



► La dimensione del lavoro nella due diligence sui diritti umani

Yulia Gershinkova
Technical Officer, Multinational Enterprises and Responsible Business Conduct
Sustainable Enterprises Department, ILO
25/03/2026

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)

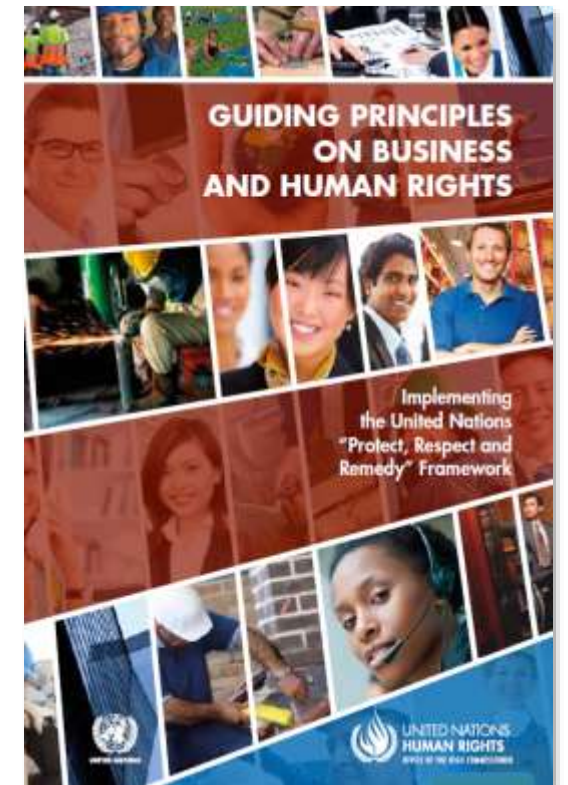
Proteggere

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

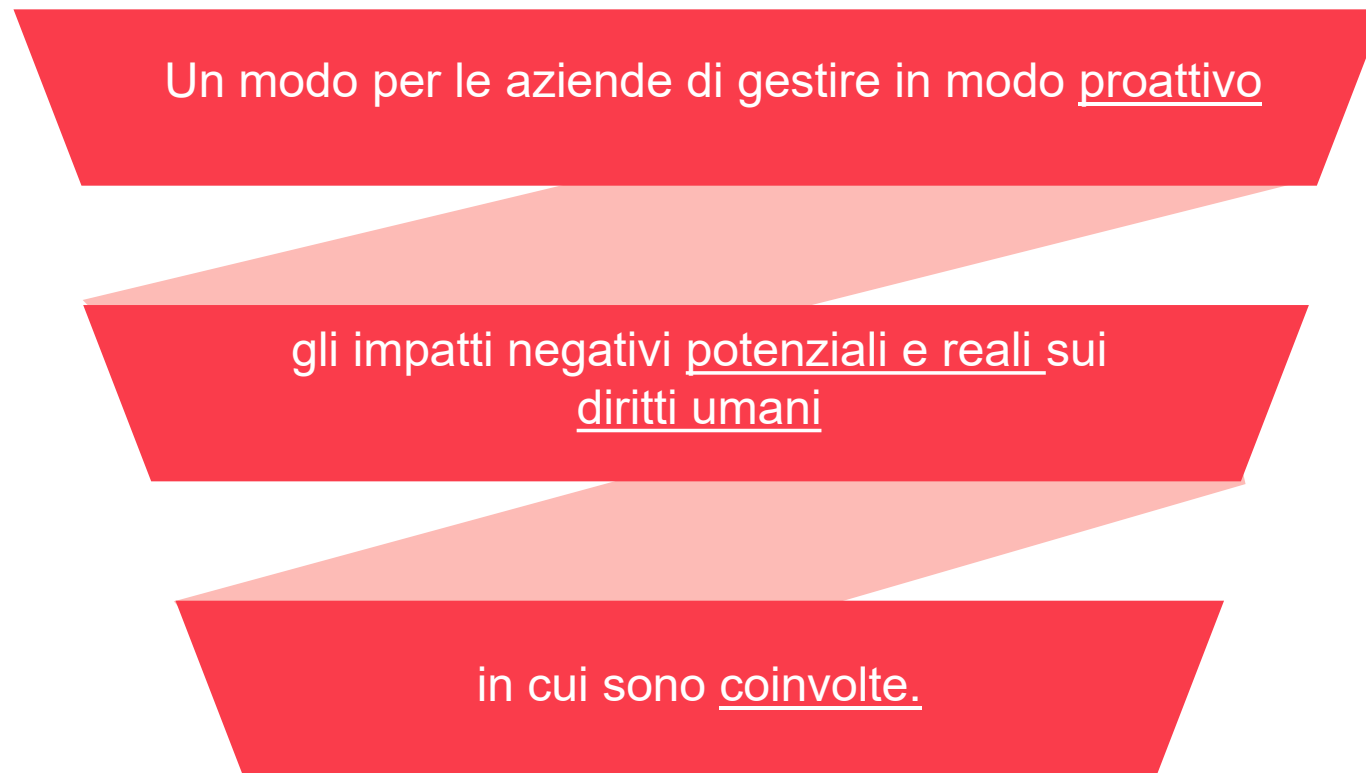
Accesso a un rimedio efficace per le vittime attraverso meccanismi di reclamo giudiziari e non giudiziari

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

La due diligence sui diritti umani è



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*)

Quali sono i principi e i diritti fondamentali del lavoro?



menti.com
6990 8323

- 1) Accesso a retribuzioni adeguate
- 2) Libertà di associazione e riconoscimento effettivo del diritto di contrattazione collettiva
- 3) Eliminazione di ogni forma di lavoro forzato o obbligatorio
- 4) Protezione della maternità
- 5) Abolizione effettiva del lavoro minorile
- 6) Eliminazione della discriminazione in materia di impiego e professione
- 7) Un ambiente di lavoro sicuro e salubre

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.

La Dichiarazione OIL sulle imprese multinazionali



- ✓ L'unico strumento globale sulla condotta responsabile delle imprese **concordato a livello tripartito**.
- ✓ L'unico strumento dell'ILO che si **rivolge direttamente alle imprese** (multinazionali e nazionali) sulle politiche e pratiche che dovrebbero adottare.
- ✓ Si rivolge anche **ai governi dei paesi di origine e dei paesi ospitanti, nonché alle parti sociali**, riconoscendo i loro ruoli e responsabilità distinti e complementari.
- ✓ Principi sostanzialmente **fondati sui principi delle norme internazionali del lavoro**.
- ✓ Riconosce **l'obbligo delle imprese di condurre la due diligence sui diritti umani**



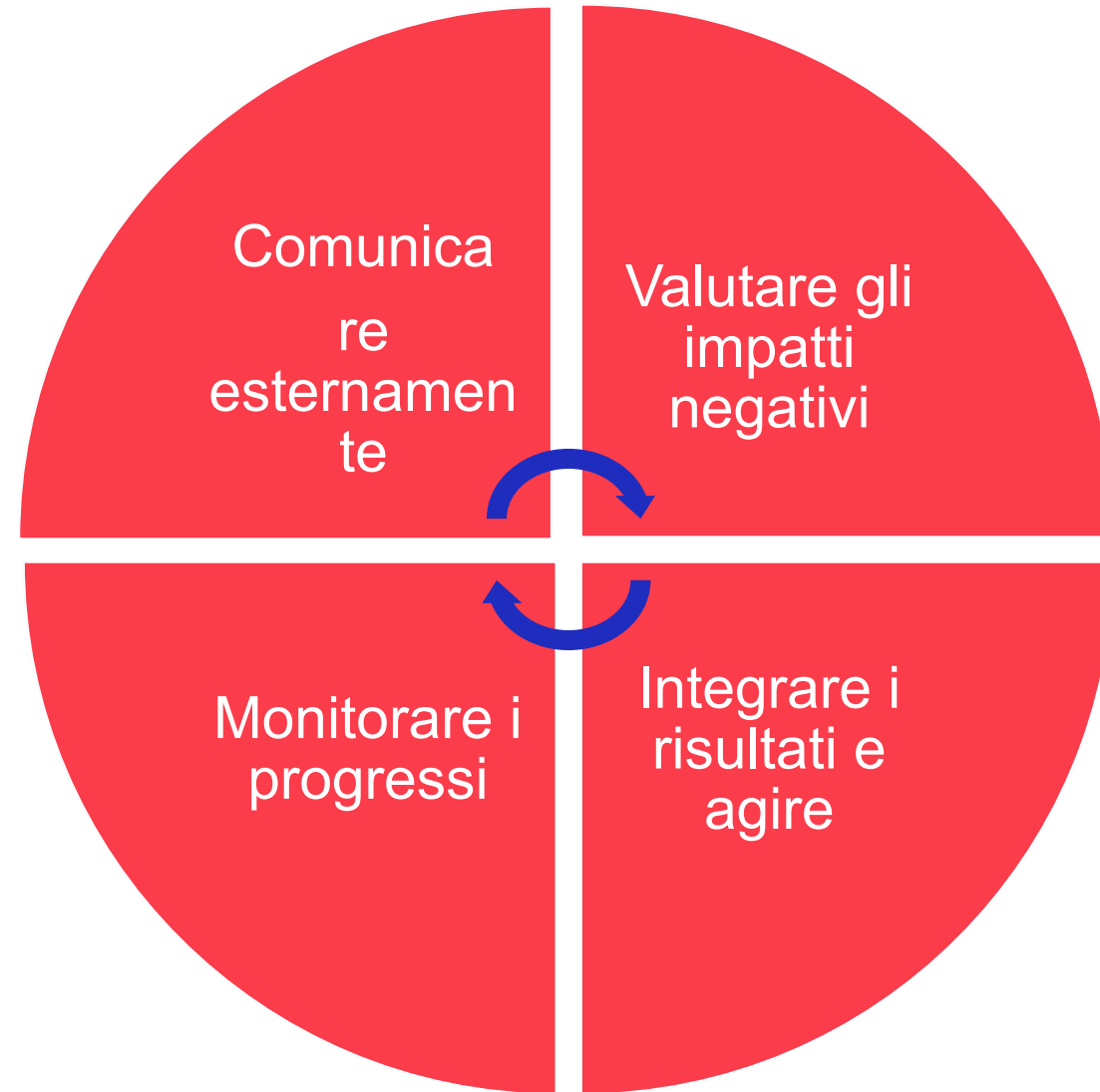
Riferimento alla due diligence nella Dichiarazione sulle IMN

*"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.*

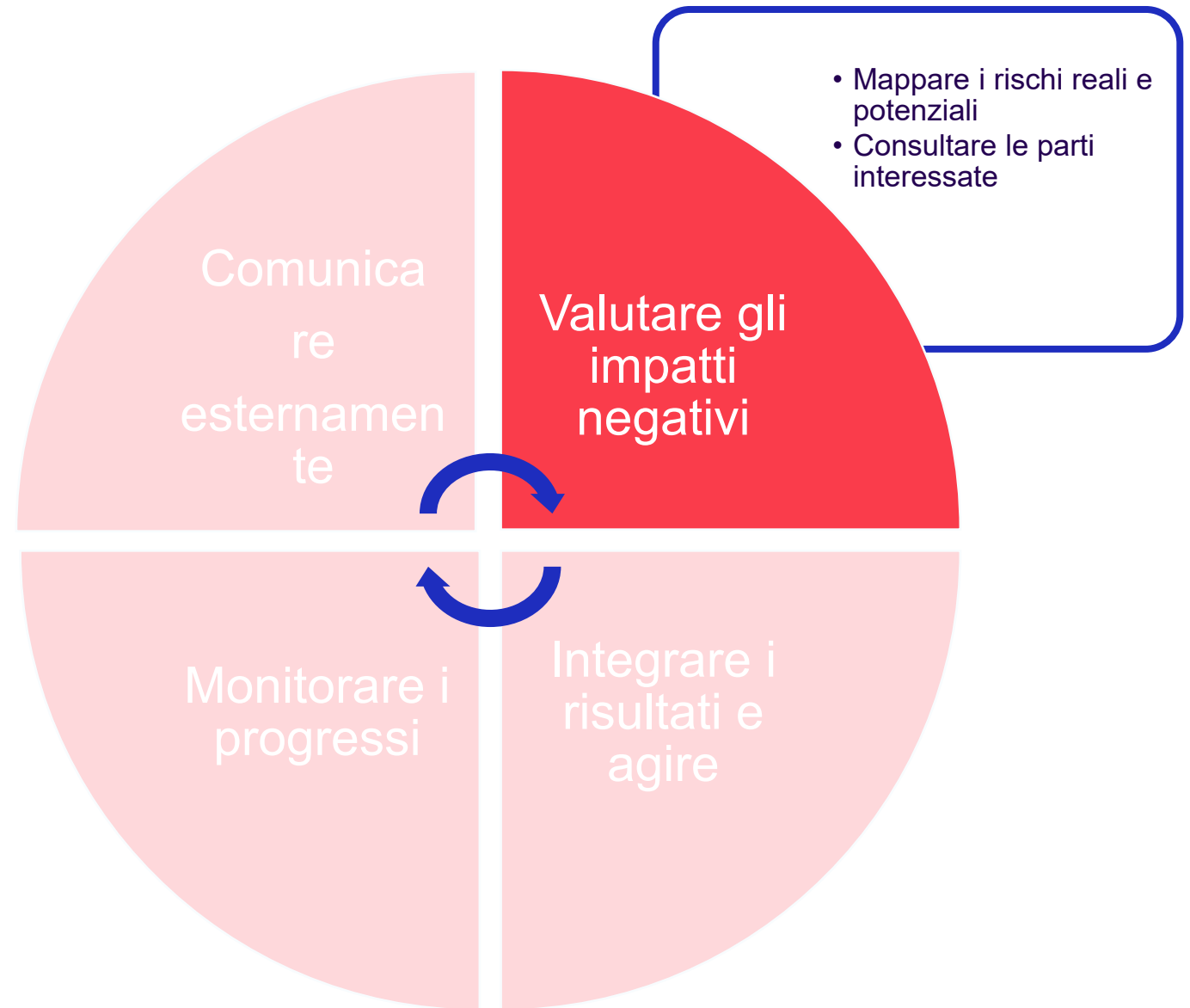
*Al fine di raggiungere gli obiettivi sanciti nella Dichiarazione sulle multinazionali, **tale processo dovrebbe tener conto del ruolo centrale della libertà di associazione e della contrattazione collettiva, come pure delle relazioni industriali e del dialogo sociale quale processo costante.***

Dichiarazione OIL sulle IMN, paragrafo 10 e)

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

► 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



Statistiche OIL sull'occupazione settoriale, Codici di condotta e linee guida settoriali, Conclusioni e raccomandazioni delle riunioni settoriali



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



Rapporti specifici per settore da iniziative generali



Rapporti della federazione sindacale globale



Google searches and alerts

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

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



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

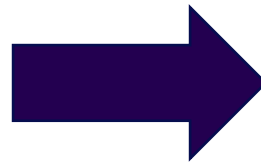
Importante!
Il ruolo cruciale del
dialogo



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

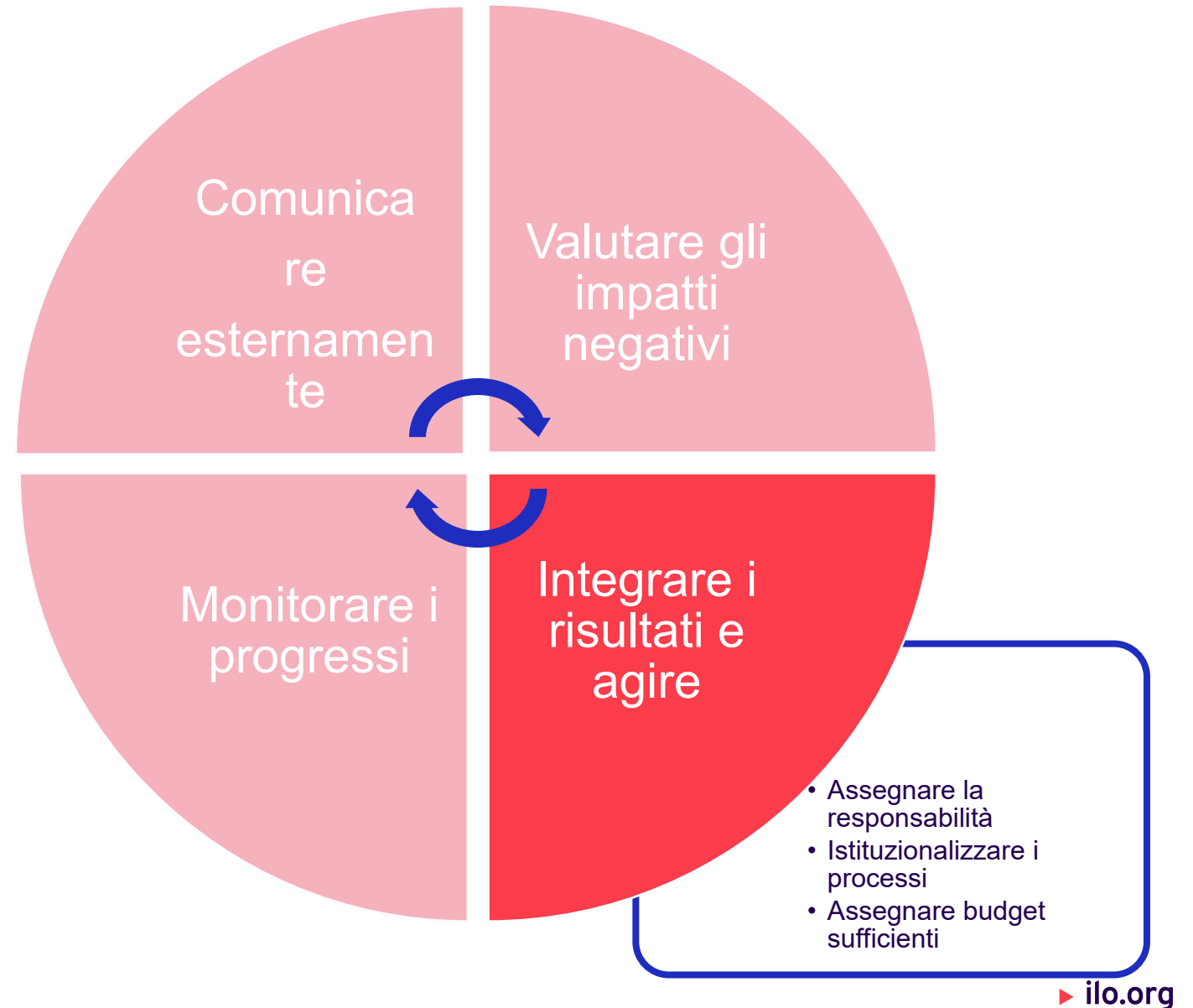


- Scarsa gestione del design del prodotto
- Cattiva gestione delle scorte e degli ordini
- Ritardi nei pagamenti
- Asimmetrie nella flessibilità
- Continue richieste di riduzione dei prezzi
- Trasferimento del rischio, ad esempio, riacquisto obbligatorio in caso di scorte invendute, difettose o in eccesso
- 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

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



► 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

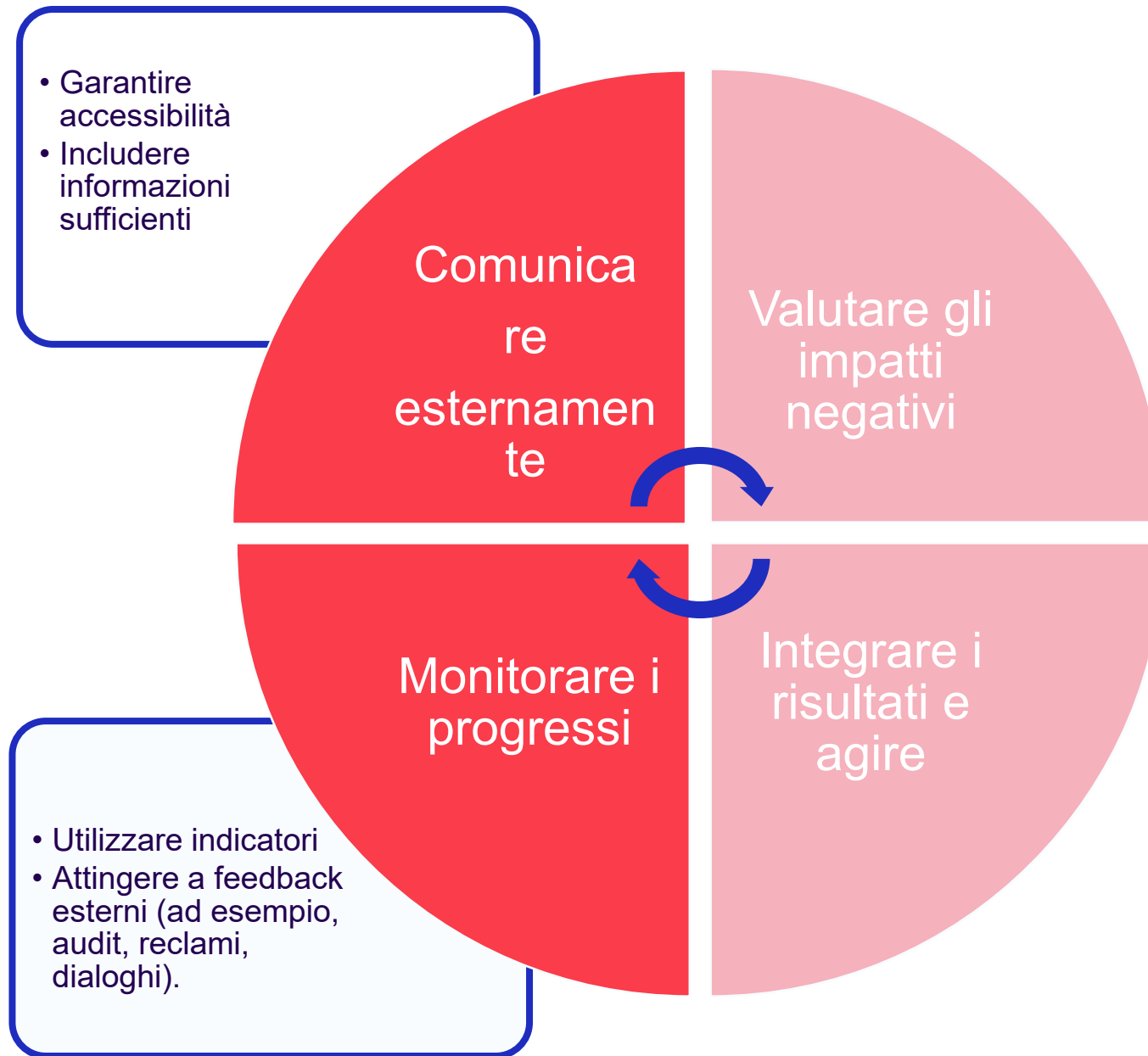
- Fino a tutta la catena

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