



**DUE
DILIGENCE
SUI DIRITTI
UMANI**



A TRADE UNION CHECKLIST

VALUTARE LA DUE DILIGENCE SUI DIRITTI UMANI – UNA LISTA DI CONTROLLO SINDACALE

Questa lista di controllo è stata redatta all'attenzione dei rappresentanti dei lavoratori nelle alleanze sindacali e nei Comitati aziendali europei («CAE») che intendono valutare la qualità e la pertinenza degli attuali processi di due diligence sui diritti umani («HRDD»). Segue le raccomandazioni del toolkit sindacale pubblicato dall'UNI per processi efficaci che possano affrontare la violazione dei diritti dei lavoratori nelle catene del valore.

La lista di controllo affronta i seguenti argomenti:

1. Politica aziendale per una condotta responsabile delle imprese
2. Mappatura dei rischi – Catene del valore trasparenti
3. Mappatura dei rischi – Identificazione dei rischi per i diritti dei lavoratori
4. Affrontare i rischi
5. Tracciare l'attuazione e i risultati
6. Sistemi per la gestione dei reclami

Le bandiere verdi  indicano buone pratiche che possono aiutare a garantire risultati efficaci. Le bandiere rosse  evidenziano una potenziale violazione degli obblighi HRDD. Ulteriori spiegazioni ed esempi su ogni argomento possono essere trovati nelle sezioni corrispondenti del toolkit sindacale.


I rappresentanti dei lavoratori troveranno spesso le risposte alle domande nella relazione annuale della loro azienda. Questa lista di controllo può anche servire come guida per i CAE e le alleanze sindacali per richiedere informazioni pertinenti alla direzione.

Raccomandiamo ai rappresentanti dei lavoratori di coordinarsi con UNI in particolare sui seguenti punti: controllo incrociato dei rischi identificati nell'intera catena del valore, esistenza di un accordo quadro globale, soluzione adeguata in caso di violazione degli obblighi HRDD.





I. POLITICA AZIENDALE PER UNA CONDOTTA RESPONSABILE DELLE IMPRESE

L'HRDD dovrebbe essere un processo continuo, integrato in tutte le attività commerciali. Le aziende dovrebbero garantire il coinvolgimento attivo dei sindacati. Mentre la conduzione dell'HRDD è responsabilità della direzione, un impatto significativo sui diritti dei lavoratori può avvenire solo con il pieno coinvolgimento dei sindacati.

D1. L'azienda ha creato un dipartimento destinato all'HRDD?

<input type="checkbox"/>		a. Sì
<input type="checkbox"/>		b. No
<input type="checkbox"/>		c. Altro (specificare):

D2. In che modo l'azienda si impegna con i sindacati nel condurre l'HRDD?



<input type="checkbox"/>		a. Accordo quadro globale
<input type="checkbox"/>		b. Punto permanente nell'agenda del CAE/alleanza sindacale
<input type="checkbox"/>		c. Audit sociale realizzato dal settore della RSI
<input type="checkbox"/>		d. Sondaggio tra i dipendenti (che sostituisce la consultazione dei rappresentanti dei lavoratori)
<input type="checkbox"/>		e. Iniziativa multi-stakeholder
<input type="checkbox"/>		f. L'azienda non si impegna con i sindacati

Osservazione: l'audit sociale e l'iniziativa multi-stakeholder che non coinvolgono i rappresentanti dei lavoratori e/o i sindacati dovrebbero essere considerati come una potenziale violazione degli obblighi HRDD.



II. MAPPATURA DEI RISCHI – CATENA DEL VALORE TRASPARENTE

Le aziende dovrebbero fornire informazioni sufficienti sulle loro attività commerciali per permettere ai rappresentanti dei lavoratori di valutare la natura e la portata dei rischi in materia di diritti umani.



D3. L'azienda condivide le informazioni sui suoi fornitori (ad esempio la produzione da parte delle filiali, degli intermediari, dei fornitori di primo livello)?

<input type="checkbox"/>		a. Sì, l'azienda fornisce informazioni sui fornitori: tipologia, numero e percentuale delle forniture totali
<input type="checkbox"/>		b. L'azienda fornisce solo informazioni generali sui fornitori
<input type="checkbox"/>		c. L'azienda non fornisce informazioni sui fornitori


D4. A parte i fornitori, l'azienda condivide informazioni sui partner commerciali regolari (ad es.: filiali, franchising, licenze, subappaltatori, agenzie di lavoro temporaneo)?

<input type="checkbox"/>		a. Sì, l'azienda fornisce informazioni dettagliate sui partner commerciali: tipologia, numero e volume delle operazioni
<input type="checkbox"/>		b. L'azienda fornisce solo informazioni generali sui partner commerciali
<input type="checkbox"/>		c. L'azienda non fornisce informazioni sui partner commerciali



D5. L'azienda può condividere una lista di tutti i partner commerciali?

<input type="checkbox"/>		a. Sì, questa lista è pubblica
<input type="checkbox"/>		b. Sì, ai rappresentanti dei lavoratori
<input type="checkbox"/>		c. No

D6. È disponibile una ripartizione dettagliata dei paesi in cui sono stabiliti i partner commerciali regolari?

<input type="checkbox"/>		a. Sì, l'azienda fornisce una lista di partner commerciali, per paese e rispettivo volume delle operazioni
<input type="checkbox"/>		b. L'azienda fornisce una lista di partner commerciali, per paese, ma non specifica il volume delle operazioni
<input type="checkbox"/>		c. No, l'azienda non fornisce informazioni dettagliate sui partner commerciali regolari

D7. L'azienda fornisce informazioni su tutti i paesi in cui impiega lavoratori?

<input type="checkbox"/>		a. Sì, l'azienda fornisce una ripartizione della forza lavoro su base paese per paese
<input type="checkbox"/>		b. L'azienda fornisce una ripartizione della forza lavoro, ma solo su base regionale
<input type="checkbox"/>		c. No, l'azienda non fornisce informazioni dettagliate sul numero e l'ubicazione dei lavoratori



III. MAPPATURA DEI RISCHI – IDENTIFICAZIONE DEI RISCHI PER I DIRITTI DEI LAVORATORI

La violazione dei diritti dei lavoratori dovrebbe essere ai primi posti nella mappatura dei rischi aziendali. Anche in questo caso, i rappresentanti dei lavoratori dovrebbero essere consultati per garantire che rischi potenzialmente significativi per i diritti dei lavoratori non siano messi da parte troppo presto nel processo di mappatura dei rischi.




D8. I diritti sindacali sono identificati come diritti umani fondamentali?

La libertà di associazione, il diritto di organizzarsi sindacalmente e di contrattazione collettiva sono diritti fondamentali dei lavoratori, garantiti dalle norme internazionali.

I diritti umani fondamentali risaltano sempre in una mappatura dei rischi perché sono a rischio con un impatto negativo molto grave in tutte le attività dell'azienda. Al contrario, un'analisi di materialità implica una valutazione soggettiva da parte di soggetti interni ed esterni (ad esempio investitori, azionisti, lavoratori).

<input type="checkbox"/>		a. Sì, i diritti sindacali sono identificati come diritti umani fondamentali
<input type="checkbox"/>		b. L'azienda identifica i rischi per i diritti sindacali ma questi non sono prioritari
<input type="checkbox"/>		c. L'azienda non identifica i diritti sindacali come possibili rischi

D9. In che modo l'azienda ha coinvolto i rappresentanti dei lavoratori nella mappatura dei rischi?

<input type="checkbox"/>		a. Attraverso la consultazione dei rappresentanti dei lavoratori
<input type="checkbox"/>		b. Unicamente attraverso i sondaggi del personale
<input type="checkbox"/>		c. L'azienda non si è impegnata con i rappresentanti dei lavoratori nella mappatura dei rischi



D10. Sono stati identificati i rischi per i diritti dei lavoratori?

<input type="checkbox"/>		a. Sì
<input type="checkbox"/>		b. No, l'azienda non identifica nessun rischio per i diritti dei lavoratori



D11. L'azienda segnala situazioni che possono aumentare i rischi per i lavoratori?

Le seguenti situazioni possono in particolare aumentare i rischi per i lavoratori:

- *attività in paesi a rischio, come documentato dall'ITUC Global Rights Index;*
- *esternalizzazione di attività ad alta intensità di lavoro (ad esempio a subappaltatori o agenzie di lavoro temporaneo);*
- *lavoro svolto da una categoria vulnerabile di lavoratori (ad esempio lavoratori migranti);*
- *rischi significativi per la salute e la sicurezza (ad esempio uso di sostanze chimiche, lavori di manutenzione pericolosi).*

<input type="checkbox"/>		a. Sì
<input type="checkbox"/>		b. No
<input type="checkbox"/>		c. L'azienda non si occupa dei diritti dei lavoratori


D12. L'elenco dei rischi per i diritti dei lavoratori risponde alle sue preoccupazioni?

<input type="checkbox"/>		a. Sì, la mappatura è sufficientemente dettagliata e completa
<input type="checkbox"/>		b. In parte: la mappatura è troppo vaga
<input type="checkbox"/>		c. In parte: mancano alcuni rischi
<input type="checkbox"/>		d. L'azienda non si occupa dei diritti dei lavoratori

IV. AFFRONTARE I RISCHI

Sulla base dei rischi identificati, l'azienda dovrebbe cessare quelle attività che causano un impatto negativo sulla violazione dei diritti umani. L'azienda dovrebbe anche sviluppare un piano per prevenire o almeno mitigare i potenziali impatti futuri.








D13. L'azienda si impegna a garantire il rispetto dei diritti sindacali nelle sue attività e nella catena globale del valore?

<input type="checkbox"/>		a. Sì
<input type="checkbox"/>		b. No



D14. L'azienda ha sottoscritto un accordo quadro globale?

<input type="checkbox"/>		a. Sì
<input type="checkbox"/>		b. No

D15. Il piano d'azione dell'azienda contiene una o più delle seguenti misure?

<input type="checkbox"/>		a. Formazione e sviluppo delle capacità per la promozione del lavoro dignitoso e dei diritti sindacali
<input type="checkbox"/>		b. Azioni per affrontare i problemi di salute e sicurezza, compresa l'elezione di comitati di salute e sicurezza in tutti gli stabilimenti
<input type="checkbox"/>		c. Rivedere i modelli di business rischiosi (ad es.: esternalizzazione, lavoro tramite agenzie di lavoro temporaneo)
<input type="checkbox"/>		d. Rivedere le attività in paesi ad alto rischio
<input type="checkbox"/>		e. Codici di condotta dei fornitori/partner commerciali
<input type="checkbox"/>		f. Cessione/cessazione di relazioni commerciali
<input type="checkbox"/>		g. Altro: si prega di specificare
<input type="checkbox"/>		h. No, il piano d'azione non contiene misure concrete per affrontare i rischi per i diritti dei lavoratori


D16. Il piano d'azione risponde ai rischi elencati nella mappatura (vedi sopra D10)?

<input type="checkbox"/>		a. Sì
<input type="checkbox"/>		b. No, ma i rischi più importanti sono affrontati
<input type="checkbox"/>		c. No


V. TRACCIARE L'ATTUAZIONE E I RISULTATI

Le aziende dovrebbero riferire sul modo in cui affrontano i diritti umani e dei lavoratori. L'obiettivo per i rappresentanti dei lavoratori è garantire un miglioramento continuo del processo di due diligence attraverso un monitoraggio permanente e congiunto.








D17. L'azienda ha creato un sistema di monitoraggio permanente?

<input type="checkbox"/>		a. Sì
<input type="checkbox"/>		b. No

D18. I rappresentanti dei lavoratori sono associati al monitoraggio dei rischi per i diritti dei lavoratori?

<input type="checkbox"/>		a. Sì
<input type="checkbox"/>		b. No

D19. L'azienda ha fornito uno o più dei seguenti indicatori per valutare i progressi?

<input type="checkbox"/>		a. Ripartizione dettagliata della forza lavoro e dell'andamento delle attività nei paesi ad alto rischio
<input type="checkbox"/>		b. Copertura della contrattazione collettiva a livello globale e per paese
<input type="checkbox"/>		c. Numero di incontri con CAE/alleanze sindacali/UNI
<input type="checkbox"/>		d. Presenza di comitati eletti per la salute e la sicurezza
<input type="checkbox"/>		e. Andamento della rotazione del personale
<input type="checkbox"/>		f. Numero di incidenti sul lavoro
<input type="checkbox"/>		g. Informazioni sulle imposte societarie, in linea con lo standard GRI 207
<input type="checkbox"/>		h. Altro (specificare)
<input type="checkbox"/>		i. L'azienda non fornisce nessun indicatore obiettivo

VI. SISTEMI PER LA GESTIONE DEI RECLAMI

Se si verificasse un impatto negativo sui diritti umani nonostante la due diligence, dovrebbe essere disponibile una soluzione. Questo punto è particolarmente rilevante per i quadri volontari dove le conseguenze legali dovute a una due diligence assente o debole non sono chiare. A seconda degli strumenti, le procedure per porvi rimedio possono talvolta essere disponibili attraverso un sistema indipendente, esterno all'azienda.

D20. L'azienda ha istituito un sistema per i lavoratori per presentare un reclamo?

<input type="checkbox"/>		a. Sì
<input type="checkbox"/>		b. No

D21. I sindacati sono associati al sistema di gestione dei reclami?

<input type="checkbox"/>		a. Sì. Si prega di specificare:
<input type="checkbox"/>		b. No

To access UNI Europa's trade union toolkit for due diligence on human rights, scan the following QR code:



The European Services Workers Union

