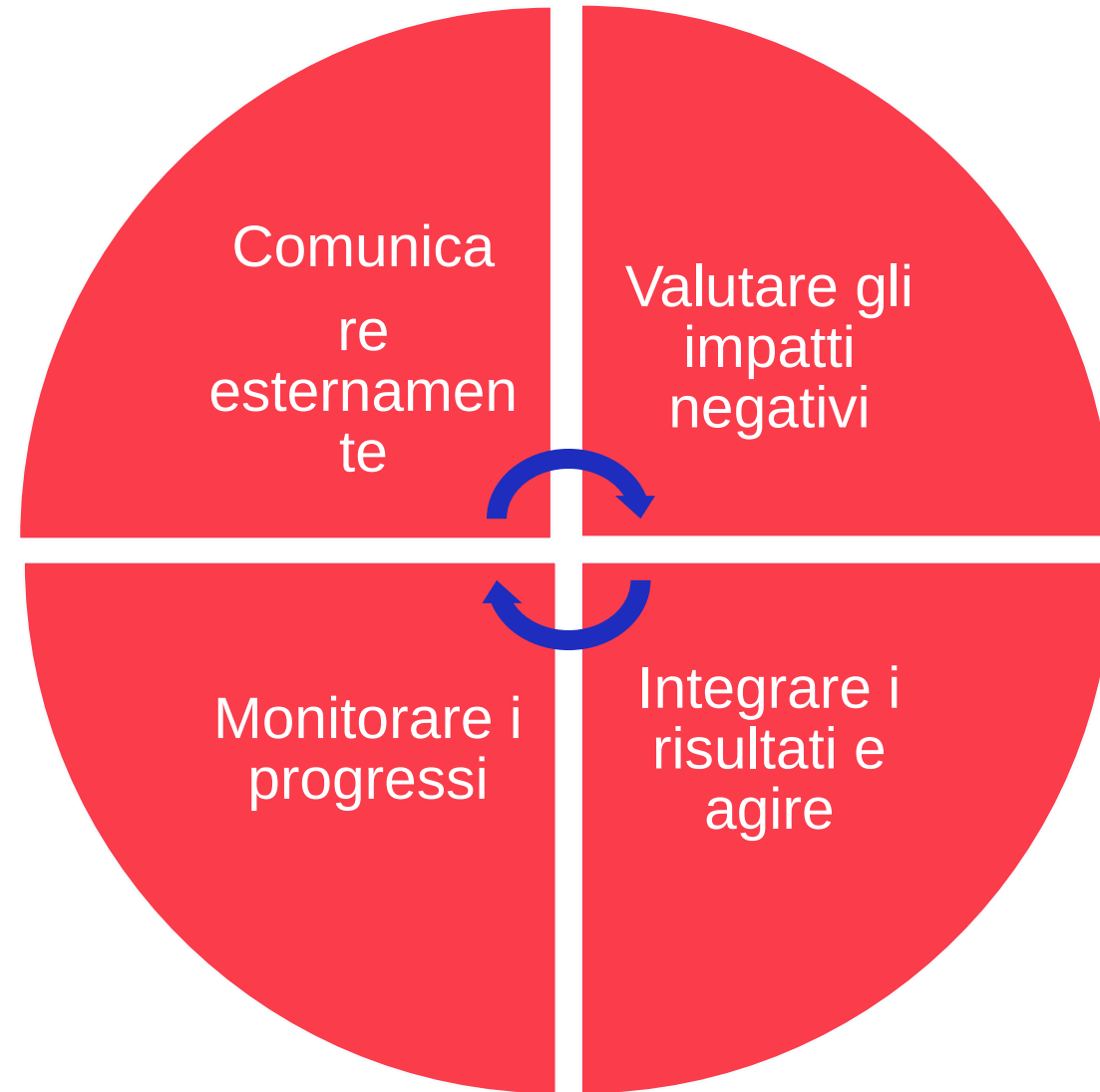
*Al fine di raggiungere gli obiettivi sanciti nella Dichiarazione sulle multinazionali, **tale processo dovrebbe tener conto del ruolo centrale della libertà di associazione e della contrattazione collettiva, come pure delle relazioni industriali e del dialogo sociale quale processo costante.***

ILO MNE Declaration, Paragraph 10 e)

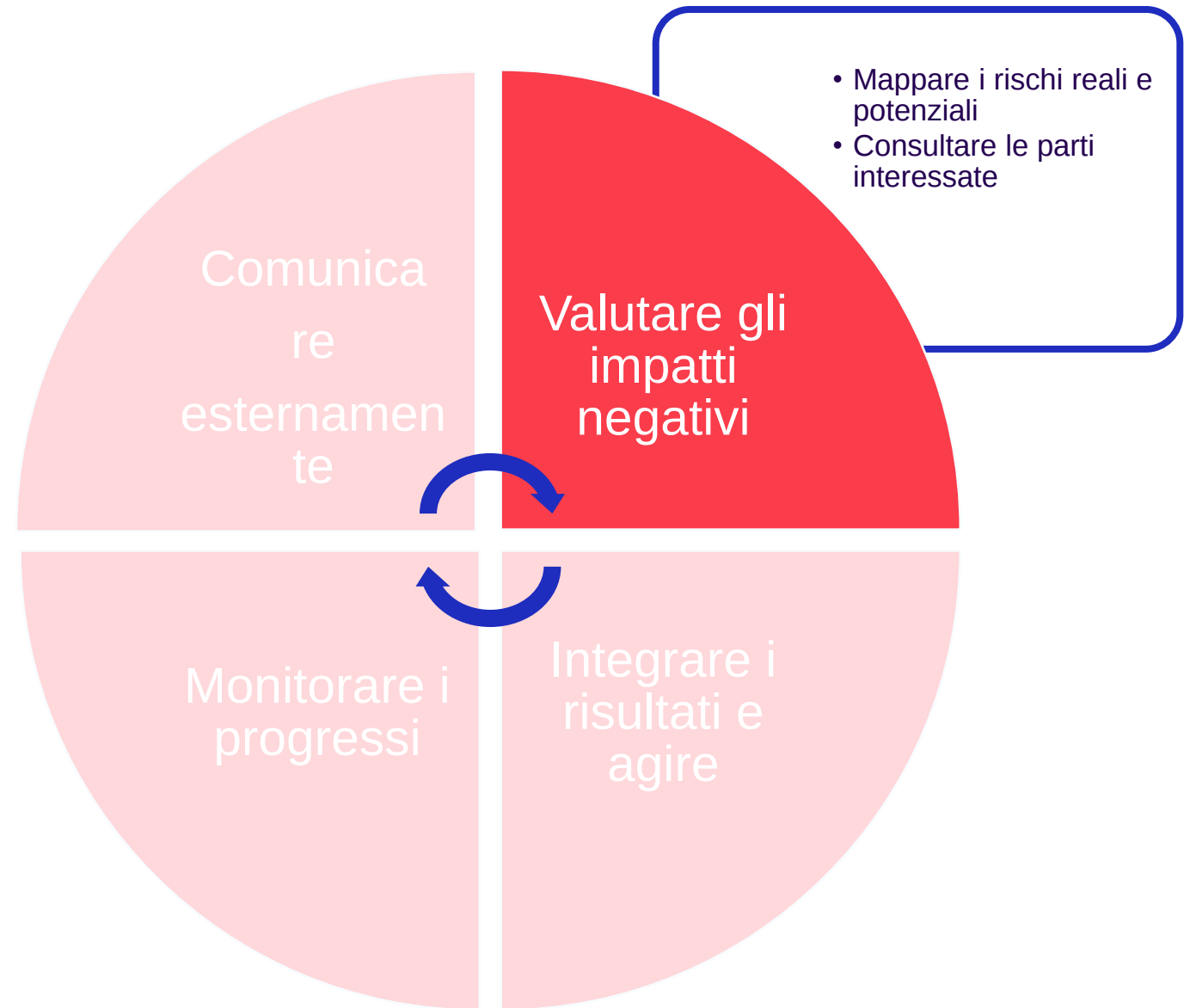
La due diligence sui diritti umani è



Gli step della due diligence sui diritti umani



Gli step della due diligence sui diritti umani



► L'attenzione della valutazione del rischio è rivolta **ESCLUSIVAMENTE** ai titolari dei diritti

- ▀ L'obbligo è quello di evitare e/o mitigare i rischi per i lavoratori, anche se il coinvolgimento delle parti interessate, il rimedio e la rendicontazione pubblica aumentano i rischi per l'azienda stessa.



► Chi coinvolgere?

Il processo di due diligence dovrebbe essere informato da un significativo coinvolgimento

- delle parti interessate (massima priorità)
- sindacati a vari livelli
- difensori dei diritti umani
- organizzazioni (non governative e grassroot)

- organizzazioni dei datori di lavoro

► Mappatura: fattori di rischio da analizzare nella desk research

Paese

Settore

Fornitore

Comportamento degli
altri acquirenti del
vostro fornitore

► Paese



- ▶ Istituzioni di governance poco sviluppate (diritto del lavoro, pochi o nessun tribunale del lavoro, sanzioni senza senso)
- ▶ Mancanza di risorse per l'applicazione della legge (troppo pochi ispettori, ispettori mal pagati, pochi veicoli per recarsi nei siti remoti, formazione insufficiente degli ispettori)
- ▶ Crollo dello Stato a causa di guerre o disastri naturali
- ▶ Instabilità nei Paesi limitrofi, che costringe alla migrazione
- ▶ Estrema povertà diffusa o altre vulnerabilità
- ▶ Corruzione endemica

► Fonti per la desk research a livello nazionale: Organizzazioni ONU

ILO NORMLEX (in process of building a more comprehensive database)

Office of the United Nations High Commissioner for Human Rights (OHCHR): Produces reports, publications, and country-specific information on human rights issues.

UNICEF: Focuses on the rights of children and provides data and reports on child rights violations globally.

ITC: Sustainability Map

UNDP: Publishes reports and data on human rights, development, and governance.

► Altre fonti di informazioni sui paesi

National human rights institutions (NHRIs)

Databases: governments, initiatives or commercial

Government reports

HR Research Centers

National trade unions

NGOs

Google searches and alerts

Settore

- ▶ Lontananza dei siti di produzione
- ▶ Caratteristiche che rendono il lavoro più pericoloso (utilizzo di attrezzature pesanti, esposizione a sostanze chimiche o fattori ambientali nocivi, ecc.)
- ▶ Stigma legato a particolari settori, come l'agricoltura, la concia, lo smaltimento dei rifiuti.
- ▶ Maggiore concentrazione di lavoratori migranti

Fonti di informazioni specifiche per il settore



Iniziative settoriali (miniere, cotone, zucchero, ecc.)



Rapporti specifici per settore da iniziative generali



Rapporti della federazione sindacale globale



Google searches and alerts

► Attenzione

Ricordate di incrociare le informazioni sui rischi nazionali e settoriali provenienti da più fonti per garantirne l'accuratezza e l'affidabilità.



► Utilizzo degli indicatori di rischio

- Per capire quali sono i problemi da ricercare e indagare in maniera approfondita
- Non dice nulla sul vostro potenziale fornitore, che potrebbe essere molto responsabile in materia di lavoro anche se opera in un ambiente a rischio.
- Non dimenticate gli SDG!
- Il prossimo passo è scoprire di più sul potenziale fornitore



Fornitore



- ▶ Non è legalmente registrato
- ▶ Non dispone di una struttura e di sistemi di gestione formali
- ▶ Utilizza manodopera occasionale o rapporti di terzi con agenzie di lavoro senza scrupoli
- ▶ Ha più siti di produzione ed è reticente a consentire visite a tutti i siti
- ▶ Modelli occupazionali ad alto rischio: lavoratori migranti, lavoratori stagionali, alta percentuale di donne lavoratrici

► Conoscere un potenziale fornitore: i questionari

- Principalmente per i potenziali fornitori
- Opportunità di discutere in anticipo la politica aziendale in materia di lavoro
- Ricerca di sistemi di gestione, non domande “sì” o “no”
- Solo indicazioni generali



Il ruolo cruciale del dialogo



▶ Altri acquirenti

- ▶ Aspettative incoerenti tra gli acquirenti
- ▶ Costo dei sistemi di conformità multipli per il fornitore
- ▶ Problemi di free-rider

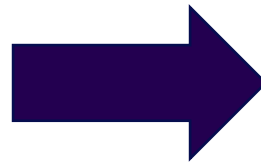
► Fornitori sotto pressione

Quali comportamenti degli acquirenti potrebbero contribuire alle violazioni dei diritti dei lavoratori?



► Comportamenti dell'acquirente che possono avere un impatto negativo sui diritti dei lavoratori

- 
- Scarsa gestione del design del prodotto
 - Cattiva gestione delle scorte e degli ordini
 - Ritardi nei pagamenti
 - Asimmetrie nella flessibilità
 - Continue richieste di riduzione dei prezzi
 - Trasferimento del rischio, ad esempio, riacquisto obbligatorio in caso di scorte invendute, difettose o in eccesso
 - Opzioni gratuite
 - Non accettare il “no”



- 
- Orari di lavoro eccessivi
 - Ambienti ad alto stress, violenza e molestie nei confronti dei lavoratori, rischio più elevato di violazioni della SSL.
 - Tagli ai salari e alle prestazioni, ritardi nel pagamento dei salari, contratti a breve termine per evitare i contributi sociali.
 - Forza lavoro nascosta: forza lavoro informale con pochi o nessun diritto legale.
 - Divieto di organizzazione dei lavoratori

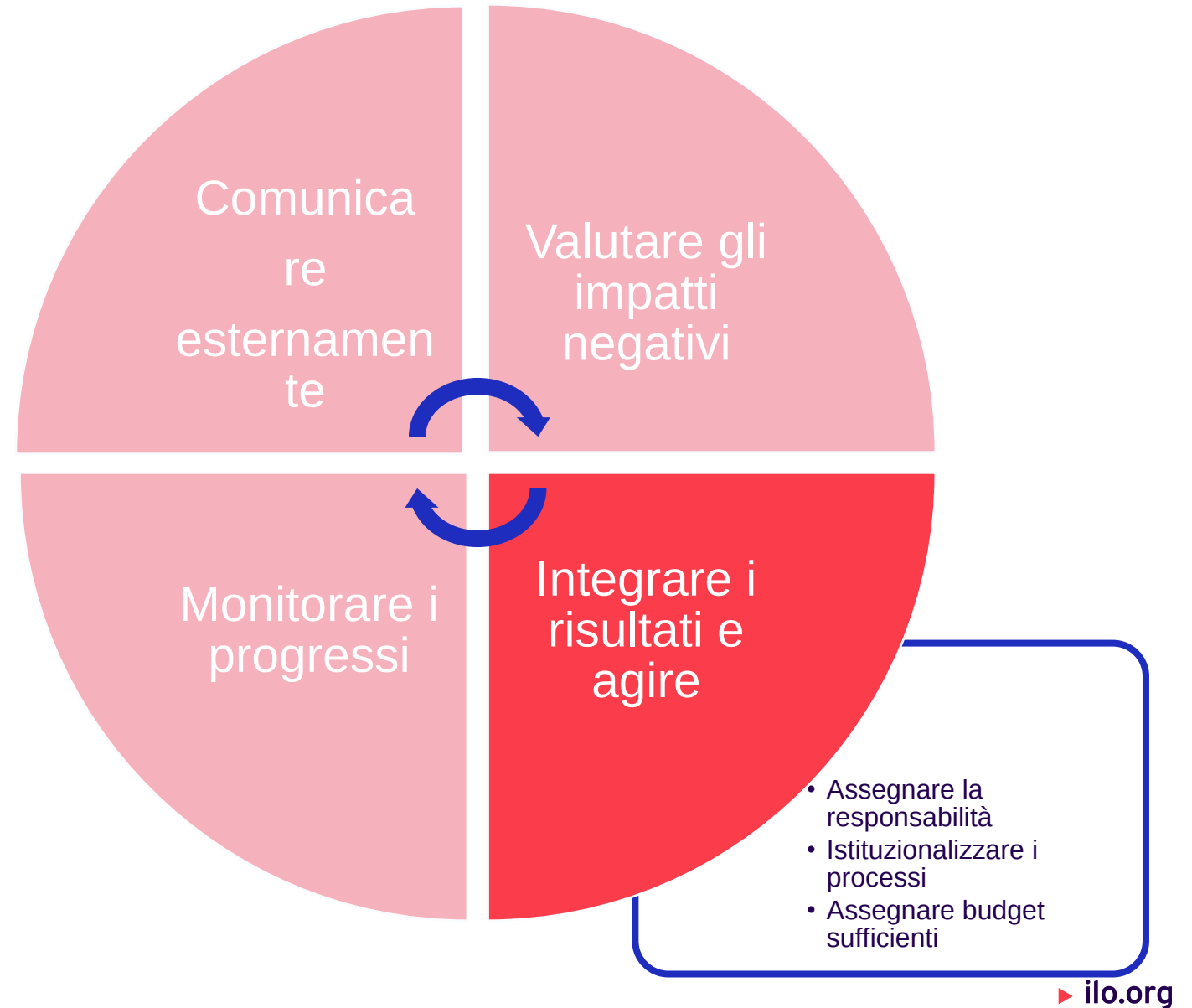
Una nota sull'interconnessione tra gli impatti ambientali e sociali

- I cambiamenti climatici e ambientali hanno un impatto sul mondo del lavoro e sui lavoratori.
- Una **transizione giusta** richiede un'economia più verde in un modo che sia il **più equo e inclusivo possibile** per tutti gli interessati, creando **opportunità di lavoro dignitose e non lasciando indietro nessuno**.
- **Massimizzare le opportunità sociali ed economiche** dell'azione per il clima, **riducendo al minimo e gestendo con attenzione le eventuali sfide**, anche attraverso un **dialogo sociale** efficace tra tutti i gruppi interessati e il **rispetto dei principi e dei diritti fondamentali del lavoro**.

In che modo le decisioni climatiche e ambientali della vostra azienda possono influire sui lavoratori delle vostre attività e della catena di fornitura?



Altri step della due diligence sui diritti umani



► Da dove iniziare?

Definire le priorità delle azioni

- concentrarsi prima sui rischi maggiori (= gravità x probabilità)
- identificare i punti con maggiore impatto



► Procurement: piano d'azione / contratto e monitoraggio

Piano d'azione

- Acquirente e fornitore discutono insieme i problemi (il fornitore dovrebbe includere anche i lavoratori).
- Integrare gli obiettivi di miglioramento nel contratto
- Concordare un piano d'azione con scadenze e conseguenze

Contratto e monitoraggio

- Monitoraggio dei progressi del piano d'azione (tipicamente audit interni o di terze parti)
- Dialogo continuo
 - Dirigenti ↔ Lavoratori (rappresentanti) / Acquirente ↔ Fornitore
- Revisione periodica



► Fino a che punto della catena?

UNGP's

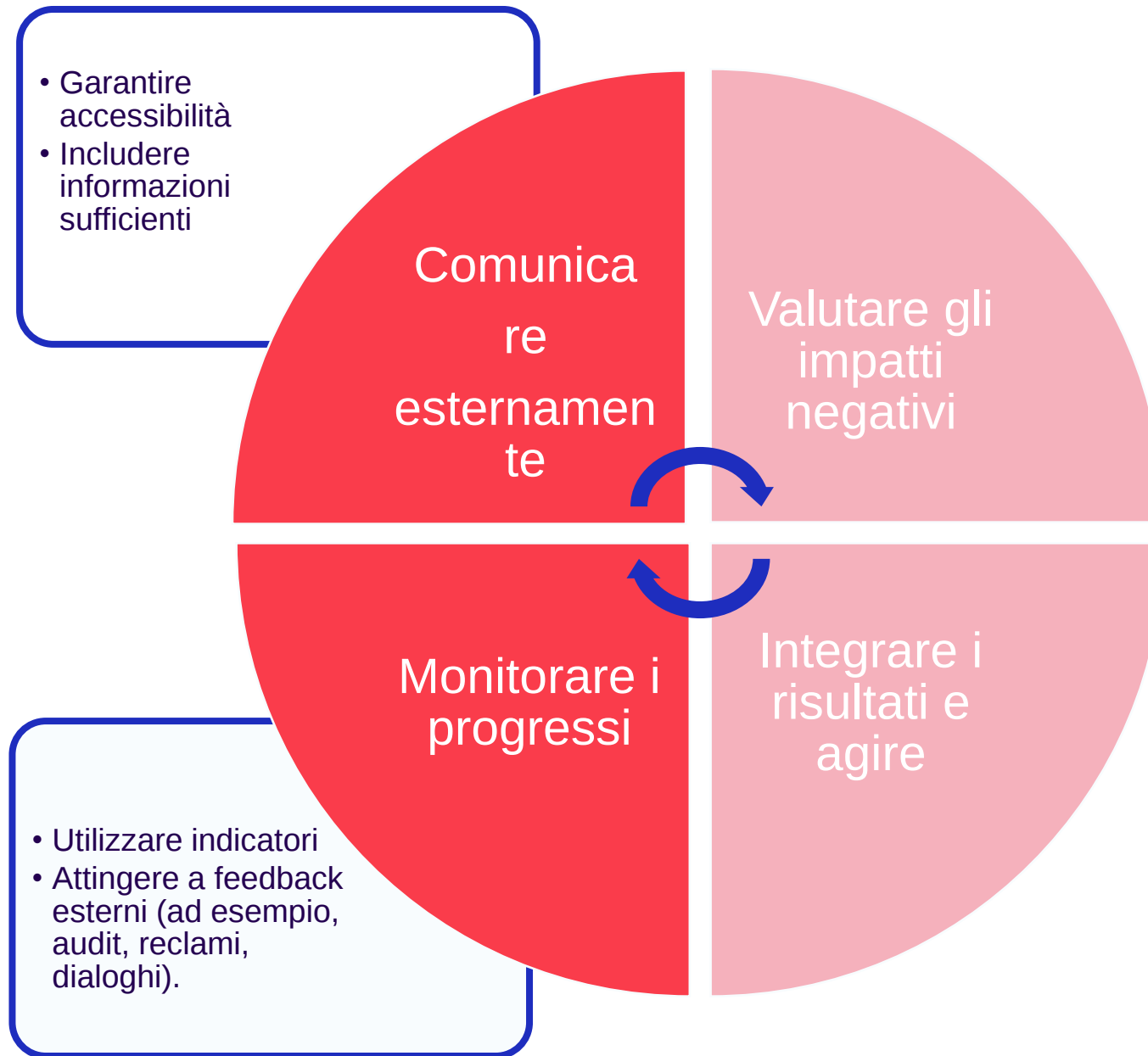
- Fino a tutta la catena

La realtà

- Dipende dal rapporto contrattuale, di solito solo con il fornitore di primo livello che, in teoria, “a cascata”, si rivolge al livello successivo.
- I prodotti di base di solito richiedono un'azione collettiva attraverso iniziative



Altri step della due diligence sui diritti umani



L'Helpdesk dell'OIL per le imprese sulle norme internazionali del lavoro

- ▶ Servizio di consulenza gratuita e confidenziale per domande individuali
- ▶ Per le imprese, i sindacati e altri soggetti che cercano informazioni sull'applicazione dei principi dell'ILS e della Dichiarazione sulle IMN alle attività aziendali
- ▶ Sito web dedicato, organizzato per argomenti, con domande e risposte, strumenti e risorse, opportunità di formazione, impegno attraverso le business network dell'ILO, per aiutarli a mettere in pratica i principi della Dichiarazione sulle IMN.
- ▶ www.ilo.org/business e assistance@ilo.org



+ **50 000** visitatori accedono al sito web dell'Helpdesk dell'OIL per le imprese ogni mese

+ **1 500** risposte date alle domande individuali

In una zona di libero scambio, il datore di lavoro conserva i passaporti dei lavoratori migranti.

I lavoratori hanno accesso ai loro passaporti, ma solo se accompagnati da un alto funzionario dell'azienda, poiché il datore di lavoro indica che è responsabile dei lavoratori e che loro non possono lasciare il Paese senza il permesso del datore di lavoro.

Questa pratica è in linea con gli standard internazionali del lavoro?

- A) Sì
- B) No

I lavoratori migranti devono avere **il diritto di lasciare il Paese senza il permesso del datore** di lavoro.

Come principio di base, i documenti devono rimanere in possesso del lavoratore migrante. Se i passaporti o i documenti di viaggio vengono conservati dal datore di lavoro, ciò può avvenire solo **in circostanze eccezionali e per motivi di sicurezza**. Inoltre, il datore di lavoro può conservarli **solo su richiesta e con il consenso del lavoratore, che deve essere autentico**.

Il fatto che i lavoratori migranti che richiedono il passaporto debbano essere accompagnati da un alto funzionario dell'azienda solleva **dubbi sull'effettiva possibilità del lavoratore di accedere al proprio passaporto**.

Se possibile, **si raccomanda di fornire un luogo sicuro, come un armadietto, in cui il lavoratore migrante possa conservare il proprio documento d'identità senza dover dipendere dal datore di lavoro**.

È accettabile chiudere i lavoratori all'interno dei locali per la notte per assicurarsi che non rubino o si tratta di lavoro forzato?

A) Se non c'è coercizione, i lavoratori possono essere bloccati nelle imprese.

B) Anche in assenza di coercizione, i lavoratori non dovrebbero essere bloccati nelle imprese.

Questa situazione riguarda la **restrizione del movimento delle persone**, che è legata all'abuso della loro posizione di vulnerabilità.

Se associata ad altri mezzi di coercizione (ad esempio, la minaccia o l'uso della forza), questa situazione **può essere interpretata come un'esclusione definitiva dell'offerta volontaria o del consenso**.

► Anche in assenza di coercizione, i lavoratori non dovrebbero essere chiusi in azienda. L'OIL raccomanda di adottare un approccio di “**tolleranza zero**” nei confronti del confinamento sul posto di lavoro.

Chiudere i lavoratori in una fabbrica è chiaramente **contrario ai principi di salute e sicurezza sul lavoro**. Se si verifica un incidente, può sorgere una responsabilità civile per lesioni personali. Chiudere i lavoratori in fabbrica **può anche costituire, secondo la legge nazionale, un reato penale o un illecito civile di falsa detenzione**.

Sebbene sia legittimo che un'azienda prenda provvedimenti per mettere in sicurezza la propria proprietà, è **necessario esplorare strumenti alternativi**.