



# Guida per i CEO ai diritti umani

# SOMMARIO

<b>IL BUSINESS CASE PER I DIRITTI UMANI</b>	3
<b>UNA CHIAMATA ALL'AZIONE PER I LEADER DELLE IMPRESE</b>	4
<b>IL CONTRIBUTO DELLE IMPRESE ITALIANE: L'INVITO ALLA SOTTOSCRIZIONE</b>	8
<b>TRASFORMARE VITE CON IL RISPETTO PER I DIRITTI UMANI</b>	12
<b>CONOSCERE E MOSTRARE GLI IMPATTI SUI DIRITTI UMANI</b>	16
<b>I MOTIVI PER NON LIMITARSI ALLA COMPLIANCE</b>	18
<b>SPUNTI D'AZIONE PER I CEO</b>	24
<b>IMPRESE, DIRITTI UMANI E POLITICHE PUBBLICHE IN ITALIA</b>	30
<b>COME MOBILITARSI ATTRAVERSO IL WBCSD</b>	32

**Ringraziamenti:** WBCSD è orgogliosa di essere partner di Shift, il centro di riferimento sui Principi Guida delle Nazioni Unite in materia di imprese e diritti umani, nel promuovere la conoscenza e l'azione in questo importante ambito. Siamo particolarmente grati a Caroline Rees, Presidente e Co-Fondatrice di Shift, per la sua esperta revisione di questa guida e per i preziosi contributi forniti.

Ringraziamo tutte le aziende socie di WBCSD e i partner di Global Network per avere condiviso le loro conoscenze, la gestazione della guida e la sua revisione; grazie anche a Beth Jenkins, Managing Director di SocialSide per il suo contributo redazionale.

Un ringraziamento particolare va al CSR Manager Network – nostro partner di Global Network in Italia – per il ruolo di leadership svolto nella realizzazione dell'edizione italiana della Guida per i CEO.

**Shift**

**CSR**  
Manager Network

# IL BUSINESS CASE PER I DIRITTI UMANI

## Nel giugno 2021, i Principi Guida delle Nazioni Unite per le Imprese e i Diritti Umani (UNGP) compiono dieci anni.

Nell'ultima decade sono stati integrati in politiche, standard e procedure da decine di regolatori e investitori e da migliaia di aziende.

Questi numeri sono un ottimo punto di partenza, ma ciò di cui gli UNGP si occupano veramente sono le vite umane: le vite di persone che rischiano maggiormente di subire dei danni correlati alle attività aziendali. Nel 2020, il COVID-19 ci ha fornito un chiaro esempio di ciò che questo può significare nel concreto.

Abbiamo visto le persone più vulnerabili presenti all'interno della forza lavoro e delle supply chain subire i maggiori

impatti economici e sanitari, correlati alle modalità di risposta alla pandemia da parte delle imprese e dei governi.

Si tratta dei dipendenti con i salari più bassi, dei lavoratori a contratto o della gig-economy, di coloro che non godono di permessi retribuiti o benefit. Tra costoro la maggior parte proviene da minoranze etniche e da altri gruppi già soggetti a profonde disuguaglianze di reddito e di opportunità. Inoltre, abbiamo visto come la resilienza delle aziende dipenda in buona parte dalla resilienza e dal benessere di queste stesse persone lungo la catena del valore.

In breve, stiamo assistendo all'espressione di argomenti umani, sociali ed imprenditoriali a favore del rispetto delle imprese verso i diritti umani delle persone, come stabilito dalle UNGP.

È il mezzo attraverso il quale le aziende possono affrontare al meglio le gravi disuguaglianze che erodono la stabilità e la coesione sociale.

È il mezzo per rafforzare la resilienza e la sostenibilità delle aziende, incorporando nelle decisioni e nelle pratiche aziendali l'attenzione sui loro interlocutori meno resilienti.

Ed è il mezzo per le aziende per contribuire in modo significativo alle "persone" quando si parla di sviluppo sostenibile, portando nelle loro vite dignità, uguaglianza e opportunità.

## Caroline Rees

Presidente e co-fondatrice, Shift

# UNA CHIAMATA ALL'AZIONE PER I LEADER DELLE IMPRESE

**Le imprese hanno effetti sui diritti umani ogni giorno attraverso le loro interazioni con i dipendenti, i fornitori, i consumatori, i partner e le comunità.**

Le imprese hanno la responsabilità, ampiamente riconosciuta, di rispettare i diritti umani, secondo quanto disposto da principi internazionali, da standard e da normative. Le azioni da intraprendere sono chiare e l'adempimento degli standard riduce significativamente il rischio che le attività imprenditoriali si ripercuotano in modo negativo sugli individui. Tuttavia, il rispetto dei diritti umani da parte delle imprese va ben oltre il dettame di "non arrecare danni".

Affrontando il tema dei diritti umani in modo proattivo, le imprese hanno il potenziale di abbattere in maniera significativa le barriere allo sviluppo, e di avere un impatto positivo su milioni

di individui tra i più vulnerabili in tutto il pianeta. È necessario che tutte le imprese integrino i diritti umani nel loro programma di sostenibilità; inoltre, l'opinione pubblica si aspetta che i CEO mettano personalmente in campo la loro leadership sui temi inerenti lo scopo e l'impatto della loro azienda.

I leader all'avanguardia stanno rispondendo alla chiamata: CEO lungimiranti che inviano chiari messaggi sulla necessità di adottare standard più severi per quanto riguarda la performance in tema di diritti umani, includere i diritti umani nella cultura aziendale, imporre chiari requisiti a fornitori e business partner e intraprendere innovative iniziative di collaborazione con gli omologhi, i governi e la società civile.

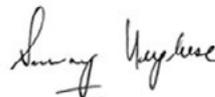
Si creano così le migliori condizioni per ottimizzare la performance aziendale riducendo il rischio legale e normativo, consolidando la reputazione,

proteggendo la licence to operate, acquisendo e coltivando talenti, incrementando i clienti e conquistando la loro fiducia e fedeltà. Ne consegue un maggior interesse da parte degli investitori che a propria volta ha ricadute positive in termini di valutazione e costo del capitale.

Ma, soprattutto, questi leader spronano le loro imprese a spingersi al di là della gestione del rischio e del controllo della conformità operando un cambiamento radicale e positivo nella vita dei soggetti esposti agli effetti dell'operatività aziendale.

Un'impresa che opera a favore della realizzazione dei diritti umani universali per tutti apporta anche un fondamentale contributo al più vasto obiettivo di una società inclusiva e non violenta contenuto negli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (Sustainable Development Goals, SDG).

Questa guida è una chiamata all'azione rivolta a chi come noi ricopre questo ruolo. Contiene indicazioni su come declinare gli aspetti della responsabilità sociale riguardanti il rispetto dei diritti umani e le azioni che i leader delle imprese stanno intraprendendo per portarsi e mantenersi all'avanguardia in questo ambito di cruciale importanza. Siete invitati a unirvi a noi in questa mobilitazione della leadership aziendale per i diritti umani.



**Sunny Verghese**  
Presidente di WBCSD, Co-fondatore  
e CEO, Gruppo Olam



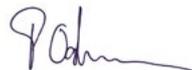

**Peter Bakker**  
Presidente e CEO, WBCSD




**Björn Rosengren**  
CEO, ABB Ltd.



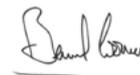

**José Manuel Entrecanales**  
Presidente e CEO, Acciona

**Peter Oosterveer**  
CEO, Arcadis




**Alfred Stern**  
CEO, Borealis AG

**Bernard Looney**  
CEO, BP



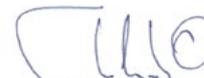

**Vasco de Mello**  
Presidente e CEO, Brisa




**Philip Jansen**  
CEO, BT




**David MacLennan**  
Presidente e CEO, Cargill

**Fernando A. González Olivieri**  
CEO, CEMEX




**Suphachai Chearavanont**  
CEO, C.P. Group



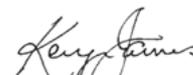

**Jean-Bernard Lévy**  
Presidente e CEO, EDF




**Antonio Mexia**  
CEO, EDP




**Claudio Descalzi**  
CEO, ENI

**Keryn James**  
CEO, ERM




**Gilbert Ghostine**  
CEO, Firmenich



Masami Yamamoto  
Director Chairman, Fujitsu



Gilles Andrier  
CEO, Givaudan



Brian Griffith  
Presidente, Griffith Foods



Jorge Mario Velásquez  
CEO, Grupo Argos



Toshiaki Higashihara  
Presidente e CEO, Hitachi, Ltd.



Sanjiv Puri  
Presidente e Amministratore Delegato,  
ITC Ltd.



Steven Cahillane  
Presidente e CEO, Kellogg's



Jan Jenisch  
CEO, LafargeHolcim



Ian McIntosh  
CEO, Louis Dreyfus Company



Andreas Eggenberg  
Presidente, Masisa



Florent Menegaux  
CEO, Michelin



Brad Smith  
Presidente, Microsoft Corporation



Andrea Azares  
Direttrice Marketing, Innovazione  
e Sostenibilità, Natura



Peter Vanacker  
Presidente e CEO, Nestle Corporation



Magdi Batato  
Vice Presidente Esecutivo e  
Responsabile Operativo, Nestlé



Ramon Laguarta  
CEO, PepsiCo



Gaurav Dhawan  
Presidente Esecutivo, Phoenix



Marco Tronchetti Provera  
Vice Presidente Esecutivo e CEO,  
PIRELLI



Supattana Pongmachaow  
Presidente e CEO, PTT Global  
Chemical



Chansin Treenuchagron  
Presidente e CEO, PTT





Jacques van den Broek  
CEO, Randstad



Frank Alistair  
Amministratore Delegato e  
CEO, Sims Limited



Ilham Kadri  
CEO, Solvay



Claudia Azevedo  
CEO, Sonae



Annika Bresky  
Presidente e CEO, Stora Enso



Bertrand Camus  
CEO, Suez



Dr. Heinz-Jürgen Bertram  
CEO, Symrise



Dr. Heinz-Jürgen Bertram  
CEO, The Navigator Company



Patrick Pouyanné  
CEO, Total



Alan Jope  
CEO, Unilever



Eduardo Bartolomeo  
CEO, VALE



Antoine Frérot  
CEO, Veolia



Marcelo S. Castelli  
CEO Global, Votorantim Cimentos



# IL CONTRIBUTO DELLE IMPRESE ITALIANE: L'INVITO ALLA SOTTOSCRIZIONE

**Il tema dei diritti umani rappresenta un punto nodale nella gestione del sistema di impresa.**

La Guida per i CEO realizzata dal WBCSD che abbiamo il piacere di promuovere ha l'obiettivo di catalizzare l'attenzione e l'impegno del tessuto imprenditoriale italiano, da sempre sensibile a queste tematiche.

Aderire alla call to action assume un duplice valore: da un lato contribuisce a far sentire la voce delle imprese italiane in un contesto internazionale e, parallelamente, permette di sottolineare la rilevanza dell'impatto del rispetto dei diritti umani sul sistema impresa, sulla sua competitività e, conseguentemente, sul sistema Paese.

In questo contesto il ruolo dei leader è fondamentale e costituisce un passaggio determinante per lavorare con una visione di lungo termine alla gestione d'impresa e consolidare un impatto positivo sull'intero tessuto sociale.

Quale rappresentante per l'Italia del WBCSD, il CSR Manager Network si propone di sollecitare e raccogliere il consenso verso questa iniziativa di grande valore. Riteniamo essenziale il supporto delle aziende e dei loro CEO nel sottoscrivere questo importante documento e nel promuoverlo con i propri stakeholder di riferimento.

Nell'augurarci di trovare piena condivisione e supporto ringraziamo tutti coloro che vorranno unirsi a noi in questo percorso di crescita e di sensibilizzazione.



**Marisa Parmigiani**  
Presidente,  
CSR Manager Network



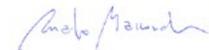
**Stefania Lallai**  
Delegata alla partnership  
WBCSD, CSR Manager Network



**Giuseppe Gola**  
AD, Acea



**Fulvio Rossi**  
Past President,  
CSR Manager Network



**Renato Mazzoncini**  
AD e Direttore Generale, A2A



**Umberto Tosoni**  
AD, ASTM



Ugo Giorcelli  
Direttore Generale,  
Benetton Group



Chiara Nasi  
Presidente e  
AD, CIRFOOD



Neil Palomba  
Direttore Generale, Costa Crociere



Lucio Iginio Zanon di Valgiurata  
Presidente, Credem



Péter Ilyés  
CEO, E.ON Italia



Roberta Neri  
AD, ENAV



Claudio Descalzi  
CEO, ENI



Giuseppe Pasini  
Presidente, Gruppo Feralpi



Giovanni Battista Valsecchi  
DG, Generale Conserve



Stefano Venier  
CEO, Hera



Massimiliano Bianco  
AD, Iren



Domenico Fumagalli  
Presidente, KPMG



Domenico Battagliola  
AD, La Linea Verde



Marco Tronchetti Provera  
Vice Presidente Esecutivo e CEO,  
PIRELLI



Matteo Del Fante  
AD, Poste Italiane



Stefano Cao  
CEO, Saipem



Marco Alverà  
CEO, Snam



Luigi Lazzareschi  
CEO, Sofidel



Stefano Antonio Donnarumma  
AD, Terna



Parlare di Diritti Umani e agire per il loro rispetto è di attualità straordinaria, e in tutti i Paesi del mondo. Pensare di appartenere a luoghi e culture in cui quello dei Diritti Umani sia un tema superato, è un alibi. L'emergenza sanitaria di questo 2020 ce lo dimostra. Così come ci dimostra che le imprese hanno un ruolo fondamentale nel tradurre in realtà il fatto che "ogni individuo ha diritto alla vita, alla libertà ed alla sicurezza della propria persona". Per questo Iren scende in campo.

Massimiliano Bianco  
AD, Iren

È fondamentale che il tema dei diritti umani sia al centro di uno sviluppo equo e sostenibile, rappresentando un fattore decisivo per tutti coloro che fanno impresa. Snam è impegnata ad assumere un ruolo di responsabilità nella salvaguardia del benessere delle sue persone, della sua catena di fornitura nonché delle comunità in cui è presente. Per questo abbiamo varato specifiche politiche in materia di diritti umani e di diversità e inclusione a cui diamo attuazione con molteplici iniziative.

Marco Alverà  
AD, Snam

Le imprese che, come Poste Italiane costituiscono a tutti gli effetti uno degli organi della società, hanno un ruolo chiave non solo nel rispettare i diritti dei lavoratori, delle lavoratrici e di coloro potenzialmente interessati dall'impatto delle attività economiche, ma anche nell'elaborare ed attuare strategie di protezione e promozione dei diritti umani e modelli di sviluppo sostenibile.

Matteo Del Fante  
AD, Poste Italiane

Noi di Benetton Group da sempre crediamo che un'azienda come la nostra debba non solo generare profitto, ma anche confrontarsi con i grandi temi del suo tempo. Per questo nel corso degli anni abbiamo realizzato molteplici progetti volti a promuovere il rispetto dei diritti umani – dal lavoro dignitoso all'uguaglianza di genere, dalla libertà di espressione alla non-discriminazione – a partire da quelli delle donne e degli uomini impiegati nella nostra catena di produzione.

Ugo Giorcielli  
Direttore Generale, Benetton Group

Azioni vere nei confronti di tutti gli stakeholder che gravitano intorno al "mondo impresa": è in questo che si concretizzano i concetti-guida di Qualità e Rispetto. Tutti i nostri prodotti nascono dalla volontà e dalla capacità di offrire al consumatore un prodotto di altissima qualità sotto diversi punti di vista: materie prime, lavorazione e gusto. Generale Conserve unisce a ciò anche un rigoroso impegno per la sostenibilità e la tutela dei diritti umani e dei lavoratori.

Giovanni Battista Valsecchi  
Direttore Generale, Generale Conserve

Le persone devono essere al centro delle attività d'impresa e le imprese devono creare valore per tutti gli stakeholder. Da questa convinzione, cui ci ispiriamo ogni giorno, nasce la nostra politica dei diritti umani, imperniata sul rispetto dei diritti fondamentali degli individui nei loro diversi rapporti con Terna. In particolare, il diritto all'inclusione, alla salute e alla sicurezza di chi lavora, che si tratti di nostri colleghi o di dipendenti di nostri fornitori, è per noi fonte di costante impegno.

Stefano Antonio Donnarumma  
CEO, Terna

Il nostro fermo impegno sui Diritti Umani è sancito nel Codice Etico e nelle nostre Policy "Sustainable Saipem" e "Human Rights". Esso si traduce nel nostro operare concreto su un tema vasto e articolato su diversi fronti: dalla gestione della security a una catena di fornitura responsabile, dal rispetto delle nostre persone e delle comunità che ci ospitano, alla promozione della parità di genere. Un'azienda globale è presente al tempo stesso su molti territori come Saipem può e deve giocare un positivo ruolo di sviluppo e tutela dei diritti delle persone.

Stefano Cao  
CEO, Saipem

ASTM opera nel mercato globale delle grandi infrastrutture. Ci confrontiamo ogni giorno con persone, culture e tradizioni diverse, con l'obiettivo di valorizzare le competenze e promuovere la contaminazione tra diverse esperienze. Ci impegniamo a creare un ambiente di lavoro sempre più positivo, in cui non vi sia spazio per alcuna forma di discriminazione, dove la tutela della salute e la sicurezza siano una priorità e l'inclusione e la diversità siano considerate fattori di crescita e successo.

Ing. Umberto Tosoni  
AD, ASTM

Il rispetto dei diritti umani guida ogni scelta in Costa, in azienda coesistono oltre 70 nazionalità e le differenze culturali, etniche e di orientamento di genere rappresentano un asset imprescindibile per operare in modo etico e trasparente e gestire business creando valore sostenibile. Parte integrante della cultura d'impresa, è un tema centrale nella gestione delle relazioni e della scelta dei partner. Le attività di sensibilizzazione promosse e le policy si inseriscono nella visione prospettica di generare un impatto positivo a livello sociale.

Neil Palomba  
Direttore Generale, Costa Crociere



# TRASFORMARE VITE CON IL RISPETTO PER I DIRITTI UMANI

**I diritti umani sono diritti e libertà fondamentali per tutti gli esseri umani, senza discriminazione.**

Espressi nella [Carta Internazionale dei Diritti dell'Uomo](#) e nella [Dichiarazione dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro sui principi e diritti fondamentali nel lavoro](#), possono essere di ordine politico, economico, sociale e culturale.

Essi includono il diritto a un trattamento dignitoso sul luogo di lavoro, il diritto di poter esprimere le proprie opinioni e convinzioni senza temere ritorsioni, il diritto alla riservatezza e a non subire molestie, maltrattamenti o discriminazioni. Vi è inoltre il diritto a un tenore di vita per garantire la salute e il benessere proprio e della propria famiglia.

**Le imprese hanno la responsabilità di rispettare i diritti umani.**

La responsabilità delle imprese di rispettare i diritti umani è espressa nei [Principi Guida delle Nazioni Unite su Imprese e Diritti Umani](#), ampiamente riconosciuti e recepiti da un numero crescente di legislazioni nazionali.

L'inclusione del rispetto per i diritti umani nell'operatività e nei rapporti d'impresa è il modo più efficace di prevenire situazioni sfavorevoli per gli individui e di costruire relazioni improntate sulla fiducia con le comunità e gli stakeholder di riferimento.

**Il rispetto dei diritti umani è un'opportunità per avviare un processo di cambiamento radicale nella vita degli individui.**

Affrontando con azioni concrete le problematiche sistemiche in tema di diritti umani sul luogo di lavoro e nelle catene del valore, le imprese hanno la capacità di salvare gli esseri umani più vulnerabili dalla povertà, dalla discriminazione e dagli abusi e trasformare così la loro vita. Contribuendo alla realizzazione dei diritti umani per tutti, le imprese danno un apporto decisivo al raggiungimento dei Sustainable Development Goals.





## I tre pilastri dei Principi Guida delle Nazioni Unite su Imprese e Diritti Umani

### PROTEGGERE

Gli Stati hanno il dovere di proteggere gli individui dalle violazioni dei diritti umani compiute da terzi, comprese le imprese.

Ciò richiede l'adozione di misure appropriate per prevenire, investigare e punire tali violazioni, e porre loro rimedio attraverso l'uso di efficaci strumenti politici, legislativi, amministrativi e giudiziari.

### RISPETTARE

Le imprese hanno la responsabilità di rispettare i diritti umani.

Esse devono intervenire sugli impatti negativi sui diritti umani che possano derivare dalle loro attività e dai rapporti d'affari.

### RIMEDIARE

I soggetti danneggiati devono poter accedere a rimedi efficaci.

Sia gli Stati sia le imprese hanno un ruolo da svolgere nel garantire l'accesso ai rimedi in presenza di impatti negativi.

### La responsabilità di un'azienda in tema di diritti umani comprende:

- Operations, comprese le joint ventures e altre forme di partnership.
- Rapporti con entità pubbliche e private facenti parte della catena del valore, tra cui i fornitori, le agenzie di collocamento, i distributori e i clienti.



**Rispettare e promuovere i diritti umani è solo uno dei molti modi con cui concretizziamo la nostra mission e i nostri valori. Nel segno di un impegno aziendale di lunga data per impattare positivamente sulla società, abbiamo integrato la due diligence sui diritti umani nelle nostre policy e procedure riguardanti le operations e la catena di fornitura.**



### Magdi Batato

Vice Presidente Esecutivo,  
e Direttore Operativo, Nestlé

## Come attuare quanto stabilito nei pilastri sul rispetto e i rimedi efficaci\*

### POLITICA AZIENDALE

**Impegnarsi** a rispettare i diritti umani

**Interiorizzare** la politica sui diritti umani nella cultura aziendale

### DUE DILIGENCE SUI DIRITTI UMANI

**Identificare** i potenziali ed effettivi impatti sui diritti umani

**Agire** su quanto riscontrato

**Monitorare** le azioni di prevenzione e mitigazione degli impatti da parte dell'azienda

**Comunicare** le misure adottate

### RIMEDIO

**Istituire** meccanismi di reclamo a livello operativo

**Provvedere** o cooperare in misure di rimedio

**Coinvolgere**  
gli stakeholder  
in un dialogo  
significativo a tutti  
questi livelli

\*adattamento [www.shiftproject.org/respect](http://www.shiftproject.org/respect)



Oltre a garantire l'osservanza dei diritti umani dal punto di vista datoriale, noi di LDC siamo ampiamente consapevoli delle sfide nelle nostre filiere agricole, specie quelle dove i piccoli coltivatori sono la norma. La sinergia tra le policy contenute nel nostro Codice di Condotta e la formazione che eroghiamo a dipendenti e fornitori sull'osservanza dei diritti umani, ci aiutano ad affrontare tali problematiche.

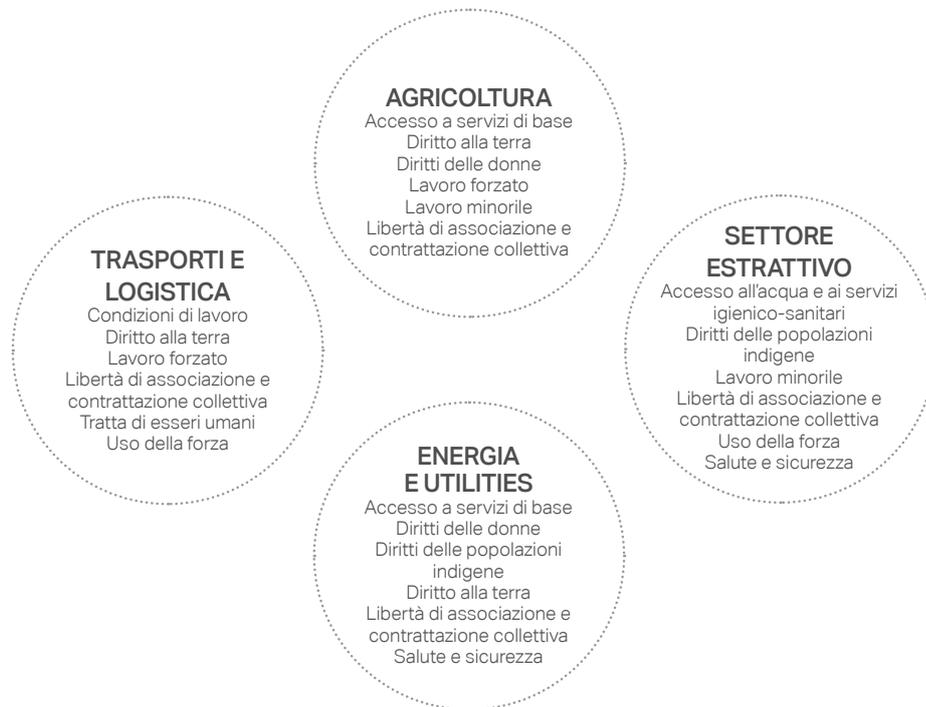


Ian McIntosh  
CEO, LDC

# CONOSCERE E MOSTRARE GLI IMPATTI SUI DIRITTI UMANI

**Le imprese possono avere impatti positivi e negativi sui diritti umani in qualsiasi punto della catena del valore. Conoscerli e farli conoscere è la premessa per intraprendere azioni significative.**

In ogni settore, tutte le imprese (nessuna esclusa) sono esposte a tipologie di rischio diverse in materia di diritti umani. Questo schema riporta i diritti umani considerati di maggior rilievo in ognuno dei quattro settori.



Nel 2014 Stora Enso ha condotto la valutazione dei diritti umani a livello aziendale e sviluppato un piano d'azione globale per i diritti umani. È stata tra le prime aziende al mondo a riferire pubblicamente gli esiti della valutazione e rendicontare l'avanzamento del piano d'azione.

Da allora sono stati individuati otto diritti umani di massima priorità in base ai quali è stata elaborata una *due diligence* che viene condotta in tutte le operations.



**Ci siamo impegnati a fondo per portare a termine il piano d'azione per i diritti umani, imparando moltissimo. Oggi i diritti umani prioritari che abbiamo individuato sono un filtro attraverso il quale valutiamo ogni decisione strategica, a tutte le latitudini.**

**Karl-Henrik Sundström**  
CEO, Stora Enso



Nel 2018 Eni ha deciso di affermare il proprio impegno nei confronti dei diritti umani nelle sue operations con la pubblicazione di un documento unificato.

Nel processo di elaborazione della Dichiarazione ENI per il rispetto dei Diritti Umani sono stati coinvolti i dipendenti delle diverse divisioni, gli stakeholder e alcuni esperti. Al termine di questo percorso partecipativo, nel mese di novembre dello stesso anno, il Consiglio di Amministrazione di ENI ha approvato la Dichiarazione.



**La Dichiarazione ENI rispecchia le problematiche dei diritti umani a noi più vicine. È un passaggio fondamentale nel viaggio intrapreso da ENI per migliorare ulteriormente i propri standard aziendali in tema di diritti umani.**

**Claudio Descalzi**  
CEO, Eni



Nel 2018, in seguito alla valutazione dei diritti umani che ha coinvolto l'intera azienda, Firmenich ha elaborato un piano d'azione globale volto ad assicurare che gli standard dei diritti umani fossero assorbiti da tutte le funzioni aziendali e nei rapporti d'impresa strategici.

Con l'assolvimento degli impegni relativi a diversità e inclusione, lo scorso anno è diventata la settima azienda al mondo e la prima del suo settore a ottenere a livello globale la certificazione EDGE come datore di lavoro che sostiene l'uguaglianza di genere. EDGE è lo standard mondiale più accreditato in questo ambito.



**L'inclusività del posto di lavoro è il presupposto della creatività, dell'innovazione e della capacità di Firmenich di distinguersi nel mondo dell'impresa e nella società: team eterogenei producono invariabilmente risultati superiori.**

**Gilbert Ghostine**  
CEO, Firmenich



# I MOTIVI PER NON LIMITARSI ALLA COMPLIANCE

In tema di imprese e diritti umani ci sono continue evoluzioni che stimolano a intraprendere azioni al di là degli standard minimi.

Quattro trend meritano un'attenzione particolare da parte dei CEO.

## Gli sviluppi normativi

rendono attuabili le aspettative

## L'interesse pubblico

è alto

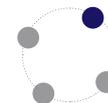
QUATTRO FORZE MOTRICI PER L'AZIONE AZIENDALE SUI DIRITTI UMANI



Le aspettative degli investitori crescono

I rapporti d'impresa sono sotto i riflettori

## L'INTERESSE PUBBLICO È ALTO



Un'impresa che rispetta i diritti umani concretizza la sua mission e i suoi valori proteggendo la propria credibilità e consolidando il rapporto con clienti, dipendenti e stakeholder.

Le attestazioni e gli esempi di violazioni dei diritti umani sono in crescita.

[Alliance 8.7](#) e il [Global Slavery Index](#), pubblicano stime globali sulla prevalenza del lavoro forzato e minorile.

Il Global Slavery Index fornisce i nomi dei paesi che consumano il maggior quantitativo di merci la cui produzione deriva potenzialmente da lavoro forzato.

Queste informazioni si stanno facendo strada sui media più seguiti,

così da essere viste da consumatori, dipendenti, futuri dipendenti, investitori e governi. Lo stesso vale per gli episodi che vengono portati alla luce.

L'industria dell'abbigliamento è entrata nel mirino con il crollo della fabbrica di Rana Plaza in Bangladesh, responsabile della morte di oltre 1.100 persone.

L'Associated Press ha vinto il Premio Pulitzer con una serie di reportage sul lavoro forzato nel settore ittico nel Sud-Est Asiatico, un tema di cui si sono occupati anche il Guardian e il New York Times. Il movimento #metoo sta avendo ripercussioni su imprese di tutti i settori e sui loro dirigenti.

Inoltre, numerosi scandali legati alla violazione della privacy hanno provocato una forte ondata di delusione e rabbia nei confronti dell'industria tech da parte dell'opinione pubblica.

Il pubblico si aspetta di più dalle aziende e dai loro CEO.

Il [2019 Trust Barometer di Edelman](#) ha mostrato che circa tre quarti degli individui di ogni età si aspettano che i CEO si espongano in prima persona comunicando la mission della propria azienda e il suo contributo alla società.

La decisione di **Natura** di acquisire il marchio di prodotti di bellezza etici Aesop nel 2013 e The Body Shop nel 2017 è stata influenzata in modo decisivo dal fatto che le tre aziende fossero accomunate dallo stesso scopo e impegno nei confronti della sostenibilità economica, sociale e ambientale. Natura intende avvalersi della sinergia tra i tre marchi per servire un mercato globale di consumatori che condividono i valori dell'azienda e per attuare cambiamenti positivi in tema ambientale e di diritti umani.

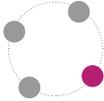
## I RAPPORTI D'IMPRESA SONO SOTTO I RIFLETTORI

La comunicazione della performance, dei progressi e anche delle sfide di un'impresa in tema di diritti umani ha come effetto un consolidamento dei rapporti d'impresa

**Sempre più clienti vogliono sapere se le materie prime e i prodotti sono il frutto di una produzione responsabile.**

Le imprese stanno progressivamente estendendo le misure per i diritti umani più a valle nella filiera. Ne consegue che i contoterzisti devono soddisfare nuovi standard, pena il rischio di essere tagliati fuori dal rapporto di fornitura.

**Al tempo stesso, le grandi aziende hanno l'esigenza di valutare i business partner e i co-contractor attuali e potenziali** su come affrontano la questione dei diritti umani. Il rispetto dei diritti umani sta diventando una condizione basilare per poter accedere ai mercati.



**Essendo un gruppo con una forte presenza internazionale, EDF ha la volontà e la responsabilità di preservare la dignità dell'uomo e di fare in modo che l'offerta di lavori dignitosi diventi la norma. Noi lo facciamo gestendo in modo esemplare l'operatività e chiedendo a fornitori, subappaltatori e partner di rispettare con pari impegno standard altrettanto elevati.**



Jean-Bernard Lévy  
CEO, EDF

## LE ASPETTATIVE DEGLI INVESTITORI CRESCONO



Le aziende che rendono pubblica la loro politica sui diritti umani possono contare su un accesso più agevole e costi del capitale più contenuti

### Le prassi adottate dalle imprese in materia di diritti umani influiscono sulla loro performance finanziaria.

Chi fa passi falsi è esposto a danno reputazionale, a vertenze legali, al crollo del valore azionario e al ritiro dai progetti, mentre l'adozione di misure proattive contribuisce alla riduzione dei costi e a un aumento della produttività.

Un'analisi quantitativa [condotta su oltre 300 aziende dal Boston Consulting Group](#) ha evidenziato come la

performance delle imprese in tema di diritti umani di pertinenza abbia effetti statisticamente significativi sulla valutazione e i margini delle medesime.

**Le agenzie di rating stanno cominciando a incorporare la performance in tema di diritti umani nei rating di sostenibilità.** Ad esempio, le valutazioni di RobecoSAM per il vaglio delle aziende da annoverare nel [Dow Jones Sustainability Index](#) comprendono criteri ispirati dai Principi Guida dell'ONU.

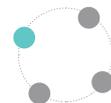
**Gli investitori si stanno coalizzando per far sentire la propria voce.** Oltre 85 investitori in asset per un valore di oltre 5 migliaia di milioni di dollari hanno sottoscritto il [UNGP Reporting Framework](#) e il [Corporate Human Rights Benchmark](#), una classificazione pubblica e gratuita. Una iniziativa simile della [Workforce Disclosure Initiative](#) è sostenuta da 110 investitori per un valore in asset di 13.000 milioni di dollari.

**Gli investitori hanno cominciato a considerare parte del costo del capitale anche la performance delle imprese.** Aziende come Danone, EDF, Olam, Philips, Royal DSM e Stora Enso hanno negoziato linee di credito aventi come requisiti la performance sociale, ambientale e/o di governance.

Nel 2017 BNP Paribas ha aggiornato la procedura 'Know Your Customer' aggiungendo una nuova funzione che consente alla banca di individuare potenziali controversie in tema di diritti umani prima di aprire rapporti con i clienti.

BNP sottopone a revisione anche i rapporti in essere, come nel caso di un'azienda accusata di ricorrere al lavoro forzato in Asia. Dopo una serie di infruttuosi tentativi di dialogo con quel cliente, BNP Paribas ha congelato le sue linee di credito.

## LE NORMATIVE RENDONO ATTUABILI LE ASPETTATIVE



**Le imprese che hanno già cominciato ad attuare i Principi Guida dell'ONU hanno anticipato le nuove normative.**

### Le norme diventano vincolanti.

Australia, Francia, Germania, il Regno Unito e gli Stati Uniti hanno regolamentato la disclosure in materia

di tutela e *due diligence* dei diritti umani. È previsto un incremento delle nuove normative, dal momento che 33 paesi hanno varato o stanno approntando [piani d'azione nazionali sulle imprese e i diritti umani](#) in recepimento dei Principi Guida dell'ONU.

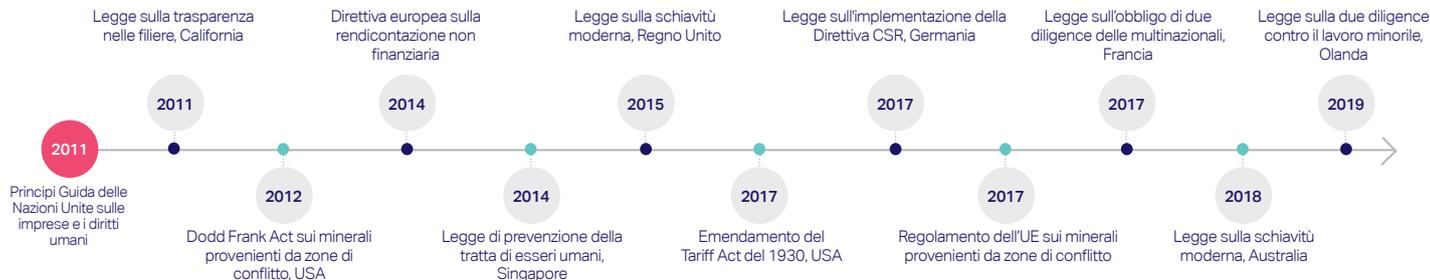
### Oggi le normative non si limitano a fissare i requisiti di rendicontazione.

Le normative più recenti prevedono l'obbligo per le imprese di mettere a punto la *due diligence* dei diritti umani e le rendono passibili di denuncia in caso di violazione.

Inoltre la tendenza attuale è di prevedere la responsabilità legale delle aziende che non riescono a dimostrare lo svolgimento di un'adeguata *due diligence* dei diritti umani.

### Attualmente è in discussione un trattato internazionale giuridicamente vincolante

presso il Consiglio dei Diritti Umani delle Nazioni Unite. Non è un traguardo facile, ma è uno tra i tanti esempi del fatto che il mondo ha scelto di cambiare le carte in tavola per quanto concerne il rispetto dei diritti umani da parte delle imprese.





Sin dagli esordi, Michelin è stata pioniera nella creazione di programmi e di un ambiente volto a migliorare il benessere dei dipendenti.

Michelin pone i diritti umani al centro delle proprie attività produttive in tutto il mondo, dai dipendenti alle comunità locali, dai clienti all'opinione pubblica. Il rispetto dei diritti umani è scritto nel DNA di Michelin.

Florent Menegaux  
CEO, Michelin



Con i vertiginosi cambiamenti in atto nel mondo dell'imprenditoria, per noi è fondamentale dare il massimo andando nella giusta direzione. Poniamo al centro il rispetto e la promozione dei diritti umani, a cui Unilever si dedica con grande impegno. Credo occorra lo stesso impegno da parte di tutti i collaboratori di Unilever per mantenere i nostri standard e migliorare ulteriormente la performance.

Alan Jope  
CEO, Unilever



La raison d'être di Veolia è dare un contributo decisivo al progresso umano attraverso la fornitura di servizi ambientali. Esorto gli altri a unirsi a noi nel fermo impegno che abbiamo preso nei confronti dei Sustainable Development Goals delle Nazioni Unite, ispirandoci in primis al rispetto dei diritti umani.

Antoine Frérot  
CEO, Veolia



# SPUNTI D'AZIONE PER I CEO

Ci sono diverse azioni che potete intraprendere per promuovere il rispetto dei diritti umani nella vostra organizzazione, e oltre.



## KNOW

Conoscere i diritti umani più importanti per la realtà aziendale



## LEAD

Guidare le azioni dall'alto



## ENGAGE

Interagire in modo trasparente con gli stakeholder



## COLLABORATE

Mettersi in gioco al di là della zona di comfort



## KNOW Conoscere i diritti umani più importanti per la realtà aziendale

Gli standard internazionali chiedono alle imprese di dare la priorità ai diritti umani la cui violazione provocherebbe i danni maggiori.

Tipicamente, quelle violazioni sono le stesse che espongono un'impresa ai rischi più gravi.

- **Identificate i rischi e valutatene la gravità**, soprattutto ascoltando da vicino chi ha a che fare con i prodotti e servizi, l'attività produttiva e le filiere della vostra azienda.
- **Seguite da vicino le criticità che emergono** nei vari settori (ad esempio le filiere del cobalto nell'elettronica e la produzione di batterie per auto elettriche) e nell'opinione pubblica (come #metoo).
- **Siate pronti a comunicare** le difficoltà affrontate dalla vostra azienda e i suoi sforzi per migliorarsi costantemente.



**Considero un mio dovere visitare personalmente le sedi dei progetti Symrise Lighthouse per essere testimone diretto di come ottimizziamo la qualità di vita delle persone con cui lavoriamo nelle fasi a monte delle nostre filiere.**

**Dr. Heinz-Jürgen Bertram**  
CEO, Symrise



Da molti anni Heinz-Jürgen Bertram è un sostenitore attivo dell'attenzione di **Symrise** verso i produttori di vaniglia di alta qualità in Madagascar. L'azienda attinge al knowhow dei coltivatori e migliora le loro condizioni di vita sotto molti aspetti.

Alla base di questo impegno c'è la volontà di fare sì che i diritti umani siano garantiti lungo tutta la catena del valore e che entrambe le parti traggano beneficio da questa stretta collaborazione.



## LEAD Guidare dall'alto

La leadership dei CEO ha un ruolo chiave quando si tratta di promuovere la visibilità, supportare la leadership e le risorse per far sì che i diritti umani vengano presi sul serio da tutti nell'azienda e siano assimilati nella cultura aziendale.

- **Date un messaggio chiaro e inequivocabile sui diritti umani ai dipendenti** di tutta l'organizzazione, dal R&D al procurement e dalle vendite al marketing, per far sì che l'azienda si faccia portatrice di una visione condivisa.
- **Date allo staff gli strumenti di cui ha bisogno per formulare chiare aspettative** nei confronti dei business partner le cui attività possono avere un impatto sui diritti umani.

- **Fornite ai collaboratori gli obiettivi di performance, gli incentivi e le risorse** di cui hanno bisogno per affrontare in modo efficace le questioni legate ai diritti umani, e parlatene apertamente.



**Desidero cogliere questa opportunità per chiedere a tutti voi di esaminare le vostre responsabilità in tema di rispetto dei diritti degli individui che sono coinvolti e collegati all'azienda.**

**Toshiaki Higashihara**  
Presidente e CEO, Hitachi,  
nel suo messaggio annuale sui diritti  
umani del 10 dicembre 2018



Dal 2014, ogni anno, in occasione della Giornata dei Diritti Umani che si celebra il 10 dicembre, il Presidente e CEO di **Hitachi** Toshiaki Higashihara invia un messaggio sul tema dei diritti umani ai dirigenti e dipendenti di Hitachi, Ltd. e delle aziende del Gruppo. Nel 2018, 258.000 dirigenti e dipendenti in Giappone e all'estero hanno ricevuto via posta elettronica un messaggio sui trend globali, sui diritti umani, sulle attività di Hitachi in materia di politiche e attività per i diritti umani, e sull'importanza per i dipendenti di rispettare i diritti umani sul luogo di lavoro.



## ENGAGE Interagire in modo trasparente con gli stakeholder

L'opinione pubblica si aspetta che i CEO prendano posizione su questioni di scopo e impatto, e i diritti umani sono una delle più urgenti.

- **Dimostrate che la vostra impresa ha a cuore il rapporto con gli individui e la società** mostrandovi consapevoli, preparati e intenzionati ad agire.
- **Dialogate direttamente con gli stakeholder su cui la vostra attività può avere un impatto** per capire i loro punti di vista e come le vostre decisioni e azioni possono cambiare la loro vita.
- **Condividete il vostro messaggio sui diritti umani con gli stakeholder**, compresi gli investitori, le altre aziende del settore e i funzionari governativi.



**È stato un onore essere chiamato a parlare al Forum delle Nazioni Unite sulle imprese e i diritti umani per condividere il percorso intrapreso da Total per la tutela dei diritti umani.**

**Se si vuole ottenere il rispetto dei diritti umani a livello mondiale, la partecipazione del settore privato è una condizione essenziale!**

**Patrick Pouyanné**  
CEO, Total



Il Forum dell'ONU su Imprese e Diritti Umani è il maggior convegno annuale in tema di diritti umani legati alle imprese e vede la partecipazione di oltre 2.000 rappresentanti di governi, imprese e società civile, agenzie dell'ONU, accademici e media. Nel 2018, in occasione del 70° anniversario della Dichiarazione Universale dei Diritti Umani, Patrick Pouyanné, CEO di **Total**, è intervenuto nella seduta plenaria inaugurale del Forum, uno dei primi CEO di un'azienda multinazionale a portare la sua testimonianza.



## COLLABORATE Mettersi in gioco oltre la zona di comfort

Molte problematiche inerenti i diritti umani sono endemiche e sistemiche. Significa che per affrontarle occorre mettere in gioco capacità molteplici, risorse significative e una forte leva.

- **Coinvolgete altri CEO** di imprese del vostro settore per creare la leva necessaria a cambiare gli incentivi nelle filiere su larga scala.
- **Avviate dialoghi e partnership con stakeholder** come i governi, le ONG e la società civile.
- **Incentivate il vostro team** a riflettere sulle cause profonde, dandogli lo spazio necessario per spostare l'ago della bilancia nella gestione di queste complesse problematiche.

I CEO di **BP, Equinor, Shell e Total** hanno messo a punto un modello condiviso per la valutazione dell'approccio ai diritti umani dei fornitori del settore energetico. Il modello è finalizzato a facilitare ai fornitori il compito di dimostrare in che modo rispettano i diritti umani e supportare le aziende partecipanti nel migliorare le condizioni lavorative nella filiera energetica. Le valutazioni si basano su criteri concordati e vengono condivise con le aziende partecipanti attraverso una terza parte indipendente.



**Riteniamo che questa collaborazione apporterà benefici a tutte le parti, consolidando le aspettative condivise sul rispetto dei diritti umani e dandoci più strumenti per valutare e affrontare i rischi della schiavitù moderna nelle filiere del nostro settore.**

**Bernard Looney**  
CEO, BP



Intenzionata a eliminare il lavoro coatto e forzato, Randstad si è largamente confrontata con l'Organizzazione internazionale del lavoro (ILO) e i propri stakeholder principali per definire e negoziare raccomandazioni che vietassero il dannoso fenomeno delle tasse di reclutamento. Le raccomandazioni del Governing Body dell'ILO, adottate nel marzo 2019, sono confluite nella versione riveduta e corretta della politica sulle imprese e i diritti umani di Randstad, entrando a far parte della governance aziendale



**In quanto azienda leader sul mercato, è nostra responsabilità dare l'esempio. I lavoratori non dovrebbero mai essere costretti a pagare per garantirsi un impiego decoroso.**

**Jacques van den Broek**  
CEO, Randstad



Attraverso l'iniziativa Tech Against Trafficking, **Amazon, AT&T, BT, Microsoft, Nokia, Salesforce.org** e **Vodafone** stanno mettendo in comune conoscenze, capacità di innovazione e presenza internazionale per mettere a punto applicazioni tecnologiche in grado di contribuire alla prevenzione e al contrasto della tratta di esseri umani e di rendere autonomi i sopravvissuti. La tratta di esseri umani è un crimine che secondo le stime interessa 40 milioni di individui nel mondo; la partecipazione del settore privato è essenziale. Insieme, aziende ed esperti internazionali nella lotta a questo crimine identificano e approfondiscono le opportunità di sviluppo di promettenti tecnologie e della loro diffusione su larga scala.

**La tratta di esseri umani è un problema complesso che non si può affrontare da soli. Ecco perché stiamo lavorando con altre aziende del settore per poter cambiare la vita delle persone in modo tangibile.**

**Philip Jansen**  
CEO, BT



**Microsoft si impegna ogni giorno e ovunque nel mondo a identificare le potenziali ricadute benefiche sui diritti umani della nostra tecnologia e attività produttiva. Ma il nostro impegno non si ferma qui: vogliamo sfruttare la potenza della nostra tecnologia per migliorare la vita degli individui favorendo una buona governance e il progredire dello stato di diritto e affiancando gli individui e i governi di ogni dove per contribuire alla realizzazione e alla tutela dei diritti umani.**

**Brad Smith**  
Presidente, Microsoft Corporation



**Una filiera sicura, responsabile e sostenibile rispetta gli individui e i diritti umani. Le nostre azioni pubbliche, intraprese congiuntamente alle altre aziende del settore, ai governi e alle ONG, migliorano la vita nelle campagne, incrementano il reddito e consentono a bambini e adulti di cogliere tutte le opportunità di stare bene.**

**David MacLennan**  
Presidente e CEO, Cargill

# IMPRESE, DIRITTI UMANI E POLITICHE PUBBLICHE IN ITALIA

## **Il principale strumento attraverso cui il Governo interviene nel campo del rapporto tra imprese e diritti umani è il Piano d'Azione Nazionale su Imprese e Diritti Umani.**

Il Piano è un documento di indirizzo strategico elaborato dal Comitato Interministeriale per i Diritti Umani (CIDU) in attuazione dei Guiding Principles on Business and Human Rights delle Nazioni Unite.

Il Piano, anche in relazione alla specifica struttura del sistema produttivo italiano, fatto prevalentemente da piccole e medie imprese, non privilegia strumenti di comando e controllo, quanto piuttosto di incoraggiamento di iniziative volontarie.

Le priorità su cui il Piano si concentra derivano da un'analisi dei gaps condotta nella Baseline Nazionale e sono state individuate ne:

### **1. la promozione di *Human Rights Due Diligence***, volta ad identificare,

prevenire e mitigare i potenziali rischi, con particolare riguardo alle PMI

**2. il contrasto al caporalato** (soprattutto nel settore agricolo e delle costruzioni) e alle forme di sfruttamento, lavoro forzato, lavoro minorile, schiavitù e lavoro irregolare, con particolare attenzione ai migranti e alle vittime di tratta

### **3. la promozione dei diritti**

**fondamentali del lavoro** nel processo di internazionalizzazione d'impresa, con particolare riferimento ai processi produttivi globali

**4. il rafforzamento del ruolo dell'Italia** nel quadro di una cooperazione internazionale per lo sviluppo basata sui diritti umani

**5. il contrasto alla discriminazione ed all'ineguaglianza** e la promozione delle pari opportunità

### **6. la promozione della protezione e della sostenibilità ambientale.**

Il Piano poi indica 57 misure specifiche attraverso cui dare piena attuazione ai Principi stabiliti dalle Nazioni Unite e prevede un meccanismo di continuo aggiornamento, monitoraggio e diffusione dei suoi contenuti.

L'obiettivo strategico del Governo è quello di creare un level playing field a livello internazionale, in modo da ridurre i rischi di concorrenza sleale da parte di

Paesi che offrono sistemi più tolleranti in materia ambientale o sociale – o non sono comunque in grado di imporre standard sufficientemente rigorosi.

Il CIDU ha coinvolto un gruppo di grandi imprese multinazionali italiane in un percorso di supporto al sistema delle PMI: le buone pratiche sviluppate dalle organizzazioni più avanzate in termini manageriali vengono presentate, adattate al contesto, a quelle di minori dimensione, con l'obiettivo di stimolarne l'avanzamento.

Il Comitato lavora poi sul fronte della diffusione di una corretta conoscenza del tema dei diritti umani, per esempio attraverso la formazione degli operatori del settore dell'informazione.



# COME MOBILITARSI ATTRAVERSO IL WBCSD

WBCSD riunisce le imprese affinché possano affrontare problemi di sostenibilità complessi che non sarebbero in grado di risolvere da sole, forgiare e amplificare la voce delle aziende leader e moltiplicare le loro azioni.



Unisciti a noi  
nel mobilitare  
leadership  
aziendale per  
i diritti umani



# TIENITI AL CORRENTE

Il Business and Human Rights Gateway di WBCSD collega le imprese con il dinamico mondo dei diritti umani. Accedi con facilità a risorse, tool, notizie e spunti per navigare agevolmente in questo spazio.

<https://humanrights.wbcd.org/>



**Business & Human Rights Gateway** Home Webinar & briefing note library (members only) Recommended Tools & Resources News & Insights

## WBCSD's Business and Human Rights Gateway: Connecting companies with the dynamic human rights landscape

### WBCSD and Human Rights

- 

**WBCSD's human rights project**  
Find out more about our work around business and human rights
- 

**CEO Guide to Human Rights**  
Calling for business leadership on respect for human rights.
- 

**Mapping the Business and Human Rights Landscape**  
Explore key developments across this space with our interactive tool
- 

**Putting People First**  
The 2018 edition of our analysis of progress and priorities in corporate respect for human rights
- 

**The Human Rights Opportunity**  
15 real-life cases of business contributing to the SDGs by putting people first



## CONTATTI AL WBCSD



**Filippo Veglio**  
Managing Director, People  
[veglia@wbcسد.org](mailto:veglia@wbcسد.org)



**Davide Fiedler**  
Manager, Impatto Sociale  
[fiedler@wbcسد.org](mailto:fiedler@wbcسد.org)

Questa guida nasce dalla collaborazione tra il segretariato di WBCSD e i dirigenti delle aziende affiliate e partner. In virtù di ciò, il documento rappresenta l'opinione della maggioranza dei membri e partner del WBCSD. Ciò non toglie che ogni azienda e ogni partner dell'organizzazione possa trovarsi in disaccordo anche solo parzialmente.

**World Business Council  
for Sustainable Development**

Maison de la Paix  
Chemin Eugène-Rigot 2B  
CP 2075 1211 Geneva 1  
Switzerland

**CSR Manager Network**

Viale Bianca Maria 24  
20129 Milano  
Italia

[www.csrmanagernetwork.it](http://www.csrmanagernetwork.it) |  @CSRManagerNet