

COVID-19 IMPRESE E DIRITTI UMANI

GUIDA ALL'APPLICAZIONE DELLA DUE DILIGENCE D'IMPRESA IN MATERIA DI DIRITTI UMANI PER GESTIRE LA CRISI DA CORONAVIRUS

di:
Marco Fasciglione

Istituto di Ricerca su Innovazione e Servizi per lo Sviluppo
Consiglio Nazionale delle Ricerche (CNR)

PRESENTAZIONE

L'emergenza pandemica da COVID-19 pone alle imprese il difficile compito di affrontare la sfida della gestione della crisi. Alle imprese è richiesto di non limitarsi ad assicurare solamente, ove possibile, la continuità del business e dell'azione aziendale, ma anche la protezione ed il rispetto dei diritti di individui e comunità di persone.

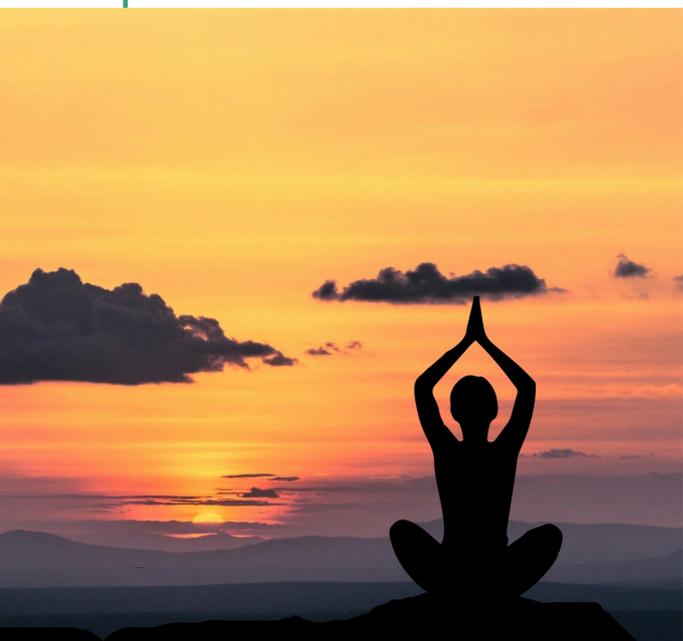
Come ogni 'crisi' la sfida al COVID-19 comporta delle 'opportunità' da cogliere per il settore privato. Sviluppare capacità e competenze differenziate, favorire la crescita attraverso l'apprendimento, l'anticipazione e la gestione resiliente del cambiamento. Insomma, migliorare la performance aziendali mantenendo un business model incentrato sulle persone.

Questa Guida persegue l'obiettivo di utilizzare la **due diligence d'impresa sui diritti umani** come metodologia per le aziende per gestire gli effetti della crisi all'interno delle proprie operazioni e dei propri contesti operativi.

UN BUSINESS MODEL INCENTRATO SULLE PERSONE

Questo lavoro è stato realizzato nell'ambito delle attività di ricerca del Progetto 'Corporate human rights and environmental due diligence e la promozione della Corporate REsponsibility' (CO.RE),

CO.RE persegue l'obiettivo di analizzare e chiarire fondamenti e modalità applicative della responsabilità delle imprese di rispettare i diritti umani così come delineata nei Principi Guida ONU su impresa e diritti umani e del connesso obbligo di due diligence aziendale come strumento per gestire il rischio di impatto negativo sui diritti umani



PREMESSA

In seguito all'esplosione della Pandemia da COVID-19 si sono moltiplicate le esortazioni indirizzate al settore privato da parte delle principali istituzioni internazionali affinché le **imprese** contribuiscano alle strategie e alle misure messe in campo per fronteggiare la diffusione del virus.

La pandemia da COVID-19, in effetti, è un'emergenza sanitaria e sociale globale che richiede un'azione immediata ed efficace non solo da parte di governi, ma anche da parte di individui ed imprese. In proposito, tutte le imprese svolgono un **ruolo chiave** per ridurre al minimo la probabilità di trasmissione e l'impatto sulla società. La loro azione tempestiva, infatti, è in grado di contribuire a ridurre nel breve periodo i rischi per i dipendenti e sul lungo periodo i costi per le imprese stesse e per il sistema economico.

Sono due i settori sui cui le imprese devono intervenire se intendono perseguire l'obiettivo di gestire ed anticipare l'impatto della crisi sulle proprie attività. In primo luogo, esse devono garantire, nei limiti del possibile, la continuità del proprio business e quindi anche la **continuità dei rapporti di lavoro** con i propri dipendenti. In secondo luogo, esse devono assicurare la **protezione dei diritti fondamentali**, come quello alla salute, quello alla sicurezza sul lavoro, ecc.), di lavoratori, clienti e di ogni altra persona collegata alle loro attività attraverso le **supply chain**. Con questa Guida intendiamo suggerire l'utilizzo della **due diligence aziendale sui diritti umani**, così come prevista nei Principi Guida ONU su impresa e diritti umani del 2011 e nel Piano d'azione su impresa e diritti umani, adottato dal nostro Paese nel 2016, come strumento metodologico per gestire nell'ambito delle loro attività i **rischi** derivanti dalla crisi dell'emergenza pandemica.

Le pagine che seguono, insomma, intendono fornire un contributo **operativo** per chiarire alcuni concetti chiave e la logica dei Principi guida su impresa e diritti umani in relazione all'emergenza da COVID-19. L'utilizzo di processi di due diligence sui diritti umani per gestire i rischi conseguenti dalla pandemia, infatti consente alle imprese di affrontare tali rischi in modo più efficace e rapido e di **sedimentare un patrimonio di competenze aziendali in termini di conoscenze capacità di adattamento e resilienza organizzativa**. Insomma, l'obiettivo è quello di fornire una guida per manager e capitani d'industria ad orientarsi circa come integrare i diritti umani nei processi decisionali dell'impresa e mantenere uno **human centred business model** nella gestione della crisi da COVID-19.

Naturalmente il presente lavoro non intende esaurire le complesse questioni poste dal tema in esame né si fonda sull'idea di una minore importanza delle misure adottate dai governi. Al contrario, come evidenziato dai Principi Guida, misure statali e misure delle imprese coesistono.

Infine, mi preme ricordare che il presente documento è frutto delle ricerche condotte dall'IRISS-CNR nel Progetto CO.RE. e del confronto intercorso al suo interno con colleghi, giovani ricercatori, o studiosi affermati, e attivi sia all'interno del CNR sia nell'accademia italiana ed internazionale.

L'autore

IL QUADRO METODOLOGICO PER APPLICARE LA DUE DILIGENCE AZIENDALE SUI DIRITTI UMANI ALLA GESTIONE DELLA CRISI DA COVID-19

I. Valutazione circa l'utilizzo di processi di due diligence aziendale sui diritti umani

Il primo passo da compiere, qualora processi di due diligence sui diritti umani non siano già esistenti all'interno dell'impresa, è che il management aziendale avvii un processo di analisi e di riflessione all'interno dell'impresa circa l'attivazione di specifiche funzioni aziendali per **gestire il rischio di impatto negativo sui diritti umani**.

Il parametro di riferimento di tale percorso di analisi è il quadro sistematico-operativo predisposto dai **Principi guida su impresa e diritti umani** nel secondo Pilastro dedicato alla c.d. **Responsabilità delle imprese di rispettare**.

**La responsabilità
delle imprese di
rispettare i diritti
umani**

Per dare attuazione alla loro responsabilità di rispettare i diritti umani, le imprese devono implementare specifiche policy aziendali, tra cui: a) una **dichiarazione pubblica** del proprio impegno ad adempiere la responsabilità di rispettare i diritti umani; b) un **processo di due diligence** sui diritti umani; c) delle **procedure di rimedio** per qualsivoglia impatto negativo.

LA DUE DILIGENCE AZIENDALE SUI DIRITTI UMANI.

La due diligence aziendale sui diritti umani è un **processo** che le imprese devono intraprendere per **identificare, prevenire, mitigare e rendere conto** di come esse gestiscono l'impatto sui diritti umani derivante dalle loro operazioni di business.

Il **Principio Guida 17** ricorda che le imprese devono **valutare in maniera continuativa gli impatti e i rischi potenziali** che possono **causare o contribuire a causare** attraverso le loro operazioni economiche o che possono essere **altrimenti collegati** in modo diretto con le loro operazioni, i loro prodotti o servizi in virtù delle loro relazioni commerciali.

Il processo deve essere ritagliato in base alle specifiche caratteristiche dell'impresa e del suo business e, nei limiti del possibile, deve coprire l'intera filiera di produzione nella sua interezza, inclusi i casi di complicità nella commissione di abusi.



Diagramma 1: il lifecycle di un sistema aziendale sui diritti umani

Tavola 1 Quadro sinottico delle fasi della due diligence

1. Impegno a rispettare i diritti umani.	Principio guida 16
2. Valutazione di impatto sui diritti umani	Principio guida 18
3. Integrazione dei risultati della valutazione di impatto	Principio guida 19
4. Monitoraggio dell'efficacia delle misure	Principio guida 20
5. Comunicazione e reporting	Principio guida 21
6. Misure di rimedio	Principio guida 22

1) Impegno a rispettare i diritti umani

- Che tipo di posizione pubblica, se del caso, l'impresa ha assunto con riguardo alle misure di prevenzione, mitigazione e rimedio in ogni fase della pandemia?
- Se tale impegno esiste, sono i documenti dell'impresa muniti del sufficiente grado di trasparenza?

2) Valutazione di impatto sui diritti umani

- Quale impatto negativo sui diritti umani, reale e/o potenziale, può essere causato dalle azioni o dalle omissioni dell'impresa in relazione alla gestione di COVID-19?
- Quale impatto negativo sui diritti umani, potenziale e/o effettivo, può derivare per i lavoratori, per la supply chain, per i clienti ed utenti e per la società nel suo complesso?
- Ha l'impresa accesso a informazioni tecniche e scientifiche affidabili che le consentono di analizzare accuratamente l'impatto negativo?
- Le persone che possono ricevere un impatto negativo sono sufficientemente rappresentate nell'organismo interno di gestione della crisi (formale o informale)?
- Quali dei differenti impatti potenziali dell'impresa hanno maggiori probabilità di diventare gravi e reali? E in quali scenari e circostanze?
- Come potrebbe evolversi la gravità dell'impatto e in relazione a quali gruppi di stakeholder durante l'evoluzione della pandemia?
- Quali gruppi di stakeholder possono essere maggiormente colpiti dalla cessazione o dalla modifica delle operazioni commerciali dell'impresa?
- Si serve l'impresa di esperti sui diritti umani?

3) Integrazione dei risultati della valutazione di impatto

- Quali azioni/misure di prevenzione e mitigazione devono essere adottate dall'azienda e quando?
- Chi sono le persone cui spetta il compito di definire e attuare siffatte misure?
- Quali strutture devono essere messe in funzione dall'impresa per garantire il coordinamento interno?
- Quali modalità devono essere messe in atto dall'azienda per garantire l'attuazione delle misure?

4) Monitoraggio dell'efficacia delle misure

- In che modo l'impresa comunica, attraverso i processi di reporting interni ed esterni, le misure adottate per prevenire, mitigare e porre rimedio agli impatti sui diritti umani in ogni fase della pandemia?
- Questa comunicazione avviene con modalità e frequenze tali da essere accessibili al pubblico a cui è destinata?

5) Comunicazione e reporting

- Chi è il responsabile della conservazione dei documenti e della valutazione del processo?
- Quali sono i canali di comunicazione esistenti per mantenere i contatti con ciascun stakeholder, per sollecitare feedback o per ricevere doglianze che possono essere sollevate in relazione alle misure adottate in relazione alle misure adottate per fronteggiare il COVID-19?
- Quali azioni di formazione e di capacity building occorre attivare nei diversi ambiti dell'impresa per migliorare il monitoraggio?
- In che modo è possibile trarre vantaggio da questo contesto per creare o rafforzare le differenti competenze richieste per interiorizzare il rischio sui diritti umani?
- Esiste un meccanismo di segnalazione, magari anonimo, per permettere ai dipendenti di lamentare problemi senza timore di ritorsioni?

6) Misure di rimedio (dando priorità alla gestione delle questioni riguardanti la salute)

- Quali sono gli impatti negativi che le operazioni dell'impresa stanno causando o contribuendo a causare e che richiedono azioni di rimedio?
- Quali sono i criteri previsti per le azioni di rimedio in relazione all'epidemia da COVID-19 a breve, medio e lungo termine?

Le fasi della due diligence aziendale sui diritti umani

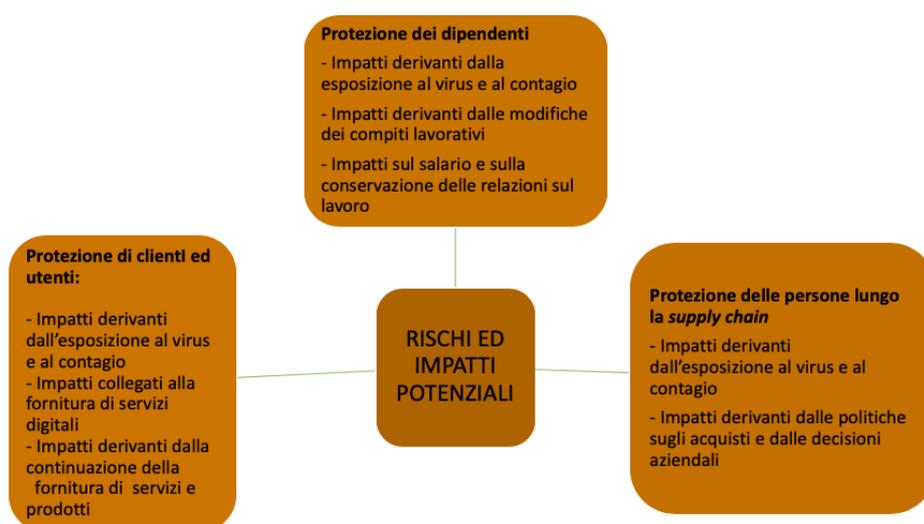
II. Pianificazione della due diligence aziendale in funzione dei gruppi di stakeholder

Le pagine che seguono esemplificano la realizzazione della due diligence in materia di diritti umani esclusivamente per le seguenti categorie di stakeholder: **dipendenti dell'impresa**, **lavoratori della supply chain**, **clienti** e altre tipologie di **utenti**. Si tratta di una scelta motivata dagli obiettivi di capacity building di questa guida. Ovviamente il processo può e deve essere esteso ad ogni altra rilevante categoria di stakeholder.

In relazione a ciascuno dei tre gruppi di stakeholder la **due diligence segue una logica di processo** che si fonda sulla valutazione dei rischi e degli impatti e sulla predisposizione delle necessarie misure di mitigazione e rimedio. Il diagramma che segue illustra schematicamente questo processo. Le misure di rimedio sono esemplificate nelle pagine seguenti.



Diagramma 2: COVID-19, impatto sui diritti umani e misure d'impresa



III. Adeguare le azioni dell'impresa al contesto locale e alle circostanze

In ultimo luogo, l'azione delle imprese in materia è funzionalmente collegata **al contesto in cui si opera e alle circostanze che ci si trova ad affrontare caso per caso**. Si tratta in sostanza di uno strumento metodologico che le imprese possono utilizzare preoccupandosi poi di contestualizzare tale metodologia alla luce di una serie di fattori tra i quali: il quadro regolamentare nazionale, il settore in cui si opera, le specificità dei diversi gruppi stakeholders, il contesto, delle comunità in cui essa esercita le proprie attività, e infine anche alla luce dell'evoluzione della pandemia.

LA PROTEZIONE DEI LAVORATORI

Obiettivo di due diligence: Attribuire priorità alle questioni relative la salute e la sicurezza e alle relazioni sul lavoro

Conseguentemente, il primo compito dell'impresa nel processo di due diligence è comprendere tali rischi, e dare **priorità alla loro gestione**, garantendo la salute e la sicurezza della forza lavoro in tutte le operazioni dell'impresa.

Ad esempio, tra i primi passi che l'impresa deve effettuare per gestire l'impatto del COVID-19 sul diritto alla salute (che è collegato al diritto alla vita) dei propri dipendenti vi è quello di fornire loro le **strumentazioni necessarie per assicurare la loro protezione dal rischio di infezione** (ad es. messa a disposizione dei dispositivi di protezione personale, attuazione delle politiche di distanziamento sociale su luogo di lavoro, ecc.), **adeguare il posto di lavoro in modo di prevenire il rischio di contagio** attraverso l'intervento sulle strutture aziendali. Le imprese possono anche avviare processi di **digitalizzazione del lavoro**, in modo da consentire ove possibile anche la sua espletazione a distanza. In nessun caso, tuttavia, i relativi costi devono essere fatti ricadere sui lavoratori.



La maggior parte delle imprese sta già seguendo le linee guida per la prevenzione e la mitigazione del COVID-19 emanate dai rispettivi governi nazionali. Occorre, però, che le aziende prestino attenzione a che: a) le misure fissate dai governi nazionali siano effettivamente allineate alle raccomandazioni dei comitati scientifici nazionali e internazionali, e soprattutto alle linee guida e agli standard predisposti dall'OMS; b) che le linee guida nazionali non rischino di aggravare gli impatti negativi sui diritti umani oppure di causarne di nuovi.

Un secondo settore di intervento, di pari importanza per la continuità aziendale e per il diritto al lavoro, riguarda **l'impatto sul rapporto di lavoro**. È fondamentale che le imprese considerino i diversi tipi di rapporto di lavoro (informale/formale, temporaneo, part-time, ecc.) per valutare il rischio che COVID-19 può comportare per gli individui che lavorano all'interno di queste categorie.



Secondo **l'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL)**, oltre il 60% dei lavoratori del mondo opera nel settore dell'economia informale. Queste persone, che mancano di qualsiasi forma di protezione sociale e della garanzia dei minimi diritti fondamentali sul lavoro, rappresentano una categoria particolarmente vulnerabile in caso di emergenza pandemica e devono essere presi in considerazione dalle imprese nel processo di valutazione dell'impatto sui diritti umani.

L'impatto negativo sui diritti umani

Le pagine che seguono presentano alcune tipologie di potenziali impatti negativi e le relative misure di prevenzione, mitigazione e rimedio

L'impatto derivante dall'esposizione al virus e al rischio di contagio

TIPOLOGIE DI RISCHI E DI IMPATTI DA GESTIRE

Impatto sulla salute dei lavoratori dell'esposizione al virus e derivante dal rischio di contagio.

POSSIBILI MISURE DI PREVENZIONE, MITIGAZIONE DI RIMEDIO DA ADOTTARE

Adozione delle necessarie **misure di prevenzione personale** (distanziamento sociale sul luogo di lavoro); fornitura delle **attrezzature di protezione** per i lavoratori in servizio (ad es. mascherine).

Valutazione circa i lavoratori da considerarsi 'necessari' per mantenere la continuità delle operazioni; valutazione circa eventuali situazioni di vulnerabilità e/o circostanze specifiche. Particolare attenzione ai gruppi vulnerabili e alle persone appartenenti a gruppi a rischio, alle persone con disabilità, ecc.

Cfr. le misure guida dell'OMS rivolte ai datori di lavoro per proteggere clienti, appaltatori e lavoratori www.who.int/docs/default-source/coronaviruse/getting-workplace-ready-for-covid-19.pdf

Condizioni di lavoro rischiose, in particolare per i lavoratori che forniscono servizi 'chiave' e per i dipendenti che si relazionano all'esterno con i clienti.

Approntare misure di **distanziamento** tra i lavoratori e quelle di **disinfezione** dei locali aziendali. Provvedere in particolare all'arieggiamento dei luoghi di lavoro, delle sale da pranzo, alla regolamentazione dell'uso degli ascensori, e adeguare i protocolli dei servizi di pulizia, ecc.

Scoraggiare gli spostamenti non essenziali.

Assicurarsi che i lavoratori e le loro famiglie abbiano **informazioni aggiornate e complete** sulle misure di prevenzione.

Possibili ostacoli che prevengono l'accesso dei dipendenti ai sistemi sanitari e che richiedono interventi dell'impresa.

Verifica dei contratti di lavoro e/o accertamento che i lavoratori siano iscritti ai **sistemi nazionali di previdenza sociale** e che i relativi contributi siano stati versati con precisione. Ciò è particolarmente importante nelle aziende in cui prevalgono i contratti a tempo determinato, o con alti livelli di rotazione staff.

Sottostima dei casi positivi di COVID-19 a causa del timore di discriminazioni.

Garantire un'**atmosfera interna di fiducia e sostegno**.

Previsione e attivazione di **protocolli interni di azione e comunicazione** che facilitino il dialogo, la notifica dei casi e la garanzia di non discriminazione nei confronti dei lavoratori malati o stranieri.

L'impatto derivante dal cambiamento di mansioni e compiti lavorativi

TIPOLOGIE DI RISCHI E DI IMPATTI DA GESTIRE

Sovraccarico di lavoro e/o aumento dei turni lavorativi in conseguenza del numero ridotto di lavoratori presenti o riorganizzazione aziendale

Impatti derivanti dall'improvviso cambiamento delle condizioni materiali di prestazione del lavoro per i lavoratori a distanza e le loro famiglie

È possibile consultare la guida dell'**UNICEF sulle policy family-friendly e COVID-19**
www.unicef.org/media/66351/file/Family-friendly-policies-covid-19-guidance-2020.pdf

Impatti che possono derivare dal punto di vista del diritto alla privacy, in seguito all'adozione di nuove tecnologie nel rapporto tra datore di lavoro e dipendenti.

POSSIBILI MISURE DI PREVENZIONE, MITIGAZIONE DI RIMEDIO DA ADOTTARE

Stabilire sistemi di controllo per verificare che i lavoratori non superino l'orario di lavoro legale, che non svolgano turni di lavoro consecutivi, che non siano costretti ad effettuare straordinari non volontari o superiori ai limiti fissati dalla legge, dalla contrattazione collettiva o dai regolamenti interni, e che rispettino il necessario riposo, ecc. Assicurare, inoltre, che tutti gli straordinari siano retribuiti

Adozione di misure volte ad assicurare il rispetto delle norme internazionali; **garanzia dei diritti fondamentali sul lavoro**; prevenzione di altre questioni che si possono porre per i lavoratori (ad es. salvaguardia della salute fisica e mentale dei lavoratori a distanza).

Fare in modo che i **costi di internet** per il lavoro a distanza siano sostenuti dall'azienda e non dai lavoratori a distanza.

Adottare misure per evitare conseguenze negative per la **sicurezza dei dati** e per protocolli informatici che possono derivare dal passaggio ai sistemi di lavoro a distanza di cui lavoratori hanno scarsa familiarità.

Adozione di misure volte a garantire che l'utilizzo di nuove tecnologie (ad es. telecamere di riconoscimento facciale, misurazioni della temperatura, monitoraggio dei lavoratori a distanza) non violino il **diritto alla privacy** o altri diritti fondamentali; verificare che esse non nascondano scopi non dichiarati o che siano prorogate nel tempo senza giustificazione.

L'impatto sul salario e il mantenimento delle relazioni lavorative

TIPOLOGIE DI RISCHI E DI IMPATTI DA GESTIRE

**Rischi collegati all'eventuale
risoluzione o a modifiche
sostanziali del rapporto di
lavoro.**

POSSIBILI MISURE DI PREVENZIONE, MITIGAZIONE DI RIMEDIO DA ADOTTARE

Utilizzare i meccanismi della contrattazione collettiva.

Negoziare modifiche eque e scaglionate dando priorità al mantenimento/recupero del rapporto di lavoro.

Adottare misure volte all'adeguamento dei salari e sviluppare formule di lavoro flessibili e pacchetti retributivi innovativi.

Prestare particolare cura verso i **lavoratori con contratti informali**, i lavoratori **autonomi**, quelli con **contratti temporanei**, ecc.; sulle eventuali ripercussioni sulla loro situazione occupazionale e le conseguenze dal punto di vista della protezione sociale. Adottare misure per prevenire l'aggravamento dell'impatto negativo derivanti da queste situazioni, e le disuguaglianze nell'accesso alla protezione sociale.

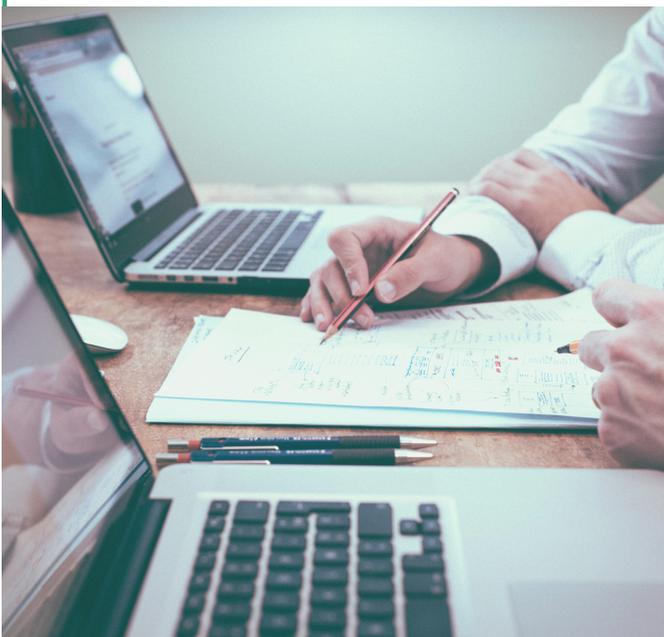


LA PROTEZIONE DEI LAVORATORI

QUADRO DI SINTESI

I **principi generali** in tema di protezione dei lavoratori che l'impresa deve tenere presenti possono essere sintetizzati come segue :

- **Comunicazione in modo appropriato dei risultati della valutazione d'impatto e delle misure adottate.** La comunicazione deve essere effettuata attraverso i canali appropriati per ogni tipologia di destinatario, costruendo per ciascuno appropriati flussi di comunicazione ed evitando approcci generalizzati, e infine utilizzando formati facilmente comprensibili e che tengano in conto le esigenze particolari di specifiche categorie (ad es, persone con disabilità, lavoratori stranieri, ecc.). L'obiettivo è che tutti i lavoratori ricevano e comprendano le informazioni.
- **Adozione delle misure necessarie per integrare eventuali cambiamenti o nuove circostanze** che possano emergere.
- **Definizione dei meccanismi di partecipazione** che consentano ai lavoratori di proporre essi stessi delle misure e/o di contribuire alla adozione e alla esecuzione delle misure adottate dall'azienda.



- **Nomina e formazione del personale responsabile per la gestione delle misure relative a all'impatto dell'epidemia da COVID-19**, secondo criteri di trasparenza ed inclusione, e costruire fiducia con gli altri lavoratori.
- **Attivazione del dialogo con tutti gli attori che possono aiutare a comprendere rischi ed efficacia delle misure da adottare**, ed in particolare sindacati, di altri rappresentanti dei lavoratori, i rappresentanti delle comunità, ecc.

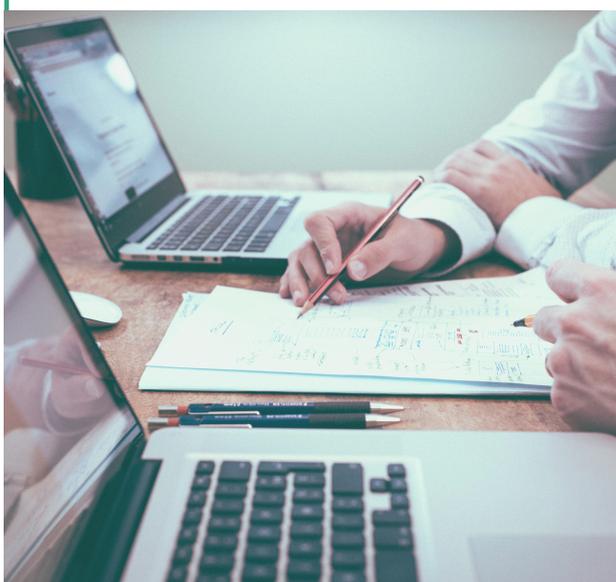
LA PROTEZIONE DEI LAVORATORI

QUADRO DI SINTESI

Esempi di buone prassi

Amazon ha adottato specifiche policy a supporto di clienti, comunità e dipendenti durante l'emergenza COVID-19. Con riferimento ai dipendenti l'azienda ha avviato delle procedure specifiche per la protezione della loro salute e sicurezza all'interno dei siti aziendali. L'azienda ha previsto inoltre incrementi stipendiali per i propri lavoratori (www.aboutamazon.it/nella-comunita/le-iniziative-di-amazon-a-supporto-di-clienti-comunit%C3%A0-e-dipendenti-durante-lemergenza-covid-19 utm_campaign=gw03162020&utm_content=COVID-19_roundup-FR&utm_medium=swm&utm_source=gateway)

In Italia varie aziende che continuano a fornire i propri servizi essenziali hanno deciso di sottoscrivere polizze assicurative per i propri dipendenti. Tra le tante Calzavara, azienda che opera nella fornitura di infrastrutture per l'industria delle telecomunicazioni e che garantisce la manutenzione alle apparecchiature della sala operativa regionale dell'emergenza sanitaria e agli impianti della rete del servizio di emergenza sanitario 118 della Regione Friuli, ha adottato una tale decisione. (www.ilfriuli.it/articolo/economia/calzavara-assicura-i-suoi-dipendenti-per-il-covid-19/4/216994).



Nel settore dell'abbigliamento Adidas ha annunciato che durante l'emergenza da Covid-19 continuerà a corrispondere il salario ai suoi dipendenti. (<https://www-reviewed-com.cdn.ampproject.org/c/s/www.reviewed.com/lifestyle/features/20-retailers-paying-employees-during-the-corona-virus-sephora-nordstrom.amp?fbclid=IwAR3qqzQYuZ8tfOjqxzNy57mYmAl-wLJ1QmCVogzYJmn5bvAYvYJfmDrJj8w>)

LA PROTEZIONE DELLE PERSONE NELLE CATENE DI FORNITURA

Obiettivo di due diligence: Assicurare la protezione della salute e le relazioni sul lavoro dei lavoratori che operano lungo le supply chain

Anche l'impatto negativo che per i lavoratori delle **supply chain** deriva dall'esposizione al COVID-19 e quello che deriva dal rischio di contagio possono essere previsti. Lo stesso dicasi in relazione all'impatto collegati agli eventuali ritardi dei pagamenti ai fornitori, e alla riduzione e alla cessazione di rapporti commerciali con fornitori attivi nelle supply chain.

Le supply chain (o catene di fornitura) sono tipica espressione dei processi di globalizzazione: esse configurano un modello organizzativo che si fonda sulla frammentazione del processo produttivo in singole fasi, allocate in imprese diverse che operano in tutto il mondo.

Il caso più noto è l'**iPhone** della Apple, a cui contribuiscono la sudcoreana Samsung, la tedesca Infineon, per finire con l'assemblaggio della cinese Foxconn.

Anche le **biciclette** si producono così: Bianchi, antica impresa italiana, cura il design e la prototipizzazione. Le singole parti vengono poi assemblate in Cina e a Taiwan, utilizzando altre parti e componenti prodotte in Italia stessa, in Cina, Giappone e Malesia.



L'emergenza del COVID-19 ha portato all'attenzione dell'opinione pubblica di tutto il mondo il problema della necessità di **riorganizzare e 'umanizzare'** le catene di fornitura globali, e delle sfide tecniche, ambientali, umane ed economiche connesse a tale cambio di paradigma.

In effetti, i principali rischi per i diritti umani derivanti dall'emergenza da COVID-19 all'interno delle catene di fornitura globali provengono dal fatto che le imprese, a causa della crisi e dell'esigenza di contenere i costi, possono essere costrette a **diminuire gli ordinativi** ai fornitori, **cancellarli**, o addirittura **rinvviare i pagamenti**.

Tali eventi possono aggiungersi ad altri impatti che i fornitori possono subire in conseguenza del COVID-19. Tutto ciò può comportare la chiusura delle attività di produzione e condurre quindi alla **perdita del lavoro per i lavoratori delle supply chain**. Questi lavoratori che già hanno scarsa tutela sociale, possono vedersi ridotti, o eliminati, i pagamenti, con un aggravamento della loro situazione di vulnerabilità.

IL RUOLO DEL DIRITTO DEI CONTRATTI INTERNAZIONALI

I rischi di impatto sui diritti umani sono agevolati dalle norme che si applicano ai **contratti internazionali**.

In effetti, spesso i **contratti di somministrazione di prodotti o servizio** conclusi con fornitori lungo le supply chain contengono delle clausole che riconoscono all'impresa committente il **diritto di recedere dal contratto**. Tale diritto può essere esercitato, indipendentemente da eventuali inadempimenti della controparte, per semplice il verificarsi di certe condizioni oppure perché il committente così ha deciso!

Ciò può avere un **impatto diretto sui lavoratori lungo la catena di fornitura, inclusa la perdita di posti di lavoro**. Ad esempio in seguito all'emergenza da COVID-19 le imprese dei Paesi europei hanno iniziato a ridurre, o tagliare del tutto, alcune commesse presso fornitori situati in paesi come il Vietnam, la Cambogia, le Filippine, il Bangladesh o lo Sri Lanka.

In tali situazioni l'impresa deve cercare di **identificare i fornitori** della catena di fornitura che possono essere **più vulnerabili** alla luce dell'emergenza da COVID-19.

A tal fine occorre prendere in considerazione le **caratteristiche dei prodotti o dei servizi** oggetto del contratto di somministrazione, il **Paese in cui operano i fornitori**, il **quadro normativo locale** in materia di lavoro, quello relativo al sistema di protezione sociale, l'adozione o meno di misure di sicurezza adottate dai partner commerciali.

L'impresa deve concentrare i propri sforzi sulla salvaguardia della salute dei lavoratori e sulla conservazione delle relazioni lavorative.

**Identificare i
fornitori
maggiormente
vulnerabili**

Le pagine che seguono presentano alcune tipologie di potenziali impatti negativi riguardanti le supply chain e le relative misure di prevenzione, mitigazione e rimedio

L'impatto derivante dall'esposizione al virus e al rischio di contagio

TIPOLOGIE DI RISCHI E DI IMPATTI DA GESTIRE

Impatti sulla salute dei lavoratori delle supply chain derivanti dall'esposizione al virus e dal rischio di contagio

POSSIBILI MISURE DI PREVENZIONE, MITIGAZIONE DI RIMEDIO DA ADOTTARE

Condivisione con i fornitori delle misure adottate per i dipendenti dell'impresa.

Attivazione di canali di comunicazione con i fornitori per ottenere informazioni e per comprendere la loro situazione e il loro approccio alla gestione del rischio derivante da COVID-19.

Analisi delle misure adottate dai fornitori per la protezione dei lavoratori (ad es., livello di rispetto degli obblighi fissati dalle autorità nazionali in materia di distanziamento sociale e sicurezza nelle fabbriche, mantenimento del salario e riconoscimento di altri benefit per i lavoratori malati e per quelli che non possono lavorare a causa della sospensione delle attività) e, ove possibile, collaborazione con i fornitori per il miglioramento di queste misure

Impatto derivante dalle politiche dell'impresa sugli acquisti e da altre decisioni aziendali

TIPOLOGIE DI RISCHI E DI IMPATTI DA GESTIRE

Mantenimento dei pagamenti

Analisi dei profili di criticità per i fornitori e definizione di un **piano di pagamento flessibile** per venire incontro alle loro esigenze. L'impresa può prevedere ad es. pagamenti anticipati ai fornitori al fine di agevolare il loro flusso di cassa.

Interruzione/rallentamento/riduzione o cessazione del rapporto commerciale con i fornitori.

Revisione, alla luce della valutazione d'impatto, delle politiche e prassi di acquisto (in termini di tempi di consegna, prezzi, tariffe, ecc.). Eliminazione di eventuali penali contrattuali applicabili al contratto di fornitura. Adattamento degli ordini per **consentire ai fornitori la flessibilità necessaria** per evitare impatti negativi sui diritti dei loro lavoratori (ad es. obblighi di lavoro straordinario, turni consecutivi, ecc.) Riconoscimento di un certo livello di flessibilità rispetto ai termini contrattuali concordati. **Mantenimento delle relazioni commerciali con i fornitori maggiormente vulnerabili.**

LA PROTEZIONE DELLE PERSONE NELLE CATENE DI FORNITURA

QUADRO DI SINTESI

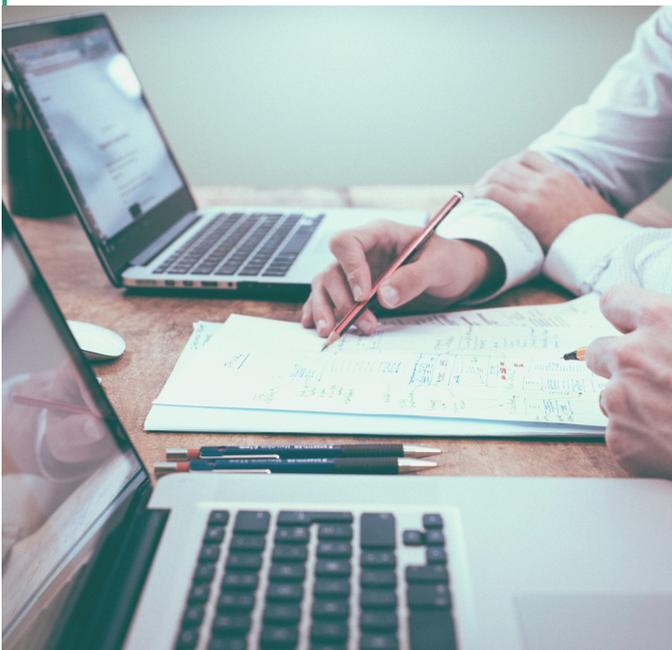
I **principi generali** che l'impresa deve tenere presente con riferimento alle relazioni con i fornitori lungo le supply chain, possono essere sintetizzati come segue:

Nomina di un responsabile per la gestione delle misure riguardanti l'impatto da COVID-19 lungo le supply chain.

Creazione di canali di comunicazione attiva tendenti a favorire la flessibilità, la negoziazione proattiva (non reattiva) e la costruzione di accordi con i fornitori.

Avvio di collaborazione con i partner e le iniziative intersettoriali per sviluppare soluzioni comuni.

Valutazione dell'impatto sulla catena di fornitura delle decisioni misure in conseguenza dell'emergenza da COVID-19; adozione di un approccio flessibile basato sull'evoluzione degli eventi e sulle esigenze dei fornitori; attribuzione di priorità alle esigenze dei fornitori.



LA PROTEZIONE DELLE PERSONE NELLE CATENE DI FORNITURA

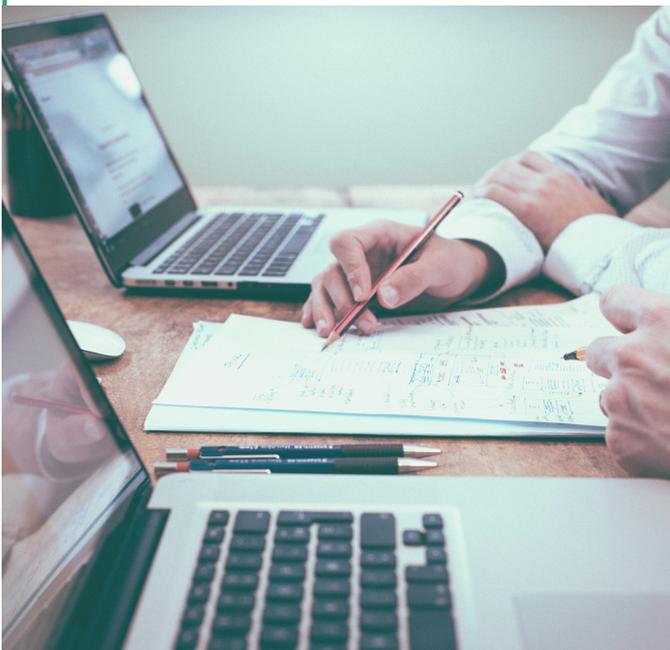
QUADRO DI SINTESI

Esempi di buone prassi

La Pfizer e la Pfizer Foundation hanno deciso di sostenere con una serie di donazioni gli sforzi dei partner globali dell'impresa che hanno spedito forniture agli ospedali in Cina (www.investors.pfizer.com/investor-news/press-release-details/2020/Pfizer-and-The-Pfizer-Foundation-Donate-40-Million-in-Charitable-Grants-Expand-Product-Access-and-Mobilize-Colleagues-to-Combat-COVID-19-Pandemic/default.aspx.)

L'Unilever ha predisposto un sistema di pagamento anticipato e di credito per i fornitori di piccole e medie dimensioni più vulnerabili, in modo da aiutarli dal punto di vista della liquidità finanziaria (www.unilever.com/news/press-releases/2020/helping-to-protect-lives-and-livelihoods-from-the-covid-19-pandemic.html).

Électricité de France (EDF) ha deciso di accelerare il regolamento delle fatture nei confronti dei suoi fornitori rispetto alla scadenza contrattuale di 60 giorni. (www.edf.fr/en/the-edf-group/dedicated-sections/journalists/all-press-releases/the-edf-group-united-in-its-determination-to-tackle-the-public-health-crisis)



La Palette Rouge, azienda leader del settore noleggio pallet, ha adottato delle misure precauzionali per il COVID-19, tra cui, tra l'altro, la fornitura di istruzioni specifiche per la salute e la sicurezza dei dipendenti e di tutti i fornitori (centri di assistenza, produttori di pallet e trasportatori) sulla base delle linee guida dell'Organizzazione mondiale della sanità (OMS). (www.lpr.eu/it)

LA PROTEZIONE DI CLIENTI E UTENTI

Obiettivo di due diligence: prevenire il rischio di impatto negativo dei prodotti e dei servizi dell'impresa sui diritti di clienti e di utenti

Anche i **clienti** dell'impresa e **gli utenti** dei suoi prodotti e servizi possono ricevere un impatto negativo sui loro diritti in conseguenza dell'emergenza del COVID-19. Ebbene anche siffatto impatto può essere anticipato ed oggetto di misure preventive, di mitigazione, e se del caso di rimedio, da parte dell'impresa. Fattispecie problematiche sono rappresentate in via esemplificativa dalla '**continuazione**' della produzione aziendale (ad es. nei settori c.d. 'essenziali') oppure dalla '**digitalizzazione**' dei servizi e prodotti dell'impresa.

Alle imprese spetta il compito di prendere in considerazione l'adeguamento dei propri prodotti, dei propri servizi, o della propria organizzazione aziendale (sia fisica che virtuale) ai rischi che il COVID-19 pone per i propri clienti ed utenti. Misure specifiche sono richieste all'impresa per evitare l'impatto negativo nei confronti di **categorie di utenti particolarmente vulnerabili** come ad esempio anziani e persone con disabilità o altri gruppi a rischio.



L'emergenza da COVID-19 ha generato una dipendenza ancora maggiore dalla tecnologia digitale in tutti i settori. Nel momento in cui decide di utilizzare tali tecnologie per i propri servizi e per la propria produzione, l'impresa deve prestare particolare attenzione ai rischi connessi al **digital divide** ed in particolare ai problemi di accesso che possono determinarsi per particolari categorie, come gli anziani e le persone con disabilità.



Nel settore dell'ICT ad esempio, alcuni paesi hanno iniziato ad utilizzare i **Big Data** ed il **machine learning** per monitorare la pandemia nella popolazione.

Le imprese devono vigilare con la necessaria diligenza su tutte le potenziali violazioni dei diritti fondamentali, come il diritto alla privacy, che possono essere causate dall'adozione di queste strategie nella lotta al COVID-19.

Ancora, qualora l'impresa, per rispondere all'emergenza da COVID-19, sia costretta a **ridurre la capacità produttiva**, deve stabilire **a quali prodotti occorre dare priorità** in modo da proteggere i **diritti dei clienti** e **degli utenti**.

Va ricordato, in effetti, che l'impresa può essere esposta ad **azioni per l'accertamento della responsabilità da illecito** e la condanna al risarcimento del danno (ad es nel caso di inadempienza contrattuale), quando con le sue azioni o con le sue omissioni causi perdite o danni ai clienti o agli utenti.

In particolare l'impresa deve prendere in considerazione che, a seconda delle normative nazionali, essa può essere destinataria di **azioni di collettive**, a seconda della giurisdizione, quando sono in gioco i diritti di gruppi di individui.

Legge 12 aprile 2019 recante «Disposizioni in materia di azione di classe»

In Italia il 19 aprile 2020 è entrata in vigore della legge n.

31 del 12 aprile 2019 che ha introdotto l'istituto della class action. In base a tale normativa organizzazioni o associazioni senza scopo di lucro, o singoli componenti dei gruppi lesi potranno presentare davanti ai tribunali civili italiani azioni collettive per l'accertamento della responsabilità per illecito e la condanna al risarcimento del danno commessi eventualmente dalle imprese.

**Dare priorità ai
diritti di clienti
ed utenti per
evitare di
esporre
l'impresa ad
azioni di classe**

Le pagine che seguono presentano alcune tipologie di potenziali impatti negativi riguardanti clienti ed utenti e le relative misure di prevenzione, mitigazione e rimedio

L'impatto derivante dall'esposizione al virus e al rischio di contagio

TIPOLOGIE DI RISCHI E DI IMPATTI DA GESTIRE

Rischio di contagio per i clienti derivanti da distribuzione consegna oppure dal consumo dei prodotti e/o servizi dell'impresa

POSSIBILI MISURE DI PREVENZIONE, MITIGAZIONE DI RIMEDIO DA ADOTTARE

Definizione dei protocolli interni per l'**adeguamento ai nuovi requisiti richiesti dal quadro regolamentare nazionale e locale**

Adozione delle misure per garantire che l'impresa sia al corrente delle novità normative che possono condizionarne le operazioni in ogni fase del processo di contenimento dei virus.

Queste misure sono particolarmente importanti per le aziende che lavorano in settori c.d. 'essenziali' come quelle del settore sanitario, assistenziale ecc., che sono autorizzate a continuare le proprie attività.

Impatto derivante dalla fornitura di servizi digitali

TIPOLOGIE DI RISCHI E DI IMPATTI DA GESTIRE

Difficoltà dei clienti e degli utenti di accesso a nuovi servizi digitali a causa di: a) mancanza di connessione digitale; b) mancanza di alfabetizzazione digitale; c) disabilità.

Rischio per la protezione dei dati (fuga/perdita di dati) e altri diritti digitali di clienti e utenti, derivanti dal lavoro a distanza.

Rischio per la protezione dei dati personali dei clienti/utenti, derivante dalla rapida diffusione (casomai con limitata valutazione dei potenziali impatti) di nuove tecnologie di comunicazione digitale.

POSSIBILI MISURE DI PREVENZIONE, MITIGAZIONE DI RIMEDIO DA ADOTTARE

Valutazione dell'impatto potenziale che i prodotti e servizi creati a seguito dell'emergenza da COVID-19 possono determinare sui diritti degli individui, in particolare dei **gruppi vulnerabili**; individuazione dei gruppi vulnerabili in relazione a ciascun prodotto. Effettuare tale analisi d'impatto in ogni paese in cui l'impresa opera (verificare il rischio locale).

Avvio di **campagne di prevenzione** rivolte ai lavoratori e ai clienti/utenti per aumentare il loro livello di consapevolezza e le misure di protezione.
Investimenti nelle **reti virtuali private (VPN)** in modo da connettere in modo sicuro siti interni all'azienda stessa dislocati sul territorio

Effettuazione di **analisi delle vulnerabilità** per garantire che le nuove applicazioni mobili, le tecnologie e gli strumenti digitali non violino diritti fondamentali, come il diritto alla privacy e altri diritti digitali, e non nascondano funzionalità di acquisizione dati ingiustificate.

L'impatto derivante dalla continuazione della fornitura di servizi e prodotti

TIPOLOGIE DI RISCHI E DI IMPATTI DA GESTIRE

Impatto collegato alla continuazione della fornitura dei servizi dell'impresa (ad es. i c.d. 'servizi essenziali').

POSSIBILI MISURE DI PREVENZIONE, MITIGAZIONE DI RIMEDIO DA ADOTTARE

Al di là delle misure che spettano alle autorità pubbliche, l'impresa potrebbe dover **rimodulare la fornitura di servizi di base** (ad es., gas, acqua, elettricità, internet, cibo) per **consentire un accesso sicuro e adeguato** alle persone, in particolare a quelle a rischio o più vulnerabili.

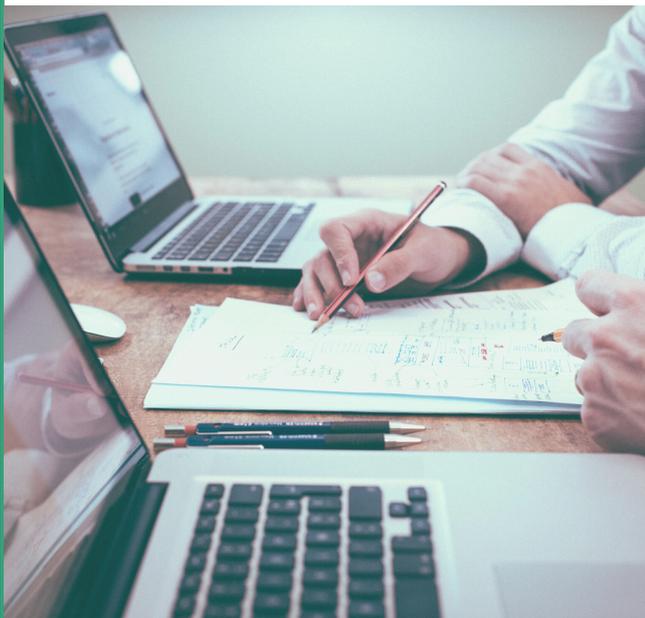


LA PROTEZIONE DI CLIENTI ED UTENTI

QUADRO DI SINTESI

I **principi generali** che l'impresa deve tenere presente con riferimento alle relazioni tra impresa, clienti ed utenti, possono essere sintetizzati come segue:

- **Nomina di un responsabile interno dell'adeguamento dei prodotti e servizi** dell'impresa in base all'evoluzione del quadro operativo nazionale e locale.
- **Valutare l'impatto sulla protezione dei dati** che può derivare dall'adozione di nuove tecnologie.
- **Collaborare strettamente con i partner del settore e le iniziative intersettoriali** per rispondere alle sfide senza ritardi e nei limiti delle capacità dell'impresa.
- **Individuare le modalità di supporto di clienti ed utenti** dell'impresa con soluzioni proattive e flessibili, ritagliate su misura delle loro esigenze, in particolare di quelle dei **gruppi vulnerabili**. Adottare flessibilità nell'approccio all'evoluzione degli eventi e alle esigenze dei clienti.
- **Valutare gli impatti che le decisioni prese dall'impresa** in conseguenza di COVID-19 possono avere sui clienti e sugli utenti di prodotti e servizi.



LA PROTEZIONE DI CLIENTI ED UTENTI

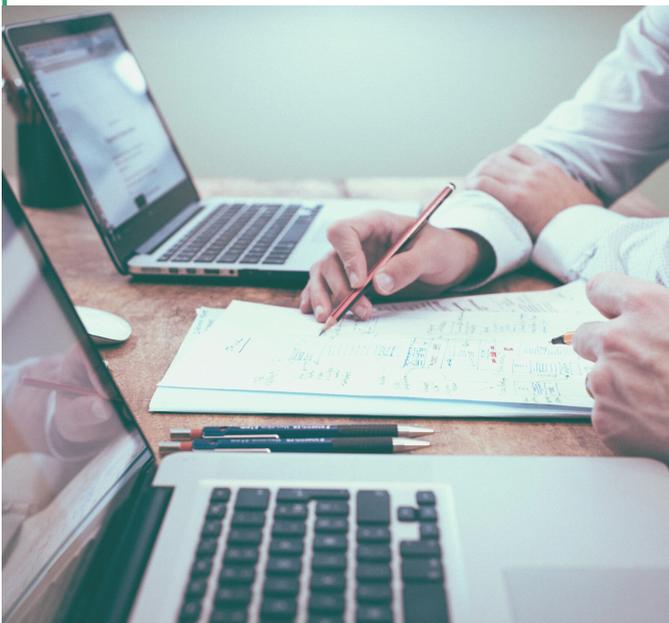
QUADRO DI SINTESI

Esempi di buone prassi

Nel settore dell'abbigliamento sportivo la Di-bi, azienda di Besozzo ha deciso di utilizzare il proprio know-how alla base della produzione di abbigliamento tecnico per lo sport e il canottaggio, per produrre una mascherina protettiva in grado di bloccare le particelle di saliva.

Nel settore bancario/finanziario, il Gruppo Crédit Agricole ha riconosciuto per tutti i titolari di mutuo l'accesso alla sospensione della quota capitale delle rate del mutuo per 6 mesi, con possibilità di proroga in relazione alla durata dell'emergenza, come misura integrativa a quelle previste dai provvedimenti italiani anti-crisi, ad es. Il Decreto Legge "Cura Italia" (v. www.credit-agricole.it/caring-corona-virus/sostegno-alle-famiglie).

L'azienda automobilistica italiana Ferrari ha annunciato di aver iniziato una nuova produzione nello stabilimento di Maranello per realizzare, sfruttando la tecnologia sviluppata per la costruzione delle automobili da competizione, le valvole per i respiratori polmonari e i raccordi per le maschere di protezione (v. www.corporate.ferrari.com/en/ferrari-continues-its-efforts-fight-covid-19-pandemic)



RIFLESSIONI CONCLUSIVE SULL'IMPLEMENTAZIONE DI PROCESSI DI DUE DILIGENCE IN MATERIA DI DIRITTI UMANI CON RIGUARDO ALLA CRISI DA COVID-19

Condurre l'approccio dell'impresa all'emergenza da COVID-19 sotto forma di un esercizio di due diligence sui diritti umani, documentandolo e facendo tesoro delle lezioni apprese, contribuisce a mitigare i rischi operativi futuri, sia interni, sia esterni. Ciò consente all'impresa di:

- **Apprendere** dalle eventuali vulnerabilità rivelate ed adottare le necessarie modifiche al processo di due diligence e alle policy interne;
- **Revisionare le procedure di valutazione d'impatto** e incorporare nella mappa dei rischi indicatori che possono aiutare l'impresa ad essere preparata ad affrontare crisi future;
- **Valutare le proprie capacità e competenze** per fare fronte a nuove crisi e concepire ed attuare specifiche misure di prevenzione, mitigazione e risanamento;
- Quando si riattivano o si iniziano rapporti commerciali con i fornitori, è opportuno che l'impresa esamini attentamente le criticità per i fornitori, analizzi l'impatto che la crisi può avere causato o possa ancora causare nei diversi paesi in cui l'impresa opera, e provveda ad **adeguare le politiche di acquisto aziendali e le clausole contrattuali con i fornitori**;
- Attivare **il meccanismo aziendale di rimedi** quando l'impresa abbia causato o contribuito a causare degli impatti negativi..

**Apprendimento organizzativo,
Capacità di anticipazione e
Resilienza**

RIFLESSIONI CONCLUSIVE SULL'IMPLEMENTAZIONE DI PROCESSI DI DUE DILIGENCE IN MATERIA DI DIRITTI UMANI CON RIGUARDO ALLA CRISI DA COVID-19

In generale, l'esercizio della due diligence aziendale sui diritti umani è uno strumento per consentire all'impresa di **rafforzare i legami con i lavoratori, i partner commerciali lungo tutta la catena di fornitura e con i clienti.**

Nel contesto di una crisi come quella del COVID-19 l'esercizio della due diligence dimostra la capacità dell'impresa di attivare la responsabilità di rispettare i diritti umani anche in situazioni caratterizzate da crisi di vasta portata con gravi conseguenze sui diritti degli individui.

L'adozione di azioni, di policy e di processi chiari relativi alle sfide che l'impresa deve affrontare, può rappresentare **uno strumento concreto per il contenimento della pandemia**, ma anche una testimonianza pratica del fatto che l'impresa rispetta i diritti umani di tutte le persone coinvolte nelle sue attività anche durante un periodo di estrema incertezza e vulnerabilità.

In conclusione, agendo secondo tali logiche, l'impresa può aiutare la società a rispondere alle conseguenze economiche della crisi da pandemia, ad evitare ulteriori danni, e a contribuire a una più rapida ripresa economica



COVID-19 IMPRESE E DIRITTI UMANI

Questa Guida è stata realizzata nell'ambito delle attività del Progetto Corporate human rights & environmental due diligence e la promozione della COrporate REsponsibility (CO.RE).

Dott. Marco Fasciglione
m.fasciglione@iriss.cnr.it

Istituto di Ricerca su Innovazione e Servizi per lo Sviluppo
Consiglio Nazionale delle Ricerche,
Via Guglielmo Sanfelice, 8 – 80134, Napoli

