

BE A CHANGE MAKER!

Percorso gratuito
formativo-capacitante su
GIUSTIZIA SOCIALE
E AMBIENTALE
E FILIERE PRODUTTIVE
SOSTENIBILI



#GreenerFuture





Agenda

WeWorld

- Chi siamo, dove siamo e cosa facciamo
- Educazione alla Cittadinanza Globale e Sensibilizzazione
- Opportunità per giovani

Be A Change Maker

- Edizione #GreenerFuture
- Il percorso

Presentazioni reciproche

- Autovalutazione iniziale
- Giro di parola

Lucia Imbriaco
Project Manager
Comunicazione e Programmi Europa e Italia
educazione@weworld.it

1. WeWorld oggi



«Da oltre 50 anni lavoriamo per garantire i diritti di donne, bambine e bambini in 27 Paesi nel mondo, compresa l'Italia.

Vogliamo un mondo migliore in cui tutti abbiano uguali opportunità e diritti, accesso alle risorse, alla salute, all'istruzione e a un lavoro degno.

Un mondo in cui l'ambiente sia un bene comune rispettato e difeso; in cui la guerra, la violenza e lo sfruttamento siano banditi. Un mondo, terra di tutti, in cui nessuno sia escluso.»

Fonte: [WeWorld mission and vision](#)

WeWorld oggi



Il nostro 2022 in numeri

Paesi in cui operiamo

27

Donne e bambine/i beneficiarie/i dei nostri progetti

72%

Progetti realizzati
In Italia ed Europa 34
Nel mondo 131

165

Progetti di Emergenza

55

Progetti di Sviluppo

94

Progetti di Educazione alla cittadinanza globale e sensibilizzazione

16



WeWorld in numeri
dal [Bilancio Sociale](#) del 2022.

WeWorld oggi

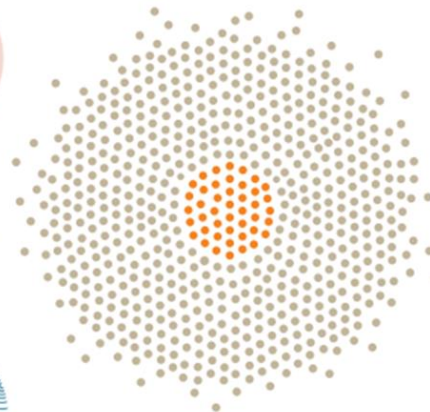


| | | | |
|--|--|--|---|
| | | | |
| ACQUA | CAMBIAMENTO CLIMATICO | DIRITTI E PARITÀ DI GENERE | EDUCAZIONE |
| Brasile Burundi Haiti Kenya Libano Libia Moldavia Palestina Siria | Bolivia Ecuador Kenya Mozambico Nicaragua Palestina Perù Siria | Benin Brasile Italia Haiti Kenya Nicaragua Palestina Perù Tanzania Thailandia | Benin Brasile Cambogia Italia Kenya Mali Moldavia Mozambico Nicaragua Palestina Perù Siria Tanzania |
| | | | |
| FAME ZERO | HUMAN MOBILITY | SALUTE | EDUCAZIONE ALLA CITTADINANZA GLOBALE E SENSIBILIZZAZIONE |
| Afghanistan Burkina Faso Burundi Haiti Libano Kenya Mali Moldavia Mozambico Nicaragua Niger Palestina | Ecuador Italia Mali Moldavia Mozambico Palestina Perù Siria Tunisia Ucraina | Benin Bolivia Burundi Cuba Kenya Libano Moldavia Palestina Repubblica Democratica del Congo Ucraina | Europa Italia |

Beneficiari diretti
10.089.409



Beneficiari indiretti
54.485.899



Persone coinvolte dalle iniziative di sensibilizzazione, advocacy e comunicazione in Italia & Europa

15.165.647

WeWorld in numeri
dal [Bilancio Sociale](#) del
2022.

WeWorld oggi - Il lavoro dell'Area Comunicazione e Programmi Europa e Italia



WeWorld in numeri dal [Bilancio Sociale](#) del 2022.

Educazione alla Cittadinanza Globale



Educazione: il processo attraverso il quale vengono trasmessi gli abiti culturali di un gruppo più o meno ampio della società.

Cittadinanza: condizione di appartenenza di un individuo ad uno Stato, con i diritti e i doveri che tale relazione comporta

Globale: Che appartiene o si estende a tutto il mondo



Fonte: Definizioni prese dal dizionario Treccani online

Educazione alla Cittadinanza Globale

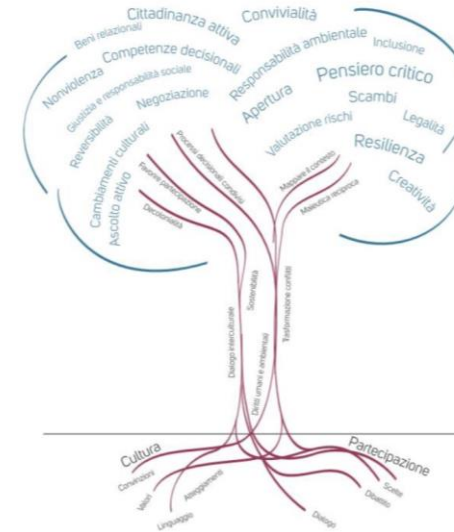


UNESCO: «Un processo formativo che induce le persone ad **impegnarsi per attivare il cambiamento** nelle strutture sociali, culturali, politiche ed economiche che influenzano le loro vite»

– **Educazione come azione trasformativa**

Strategia Italiana ECG: «Processo formativo chiamato a favorire la consapevolezza e la comprensione critica delle dinamiche e dei processi di interdipendenza, sulla base di **tre dimensioni principali dell'apprendimento**:

- Cognitiva (**comprensione critica**);
- Socio-emotiva (**senso di appartenenza e solidarietà**);
- Comportamentale (**azione per il cambiamento**)».



Educazione alla Cittadinanza Globale



Un percorso di apprendimento lungo tutto l'arco della vita e in tutti i contesti sociali”:

- Educazione formale
- Educazione non formale
- Educazione informale
- Informazione e sensibilizzazione

Formare cittadine e cittadini consapevoli delle dinamiche globali, renderli **protagonisti della costruzione di un mondo più giusto** e sostenibile e dell'esercizio dei propri **diritti** e delle proprie **responsabilità** verso gli altri



WeWorld oggi: la nostra azioni con e per e giovani



Percorsi formativi e workshops

Spazi di dialogo, partecipazione e advocacy

Bandi per l'attivismo giovanile

Partecipazione a campagne

Partecipazione attiva ai festival

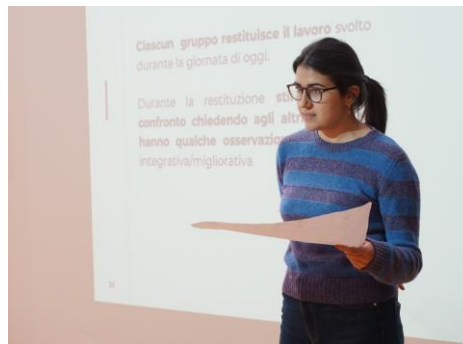


WeWorld oggi: la nostra azioni con e per e giovani



Be A Change Maker

- Un format alla sua terza edizione : finora quasi 80 giovani coinvoltə in modo continuativo
- Percorso formativo gratuito capacitante sui temi della giustizia sociale e ambientale
- Incontri formativi teorico-laboratoriali con expertə del settore
- Un'occasione di conoscenza reciproca e di network
- Accesso a una serie di opportunità nazionali e internazionali di WeWorld



<https://www.weworld.it/news-e-storie/news/be-a-change-maker-giovani-attivisti-motori-di-cambiamento>

<https://www.weworld.it/news-e-storie/news/be-a-change-maker-giovani-partecipazione-e-cambiamento>

Be A Change Maker III Edizione #Greener Future



[Il progetto GreenerFuture](#) - Occupazione verde e iniziative giovanili: un'opportunità per costruire un futuro più sostenibile

1. [Mappatura](#) dell'occupazione sociale e delle iniziative imprenditoriali sociali e sostenibili in Europa
2. [Formazioni e incontri](#) per rafforzare le capacità delle organizzazioni che lavorano con e giovani e altri attori chiave per sostenere l'occupazione
3. **Formazione per giovani** per accrescere conoscenze teoriche e competenze tecniche, professionali e trasversali legate all'attivismo giovanile per la giustizia sociale e ambientale



#GreenerFuture



Funded by
the European Union

Be A Change Maker III Edizione #Greener Future



Alcuni risultati emersi dal progetto Greener Future

- Urgenza della sostenibilità
- Ruolo cruciale dell'educazione e della formazione
- L'importanza della collaborazione tra scuola, istituzioni e aziende
- L'importanza di potenziare le soft skills insieme a un pensiero orientato a una visione sistemica delle sfide globali
- L'importanza di un approccio integrato
- Sfide nel mercato del lavoro per le nuove generazioni



#GreenerFuture



Funded by
the European Union

Be A Change Maker III Edizione #Greener Future



- 5 incontri teorico-laboratoriali capacitanti
- 30 giovanə
- 11 esperti tematicə, pratiche d'impresa, facilitatorə
- Attestato di partecipazione
- 1 incontro a Bruxelles e altre opportunità



Be A Change Maker III Edizione #Greener Future



Focus tematici:

- ✓ imprese e diritti umani
- ✓ filiere produttive sostenibili
- ✓ imprenditorialità e occupabilità sostenibili e giuste
- ✓ caso studio filiera agroalimentare e filiera tessile

Obiettivi di apprendimento:

- ✓ acquisire e rafforzare conoscenze sui temi della giustizia sociale e ambientale
- ✓ promozione di competenze per lo sviluppo di iniziative sociali e sostenibili
- ✓ rafforzare legami e capacità di networking



#GreenerFuture



Funded by
the European Union

Be A Change Maker III Edizione #Greener Future



IL PROGRAMMA

Sabato 20 gennaio 2024, ore 10.00 – 13.30
Imprese e diritti umani per un futuro più sostenibile

Sabato 3 febbraio 2024, ore 10.00 – 16.00
Le filiere produttive dell'industria agroalimentare

Sabato 17 febbraio 2024, ore 10.00 – 16.00
Le filiere produttive dell'industria tessile

Sabato 2 marzo 2024, ore 10.00 – 16.00
Laboratorio di sviluppo di iniziative sociali e sostenibili

Sabato 23 marzo 2024, ore 10.00 – 16.00
Debriefing e Storytelling: come raccontarsi e comunicare la propria iniziativa



Be A Change Maker III Edizione #Greener Future



LE OPPORTUNITÀ

1. Incontro a Bruxelles, 12 – 14 marzo 2024

8 giovani dai 4 paesi partner del progetto #GreenerFuture

2 portavoci di Be A Change Maker parteciperanno all'evento finale di #GreenerFuture per presentare a organizzazioni della società civile e policy makers attivi a livello europeo le iniziative sociali e sostenibili elaborate



#GreenerFuture



Funded by
the European Union

Be A Change Maker III Edizione #Greener Future



LE OPPORTUNITÀ

1. Bando del [Servizio Civile Universale](#) presso WeWorld Bologna o Milano, un'opportunità insieme formativa e lavorativa della durata di 12 mesi. **Scadenza 15 Febbraio.**
2. [Tirocinio extracurricolare](#) presso WeWorld Bologna, marzo - agosto 2024. **Scadenza 31 gennaio.**
3. [Youth Video Challenge #PeopleOfTheFuture](#) una competizione video a tema sostenibilità, in palio un kit da videomaker e la partecipazione ad uno Youth Activism Camp in Portogallo il prossimo aprile. **Scadenza 31 gennaio.**
4. [Training gratuito di storytelling digitale/ per giovani influencers](#) su giustizia climatica, la parità di genere e l'inclusione. **Scadenza 31 gennaio.**
5. [WeWorld Festival](#) 17-19 maggio, Base di Milano «*Portiamo al centro chi è ai margini*»
6. E molto altro..



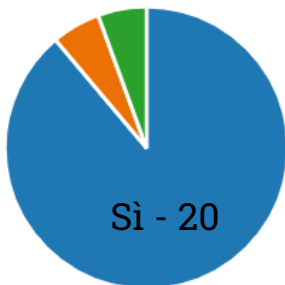
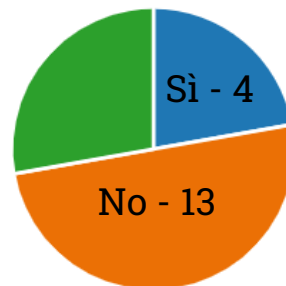
Domande?

Analisi dell'autovalutazione iniziale



Rispondenti - 23

Conosci la Direttiva Europea sul dovere di diligenza delle imprese in materia di diritti umani e ambiente (*Corporate Human Rights Due Diligence* o *Corporate Sustainability Due Diligence Directive*)?



Conosci il fenomeno del caporalato?

A tuo avviso, quali sono le caratteristiche fondamentali che dovrebbe avere una filiera produttiva per essere sostenibile?



Analisi dell'autovalutazione iniziale

Aspettative sulla componente teorica



Visione più approfondita dei temi

Conoscere i principi della sostenibilità ambientale

Conoscere un gruppo con interessi simili

Come divulgare temi complessi

Come affacciarsi al mercato del lavoro

Sguardo globale sulle catene del lavoro e i legami con la dimensione locale

Funzionamento filiere produttive in esame

Conoscenza sull'avvio di un'impresa & il suo percorso per la sostenibilità

Funzionamento ed efficacia della Due Diligence di impresa

Conoscere approfonditamente per individuare criticità e immaginare alternative

Conoscenza dei diritti dei lavoratori e delle lavoratrici

Analisi dell'autovalutazione iniziale



Aspettative sulla componente laboratoriale

Scambiare idee
e metterle in
pratica

Imparare a progettare
un'iniziativa sostenibile
per ottenere risultati
tangibili

Applicare nella pratica
le conoscenze attraverso
simulazioni

Competenze
professionali per
analizzare
problematiche sociali
e ambientali

Il ruolo dei
cittadini nelle filiere
globali

Competenze per
ideazione e
organizzazione di
evento o attività
imprenditoriale

Come posso
promuovere la
sostenibilità a livello
individuale o collettivo

Capacità di strutturare delle idee,
lavorare in gruppo e comunicare

Cooperazione e
acquisizione di
soft skills

Creare una
comunità

Come strutturare
laboratori
efficaci

Presentazioni reciproche

Un giro di parola



Nome

Dove vivo

Cosa faccio

Cosa mi piace fare



Vi ringrazio per l'ascolto e la condivisione

Per contattarci scrivi a educazione@weworld.it

E ora

Margherita Romanelli, WeWorld

Due Diligence d'Impresa su diritti umani e ambientali: prospettive europee e globali

Francesca Bongiovanni, Avanzi: Sostenibilità per Azioni

L'Osservatorio Italiano Imprese e Diritti Umani

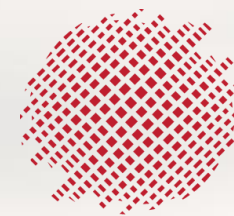
a

a|change

Osservatorio Italiano Imprese e Diritti Umani

L'attenzione ai diritti umani da parte delle grandi realtà nazionali.

Bologna | 20 Gennaio 2024



avanzi
SOSTENIBILITÀ PER AZIONI

L'OSSERVATORIO ITALIANO IMPRESE E DIRITTI UMANI



Osservatorio
Italiano
Imprese e
Diritti Umani



Obiettivo

aumentare il livello di attenzione delle imprese italiane sul tema e favorire la diffusione di buone pratiche

L'iniziativa agisce su più piani:

RICERCA

**FORMAZIONE E
CAPACITY BUILDING**

**NETWORKING E
SCAMBIO**

**DIALOGO
MULTISTAKEHOLDER**

LE IMPRESE ANALIZZATE



Energia e utility

A2A

Elettricità

Enel

Elettricità

ENI

Petrolio, gas e carbone

HERA

Gas, acqua e multiutility

Italgas

Gas, acqua e multiutility

Saipem

Petrolio, gas e carbone

Snam

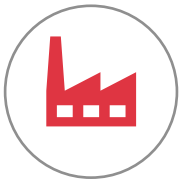
Petrolio, gas e carbone

Tenaris

Petrolio, gas e carbone

Terna

Elettricità



Ingegneria, trasporti e servizi industriali

Atlantia

Trasporto industriale

CNH Industrial

Ingegneria industriale

Interpump Group

Ingegneria industriale

Iveco Group

Trasporto industriale

Nexi

Servizi industriali
di supporto



Telecomunicazioni

Inwit

Servizi di telecomunicazioni

Telecom Italia

Servizi di telecomunicazioni

LE IMPRESE ANALIZZATE



Automobili e componentistica

Ferrari

Automobili e componentistica

Pirelli & C.

Automobili e componentistica

Stellantis

Automobili e componentistica



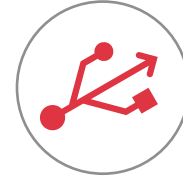
Apparecchiature elettromedicali

Amplifon

Apparecchiature e servizi medicali

Diasorin

Apparecchiature e servizi medicali



Tecnologie

Leonardo

Aerospaziali e difesa

STMicroelectronics

Hardware e apparecchiature tecnologiche



Altre

Recordati

Farmaceutici
e biotecnologie

Prysmian

Apparecchiature
Elettroniche ed elettriche

Campari

Bevande

Moncler

Beni per la persona

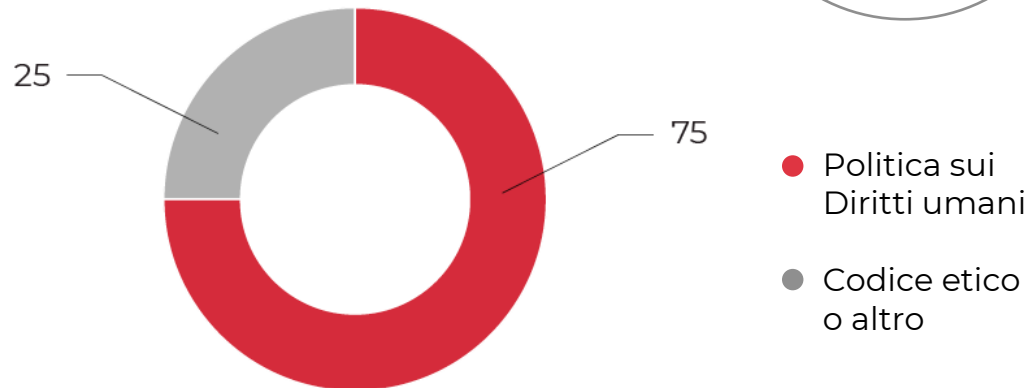
Poste Italiane

Assicurazioni vita

POLITICHE SUI DIRITTI UMANI (1 DI 2)

Formalizzazione dell'impegno per i diritti umani.

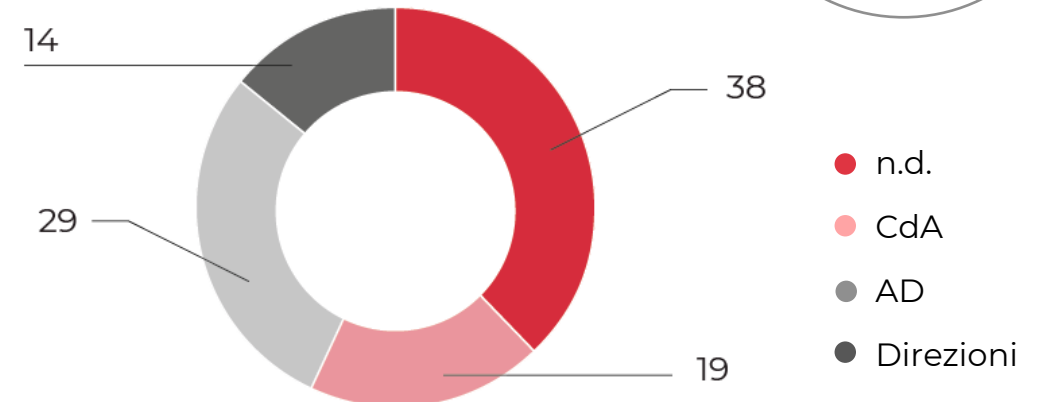
Valori %



L'attenzione ai diritti umani delle imprese italiane.
Risultati del monitoraggio 2022

Livello di approvazione della politica sui diritti umani.

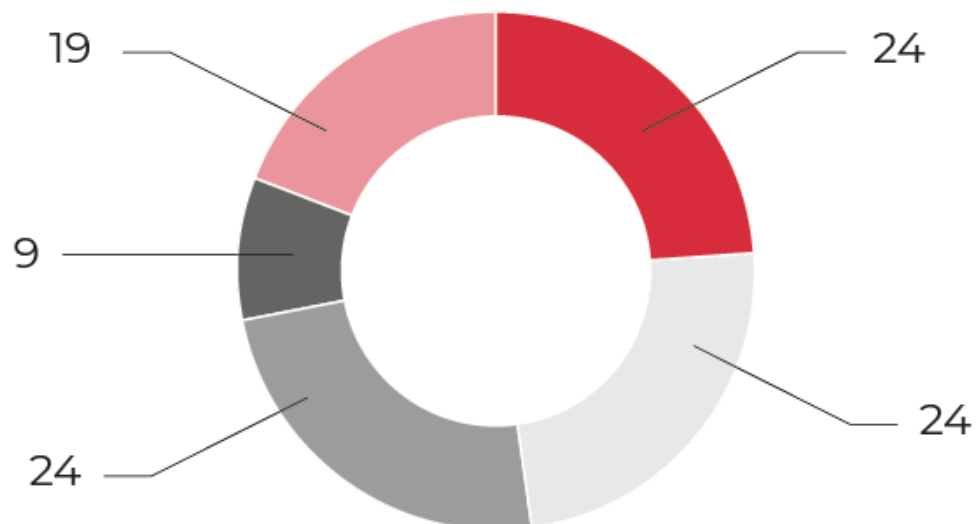
Valori %



POLITICHE SUI DIRITTI UMANI (2 DI 2)

Cluster di politiche e allineamento agli UN Guiding Principles.

Valori %



- Allineate, processo DD descritto
- Allineate, senza descrizione
- Parzialmente allineate
- Altre, con applicazione a terzi
- Altre



RIFERIMENTI CITATI NELLE POLITICHE

Principali riferimenti internazionali citati nelle politiche sui diritti umani.

% di società che citano il riferimento;



| | Politiche DU (75% delle società) | Codici Etici (25% delle società) |
|---|---|---|
| Dichiarazione universale dei diritti umani ONU / Carta internazionale dei diritti dell'uomo | 100 | 71 |
| Dichiarazione ILO sui principi e i diritti fondamentali del lavoro / Principali Convenzioni ILO | 95 | 57 |
| Linee guida OCSE per le imprese multinazionali | 62 | 29 |
| UN Global Compact | 57 | 29 |
| UN Guiding principles on business and human rights (Protect, Respect, Remedy) | 52 | 0 |
| UK Modern Slavery Act | 24 | 0 |
| Agenda 2030 - SDGs | 24 | 14 |
| Convenzione ONU sui diritti del fanciullo | 24 | 0 |
| Convenzione europea dei diritti dell'uomo | 19 | 0 |
| SA 8000 | 19 | 0 |
| ILO Tripartite Declaration of Principles concerning Multinational Enterprises and Social policy | 14 | 0 |

DIRITTI UMANI CITATI NELLE POLITICHE

Principali diritti citati nei documenti di politica aziendale.

% di società che citano il diritto

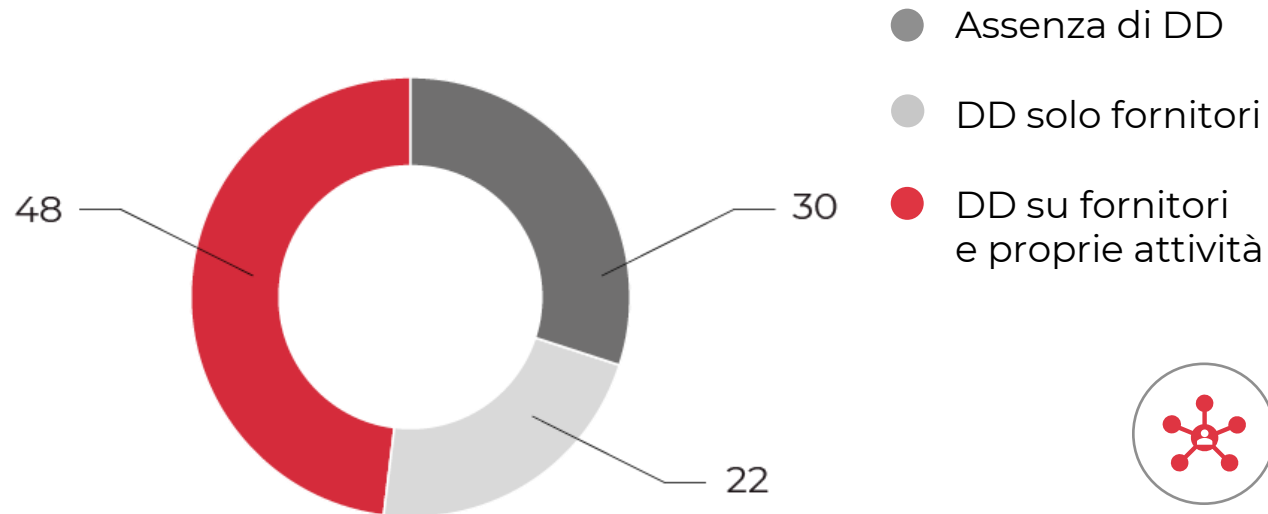


| | Politiche DU (75% delle società) | Codici Etici (25% delle società) | Totale |
|---|-------------------------------------|-------------------------------------|--------|
| Esclusione di lavoro forzato, obbligatorio e minorile | 100 | 86 | 96 |
| Libertà di associazione sindacale e contrattazione collettiva | 100 | 57 | 89 |
| Non discriminazione | 95 | 71 | 89 |
| Giuste ed eque condizioni di lavoro (orario, retribuzione) | 90 | 57 | 82 |
| Esclusione violenze psicofisiche sul lavoro (minacce, pressioni, molestie, mobbing) | 86 | 86 | 86 |
| Salute e sicurezza sul lavoro | 86 | 100 | 89 |
| Privacy | 76 | 57 | 71 |
| Diversità e pari opportunità | 57 | 86 | 64 |
| Diritti comunità indigene/locali | 48 | 14 | 39 |
| Formazione e istruzione | 38 | 14 | 32 |
| Contrasto della corruzione | 38 | 57 | 43 |
| Ambiente | 29 | 71 | 39 |
| Security (uso delle armi per sorveglianza) | 24 | 0 | 18 |
| Promozione socio-economica delle comunità (compresa inclusione digitale) | 33 | 29 | 32 |

PROCESSI DI DUE DILIGENCE

Presenza di due diligence su proprie attività e fornitori.

Valori %



Coinvolgimento stakeholder



ESITI DELL'ASSESSMENT

Aree a rischio

73%

delle imprese con DD

Violazioni
riscontrate

53%

delle imprese con DD

Violazioni riscontrate dei diritti umani.

% di società che citano lo
stesso argomento di violazione.

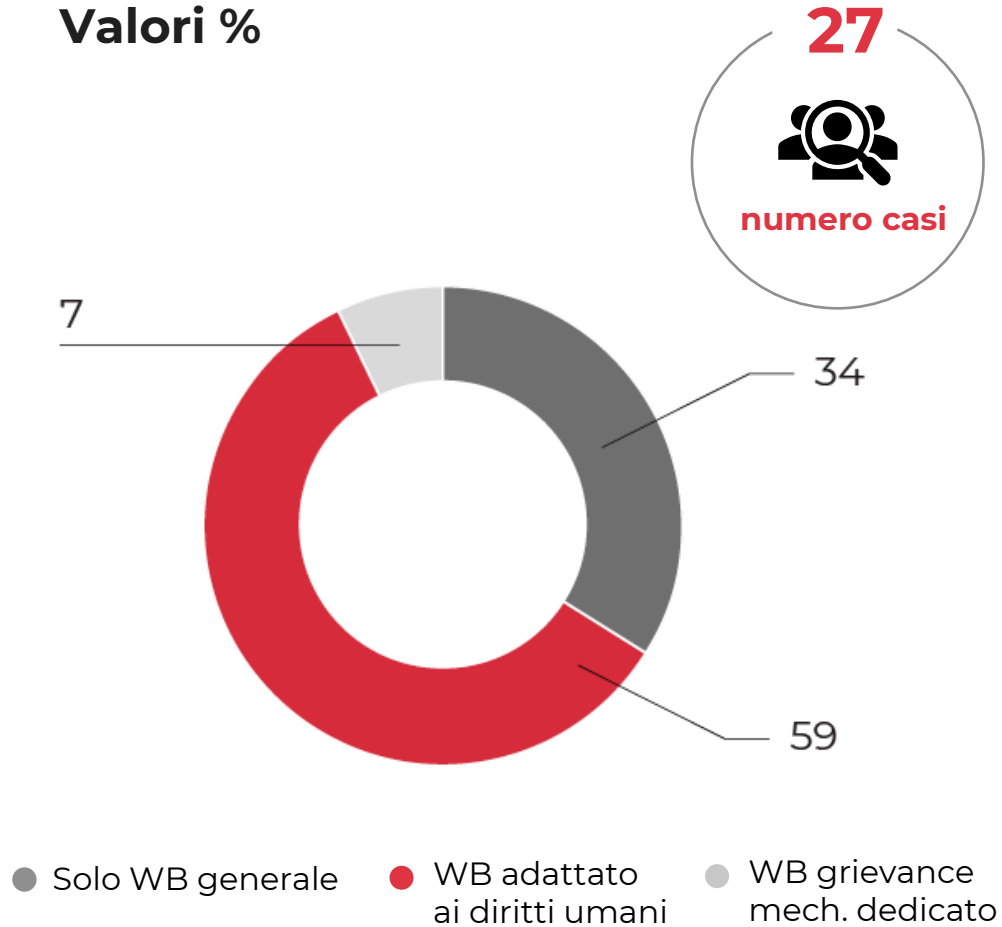


| | |
|---------------------------------------|----|
| Nessuna violazione/nessuna grave | 50 |
| Salute e sicurezza sul lavoro | 80 |
| Orari, salari | 60 |
| Molestie sessuali | 40 |
| Gestione del personale | 40 |
| Comunità locali (incolumità, affitti) | 40 |
| Fornitori | 40 |
| Discriminazione | 20 |
| Recruitment fees | 20 |
| Lavoro minorile | 20 |

SISTEMI DI SEGNALAZIONE (GRIEVANCE MECHANISM)

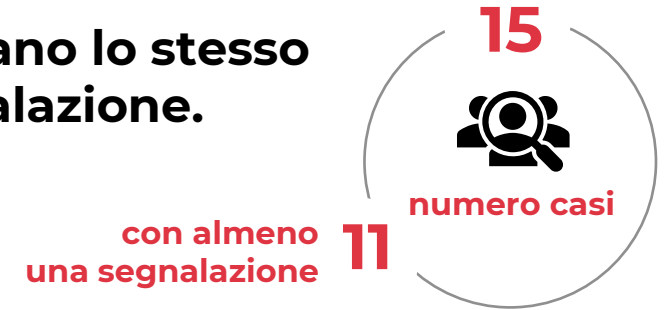
Sistemi di segnalazione.

Valori %



Segnalazioni ricevute attraverso canali di whistleblowing/grievance.

% di società che citano lo stesso argomento di segnalazione.

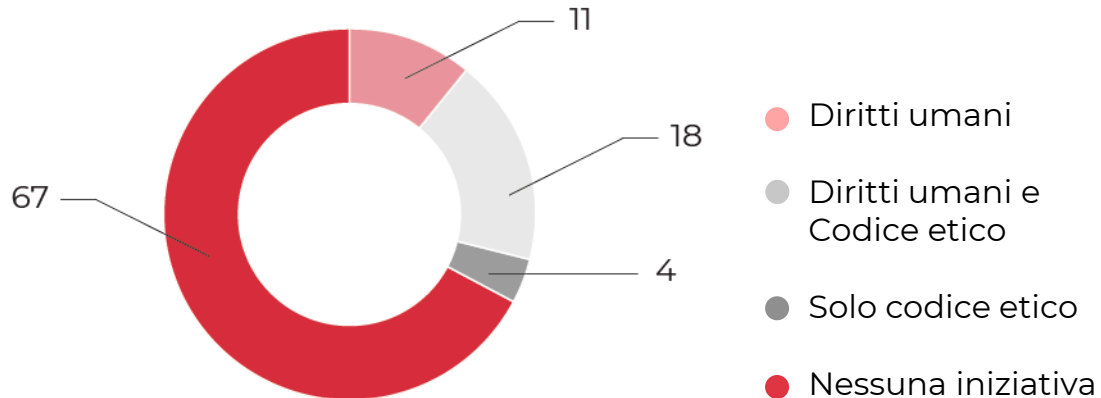


| | |
|---|----|
| Nessuna segnalazione | 27 |
| Molestie sessuali, comportamenti inadeguati | 45 |
| Discriminazione | 45 |
| Diritti dei lavoratori | 27 |
| Diritti della comunità | 27 |
| Fornitori | 18 |
| Selezione e gestione del personale | 18 |
| Salute e sicurezza sul lavoro | 18 |
| Corruzione | 18 |
| Segnalazioni indistinte di violazione | 18 |
| Clienti | 9 |
| Altro | 36 |

FORMAZIONE

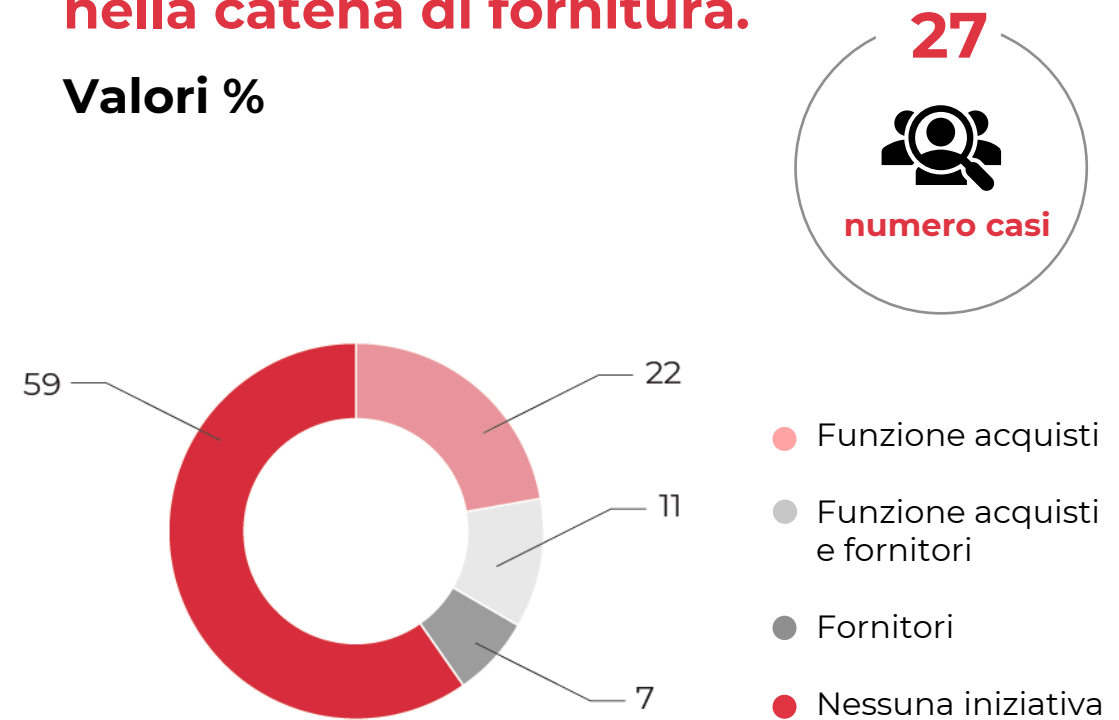
Formazione ai dipendenti sui diritti umani.

Valori %



Formazione sulla sostenibilità nella catena di fornitura.

Valori %



CATENA DI FORNITURA

Diritti umani nella gestione della catena di fornitura.

% di società che adottano la pratica gestionale



| | |
|---|----|
| Selezione, qualifica e gestione del parco fornitori | |
| Requisiti sociali di accesso e/o permanenza nella qualifica o nell'albo | 85 |
| Utilizzo di questionari di assessment | 52 |
| Segmentazione risk based dei fornitori | 48 |
| Ricorso a audit interni o di terza parte | 52 |
| Definizione di piani/azioni di miglioramento | 26 |
| Aspetti contrattuali | |
| Clausole per il rispetto di Codice etico e/o altre politiche | 93 |
| Ricorso a audit | 30 |
| Valutazione performance (vendor rating) su aspetti sociali | 22 |
| Penalizzazioni per non conformità e inadempienze | |
| Penalità contrattuali | 11 |
| Azioni di miglioramento obbligatorie | 33 |
| Sospensione/revoca della qualifica; interruzione rapporti commerciali | 52 |
| Incentivi | |
| Premialità a fattori ESG nelle gare | 30 |
| Awards | 15 |
| Accesso a programmi di sviluppo agevolati | 11 |

a

LUCI E OMBRE

POLITICHE

75%

MA COERENTI CON
I PRINCIPI ONU

36%

PROCESSO DD

70%

MA CON
ASSESSMENT SU
PROPRIE ATTIVITÀ

48%

MA CON
CHIARO RUOLO
STAKEHOLDER

11%

FORNITORI E
DIRITTI UMANI

93%

MA AUDIT FORNITORI

30%

QUADRO DI SINTESI

Tavola sinottica

Prassi di gestione dei diritti umani nelle imprese non finanziarie del FTSE MIB.



| | Politica pubblica sui DU | DD su proprie attività | DD risk based su fornitori | Utilizzo audit per supply chain | Trasparenza aree a rischio | Trasparenza segnalazioni | Trasparenza violazioni | Formazione sui diritti umani ai dipendenti | Piani di miglioramento per fornitori | Formazione alla funzione acquisti e/o ai fornitori |
|----|--------------------------|------------------------|----------------------------|---------------------------------|----------------------------|--------------------------|------------------------|--|--------------------------------------|--|
| 1 | | | | | | | | | | |
| 2 | | | | | | | | | | |
| 3 | | | | | | | | | | |
| 4 | | | | | | | | | | |
| 5 | | | | | | | | | | |
| 6 | | | | | | | | | | |
| 7 | | | | | | | | | | |
| 8 | | | | | | | | | | |
| 9 | | | | | | | | | | |
| 10 | | | | | | | | | | |
| 11 | | | | | | | | | | |
| 12 | | | | | | | | | | |
| 13 | | | | | | | | | | |
| 14 | | | | | | | | | | |
| 15 | | | | | | | | | | |
| 16 | | | | | | | | | | |
| 17 | | | | | | | | | | |
| 18 | | | | | | | | | | |
| 19 | | | | | | | | | | |
| 20 | | | | | | | | | | |
| 21 | | | | | | | | | | |
| 22 | | | | | | | | | | |
| 23 | | | | | | | | | | |
| 24 | | | | | | | | | | |
| 25 | | | | | | | | | | |
| 26 | | | | | | | | | | |
| 27 | | | | | | | | | | |

REPORT COMPLETO DISPONIBILE SU [AVANZI.ORG](https://www.avanzi.org)



CONTATTI.



oiidu@avanzi.org



[WWW.AVANZI.ORG](https://www.avanzi.org)

Avanzi S.p.A. SB
Via Andrea Maria Ampère 61/a
20131 – Milano
info@avanzi.org | +39 02305160

LA CORPORATE SUSTAINABILITY REPORTING DIRECTIVE

A CHI SI RIVOLGE

Imprese, quotate e non quotate, finanziarie e non finanziarie, con più di 250 dipendenti

CHE COSA CAMBIA

Ampliamento dei contenuti dell'informativa e della platea di aziende obbligate a rendicontare sui temi di sostenibilità

**CENTRALITA' DEL
CONCETTO DI DUE
DILIGENCE**




**NUOVI STANDARD SU
WORKERS IN THE VALUE
CHAIN, AFFECTED
COMMUNITIES, OWN
WORKFORCE**



CSRD: UN CAMBIO DI PASSO SIGNIFICATIVO

| PUNTI RILEVANTI | COSA PREVEDONO LA DIRETTIVA ATTUALE | COSA PREVEDE LA PROPOSTA DI REVISIONE (CSRD) |
|--|---|--|
| ALLARGAMENTO DEI SOGGETTI OBBLIGATI | <ul style="list-style-type: none"> grandi società quotate al di sopra dei 500 dipendenti (circa 11.000) | <ul style="list-style-type: none"> tutte le società quotate sui mercati regolamentati dall'UE, tranne le microimprese; tutte le grandi società non quotate al di sopra dei 250 dipendenti; filiali UE di società non UE, anche non quotate. (circa 50.000) |
| AMPLIAMENTO DELL'INFORMATIVA | <ul style="list-style-type: none"> politiche, procedure, sistemi di gestione azioni e iniziative modalità di gestione dei rischi ESG performance ottenuti | <ul style="list-style-type: none"> A quanto previsto dall'attuale Direttiva, si aggiungono: modello di business e strategia; resilienza del modello di business e opportunità in relazione ai fattori di sostenibilità; impatto sui fattori di sostenibilità e in relazione agli interessi degli stakeholder; piani della società per assicurare che il suo modello di business e la sua strategia siano compatibili con la transizione verso un'economia sostenibile; target e obiettivi di sostenibilità prefissati dall'impresa e i progressi compiuti per raggiungerli. informazioni su capitali intellettuale, umano, relazionale |
| STANDARDIZZAZIONE DEI CONTENUTI | <ul style="list-style-type: none"> a scelta libera della società; i GRI Standard sono il principale riferimento | <ul style="list-style-type: none"> nuovo standard unico europeo obbligatorio, che prevede anche dei supplementi specifici di settore |
| UNICITA' DEL REPORT | <ul style="list-style-type: none"> possibilità di pubblicare le informazioni richieste in un documento separato. | <ul style="list-style-type: none"> le informazioni sulla sostenibilità dovranno essere incluse nella relazione sulla gestione. |
| DIGITALIZZAZIONE INFORMAZIONI | <ul style="list-style-type: none"> nessuna indicazione specifica | <ul style="list-style-type: none"> etichettatura delle informazioni sulla sostenibilità pubblicate secondo una tassonomia digitale. |

CASI PRATICI – UN CONFRONTO

| | POLITICA SUI DIRITTI UMANI | PROCESSO DI DUE DILIGENCE SUI DIRITTI UMANI | TRASPARENZA SU AREE A RISCHIO E VIOLAZIONI | UTILIZZO DI AUDIT NELLA SUPPLY CHAIN | PRESENZA DI UN CANALE DI GRIEVANCE MECHANISM | FORMAZIONE E SUI DIRITTI UMANI |
|---|----------------------------|---|--|--------------------------------------|--|--------------------------------|
|  | Sì (2013) | Sì | Sì | Sì | Sì | Sì – fornitori e dipendenti |
|  | Sì (2023) | No | No | Sì | No - Solo canale di whistleblowing | Sì |
|  | Sì (2017) | No – come obiettivo a tendere | No | No | No - Solo canale di whistleblowing | No |

CASI PRATICI – RINA E ALI ENTERPRISES



RINA e l'incendio mortale di **Ali Enterprises** (Pakistan, 2012)



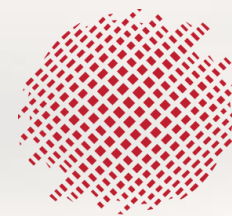
What if

Se ci fosse stata una direttiva sull'obbligo di due diligence sui diritti umani lungo tutta la filiera, le cose sarebbero potute andare in maniera diversa?

a

Grazie per l'attenzione!

✉ bongiovanni@avanzi.org



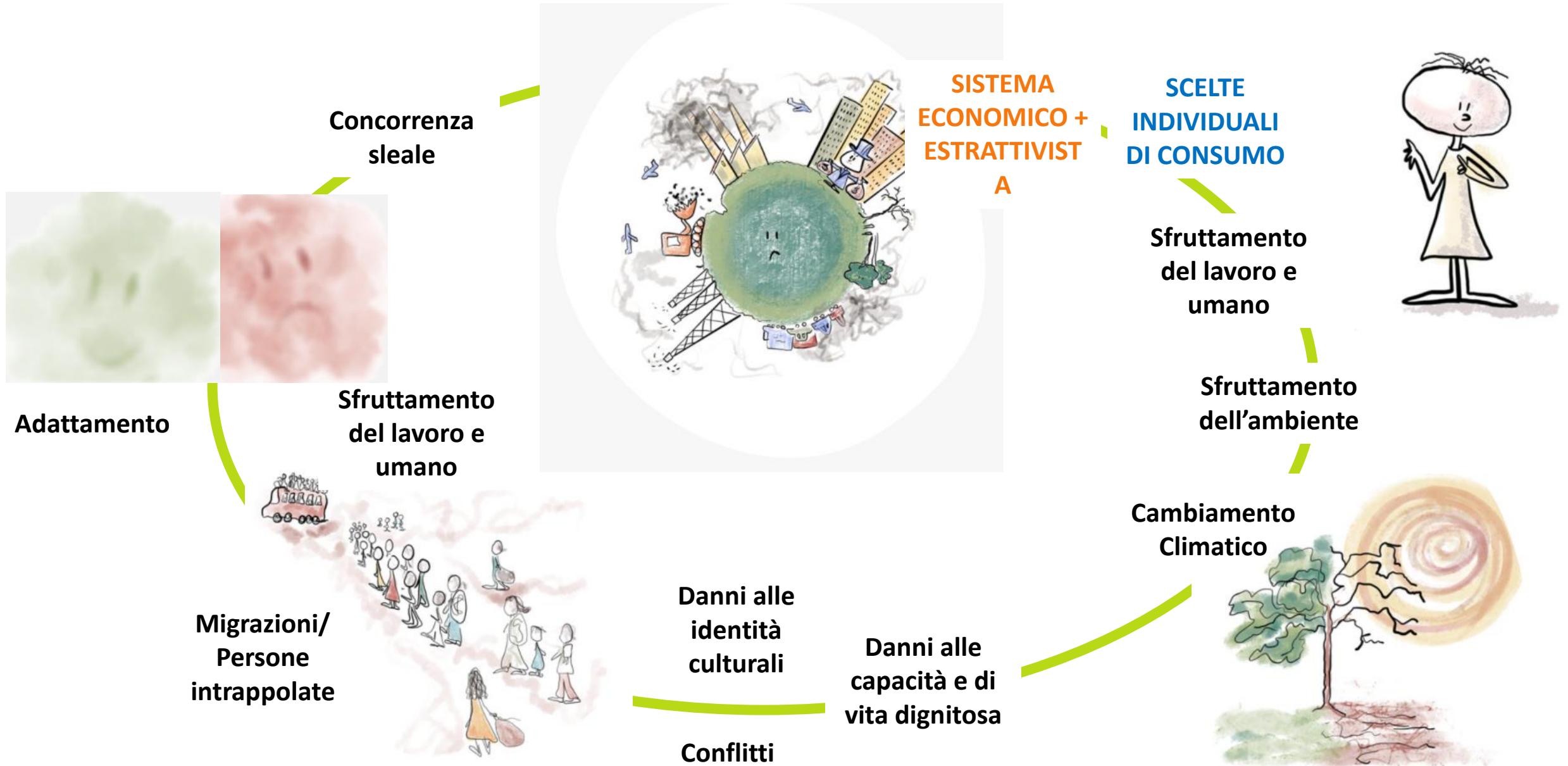
avanzi
SOSTENIBILITÀ PER AZIONI

Responsabilità delle imprese per i diritti umani e l'ambiente

Margherita Romanelli
20.01.2024



La crisi ambientale climatica è una crisi economica e sociale



Indagine europea per raccogliere le opinioni dei giovani sulla percezione democratica e i valori dell'UE

Report sui risultati ottenuti in Austria, Grecia, Ungheria, Italia e Slovenia



SWG

**YOU
LEAD**

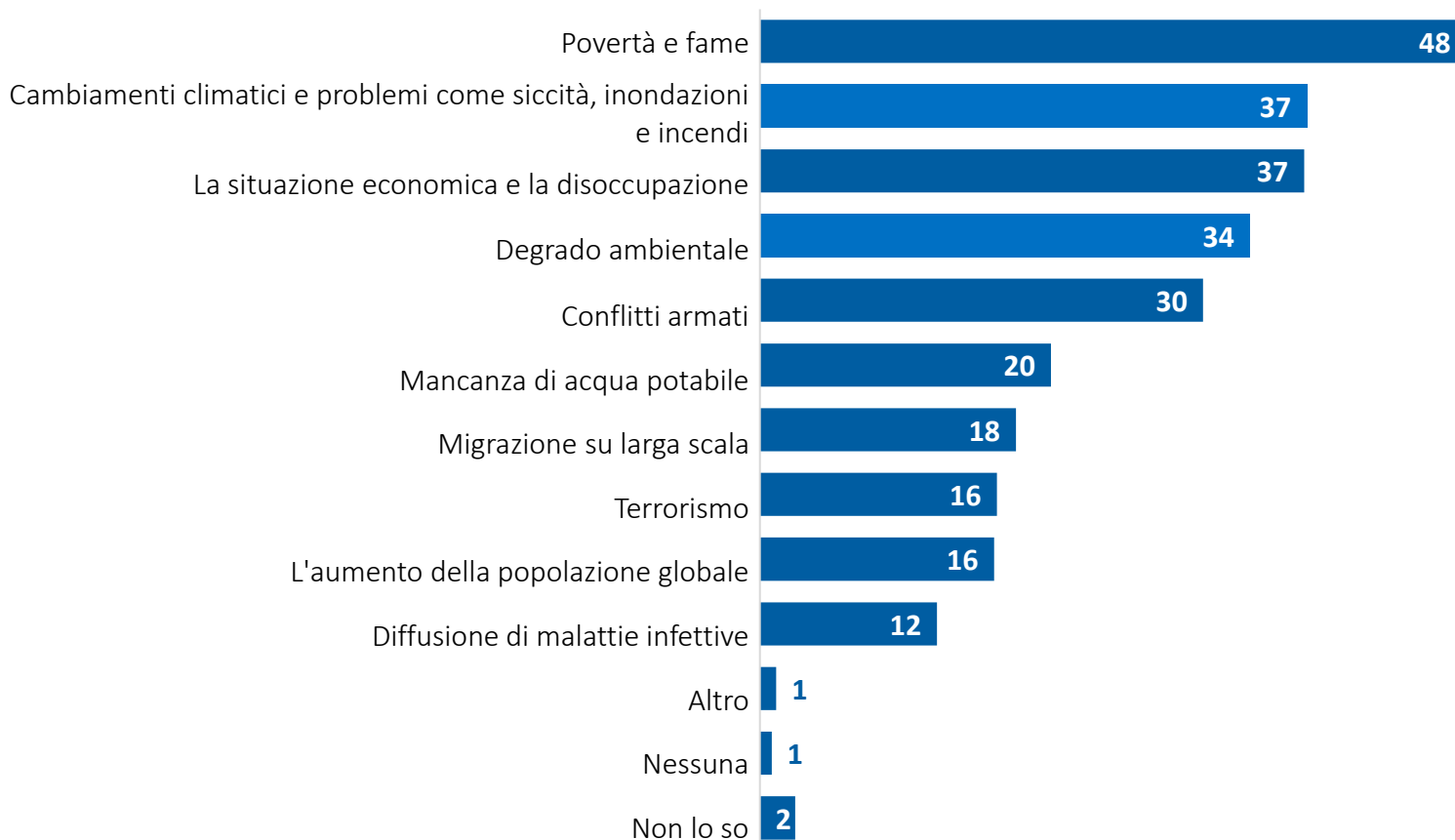


**Funded by
the European Union**

Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or EACEA. Neither the European Union nor the granting authority can be held responsible for them.

Preoccupazioni tra i giovani

Quali dei seguenti problemi consideri siano i più gravi che affliggono il mondo nel suo insieme? (3 risposte possibili)



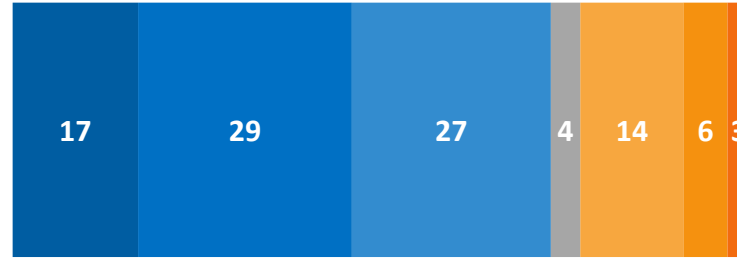
| | Austria | Greece | Italy | Hungary | Slovenia |
|--|---------|--------|-------|---------|----------|
| | | | | | |
| | 43 | 65 | 38 | 42 | 55 |
| | 41 #2 | 38 #3 | 49 #1 | 28 #5 | 31 #3 |
| | 22 | 53 | 45 | 35 | 31 |
| | 38 | 28 | 32 | 31 | 39 |
| | 31 | 23 | 39 | 33 | 25 |
| | 16 | 18 | 13 | 25 | 28 |
| | 21 | 19 | 14 | 15 | 18 |
| | 21 | 17 | 7 | 18 | 18 |
| | 16 | 12 | 13 | 23 | 17 |
| | 9 | 9 | 9 | 20 | 14 |
| | 2 | 0 | 2 | 0 | 2 |
| | 1 | 1 | 2 | 1 | 0 |
| | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 |

Valori espressi in %. Somma degli elementi scelti

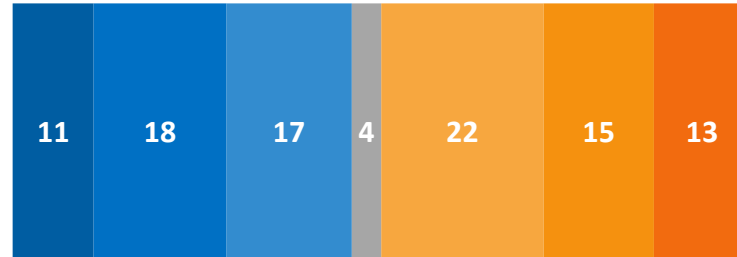
Approcci verso una vita sostenibile

In che misura sei d'accordo o in disaccordo con le seguenti affermazioni?

Vorrei vivere in modo più sostenibile, ma non è pratico



Vivere in modo sostenibile non è una priorità per me



■ Strongly agree ■ Agree ■ Tend to agree ■ Don't know ■ Tend to disagree ■ Disagree ■ Strongly disagree

% di risposte D'ACCORDO

% di risposte DISACCORDO



| | Austria | Greece | Italy | Hungary | Slovenia |
|--------------------------|---------|--------|-------|---------|----------|
| % di risposte D'ACCORDO | 68 | 80 | 62 | 78 | 74 |
| % di risposte DISACCORDO | 29 | 18 | 32 | 18 | 23 |
| % di risposte D'ACCORDO | 47 | 49 | 31 | 53 | 52 |
| % di risposte DISACCORDO | 49 | 48 | 64 | 41 | 43 |

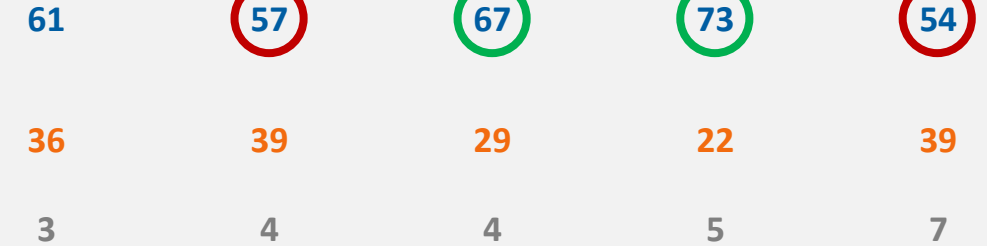
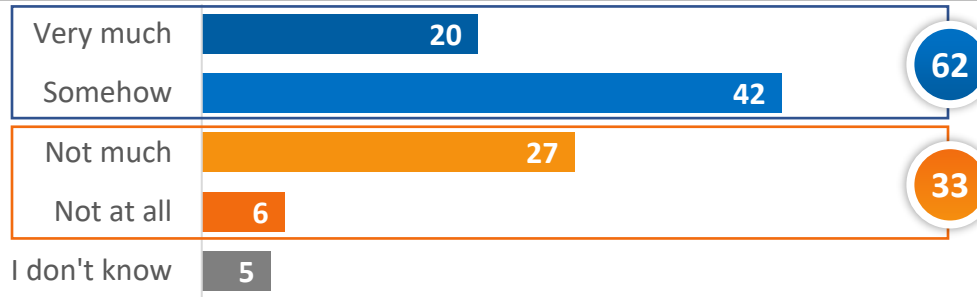
**La sostenibilità
lungo le filiere:
cosa succede sui
diritti umani?**

Responsabilità nella prevenzione del CC

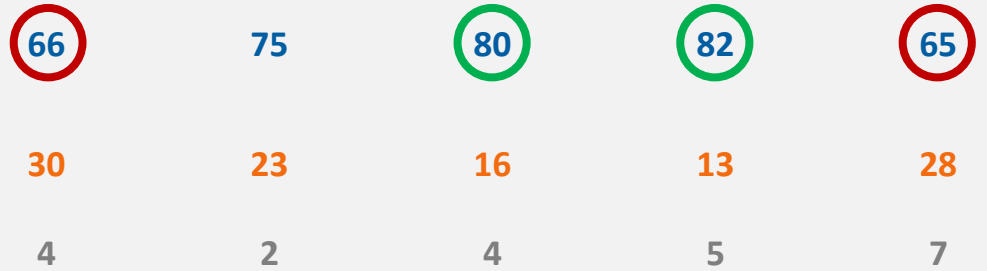
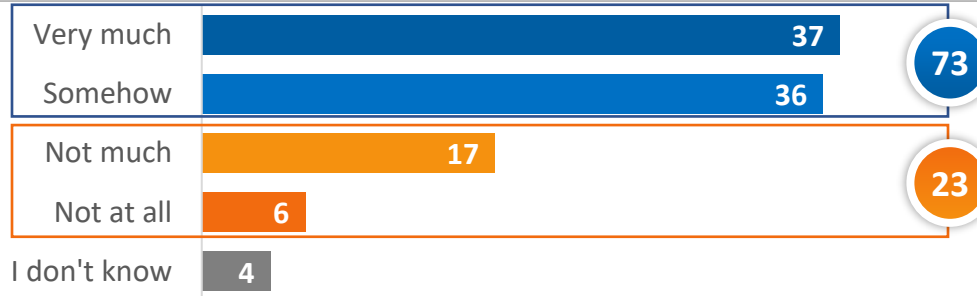
Quanta responsabilità daresti ai seguenti attori in merito alla sostenibilità e alla riduzione delle emissioni?

Austria  Greece  Italy  Hungary  Slovenia 

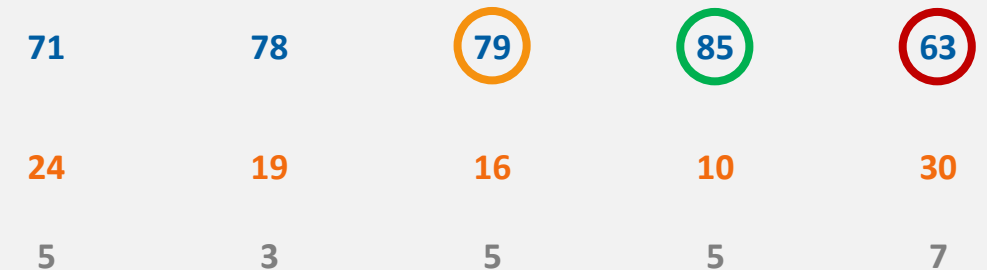
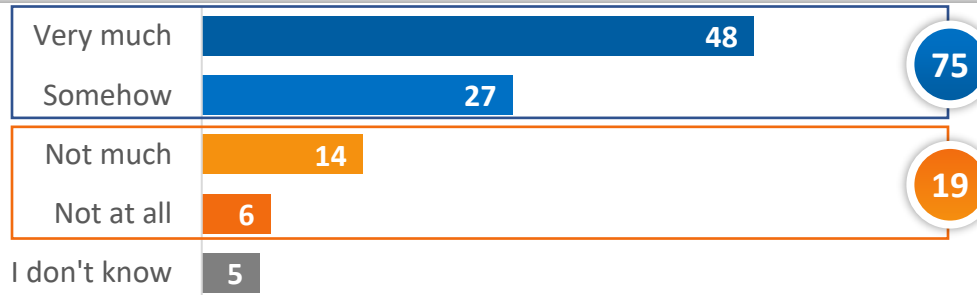
Te stesso/ Cittadini



Imprese private



Governi



La condotta responsabile delle imprese (1)

Ad oggi, le imprese sono sempre più spesso chiamate ad affrontare importanti sfide e responsabilità nel campo dei diritti umani e dell'ambiente.



- **Il Patto mondiale delle Nazioni Unite (*United Nations Global Compact, 1999*)** → promuovere un'economia globale sostenibile, rispettosa dei diritti umani e del lavoro, della salvaguardia dell'ambiente e della lotta alla corruzione. <https://www.unglobalcompact.org/> 10 principi diritti umani, lavoro, sostenibilità ambientale e anti-corruzione.



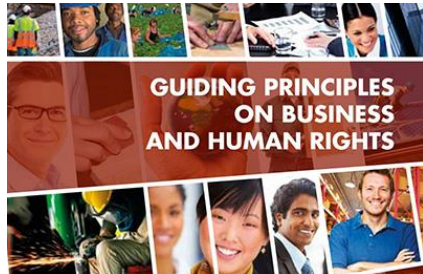
- **Agenda 2030 – SDG 12: Garantire modelli sostenibili di produzione e di consumo** → garantire il benessere della popolazione attraverso l'accesso all'acqua, all'energia e agli alimenti, riducendo allo stesso tempo il consumo eccessivo delle risorse naturali

La condotta responsabile delle imprese (2)

Lo sviluppo di standard internazionali **non vincolanti**:



➤ **Le linee guida dell'OCSE per le imprese multinazionali (1976, ultimo aggiornamento 2023)** - forniscono principi e standard non vincolanti per una condotta aziendale responsabile in un contesto globale coerente con le leggi applicabili e gli standard riconosciuti a livello internazionale.



➤ **Principi Guida ONU su Impresa e Diritti Umani («UNGPs»)** – adottati nel Giugno **2011** dal Consiglio dei Diritti Umani delle Nazioni Unite e basati su tre cd. pilastri: (i) il **dovere dello Stato di tutelare i diritti umani contro gli abusi**; (ii) la **responsabilità delle imprese di rispettare i diritti umani**; (iii) una maggiore **accessibilità a rimedi efficaci, di carattere giurisdizionale e non, per le vittime degli abusi.**

Strumenti: la *Human Rights (& environment) Due Diligence*

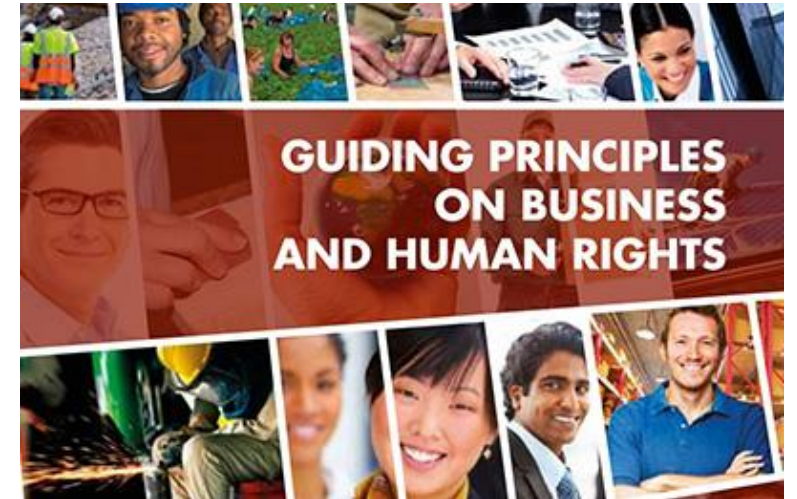


Al fine **di promuovere e realizzare** la condotta responsabile delle aziende, sia gli UNGPs che le Linee Guida dell'OCSE contengono raccomandazioni circa il **processo di due diligence** (« dovuta diligenza») delle aziende per aiutarle ad **evitare e ad affrontare i loro impatti negativi sui diritti umani e sull'ambiente**, che possono essere ricondotti alle loro attività, alla loro catena di fornitura e ad altre relazioni commerciali dell'impresa.

Human Rights Due Diligence: definizione (1) .

Principi Guida ONU su Impresa e Diritti Umani («UNGPs»)

*« Per poter **identificare, prevenire e mitigare** i propri impatti negativi sui diritti umani e per rendere conto del modo in cui siffatti impatti vengono affrontati, le imprese dovrebbero eseguire la due diligence sui diritti umani. Tale processo dovrebbe includere la **valutazione dell’impatto effettivo e di quello potenziale** sui diritti umani, **l’integrazione dei risultati di tale valutazione, le misure da adottare in conseguenza, il monitoraggio delle risposte, e la comunicazione** circa le modalità con cui siffatti impatti sono stati affrontati. »*

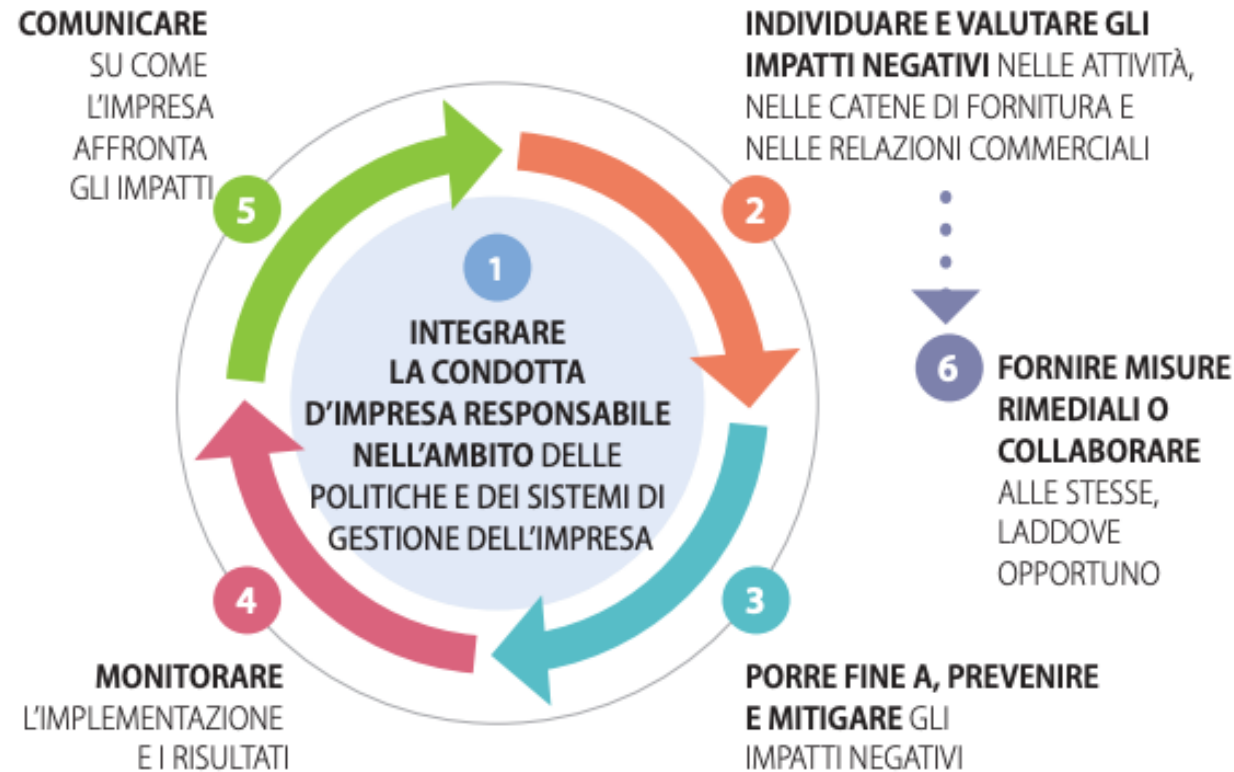


Human Rights Due Diligence: definizione (2)

Linee Guida OCSE destinate alle Imprese Multinazionali

<https://www.oecd.org/daf/inv/mne/MNEguidelinesITALIANO.pdf>

- raccomandano alle imprese di mettere in atto una **due diligence** («dovuta diligenza») ovvero un "**processo** che, in quanto **parte integrante dei sistemi decisionali e di gestione del rischio**, permette alle imprese di **identificare, prevenire e mitigare il proprio impatto negativo, effettivo e potenziale** e di **rendere conto** del modo in cui affrontano il problema»



HRDD: 1 - Valutazione d'impatto di filiera



Il processo di valutazione del rischio d'impatto negativo implica:

- *Un processo **continuativo e puntuale** di tutte le azioni che in via prioritaria influenzano i partner e sui sub-fornitori*
- *Identificazione degli **stakeholders e delle attività/operazioni** che con maggiore probabilità potrebbero avere sugli stakeholder un impatto avverso ai diritti umani e ambientali*
- *Identificare i **rischi e gli impatti prioritari e piu rilevanti per ciascuna attività/operazione** sui diritti umani e ambientali*
- *Identificare **quali risposte agire** in relazione al fornitore che ha determinato, o contribuito a determinare l'impatto negativo secondo un collegamento diretto con l'attività/operazione*

HRDD: 2 - Coinvolgimento degli stakeholder

Nel processo di DD gli stakeholders devono essere coinvolti nelle seguenti operazioni:

- ***Identificazione, sviluppo ed implementazione dei piani** di valutazione del rischio e per la prevenzione e la mitigazione di potenziali (e futuri) impatti negativi e **monitoraggio***
- *Devono essere messi nella condizione – attraverso processi di **comunicazione, trasparenza, formazione** (in particolare verso i lavoratori e manager) – di avere sufficienti informazioni per partecipare a tali attività*

HRDD: 3 - Monitoraggio e Trasparenza

Il processo di DD prevede inoltre di effettuare:

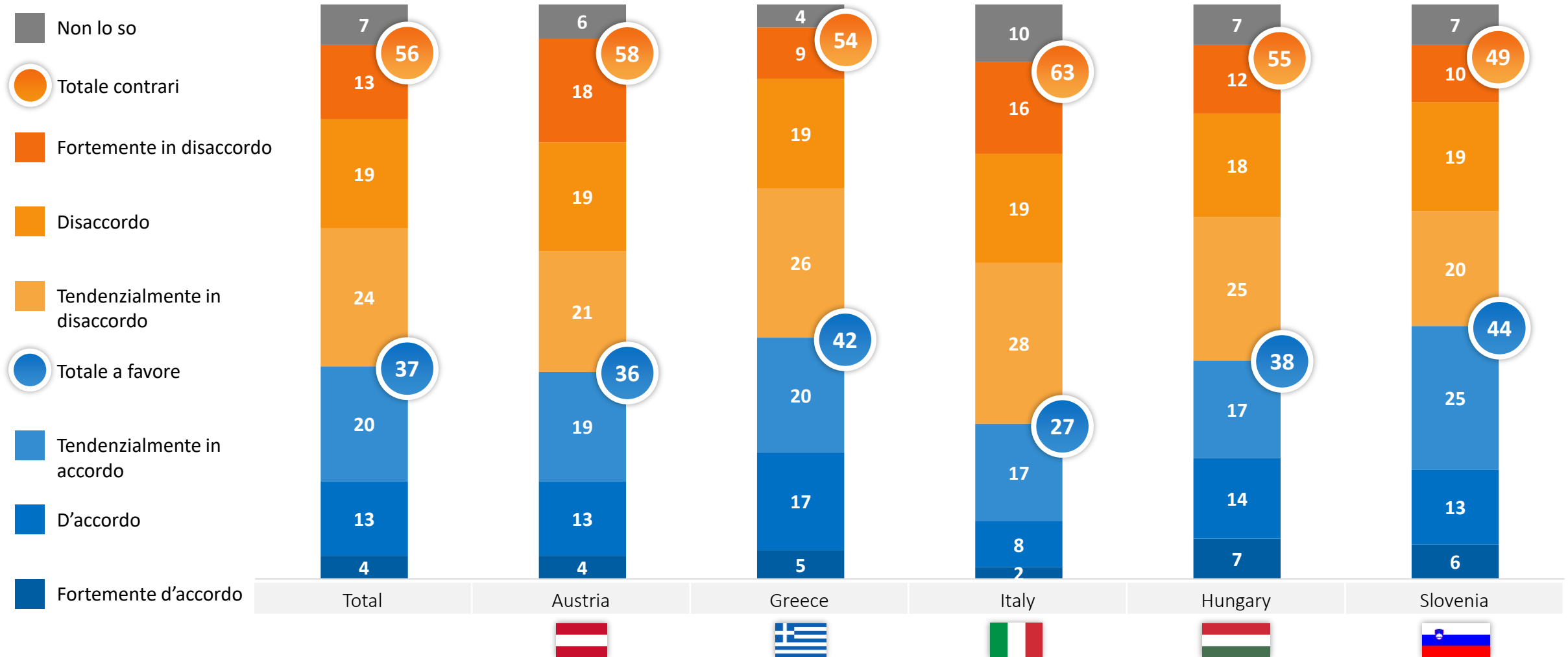
- ***Monitoraggio continuo*** sull'effettiva implementazione delle attività e degli obiettivi previsti dalla HRDD
- ***valutazione ed una revisione periodica*** da parte dell'azienda della propria condotta e delle relazioni con gli stakeholder, inclusa la catena di fornitura
- ***Rendere conto sul follow up*** riguardo alle indicazioni raccolte nei precedenti processi di HRDD
- ***Rendere facilmente accessibili e pubblicare*** le informazioni rilevanti dei processi e dei risultati di HRDD

**Cosa fanno le
imprese?**

**Cosa si fa per la
DD?**

Prevenzione dell'impatto delle imprese sul clima

Sei d'accordo o in disaccordo con la seguente affermazione? Le istituzioni/i governi stanno facendo abbastanza per costringere le aziende private a ridurre il loro impatto sul clima



Valore espresso in %

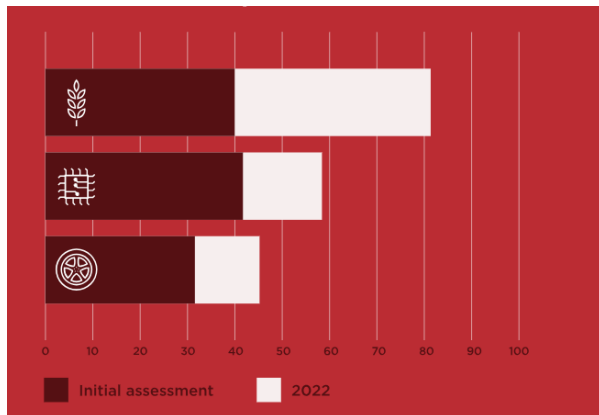
L'inadeguatezza delle misure volontarie

Nonostante gli sviluppi a livello internazionale, i risultati di diversi studi provano inequivocabilmente il **fallimento delle attuali misure volontarie**:

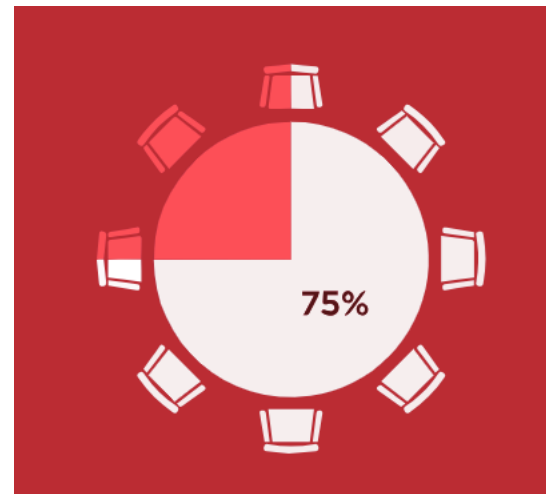
- [Corporate Human Rights Benchmark 2023](#): più della metà delle aziende valutate non riesce a soddisfare le aspettative e i requisiti di base sul piano dei diritti umani. **Divario significativo tra le dichiarazioni pubbliche delle aziende e risultati effettivi in tal merito.**
- Nel 2022 il *Business & Human Rights Resource Centre* ha registrato **555 casi di attacchi contro difensori e difensore dei diritti umani** che monitoravano attività di business (75% ambientali).
- [Studio della Commissione europea sui requisiti di due diligence lungo la catena di approvvigionamento](#) (Febbraio 2020): solo **un'azienda europea su tre** attua processi di dovuta diligenza in materia di diritti umani e ambiente

L'inadeguatezza delle misure volontarie

127 multinazionali monitorate nel Corporate Bench marking



migliorato i punteggi sui diritti umani da quando sono state incluse nel benchmark → **controllate**



Responsabilità in materia di diritti umani a **livello di consiglio di amministrazione e di senior management** per una migliore HRDD



Meno del **5%** coinvolgono in maniera adeguata gli stakeholder potenzialmente influenzati dalle loro azioni nella valutazione del rischio e degli impatti



Poche aziende applicano la DD l'intera **catena del valore**

Legislazione sulla DD d'imp in Europa.



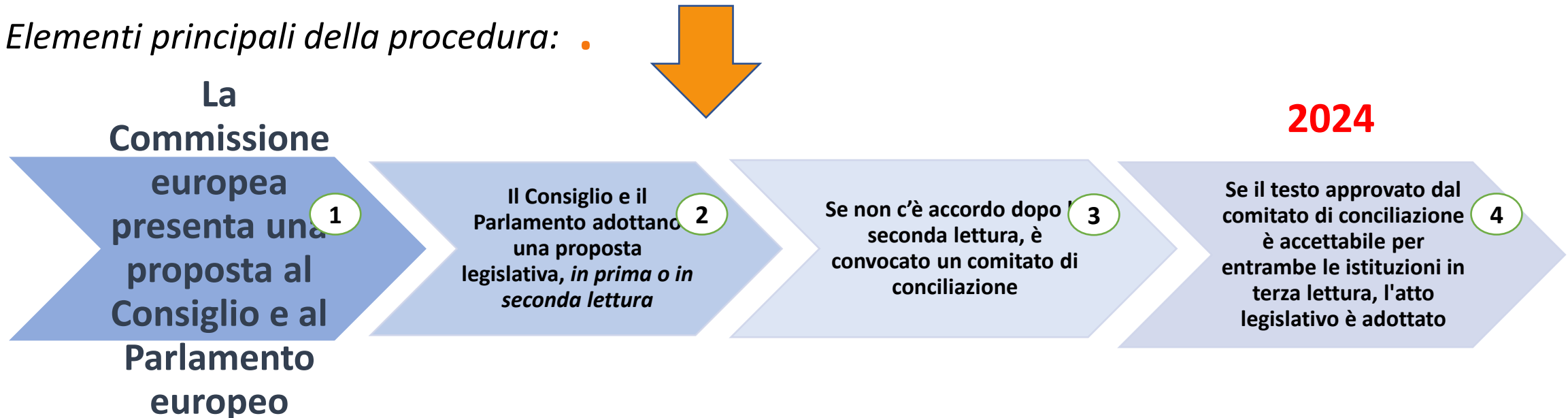
- **Francia** (*Loi Devoir de vigilance*, 2017)
- **Olanda** (Legge su due diligence e lavoro minorile, 2019 + Proposta per legge su condotta responsabile delle aziende)
- **Germania** (*Supply Chain Law*, 2021)
- **Norvegia** (*Law on business transparency and human rights and decent working conditions*, 2021)

E anche: **Austria, Belgio, Finlandia, Lussemburgo**

L'Unione Europea presenta una Direttiva sulla CSDD (Corporate Sustainability Due Diligence)

Direttiva → un atto legislativo che stabilisce un obiettivo che tutti i Paesi dell'UE devono realizzare. Tuttavia, spetta ai singoli paesi definire attraverso disposizioni nazionali come tali obiettivi vadano raggiunti potendoli migliorare tranne per articoli 6.1, 7.1, 8.1, 9.1 (armonizzazione minima).

Elementi principali della procedura: .



*Nel caso della CSDD il **compromesso** (Parlamento e Consiglio) è stato **raggiunto il 14 dicembre 2023**, ci si attende voto in plenaria entro Aprile 2024 , ma finchè on si vota, non c'è certezza di approvazione.*

Cosa include la Direttiva Europea CSDD

- Limitata alle **imprese con 250** o più dipendenti operanti nel mercato unico europeo ma:
 - NON si applica a **PMI** e ai soggetti **FINANZIARI** downward
- La Direttiva si applica alle operazioni delle imprese **lungo tutta la catena del valore** a quelle delle sussidiarie
- Comprende **violazioni di diritti** (ricompresi negli allegati) umani e di quelli riferiti alla tutela dell'ambiente con piani di transizione ecologica ma:
 - NON si applica l' **ACCORDO DI PARIGI** e le imprese NON rispondono della non applicazione del piano di transizione.
 - NON specifica protezione per **POPOLAZIONI INDIGENE**, né per **DIFENSORI**
- Prevede Il **coinvolgimento degli stakeholder**
- Prevede l'applicazione delle leggi europee per tutte le vittime, la **responsabilità civile**, accesso facilitato delle vittime con possibilità di essere rappresentate da CSO/Sindacati ma:
 - NON contiene **l'INVERSIONE DELL'ONERE DELLA PROVA**

Vantaggi di una legge sulla Due Diligence (1)

Una legge europea sulla Due Diligence contribuirebbe a prevenire ed evitare gli impatti negativi sui diritti umani e sull'ambiente legati e/o causati dalle attività delle imprese.

AMBIENTE E CAMBIAMENTO CLIMATICO

Potenziamente una legge sulla DD dovrebbero ridurre gli impatti negativi ambientali:

- *la produzione di **rifiuti**;*
- *l'inquinamento **diffuso** e **le emissioni di gas** a effetto serra che portano a un riscaldamento globale di oltre 1,5° C rispetto ai livelli preindustriali;*
- *la **deforestazione**;*
- *qualsiasi altro **impatto sul clima**, sulla qualità dell'aria, del suolo e dell'acqua, sull'uso sostenibile delle risorse naturali, sulla biodiversità e sugli ecosistemi.*

Tuttavia per via dei limiti oggi posti al testo del compromesso questi impatti positivi potrebbero essere ridotti. C'è spazio per miglioramento nelle leggi di trasposizione nazionale se la direttiva venisse approvata.

Vantaggi di una legge sulla Due Diligence (2)

DIRITTI UMANI E DEL LAVORO

- Le aziende, a prescindere dal settore in cui operano, sarebbero tenute a svolgere una *due diligence* per identificare, prevenire, cessare, mitigare e rendere conto degli impatti negativi, reali o potenziali, anche cercando di assicurare che i fornitori rispettino gli standard internazionali sui diritti **umani, del lavoro** e ambientali.
- **Accesso alla giustizia** → i soggetti e le comunità colpite potrebbero contestare il presunto fallimento dell'azienda nel garantire il rispetto dei loro diritti davanti alle autorità giudiziarie e amministrative, chiedendo un risarcimento.

Vantaggi di una legge sulla Due Diligence (3)

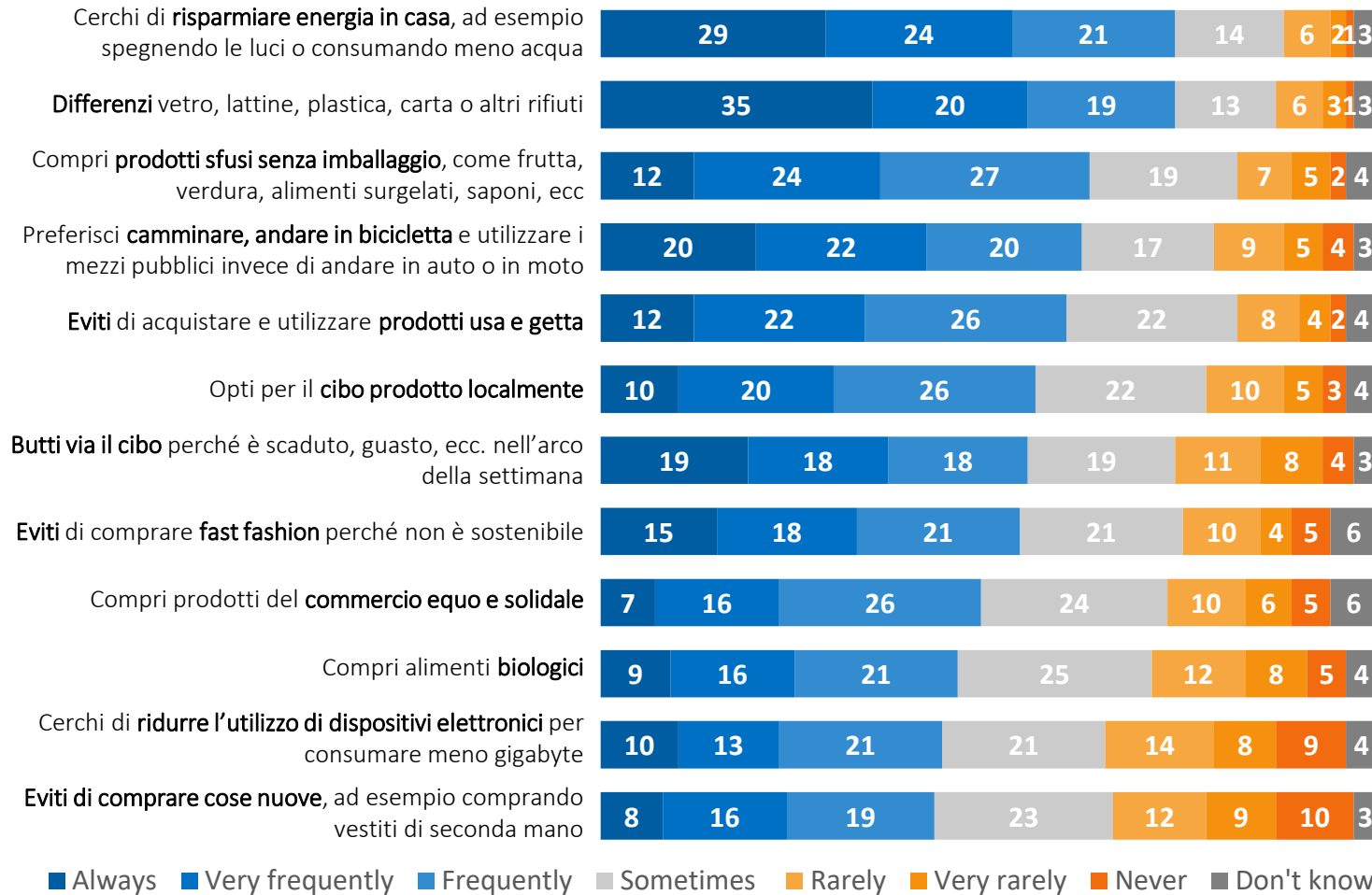
BENEFICI PER LE AZIENDE STESSE E I CONSUMATORI

- **Parità di condizioni e concorrenza per tutte le imprese:** *le aziende virtuose che rispettano i diritti umani e l'ambiente affrontano notevoli svantaggi se i concorrenti traggono profitto da costi inferiori ottenuti attraverso lo sfruttamento e il disinteresse per questi temi;*
- **Mappatura della filiera che aiuta a prevenire ed identificare i rischi;**
- **Maggiore trasparenza della filiera e vantaggi reputazionali;**
- **Maggiore cooperazione e collaborazione multi-livello e multi-stakeholder.**

Cosa fare noi?

Sostenibilità dei comportamenti individuali

Quanto spesso compii le seguenti azioni?



Impresa 2030!



Grazie!

