

IV. Diritti umani

Gli Stati hanno il dovere di tutelare i diritti umani. Nel quadro dei diritti umani internazionalmente riconosciuti, degli obblighi internazionali in materia dei paesi in cui operano, nonché delle leggi e dei regolamenti nazionali in merito, le imprese dovrebbero:

1. Rispettare i diritti umani, il che significa evitare di violare i diritti umani di altri ed affrontare l'impatto negativo sui diritti umani in cui esse siano coinvolte.
2. Nel contesto delle proprie attività, evitare di avere un qualsiasi impatto negativo sui diritti umani o di contribuirvi e contrastare tale impatto quando si verifica.
3. Cercare di prevenire o mitigare l'impatto negativo sui diritti umani direttamente correlato, per via di un rapporto commerciale, alle loro attività imprenditoriali, ai loro prodotti o ai loro servizi, anche se esse non contribuiscono a tale impatto.
4. A dottare una politica che le impegni al rispetto dei diritti umani.
5. Mettere in atto una *due diligence* in materia di diritti umani, in misura adeguata alla dimensione, alla natura e al contesto delle attività nonché alla gravità del rischio di impatto negativo contro i diritti umani.
6. Provvedere o cooperare attraverso meccanismi legittimi volti a porre rimedio all'impatto negativo sui diritti umani, quando risulti che esse ne sono la causa o vi hanno contribuito.

Commenti ai diritti umani

36. Questo capitolo si apre con una premessa che definisce il quadro in cui si iscrivono le raccomandazioni specifiche concernenti il rispetto dei diritti umani da parte delle imprese. Esso si basa sul rapporto ONU "Proteggere, rispettare e rimediare: un quadro per le imprese e i diritti umani" ed è in linea con i Principi Guida per la sua attuazione.

37. La premessa e il primo paragrafo riconoscono che gli Stati hanno il dovere di tutelare i diritti umani e che le imprese, indipendentemente dalle loro dimensioni, dal settore, dal contesto operativo, dall'assetto proprietario e dalla struttura, dovrebbero rispettare i diritti umani ovunque si trovino ad operare. Il rispetto dei diritti umani è una norma di comportamento universale che le aziende sono tenute ad osservare indipendentemente dalle capacità e/o dalla volontà degli Stati di adempiere ai propri obblighi in merito, e senza pregiudizio alcuno di tali obblighi.

38. Il fatto che uno Stato non faccia rispettare le leggi nazionali pertinenti o non attui gli obblighi internazionali concernenti i diritti umani, oppure il fatto che uno Stato possa agire in modo contrario a tali leggi od obblighi internazionali, nulla toglie alla responsabilità delle imprese di rispettare i diritti umani. Nei paesi dove le leggi e i regolamenti nazionali sono in conflitto con i diritti umani internazionalmente riconosciuti, le imprese devono trovare il modo di onorare il più possibile tali impegni senza violare la legge nazionale, in coerenza con il paragrafo 2 del capitolo sui concetti e principi.

39. In ogni caso e qualunque sia il paese o il contesto specifico delle attività delle imprese, occorre come minimo fare riferimento ai diritti umani riconosciuti internazionalmente, così come espressi nella Carta internazionale dei diritti dell'uomo, che consiste nella Dichiarazione universale dei diritti dell'uomo e negli strumenti principali che la codificano, ovvero il Patto internazionale sui diritti civili e politici e il Patto internazionale sui diritti economici, sociali e culturali, e ai principi riguardanti i diritti fondamentali, stabiliti nel 1998 nella Dichiarazione sui principi e diritti fondamentali nel lavoro dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro.

40. Le imprese possono avere un impatto praticamente sull'intero spettro dei diritti umani riconosciuti internazionalmente. Nella pratica, alcuni diritti umani possono essere esposti a rischi maggiori di altri in particolari settori o contesti e devono quindi essere oggetto di maggiore attenzione. Tuttavia, le situazioni sono in continuo cambiamento, per cui tutti i diritti dovrebbero essere sottoposti a revisione periodica. A seconda delle circostanze, le imprese potrebbero dover prendere in considerazione l'adozione di standard supplementari. Ad esempio, le imprese dovrebbero rispettare i diritti umani degli individui appartenenti a gruppi specifici o a popolazioni meritevoli di attenzione particolare, se su tali diritti umani fosse alto il rischio di impatto negativo. A questo proposito, gli strumenti delle Nazioni Unite hanno meglio definito i diritti dei popoli indigeni, delle persone appartenenti a minoranze nazionali, etniche, religiose e linguistiche, delle donne, dei bambini, delle persone disabili, dei lavoratori migranti e delle loro famiglie. Inoltre, nelle situazioni di conflitto armato, le imprese dovrebbero rispettare gli standard del diritto umanitario internazionale, che possano aiutarle ad evitare il

rischio di avere un impatto negativo o di contribuirvi operando in ambienti così difficili.

41. Nel paragrafo 1, contrastare l'impatto negativo effettivo e potenziale sui diritti umani significa adottare misure adeguate per identificare, prevenire ove possibile e mitigare l'impatto negativo potenziale, rimediare a quello effettivo e rendere conto di come tale impatto negativo sui diritti umani venga contrastato. Il termine "violare" si riferisce all'impatto negativo che un'impresa può avere sui diritti umani degli individui.

42. Il paragrafo 2 raccomanda che le imprese evitino di avere o di contribuire ad un qualsiasi impatto negativo sui diritti umani tramite le proprie attività e lo contrastino quando si verifica. Le "attività" possono includere sia azioni sia omissioni. Un'impresa che provochi o possa provocare un impatto negativo contro i diritti umani, dovrebbe intraprendere i passi necessari per fermare o prevenire tale impatto. Un'impresa che contribuisca o possa contribuire a tale impatto, dovrebbe intraprendere i passi necessari per fermare o prevenire tale contributo e usare la propria influenza per mitigare quanto più possibile l'impatto residuo. L'influenza di cui sopra è considerata sussistere se l'impresa è in grado di modificare le pratiche di un'entità che hanno effetti negativi sui diritti umani.

43. Il paragrafo 3 tratta situazioni più complesse, in cui un'impresa non ha contribuito a un impatto negativo sui diritti umani, ma tale impatto è comunque direttamente correlato ad attività, prodotti o servizi dell'impresa a causa del rapporto commerciale con un'altra entità. Il paragrafo 3 non intende trasferire la responsabilità dall'entità che determina l'impatto negativo sui diritti umani all'impresa con cui essa ha rapporti commerciali. Soddisfare quanto prescritto dal paragrafo 3 implica che un'impresa, agendo da sola o in cooperazione con altre entità, a seconda del caso, usi la propria influenza per indurre l'entità che determina l'impatto negativo sui diritti umani a prevenire o mitigare tale impatto. I "rapporti commerciali" includono i rapporti con i partner commerciali, i rapporti con le entità della propria catena di fornitura e con qualunque altra entità statale o non statale direttamente collegata alle proprie attività imprenditoriali, ai propri prodotti o ai propri servizi. Tra i fattori da considerare nella determinazione dell'azione adeguata in questi casi, vi sono l'influenza dell'impresa nei confronti dell'entità in questione, l'importanza del rapporto per l'impresa, la gravità dell'impatto e la possibilità che la risoluzione del rapporto con l'entità comporti, di per sé, un impatto negativo sui diritti umani.

44. Il paragrafo 4 raccomanda alle imprese di esprimere il proprio impegno a rispettare i diritti umani tramite una dichiarazione di intenti che: (i) sia approvata ai massimi livelli dell'impresa; (ii) sia elaborata da esperti in materia interni e/o esterni; (iii) definisca le aspettative nei confronti dell'impresa del personale, dei partner commerciali, e delle altre parti direttamente collegate alle attività, ai prodotti o ai servizi dell'impresa stessa in merito ai diritti umani; (iv) sia di pubblico dominio e divulgata all'interno e all'esterno a tutto il personale, a tutte le aziende associate e alle altre parti coinvolte; (v) si traduca in politiche e procedure operative tali da essere integrata in tutta l'impresa.

45. Il paragrafo 5 raccomanda alle imprese di mettere in atto la *due diligence* in materia di diritti umani. Il processo implica che si valuti l'impatto effettivo e potenziale sui diritti umani, che si integrino i risultati e si agisca di conseguenza, che si attui il monitoraggio delle risposte e che si facciano conoscere le misure adottate per contrastare tale impatto. La *due diligence* sui diritti umani può essere integrata nei sistemi generali di gestione del rischio d'impresa, purché non si limiti semplicemente all'identificazione e gestione dei rischi rilevanti per l'impresa stessa ma si estenda ai rischi cui sono esposti i titolari dei diritti. Si tratta di un processo continuo, poiché i rischi per i diritti umani possono cambiare nel tempo con l'evolvere delle attività e del contesto operativo dell'impresa. I paragrafi da A.10 ad A.12 del capitolo sui Principi generali e relativi commenti forniscono indicazioni complementari sulla *due diligence*, anche in relazione alla catena di fornitura, e risposte appropriate ai rischi originati nella catena di fornitura stessa.

46. Quando, tramite il processo di *due diligence* o altri mezzi, le imprese rilevano di aver causato o contribuito a causare un impatto negativo sui diritti umani, le *Linee Guida* raccomandano loro di mettere in atto procedure che consentano di rimediare. Alcune situazioni richiedono di cooperare con i meccanismi giudiziari o non giudiziari statali. In altri casi, dei meccanismi di reclamo aziendali a disposizione delle persone suscettibili di essere colpite dalle attività dell'impresa possono costituire un mezzo efficace per mettere in atto tali procedure, purché soddisfino i criteri di legittimità, accessibilità, prevedibilità, equità, compatibilità con le *Linee Guida* e trasparenza e si basino sul dialogo e sulla volontà di trovare soluzioni concordate. Tali meccanismi

possono essere gestiti dall'impresa in autonomia, oppure in collaborazione con altri *stakeholders*, e possono diventare una fonte di apprendimento costante. I meccanismi di reclamo aziendali non dovrebbero essere usati per minare il ruolo dei sindacati nel trattamento delle controversie di lavoro, né dovrebbero precludere l'accesso ad altri meccanismi, giudiziari e non, per la composizione delle controversie, compresi i Punti di Contatto Nazionale previsti dalle *Linee Guida*.