



# Dovuta diligenza in materia di diritti umani

Requisiti crescenti e nuovi obblighi per le aziende

**focusright ltd - con Cc-Ti**

**Webinar, martedì 6 settembre, ore 10-11**

In collaborazione con:



Schweizerische Eidgenossenschaft  
Confédération suisse  
Confederazione Svizzera  
Confederaziun svizra



**Global Compact**  
Network  
Switzerland & Liechtenstein

Nel contesto del Piano d'azione nazionale svizzero su imprese e diritti umani

# ORDINE DEL GIORNO

---

10:00 - 10:05	<ul style="list-style-type: none"><li>• Benvenuto</li></ul>	Cc-Ti
10:05 - 10:10	<ul style="list-style-type: none"><li>• Dovuta diligenza in materia di diritti umani - Aspettative del Consiglio federale</li></ul>	Rémy Friedmann, DFAE
10:10 - 10:20	<ul style="list-style-type: none"><li>• Requisiti crescenti</li></ul>	
10:20 - 10:30	<ul style="list-style-type: none"><li>• Svizzera: Controproposta alla RBI e VSoTr</li><li>• Come orientarsi nella giungla normativa?</li></ul>	
10:30 - 10:45	<ul style="list-style-type: none"><li>• Che cos'è la Dovuta Diligenza in materia di diritti umani (HRDD)?</li></ul>	Marta Piazza
10:45 - 10:50	<ul style="list-style-type: none"><li>• Da dove cominciare?</li><li>• HRDD per le PMI?</li></ul>	
10:50 - 11:00	<ul style="list-style-type: none"><li>• Domande e risposte (EN &amp; IT)</li></ul>	Marta Piazza & Matthias Leisinger, focusright

---



Schweizerische Eidgenossenschaft  
Confédération suisse  
Confederazione Svizzera  
Confederaziun svizra

Federal Departement of Foreign Affairs FDFA

Federal Department of Economic Affairs, Education and Research

# **Dovuta diligenza in materia di diritti umani**

## **Aspettative del Consiglio federale**

Martedì 6 settembre

Rémy Friedmann - DFAE



# Piano d'azione nazionale per le imprese e i diritti umani

- Attuazione dei Principi Guida delle Nazioni Unite da parte della Svizzera
- Protezione dei diritti umani nel contesto delle attività economiche della Confederazione e delle aziende svizzere
- Sostegno alle imprese
- Coerenza della politica





## Aspettative del Consiglio federale

Dalle imprese che hanno sede e/o operano in Svizzera il Consiglio federale si attende che, **indipendentemente dal luogo in cui svolgono le proprie attività**, onorino le responsabilità in materia di diritti umani e dispongano di corrispondenti meccanismi di **dovuta diligenza**. Le imprese svizzere devono quindi **prevenire qualsiasi impatto negativo** sui diritti umani.



# Perché i diritti umani sono importanti per le imprese

- Aumento della competitività e migliore accesso al mercato
- Aumento della produttività e migliore qualità dei prodotti
- Maggiore attrattiva come datore di lavoro
- Migliore reputazione e resilienza



# Chiarire e comunicare le aspettative del Consiglio federale nei confronti delle aziende.



Sito web di  
SECO/EDA  
in 4 lingue  
[www.nap-bhr.admin.ch](http://www.nap-bhr.admin.ch)

The screenshot shows the website interface for 'Business and Human Rights'. The navigation menu at the top includes 'The NAP', 'Information for the businesses', 'Events and documentation', and 'Further policy areas'. The 'Information for the businesses' link is highlighted with a red box. A red arrow points from this menu item to the main content area. The main content area is divided into several sections: 'Topicality' featuring a photo of two men signing a document, 'National action plan for the implementation of the United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights' featuring a photo of a woman, and a 'Contact' section on the right. The 'Contact' section is highlighted with a red box and contains the email address 'info.nap-bhr@seco.admin.ch'. Below the 'Contact' section are 'Media' and 'Agenda' sections, both also highlighted with red boxes. The 'Agenda' section lists training events, including 'Human Rights Due Diligence in Practice' and 'For SME in the Swiss chocolate industry; integrating human rights due diligence into procurement practices'.



Schweizerische Eidgenossenschaft  
Confédération suisse  
Confederazione Svizzera  
Confederaziun svizra

Federal Department of Foreign Affairs FDFA

Federal Department of Economic Affairs, Education and Research

# Grazie per la vostra attenzione

REQUISITI CRESCENTI

# Standard internazionali e sviluppi normativi

# ASPETTATIVE CRESCENTI PER LE AZIENDE

## Società civile

**INDEPENDENT**

### BMW and others buying leather causing rapid destruction of forest, home to isolated tribe and rare wildlife, research finds

None of Europe's 10 largest manufacturers of cars with leather interiors was able to fully trace the origins of the leather it was using, report finds

June Dalton | @Journofaris | Wednesday 30 September 2020 07:05



## Benchmark e rating



## Investitori



**Bloomberg Green**

### BlackRock to Press Companies on Human Rights and Nature

By Saied Khatun and Annie Massa  
March 18, 2021, 5:01 AM GMT+1 Updated on March 18, 2021, 1:26 PM GMT+1

**Bloomberg**

Finance

### Meat Companies Get Pressure from Investors to Improve Working Conditions

By Iain Almeida

**FINANCIAL TIMES**

### Apple shareholders call for human rights transparency

Two-fifths defy management to back proposal on freedom of expression

**BARRON'S**

ESG INVESTING

### Human Rights Is the Next Frontier of Sustainable Investing

By Leslie P. Norton Oct. 22, 2020 3:03 pm ET



In the next few years, your investment manager may be signing a pledge to urge companies you own to address any human rights problems, anticipate them, and remedy them.

This is the plan of the U.N.-backed Principles for Responsible Investment, whose signatories are the many asset managers who have grown

## Partner commerciali e clienti (B2B)

**91%**

Of companies take sustainability criteria into account in purchasing decisions.

Iniziativa di settore



**Sedex**

Our members form a global community of leaders who want to make it simpler to do business that's good for everyone.

Codice di condotta per i fornitori & Autovalutazione



## Consumatori e personale

**youmatter**

### Consumers Want Transparent & Authentic Companies That Care About Social And Environmental Issues

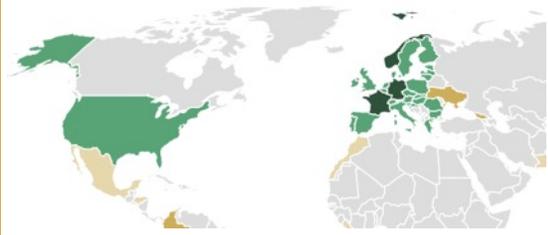


**ecovadis**

**85%**

Of consumers are more likely to buy from a company with a reputation for sustainability than from a neutral company.

## Governi / legislatori



<https://www.focusright.ch/world-map>

# GLI STANDARD INTERNAZIONALI COME NORMA

"Proteggere, rispettare, rimediare"

Svizzera: Piano d'azione nazionale  
"Imprese e diritti umani"

Il dovere dello Stato di proteggere i diritti umani

La responsabilità delle imprese di rispettare i diritti umani

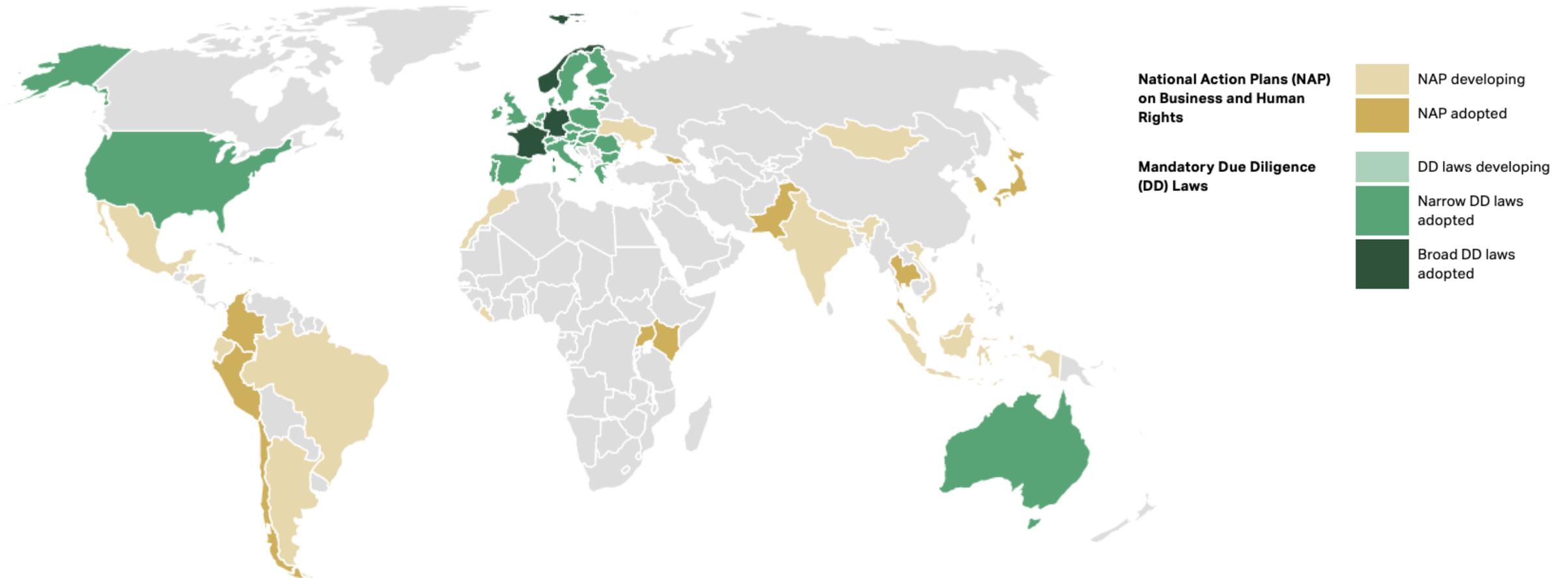
Accesso a un rimedio efficace



<https://www.nap-bhr.admin.ch/napbhr/en/home.html>

# SVILUPPI NORMATIVI

Le aziende devono fare i conti con aspettative crescenti sulla condotta aziendale responsabile



Stato giugno 2022.

Per saperne di più sugli ultimi sviluppi normativi in materia di imprese e diritti umani in ciascun Paese, visita la mappa all'indirizzo

<https://www.focusright.ch/world-map>.

# GERMANIA: LEGGE SULLA DOVUTA DILIGENZA NELLA CATENA DI FORNITURA (LKSG)



Giugno 2021: approvazione della legge da parte del Parlamento tedesco.

## Ambito di applicazione:

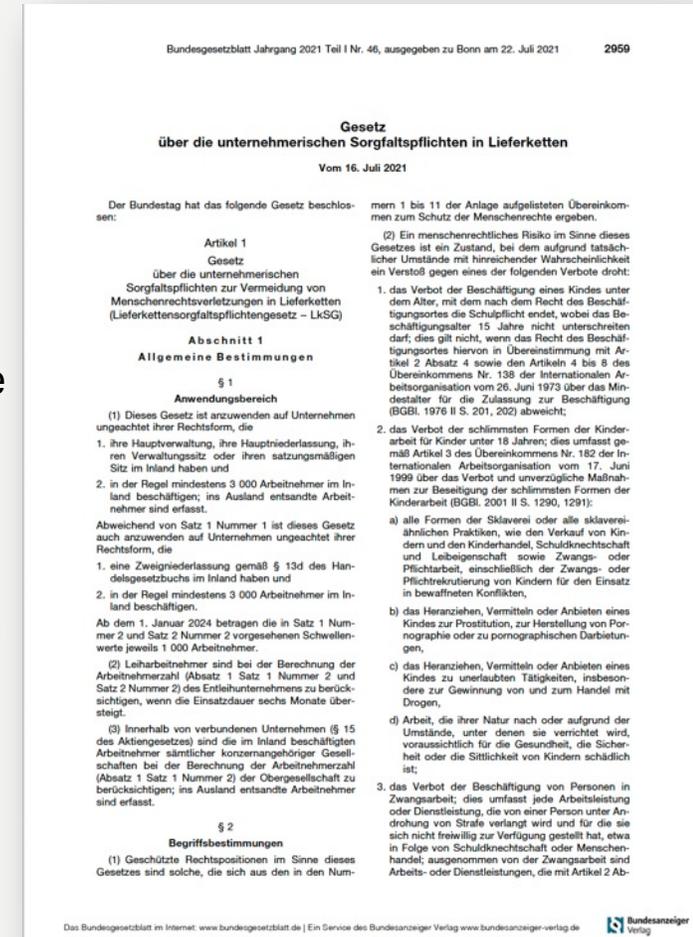
- Dal 2023: aziende con > 3000 dipendenti
- Dal 2024: aziende con > 1000 dipendenti
- Inclusi i dipendenti distaccati all'estero
- **Aziende straniere** con una filiale in Germania, con un numero corrispondente di dipendenti

## Requisiti:

- Obbligo di implementare processi di dovuta diligenza nelle proprie operazioni e nei confronti dei fornitori (ad esempio, analisi dei rischi, misure di prevenzione e rimedio, meccanismi di reclamo, documentazione interna e rendicontazione esterna).
- Argomenti inclusi: diritti umani e ambiente

## Monitoraggio del rispetto degli obblighi di dovuta diligenza:

- Effettuato annualmente dalle autorità federali



Original (DE):

[https://www.bgbl.de/xaver/bgbl/start.xav?startbk=Bundesanzeiger\\_BGBl&jumpTo=bgbl121s2959.pdf#\\_bgbl\\_%2F%2F\\*%5B%40attr\\_id%3D%27bgbl121s2959.pdf%27%5D\\_1628752413712](https://www.bgbl.de/xaver/bgbl/start.xav?startbk=Bundesanzeiger_BGBl&jumpTo=bgbl121s2959.pdf#_bgbl_%2F%2F*%5B%40attr_id%3D%27bgbl121s2959.pdf%27%5D_1628752413712)

Traduzione (EN): <https://www.bmas.de/EN/Services/Press/recent-publications/2021/act-on-corporate-due-diligence-in-supply-chains.html>

# UE: DOVUTA DILIGENZA OBBLIGATORIA IN MATERIA DI DIRITTI UMANI - PROPOSTA DI LEGGE



23 febbraio 2022: la Commissione europea ha pubblicato **una proposta di legge** sul dovere di diligenza delle imprese ai fini della sostenibilità.

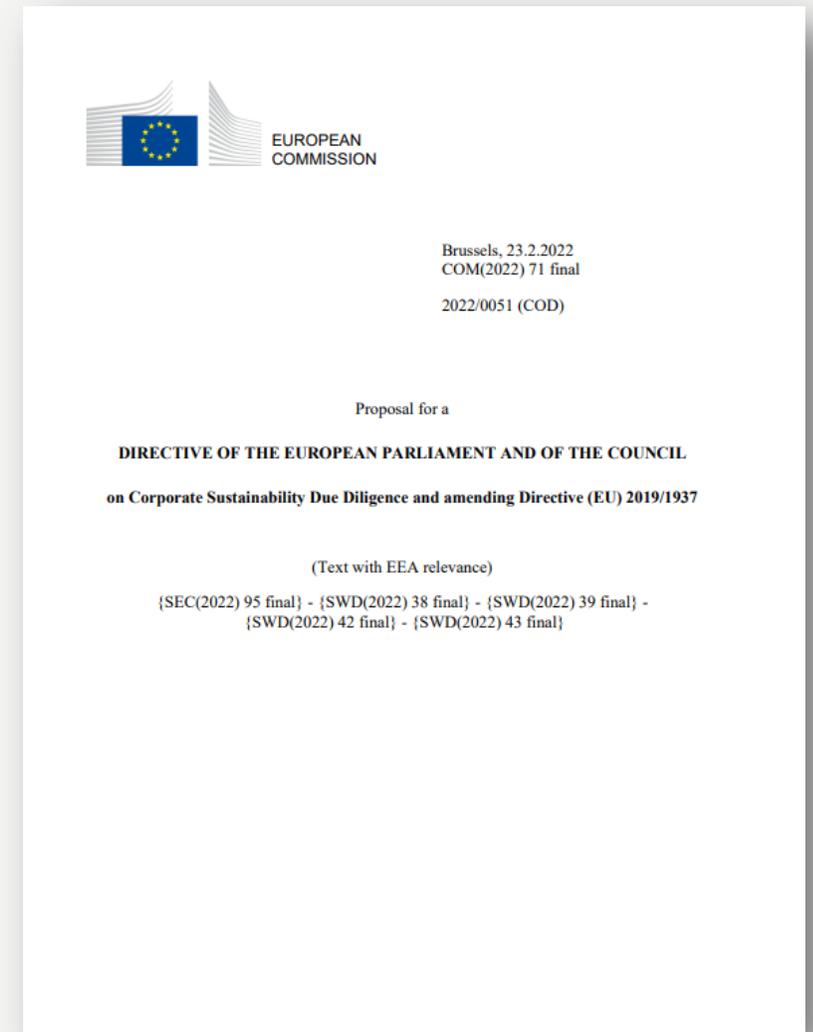
## Contenuto della proposta:

Introduzione dell'**obbligo di dovuta diligenza** per le società con:

- > 500 dipendenti
- > 250 dipendenti se operano in settori ad alto rischio
- Include impatti negativi sui diritti umani e sull'ambiente.
- Nella catena del valore a monte e a valle ("relazioni commerciali consolidate")
- Gli obblighi di diligenza sono ampiamente allineati agli standard internazionali.

## Meccanismi di applicazione:

- **Vigilanza** sul rispetto degli obblighi di dovuta diligenza da parte delle autorità nazionali con possibilità di sanzioni.
- **Responsabilità civile** delle società per i danni derivanti dal mancato rispetto del processo di dovuta diligenza.



Fonte:  
[https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/1\\_1\\_183885\\_prop\\_dir\\_susta\\_en.pdf](https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/1_1_183885_prop_dir_susta_en.pdf)



SVIZZERA

# Controproposta alla RBI e VSoTr

# SVIZZERA: CONTROPROPOSTA DELLA RBI E VSOTR



Nuovi obblighi per le aziende in tre aree tematiche, in vigore dal 1° gennaio 2022.

Gli obblighi si applicheranno per la prima volta nell'anno fiscale 2023 e le prime relazioni saranno pubblicate nel 2024.

## RENDICONTAZIONE NON FINANZIARIA

**Obbligo di rendicontazione** su questioni non finanziarie in materia di **ambiente, affari sociali, lavoro, diritti umani e corruzione.**

## LAVORO MINORILE

**Obblighi di dovuta diligenza e di notifica** per le aziende che hanno un "ragionevole sospetto" che i loro prodotti e servizi siano stati realizzati o forniti **utilizzando lavoro minorile.**

## MINERALI DEI CONFLITTI

**Obblighi di dovuta diligenza e di notifica** per le aziende che importano o lavorano in Svizzera minerali e metalli contenenti stagno, tantalio, tungsteno o oro provenienti da **aree di conflitto e ad alto rischio.**

## SANZIONI

L'inosservanza dell'obbligo di rendicontazione non-finanziaria, lavoro minorile e minerali di conflitto può comportare una multa fino a 100.000 franchi svizzeri.

# SVIZZERA: CONTROPROPOSTA RBI E VSOTR



Quali sono le aziende che rientrano nell'ambito di applicazione?

## RENDICONTAZIONE NON FINANZIARIA

Società quotate in borsa e grandi istituzioni finanziarie che nei due esercizi finanziari consecutivi precedenti hanno:

- almeno **500 dipendenti** e
- un totale di bilancio superiore a **20 milioni di franchi svizzeri** e/o
- un fatturato di **40 milioni di franchi svizzeri**

### Non incluso nell'ambito di applicazione:

- Società controllate dalla società dichiarante
- Società tenute a pubblicare un rapporto equivalente in base a leggi straniere (ad es. Direttiva dell'UE sulla rendicontazione non finanziaria)

## LAVORO MINORILE

Le aziende che offrono prodotti e servizi in cui esistono "**ragionevoli motivi di sospettare**" che siano stati prodotti o forniti utilizzando lavoro minorile.

### Fasi secondo l'ordinanza:

- 1) Fase 1: **eccezione per le PMI**. Soglie: 250 dipendenti; bilancio 30 Mio. CHF; fatturato 40 Mio. CHF
- 2) Fase 2: classificazione del rischio - eccezione per le aziende con rischi bassi (riferimento alla classificazione dei paesi nell'UNICEF Workplace Index)
- 3) Fase 3: esistono "ragionevoli motivi di sospetto" di lavoro minorile per prodotti e servizi?
- 4) Nessuna eccezione in caso di uso evidente (cioè di conoscenza certa) del lavoro minorile.

## MINERALI DI CONFLITTO

Società con sede legale o sede principale in Svizzera, indipendentemente dalle dimensioni e dalla forma giuridica della società

- Si applicano i requisiti di dovuta diligenza e di rendicontazione:
  - al di sopra di determinate quantità importate o trasformate
  - di minerali o metalli contenenti stagno, tantalio, tungsteno o oro
  - provenienti da aree di conflitto e ad alto rischio.
- Le soglie sono elencate nell'allegato all'ordinanza.
- Esenzioni per i metalli riciclati

\*Focalizzazione dell'interpretazione - tutte le informazioni senza garanzia



Panoramica: Quali sono i nuovi requisiti?

## RENDICONTAZIONE NON FINANZIARIA

### Requisiti formali della relazione:

- Frequenza **annuale**
- In una lingua nazionale o in inglese
- **Firmato** dal **più alto organo di governo o amministrativo**
- **Approvato** dall'organo competente per l'approvazione del bilancio annuale (**assemblea generale**)
- Pubblicato in formato elettronico subito dopo l'approvazione
- Accessibile al pubblico per almeno 10 anni
- Non è richiesta alcuna verifica esterna

### Argomenti da trattare:

- Preoccupazioni ambientali, in particolare le mete per la riduzione della CO<sub>2</sub>
- Questioni sociali
- Questioni relative ai dipendenti
- Rispetto dei diritti umani
- Lotta alla corruzione

Questo include una **descrizione del modello di business e della catena del valore.**

### Contenuti in ogni area tematica:

- Informazioni sugli strumenti adottati (strategie, misure, processi) **inclusa la dovuta diligenza applicata**
- Presentazione delle misure e della loro efficacia
- Descrizione dei principali rischi lungo la catena del valore
- Divulgazione di indicatori di performance non finanziari

### Conformarsi o spiegare:

L'**esonero dalla rendicontazione** su singoli elementi è consentito, ma deve essere spiegato in modo **chiaro e giustificato.**

# SVIZZERA: CONTROPROPOSTA RBI E VSOTR



Panoramica: Quali sono i nuovi requisiti?

## LAVORO MINORILE

## MINERALI DI CONFLITTO

### Requisiti di dovuta diligenza e rendicontazione

1. Le aziende devono avere un **sistema di gestione** (della catena di approvvigionamento) relativo ai minerali di conflitto e al lavoro minorile che specifichi: la **politica** della catena di approvvigionamento; un **sistema di tracciabilità** della catena di approvvigionamento.
2. **Valutazione dei rischi** di impatto negativo lungo la catena di approvvigionamento (a monte)
3. **Piano di gestione del rischio** e **misure** per ridurre al minimo i rischi identificati.
4. **Relazione annuale** sul rispetto degli obblighi di dovuta diligenza

### Requisiti formali

- Responsabilità per la rendicontazione degli obblighi di dovuta diligenza: la **più alta dirigenza dell'organo amministrativo**
- Verifica del rispetto degli obblighi di diligenza: **audit esterno obbligatorio per i minerali di conflitto** ma non per il lavoro minorile
- Non è richiesta una rendicontazione separata sul lavoro minorile e sui minerali di conflitto - può essere inclusa nella rendicontazione esistente o nel rapporto annuale.

### Alternativa all'attuazione del regolamento svizzero:

Applicazione degli standard internazionali nella loro interezza

- Le Convenzioni ILO n. 138 e 182 e lo Strumento di orientamento sul lavoro minorile per le imprese dell'ILO e dell'IOE del 15 dicembre 2015.
- Guida OCSE sul dovere di diligenza (due diligence) per la condotta d'impresa responsabile del 30 maggio 2018 o i Principi guida delle Nazioni Unite su imprese e diritti umani.

### Alternativa all'attuazione del regolamento svizzero:

Applicazione degli standard internazionali nella loro interezza

- OECD Due Diligence Guidance on Promoting Responsible Supply Chains for Minerals from Conflict and High-Risk Areas o Regolamento (UE) 2017/821 sui minerali di conflitto.

\*Focalizzazione dell'interpretazione - tutte le informazioni senza garanzia

06.09.22

19

# ULTERIORI INFORMAZIONI: DOMANDE E RISPOSTE PER LE AZIENDE



[www.focusright.ch/conflict-minerals](http://www.focusright.ch/conflict-minerals)



[www.focusright.ch/en/child-labour](http://www.focusright.ch/en/child-labour)



[www.focusright.ch/en/blog/implementing-child-labour-due-diligence](http://www.focusright.ch/en/blog/implementing-child-labour-due-diligence)

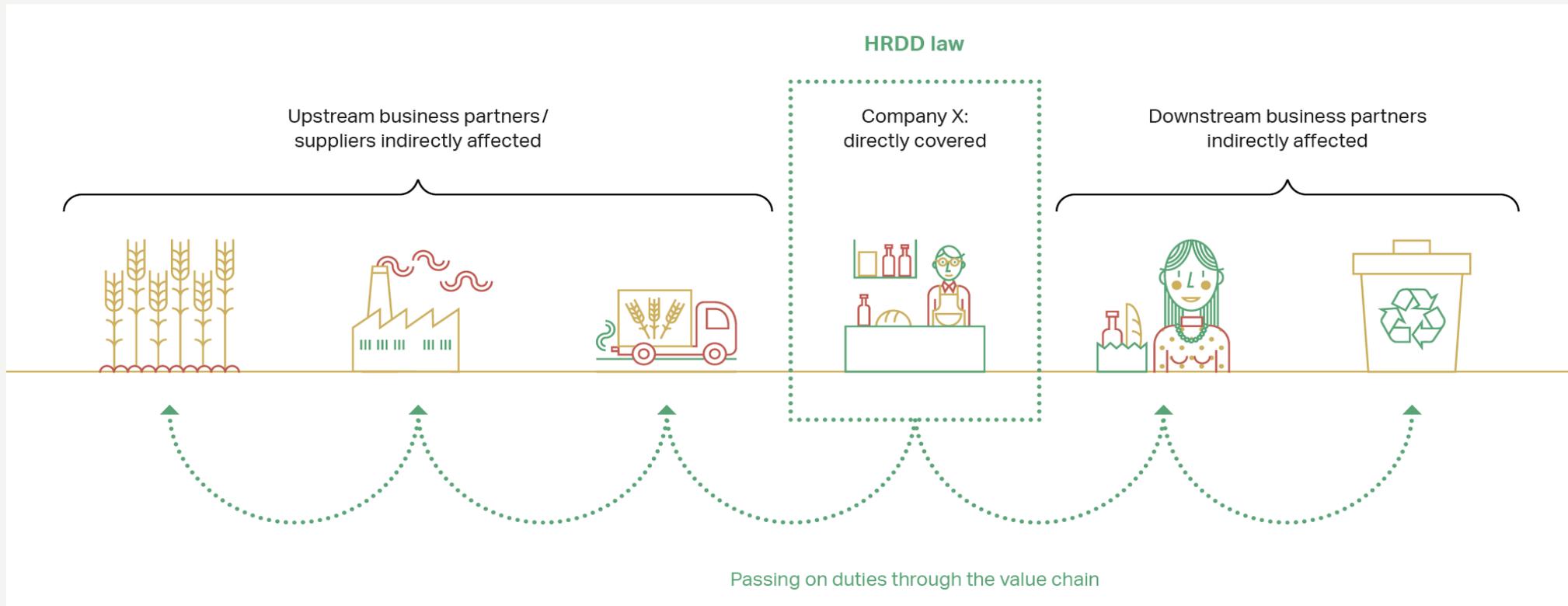


## REQUISITI CRESCENTI

# Navigare nella giungla normativa

# EFFETTI DIRETTI E INDIRETTI DELLE LEGISLAZIONI

- Le leggi hanno un **impatto diretto e indiretto** sulle aziende collegate attraverso le catene di valore.
- La dovuta diligenza richiede l'identificazione **dei rischi nelle catene del valore** (ad esempio in relazione ai fornitori).
- **I fornitori** e gli altri **partner commerciali** sono **indirettamente** interessati dalle leggi (anche in altri Paesi), poiché le aziende direttamente interessate trasmettono loro i requisiti di dovuta diligenza.



# NAVIGARE NELLA GIUNGLA NORMATIVA - GLI STANDARD INTERNAZIONALI COME NORMA

I requisiti degli standard internazionali sono il denominatore comune della maggior parte delle leggi:

- [Principi guida delle Nazioni Unite su imprese e diritti umani](#)
- [Linee guida dell'OCSE per le imprese multinazionali](#)
- [Guida OCSE sul dovere di diligenza \(due diligence\) per la condotta d'impresa responsabile](#)

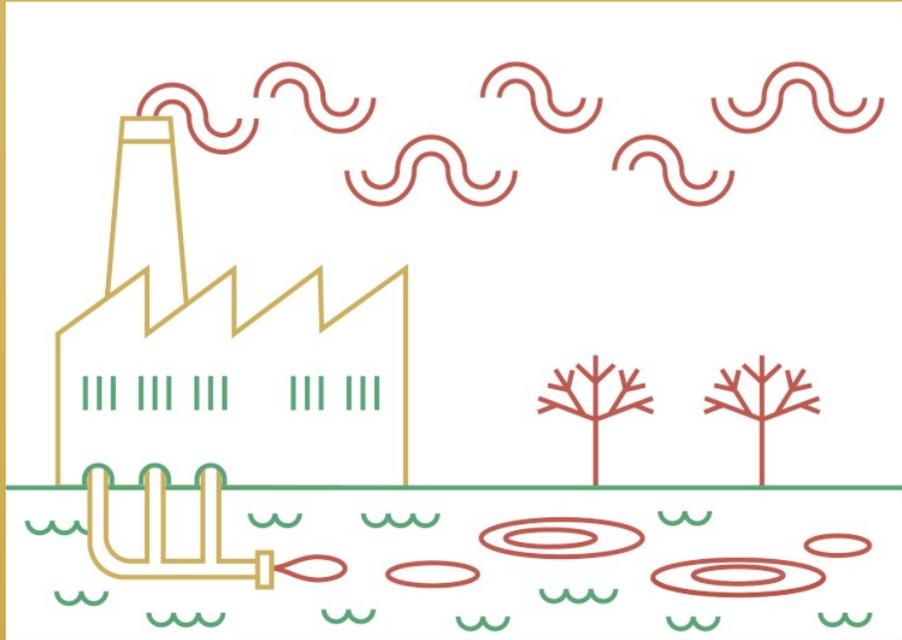


**Suggerimento pratico:**  
utilizzare gli standard internazionali come base per la dovuta diligenza

# DOVUTA DILIGENZA IN MATERIA DI DIRITTI UMANI

## In cosa consiste?

# CHE COS'È LA DOVUTA DILIGENZA IN MATERIA DI DIRITTI UMANI?



L'obiettivo della dovuta diligenza sui diritti umani è **evitare impatti negativi** sulle persone e sull'ambiente causati dall'azienda stessa o dagli attori della catena del valore.

# ELEMENTI CHIAVE DELLA DOVUTA DILIGENZA

Secondo le linee guida dell'OCSE e gli UNGP



# 1. DICHIARAZIONE DI INTENTI



## Di cosa si tratta?

Esprimere l'impegno dell'azienda a rispettare i diritti umani.

## Tipi di impegni

- Impegno/politica a sé stante
- Impegno/politica integrata (ad es. Codice di condotta)

## Requisiti relativi a:

- Processo adozione e diffusione
- Ambito di applicazione
- Contenuto

**Funzioni responsabili, ad esempio la Direzione, in collaborazione con esperti interni in materia.**

La dichiarazione sui diritti umani di ABN AMRO contiene i seguenti elementi

## Esempio pratico:



### Human Rights Statement

ABN AMRO's business affects the lives of millions of people. Over five million individuals and families use our bank accounts, mortgages and other financial products. We employ over 18,000 people. And we provide banking services to almost 400,000 corporate clients. Through our investment services, we enable our clients to invest in thousands of other companies. The sheer scale of our connections as a bank means we can have an impact on a wide range of people, from individual and family clients, to employees, workers, communities and consumers of companies we are connected to via our corporate and investment services.

As a business built around connections to people, we have both an opportunity to [accelerate the sustainability shift within ABN AMRO and in our business relationships](#), as well as a responsibility to do business with respect for human rights in line with international standards. Respecting human rights is key to achieving our purpose.

This statement sets out our commitment, responsibilities and expectations for ourselves and for our business relationships including our clients, companies that we invest in on behalf of clients, and our suppliers. It also describes the key activities we undertake to meet our responsibilities. The statement is primarily for us, ABN AMRO, and for our business relationships. It also serves to clarify our commitment, actions and expectations to our external stakeholders, such as trade unions and civil society organisations that represent people whose human rights we can impact through our work. We will communicate this statement to our own employees, our business relationships and to our external stakeholders.

This Statement is organised into the following sections:

1. Working to meet international standards
2. Prioritising our salient human rights issues
3. Governance
4. Assessing risks and impacts on people
5. Taking action
6. Tracking performance
7. Transparency
8. Remedy
9. Approval

Fonte: ABN Amro  
[https://assets.ctfassets.net/1u811bvgvthc/31STNcr1gNbb4AhiHCcsQ7/1272d3dd1855c731421f08e9b92a2000/ABN\\_AMRO\\_Human\\_Rights\\_Statement\\_2020.pdf](https://assets.ctfassets.net/1u811bvgvthc/31STNcr1gNbb4AhiHCcsQ7/1272d3dd1855c731421f08e9b92a2000/ABN_AMRO_Human_Rights_Statement_2020.pdf)

## 2. ANALISI DEI RISCHI E IMPATTI



### Di cosa si tratta?

Identificare e valutare gli **impatti reali e potenziali sui diritti umani** che l'azienda può causare o contribuire a causare attraverso le proprie attività, o che possono essere direttamente collegati alle sue operazioni, ai suoi prodotti o servizi attraverso le sue relazioni commerciali.

### Requisiti di base:

- Considerare tutti i diritti umani
- Considerare l'intera catena del valore
- Considerare tutte le parti potenzialmente interessate
- Consultare esperti
- **Priorizzare i rischi** in base a severità e probabilità
- Ripetere l'esercizio in maniera periodica

### Esempio pratico:



Fonte: Rapporto Unilever sui diritti umani 2020 ([link](#))

# 3. MISURE



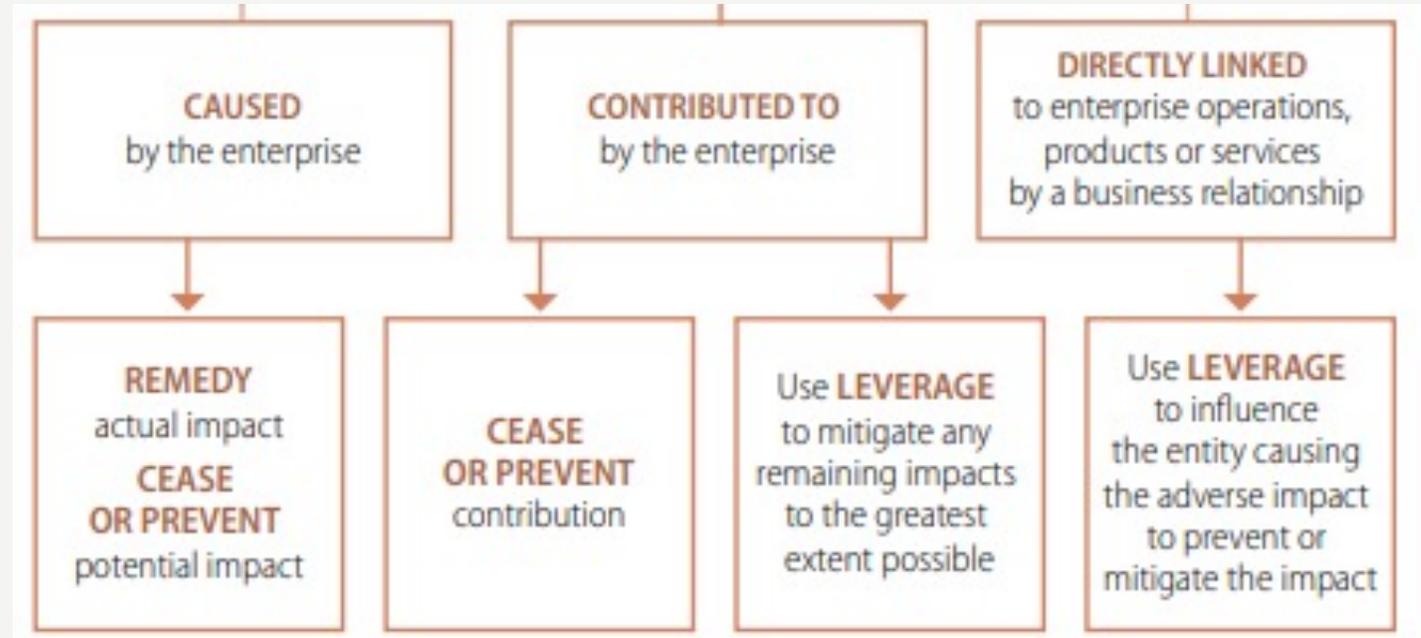
## Di cosa si tratta?

Adottare misure appropriate per **prevenire, mitigare o porre fine** ai rischi e agli impatti negativi sui diritti umani identificati.

## Requisiti di base:

- Considerare la natura dell'impatto
- Considerare l'intera catena del valore
- Considerare l'influenza e il grado di partecipazione
- Consultare esperti interni ed esterni

Le misure dipendono dal tipo di collegamento tra l'azienda e l'impatto negativo:



Fonte: <http://mneguidelines.oecd.org/OECD-Due-Diligence-Guidance-for-Responsible-Business-Conduct.pdf> (Figura 2, pag. 72)

**Funzioni responsabili, ad esempio**  
coordinatore della dovuta diligenza  
con esperti interni in materia.

# 4. INTEGRAZIONE



## Di cosa si tratta?

Incorporare gli spunti dell'analisi sui rischi e impatti in tutte le **aree e i processi aziendali interni** pertinenti e adottare misure appropriate per integrare i diritti umani nell'azienda.

## Requisiti fondamentali:

- Assegnare la responsabilità al livello gerarchico e alla funzioni appropriate.
- Inserire nei processi aziendali e nei dipartimenti
- Incentivi significativi e gestione delle prestazioni (*performance*) del personale
- Formazione adeguata
- Cooperazione con terzi

## Esempi di argomenti e funzioni coinvolte:

Meccanismo di reclamo	Gestione dei fornitori	Dichiarazione di intenti e governance
Linee guida per la retribuzione	Corsi di formazione	Audit interno e gestione della qualità
Adattamento delle pratiche di acquisto	Gestione dei clienti e marketing	Distribuzione del budget

# 5. MONITORAGGIO E COMUNICAZIONE



## Monitoraggio: Di cosa si tratta?

Monitoraggio regolare delle misure adottate per verificarne **l'efficacia** e perseguire il miglioramento continuo.

### Requisiti fondamentali:

- Utilizzare indicatori qualitativi e quantitativi appropriati
- Attingere al feedback di fonti interne ed esterne, compresi gli stakeholder interessati.
- Concentrarsi su soggetti particolarmente vulnerabili
- Integrare il monitoraggio nei processi esistenti (ad esempio, procedure di reporting interno, audit, questionari)

## Comunicazione: Di cosa si tratta?

Comunicare all'esterno come l'azienda affronta i rischi e gli impatti sui diritti umani.

### Requisiti fondamentali:

- Forma e frequenza appropriate
- Accessibilità per i gruppi target previsti
- Fornire informazioni sufficienti a valutare l'adeguatezza della risposta dell'azienda.
- Proteggere le fonti di informazione

### Framework internazionali:



## 6. RECLAMI E RIMEDI



- Le aziende devono garantire e promuovere l'**accesso ai meccanismi di reclamo per tutti coloro che sono colpiti da (potenziali) impatti negativi** nella loro catena del valore.
  - UNGP 31: criteri di efficacia
- In caso di reclami per legittimi o effettivi impatti negativi, le aziende devono **provvedere o collaborare alla loro riparazione** attraverso processi legittimi.

Un meccanismo di reclamo è una procedura che offre un'opportunità formale di sollevare questioni legate agli impatti sociali e ambientali con conseguenze sui diritti umani, nonché di sollevare dubbi sui possibili comportamenti corrotti.



**Funzioni responsabili**, ad esempio coordinatore tematico con esperti interni di materia

# DOVUTA DILIGENZA IN MATERIA DI DIRITTI UMANI

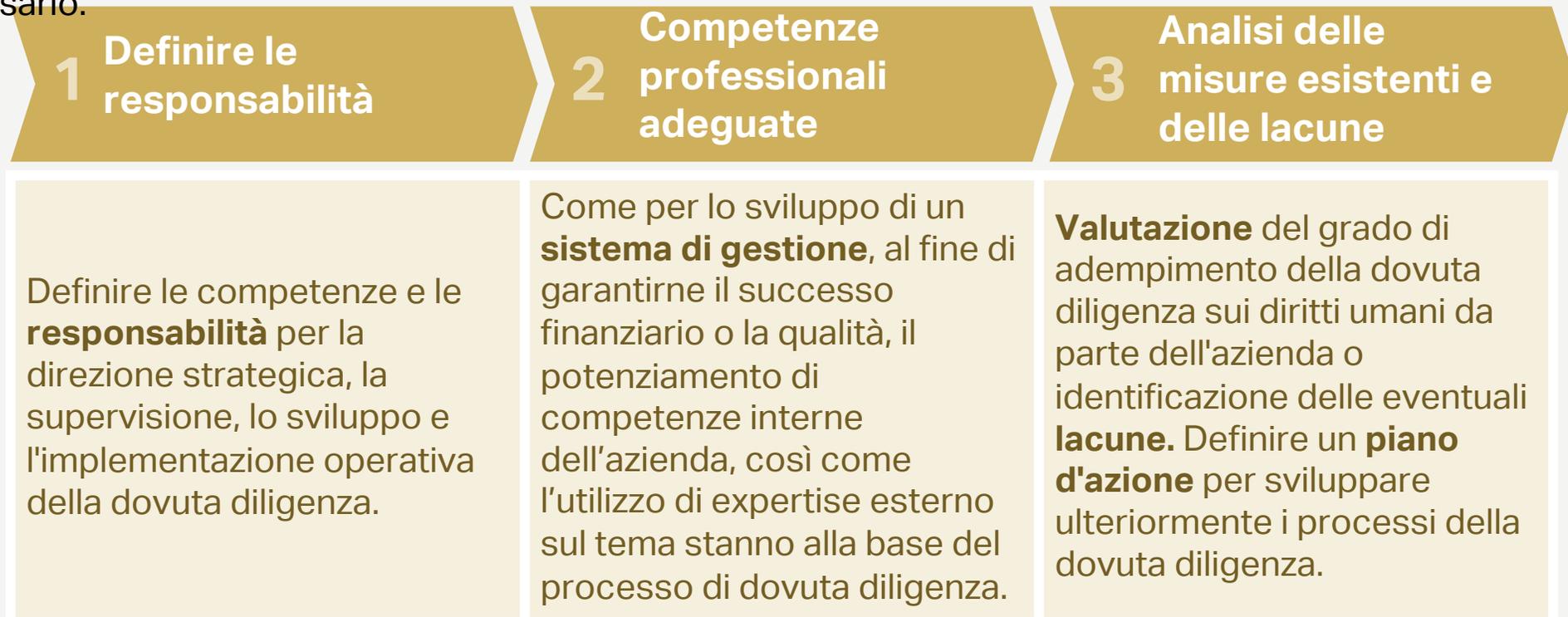
Da dove cominciare?  
Dovuta diligenza per  
le PMI?

# COME INIZIARE?

## Approccio consigliato:

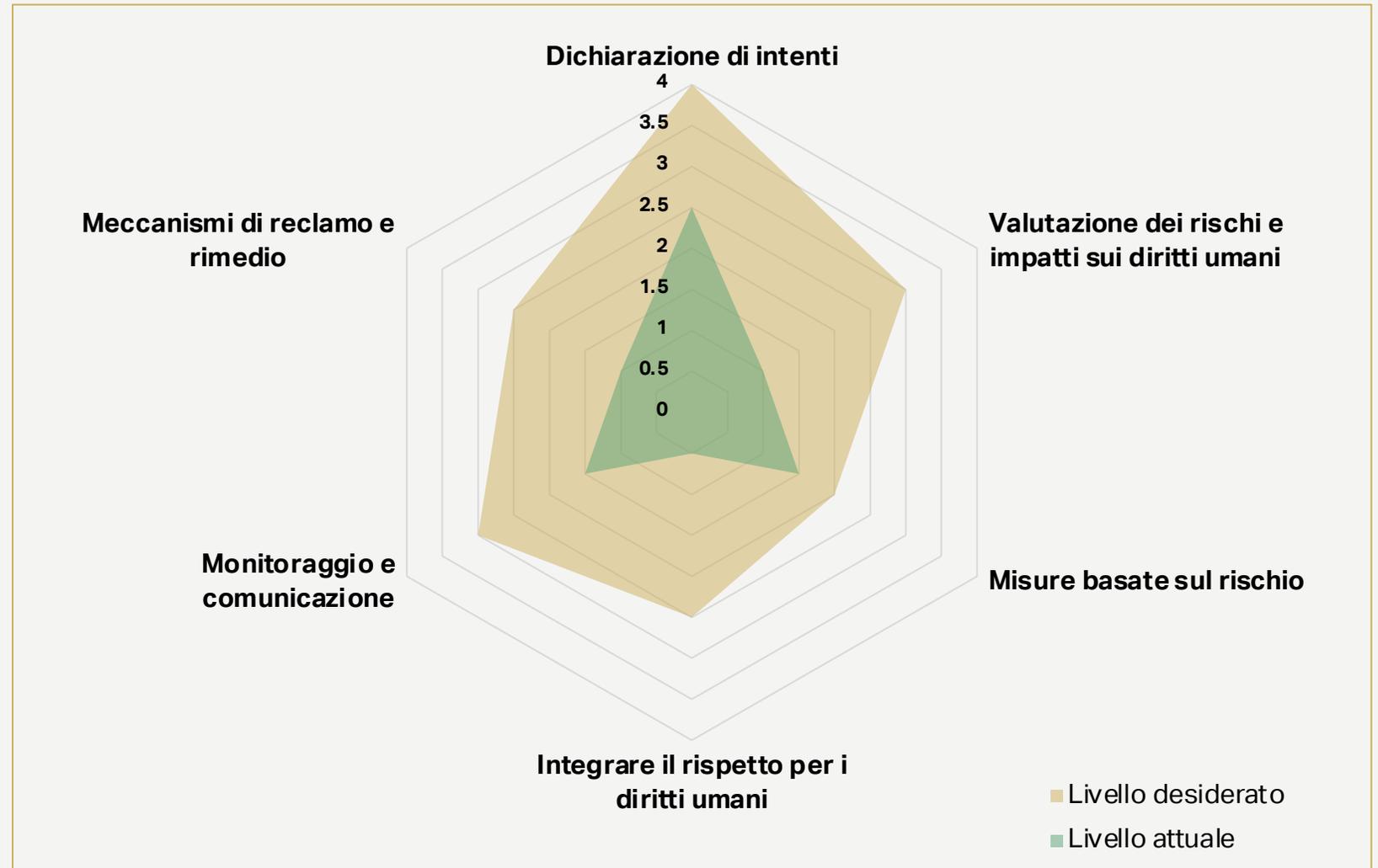
Preparare l'azienda ad affrontare le aspettative crescenti degli stakeholder e gli sviluppi (legali) attuali e futuri:

- Gli standard internazionali come quadro di riferimento per l'attuazione della dovuta diligenza sui diritti umani
- Se si è direttamente interessati dalle leggi: considerare requisiti legali aggiuntivi o più dettagliati, se necessario.



# ANALISI DELLE LACUNE: IMPLEMENTAZIONE DELLA DOVUTA DILIGENZA

Comprendere la situazione attuale dell'organizzazione rispetto ai requisiti di dovuta diligenza e adottare misure concrete sulla base di questa valutazione.



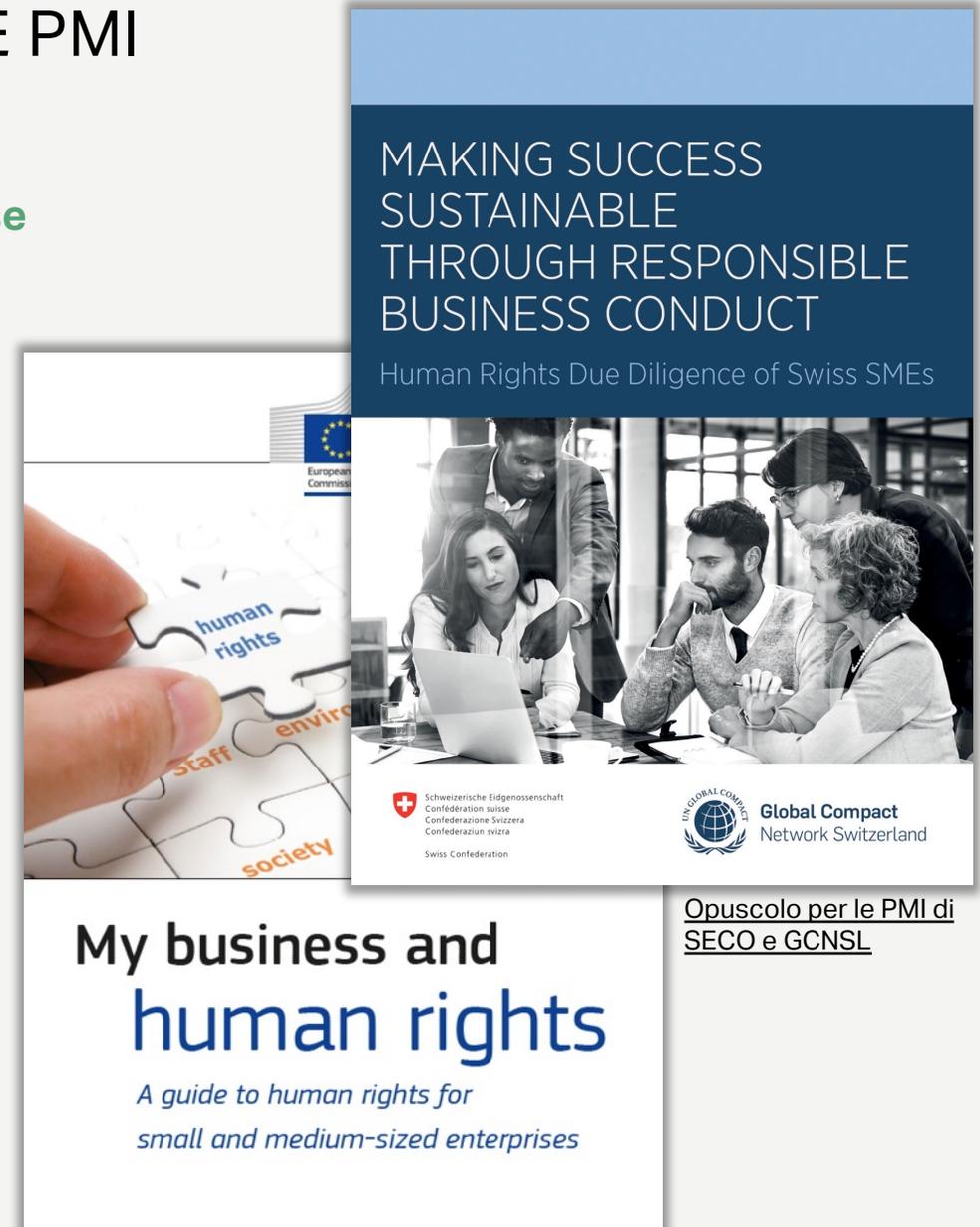
# DOVUTA DILIGENZA SUI DIRITTI UMANI PER LE PMI

## Differenze e somiglianze

- La responsabilità di rispettare i diritti umani si applica a **tutte le imprese**
- I processi di dovuta diligenza devono essere **adeguati alle dimensioni/circostanze** - possono essere diversi per le PMI a seconda
  - Della capacità e il grado di formalizzazione dei processi e della struttura di gestione
  - De tipo di relazioni con i fornitori e la complessità della catena di fornitura
- Le misure devono tenere conto della **gravità**: impatti particolarmente gravi richiedono sempre misure a 360°.

## Raccomandazioni chiave

- **Assegnare la responsabilità** allo staff con competenze simili (ad esempio, risorse umane, qualità).
- **Collaborare con i colleghi** (ad esempio, mettere in comune le risorse, condividere le esperienze).
- Ricorrere a **competenze esterne**, se necessario
- **Dare priorità** alle aree in cui il rischio per i diritti umani è maggiore
- Identificare le **politiche e i processi esistenti** in cui integrare i diritti umani.
- Imparare passo dopo passo.



# RIASSUNTO

L'obiettivo della dovuta diligenza sui diritti umani è evitare impatti negativi sui diritti umani causati direttamente o indirettamente dalle operazioni e dalle relazioni commerciali di un'azienda.

## COSA SIGNIFICA IN PRATICA?

- **Approccio sistematico alla dimensione sociale della CSR**
- **Nuova prospettiva di rischio:**
  - considerare l'intera catena del valore (a monte e a valle)
  - concentrarsi sui titolari di diritto (piuttosto che sui rischi aziendali)
  - prioritizzazione basata sulla severità dell'impatto negativo sui diritti umani e sulla probabilità (piuttosto che sul rischio per l'azienda)
- **Identificazione delle misure:**
  - a seconda della capacità di influenza dell'azienda
  - Fatto su misura per l'azienda (dimensioni, profilo di rischio, attività commerciali, contesto operative, ecc.)
- **Miglioramento continuo piuttosto che perfezione:**
  - Partire da semplici azioni e migliorare passo dopo passo

# DOMANDE E RISPOSTE

## GRUPPO DI APPRENDIMENTO E NETWORKING TRA PARI SULLA DOVUTA DILIGENZA

- Videoconferenze virtuali (dopo pranzo) ogni tre mesi con discussioni informali per rispondere a domande, approfondire tematiche e condividere le lezioni apprese e le sfide con i colleghi.
- Piattaforma per lo scambio regolare tra professionisti di imprese e diritti umani in Svizzera e nel Liechtenstein
- Regola di Chatham-House
- Lingua: Inglese
- Facilitato dal Global Compact Network Svizzera e Liechtenstein e da focusright
- Il canale Microsoft Teams per proseguire lo scambio di gruppo tra un meeting e l'altro

**Iscriviti:** <https://www.globalcompact.ch/hrdd-peer-learning-and-networking-group>

### **Obiettivi:**

- Fornire una piattaforma per lo scambio periodico tra professionisti di imprese e diritti umani in Svizzera
- Creare opportunità di apprendimento e networking tra pari
- Opportunità per incontri e scambi più approfonditi tra pari

### **Requisiti di partecipazione:**

- Partecipazione attiva a discussioni di gruppo informali in forma virtuale
- Disponibilità a condividere le proprie esperienze e ad imparare dagli altri
- Vincolo della propria professione con il tema imprese e diritti umani
- Essere un partecipante del Global Compact Network Svizzera & Liechtenstein o aver partecipato ad almeno un evento PAN facilitato da focusright.

# QUESTIONARIO DI VALUTAZIONE

Questionario (2-4 minuti) per valutare l'evento di oggi  
- grazie per la vostra partecipazione:  
<https://focusright.typeform.com/to/YsXmGqVI>



# GRAZIE!

**focus  
right**

In collaborazione con:



Schweizerische Eidgenossenschaft  
Confédération suisse  
Confederazione Svizzera  
Confederaziun svizra



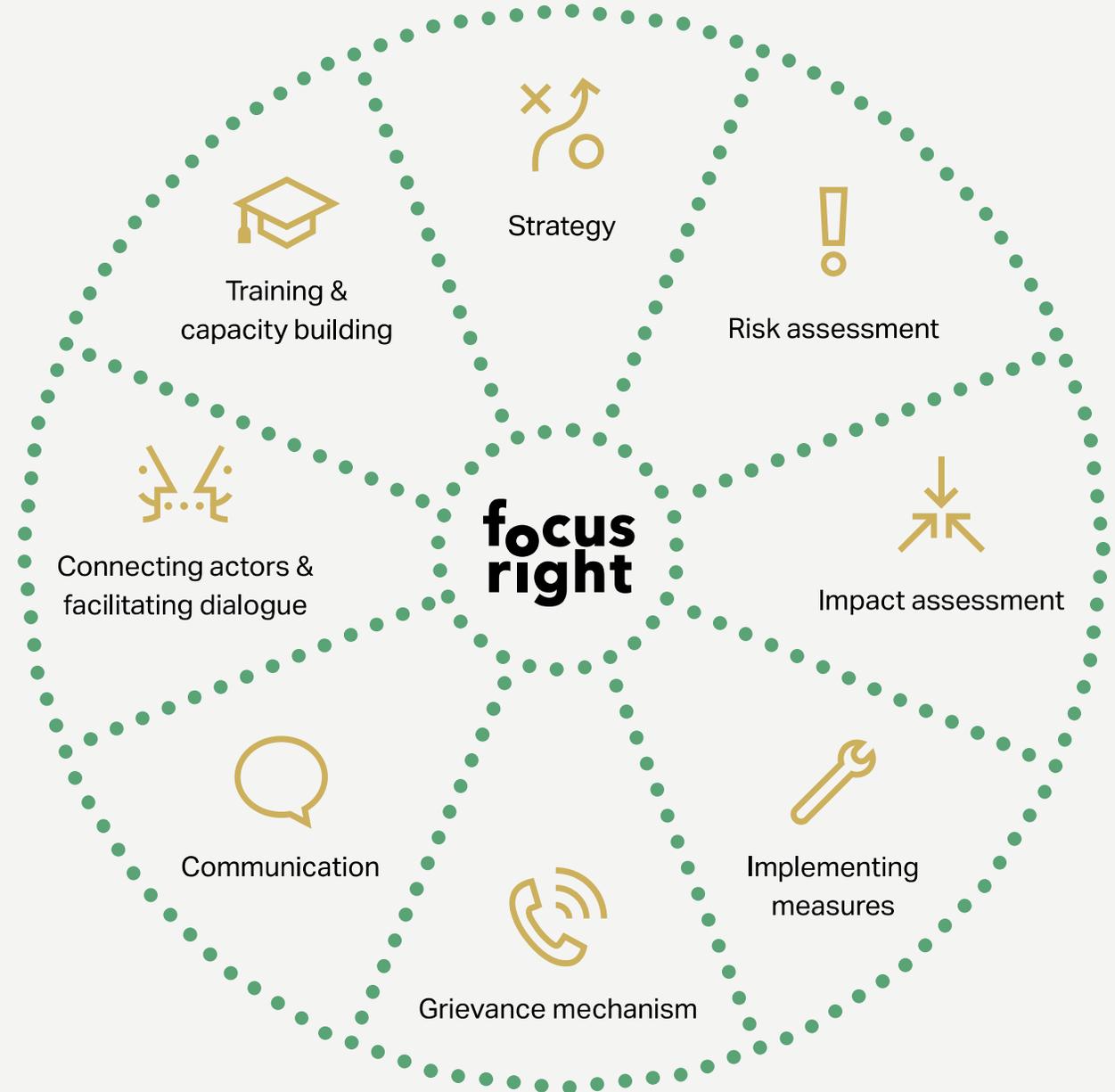
**Global Compact**  
Network  
Switzerland & Liechtenstein

Nel contesto del Piano d'azione nazionale svizzero su imprese e diritti umani

# INFORMAZIONI SU FOCUSRIGHT

focusright supporta le aziende nell'identificazione dei rischi e impatti per i diritti umani all'interno delle operazioni e catene del valore, e nello sviluppo di strategie per affrontare questioni legate ai diritti umani.

Forniamo consulenza a aziende sul loro processo di dovuta diligenza in materia di diritti umani e sulla strategia di responsabilità aziendale, offrendo i seguenti servizi su misura:



# DICHIARAZIONE DI NON RESPONSABILITÀ

focusright ltd. è una società di consulenza manageriale che fornisce consulenza a aziende su come integrare e implementare pratiche commerciali responsabili e di dovuta diligenza in materia di diritti umani all'interno dei processi aziendali e nella catena del valore, sulla base di standard internazionali sui diritti umani come gli UNGP. focusright ltd. fornisce i suoi servizi con il massimo rigore, competenza e diligenza. La dovuta diligenza di un avvocato non è condizione essenziale per la prestazione dei servizi di consulenza di focusright ltd.

I servizi forniti da focusright ltd. non costituiscono una consulenza legale o di *compliance* e non possono sostituire la consulenza di un avvocato. focusright non garantisce che la propria comprensione dei requisiti legali corrisponda all'interpretazione delle autorità pubbliche o dei tribunali.