

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 gli impatti negativi 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 affrontare tale impatto quando si verifica.
3. Cercare di prevenire o mitigare gli impatti negativi sui diritti umani direttamente legati, per via di un rapporto d'affari, alle loro attività, ai loro prodotti o ai loro servizi, anche se esse non contribuiscono a tali impatti.
4. Adottare e rendere pubblica 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 impatti negativi sui diritti umani.
6. Provvedere o cooperare attraverso meccanismi legittimi volti a porre rimedio agli impatti negativi sui diritti umani, quando appurano di esserne state la causa o di avervi contribuito.

Commenti al Capitolo IV: Diritti umani

41. 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 delle Nazioni Unite “Proteggere, rispettare e rimediare: un quadro per le imprese e i diritti umani” ed è in linea con i Principi guida su impresa e diritti umani per la sua attuazione, nonché con la Dichiarazione tripartita di principi sulle imprese multinazionali e la politica sociale dell’Organizzazione internazionale del lavoro (OIL).

42. 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 imprese sono tenute ad osservare indipendentemente dalle capacità e/o dalla volontà degli stati di adempiere ai propri obblighi in merito e non attenua tali obblighi.

43. 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.

44. 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 nella Dichiarazione sui principi e diritti fondamentali nel lavoro dell'Organizzazione internazionale del lavoro.

45. Le imprese possono avere un impatto sull'intero spettro dei diritti umani riconosciuti internazionalmente. Nella pratica, alcuni diritti umani possono essere più di altri esposti al rischio di impatti negativi 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. Le imprese dovrebbero prestare particolare attenzione ad ogni impatto negativo sugli individui - come ad esempio i difensori dei diritti umani - che possono essere esposti a un rischio maggiore dovuto ad emarginazione, vulnerabilità o altre circostanze, individualmente o come membri di uno specifico gruppo o popolazione, comprese le popolazioni indigene. Le guide dell'OCSE sulla due diligence, tra cui la Guida sulla due diligence per la condotta responsabile d'impresa, la Guida dell'OCSE per un significativo coinvolgimento degli stakeholder nel settore estrattivo e la Guida OCSE-FAO per catene di fornitura responsabili nel settore agricolo contengono ulteriori indicazioni pratiche al riguardo, anche in relazione al consenso libero, preventivo e informato (FPIC). Le Nazioni Unite hanno meglio definito i diritti dei popoli indigeni (Dichiarazione delle Nazioni Unite sui diritti dei popoli indigeni), delle persone appartenenti a minoranze nazionali o etniche, religiose e linguistiche, ma anche di donne, bambini, persone con disabilità e lavoratori migranti e rispettive famiglie. Inoltre, in situazioni di conflitto armato, le imprese dovrebbero rispettare gli standard del diritto internazionale umanitario. In un contesto di conflitto armato o di intensificazione del rischio di abusi gravi, le imprese dovrebbero esercitare una due diligence rafforzata in relazione agli impatti negativi, e in particolare alle violazioni del diritto umanitario internazionale.

46. Nel paragrafo 1, affrontare gli impatti negativi effettivi e potenziali sui diritti umani significa adottare misure adeguate a identificare, prevenire ove possibile e mitigare gli impatti potenziali, rimediare a quelli effettivi e rendere conto di come tali impatti negativi sui diritti umani vengono affrontati. Il termine "violare" si riferisce agli impatti negativi che un'impresa può avere sui diritti umani degli individui.

47. Il paragrafo 2 raccomanda che le imprese evitino di provocare o di contribuire ad un qualsiasi impatto negativo sui diritti umani tramite le proprie attività e lo affrontino quando si verifica. Le "attività" possono includere sia azioni sia omissioni. Un'impresa che provochi o possa provocare un impatto negativo sui 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 causino impatti negativi sui diritti umani.

48. 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 legato ad attività, prodotti o servizi dell'impresa a causa del rapporto d'affari 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 d'affari. Soddisfare quanto prescritto dal paragrafo 3 implica che un'impresa, agendo da sola o in cooperazione con altre entità, a seconda del caso, usi e, se necessario, rafforzi la propria influenza per indurre l'entità che determina l'impatto negativo sui diritti umani a prevenire o mitigare tale impatto. I "rapporti d'affari" 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 legata 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, impatti negativi sui diritti umani.

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

50. 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 affrontare 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.11 ad A.13 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. Ulteriori *Linee guida* sono state sviluppate anche per settori particolari e in risposta a rischi specifici, ma anche a livello intersettoriale attraverso la Guida dell'OCSE sulla due diligence per una condotta responsabile d'impresa. Per esercitare la due diligence in materia di diritti umani, può essere necessario prendere in considerazione rischi distinti e interconnessi, compresi quelli relativi a caratteristiche individuali o di gruppi vulnerabili o emarginati. Al riguardo, il coinvolgimento significativo degli stakeholder è particolarmente importante e può essere utile esplorare le modalità per ottimizzare i risultati di sviluppo sostenibile per questi gruppi specifici.

51. Alle imprese che, mediante il processo di due diligence sui diritti umani o con altri mezzi, appurano di aver causato o contribuito a causare un impatto negativo sui diritti umani, le *Linee guida* raccomandano di provvedere o cooperare all'adozione delle misure rimediale, attraverso procedure legittime. Le imprese dovrebbero istituire o partecipare a meccanismi che rendano possibile l'adozione di misure rimediale. Alcune situazioni richiedono di cooperare con i meccanismi giudiziari o non giudiziari statali. In altri casi, 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*, trasparenza, siano fonti di apprendimento continuo 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 stakeholder, e possono costituire una fonte di apprendimento continuo. 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*.