BE A CHANGE MAKER!

Percorso gratuito formativo-capacitante su

GIUSTIZIA SOCIALE E AMBIENTALE E FILIERE PRODUTTIVE SOSTENIBILI

#GreenerFuture

Funded by the European Union

we world

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

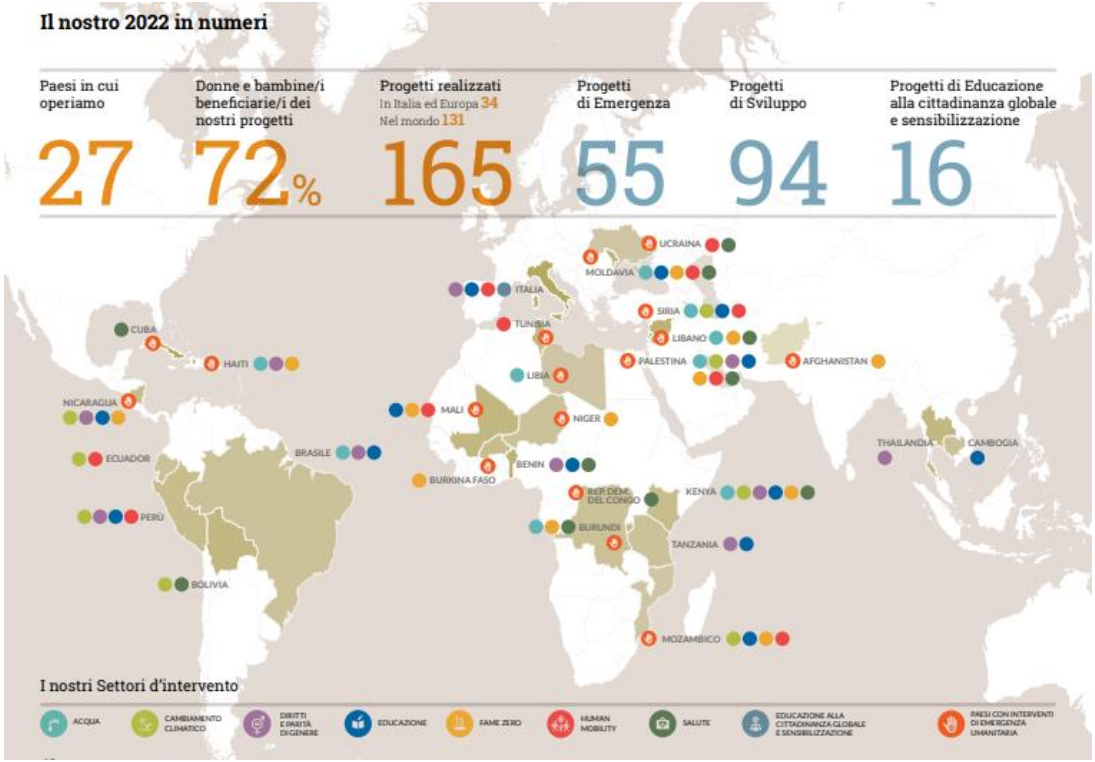
«Da oltre 50 anni lavoriamo per garantire i diritti di donne, bambine e bambini in 27 Paesi nel mondo, compresa l'Italia.

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.»

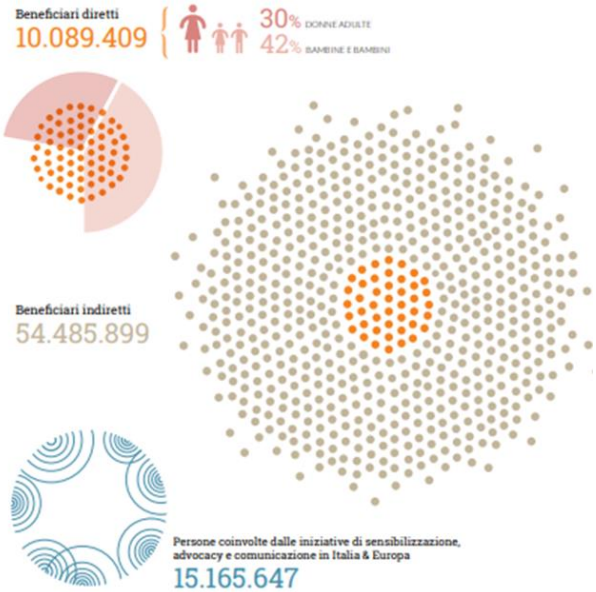
Fonte: **WeWorld mission and vision**

WeWorld oggi



WeWorld in numeri
dal Bilancio Sociale del 2022.

WeWorld oggi



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

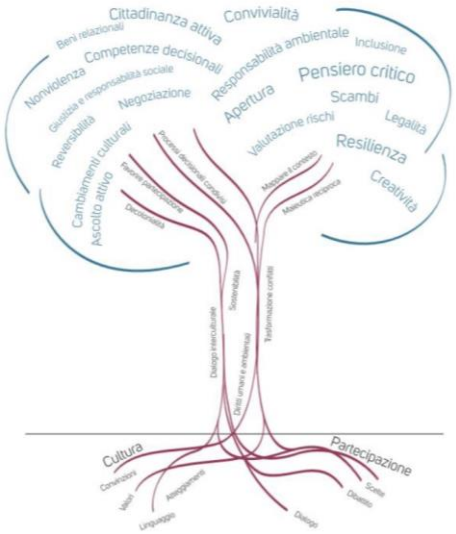
Educazione alla Cittadinanza Globale

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 ə giovani

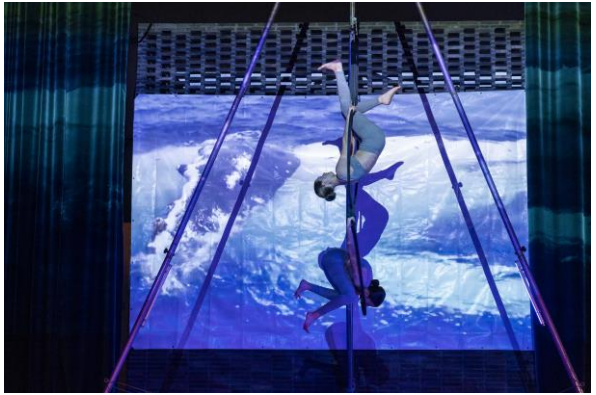
Percorsi formativi e workshops

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 ə 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 espertə 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 ə 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 espertə 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 extracurriculare** 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*»

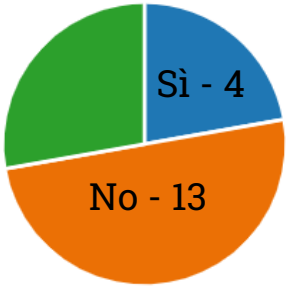
6. **E molto altro..**

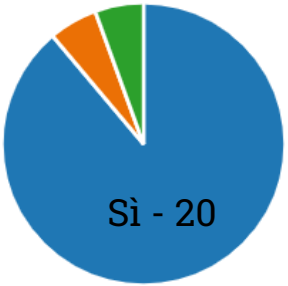
Domande?

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 Susainability 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

Conoscere un gruppo con interessi simili

Visione più approfondita dei temi

Conoscere i principi della sostenibilità ambientale

Come divulgare temi complessi

Come affacciarsi al mercato del lavoro

Funzionamento filiere produttive in esame

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

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

Conoscenza dei diritti dei lavoratori e delle lavoratrici

Funzionamento ed efficacia della Due Diligence di impresa

Conoscere approfonditamente per individuare criticità e immaginare alternative

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 per ideazione e organizzazione di evento o attività imprenditoriale

Come posso promuovere la sostenibilità a livello individuale o collettivo

Competenze professionali per analizzare problematiche sociali e ambientali

Il ruolo dei cittadini nelle filiere globali

Creare una comunità

Capacità di strutturare delle idee, lavorare in gruppo e comunicare

Cooperazione e acquisizione di soft skills

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|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

avanzi
SOSTENIBILITÀ PER AZIONI

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

Tecnologie

Leonardo
Aerospaziali e difesa

STMicroelectronics
Hardware e apparecchiature tecnologiche

Apparecchiature elettromedicali

Amplifon
Apparecchiature e servizi medicali

Diasorin
Apparecchiature e servizi medicali

Altre

Recordati
Farmaceutici
e biotecnologie

Campari
Bevande

Poste Italiane
Assicurazioni vita

Prysmian
Apparecchiature
Elettroniche ed elettriche

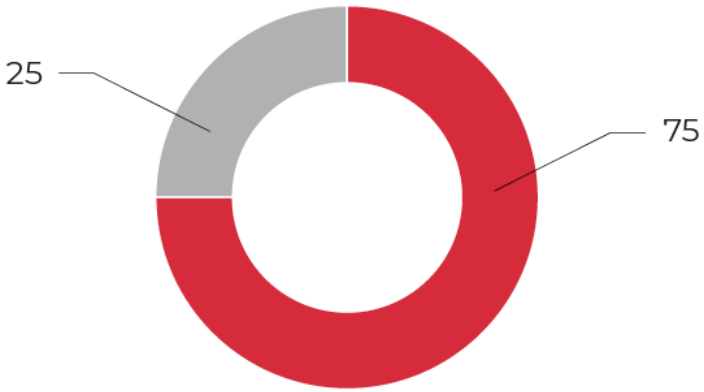
Moncler
Beni per la persona

POLITICHE SUI DIRITTI UMANI (1 DI 2)

Formalizzazione dell'impegno per i diritti umani.

Valori %

28
numero casi

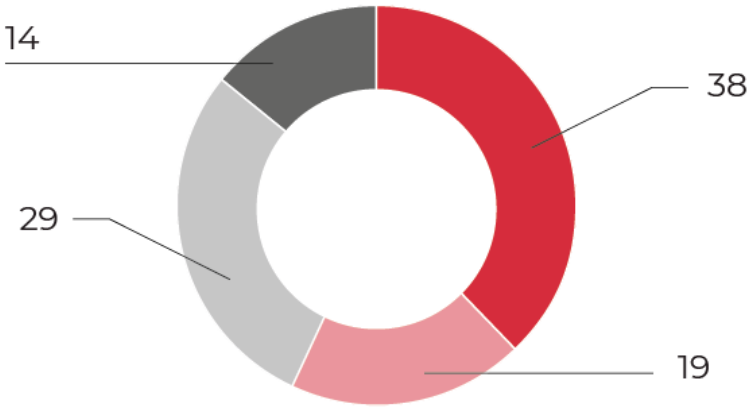


L'attenzione ai diritti umani delle imprese italiane.
Risultati del monitoraggio 2022

Livello di approvazione della politica sui diritti umani.

Valori %

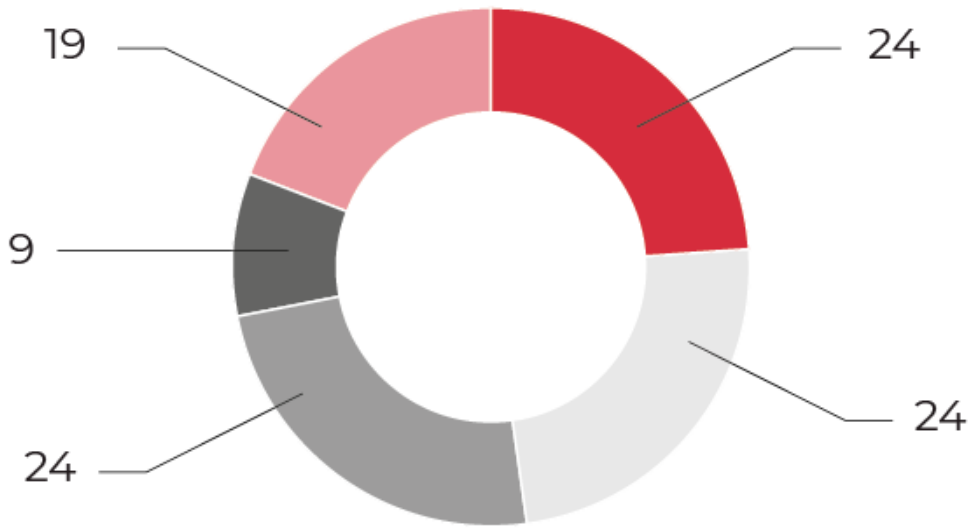
21
numero casi



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

21
numero casi

RIFERIMENTI CITATI NELLE POLITICHE

Principali riferimenti internazionali citati nelle politiche sui diritti umani.

% di società che citano il riferimento;

28

numero casi

	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

28

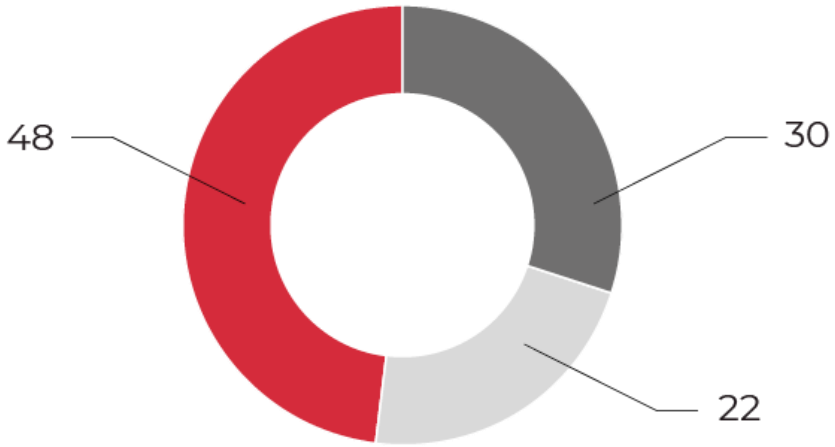
numero casi

	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 %



- Assenza di DD
- DD solo fornitori
- DD su fornitori e proprie attività

27

numero casi

Coinvolgimento stakeholder

53% dei processi

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.

10

numero casi

5 con almeno una violazione

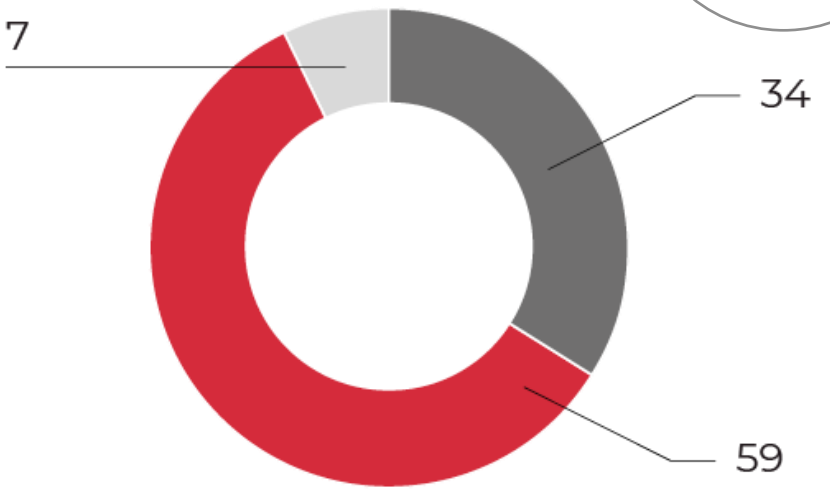
Nessuna violazione/nessuna grave	50
Salute e sicurezza sul lavoro	80
Orari, salari	60
Molestie sessuali	40
Gestione del personale	40
Comunità locali (incolumità, affitti)	40
Fornitori	40
Discriminazione	20
Recruitment fees	20
Lavoro minorile	20

SISTEMI DI SEGNALAZIONE (GRIEVANCE MECHANISM)

Sistemi di segnalazione.

Valori %

27
numero casi



- Solo WB generale
- WB adattato ai diritti umani
- WB grievance mech. dedicato

Segnalazioni ricevute attraverso canali di whistleblowing/grievance.

% di società che citano lo stesso argomento di segnalazione.

15
numero casi

con almeno una segnalazione **11**

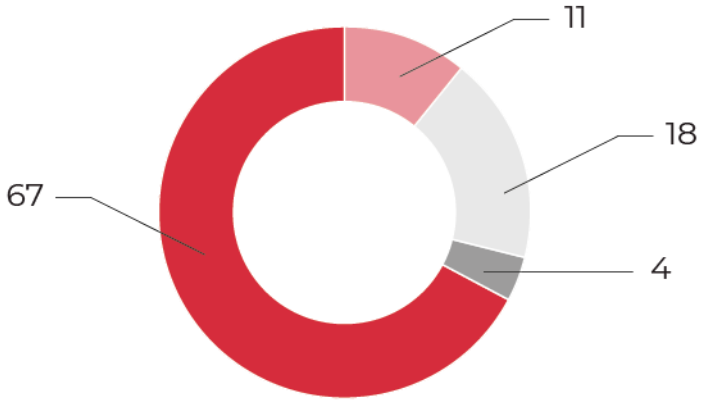
Nessuna segnalazione	27
Molestie sessuali, comportamenti inadeguati	45
Discriminazione	45
Diritti dei lavoratori	27
Diritti della comunità	27
Fornitori	18
Selezione e gestione del personale	18
Salute e sicurezza sul lavoro	18
Corruzione	18
Segnalazioni indistinte di violazione	18
Clienti	9
Altro	36

FORMAZIONE

Formazione ai dipendenti sui diritti umani.

Valori %

27
numero casi

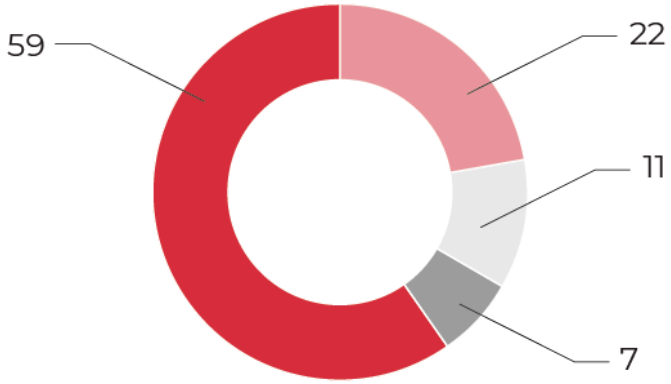


- Diritti umani
- Diritti umani e Codice etico
- Solo codice etico
- Nessuna iniziativa

Formazione sulla sostenibilità nella catena di fornitura.

Valori %

27
numero casi



- Funzione acquisti
- Funzione acquisti e fornitori
- Fornitori
- Nessuna iniziativa

CATENA DI FORNITURA

Diritti umani nella gestione della catena di fornitura.

% di società che adottano la pratica gestionale

27

numero casi

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

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%

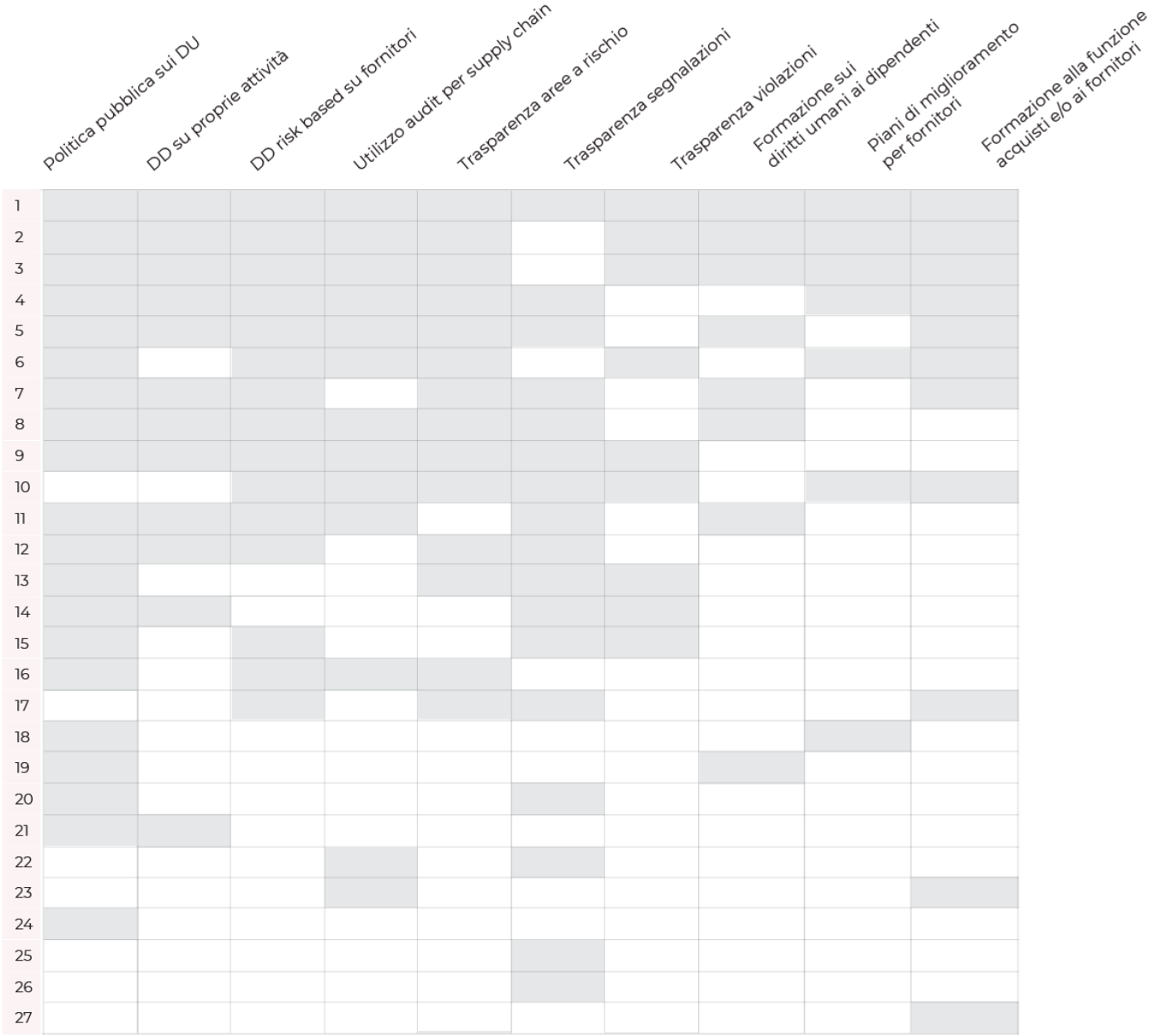
QUADRO DI SINTESI

Tavola sinottica

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

27

numero casi



REPORT COMPLETO DISPONIBILE SU AVANZI.ORG

CONTATTI.

oiidu@avanzi.org

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	▪ grandi società quotate al di sopra dei 500 dipendenti (**circa 11.000**)	▪ 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	▪ **politiche**, procedure, sistemi di gestione ▪ azioni e iniziative ▪ modalità di **gestione dei rischi** ESG ▪ **performance** ottenuti	▪ 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	▪ a **scelta libera della società**; i GRI Standard sono il principale riferimento	▪ **nuovo standard unico europeo** obbligatorio, che prevede anche dei supplementi specifici di settore
UNICITA' DEL REPORT	▪ possibilità di pubblicare le informazioni richieste in un **documento separato**.	▪ le informazioni sulla sostenibilità dovranno essere **incluse nella relazione sulla gestione**.
DIGITALIZZAZIONE INFORMAZIONI	▪ **nessuna indicazione specifica**	▪ 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 SUI DIRITTI UMANI
enel	Sì (2013)	Sì	Sì	Sì	Sì	Sì – fornitori e dipendenti
MONCLER	Sì (2023)	No	No	Sì	No - Solo canale di whistleblowing	Sì
CAMPARI	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?

Grazie per l'attenzione!

bongiovanni@avanzi.org

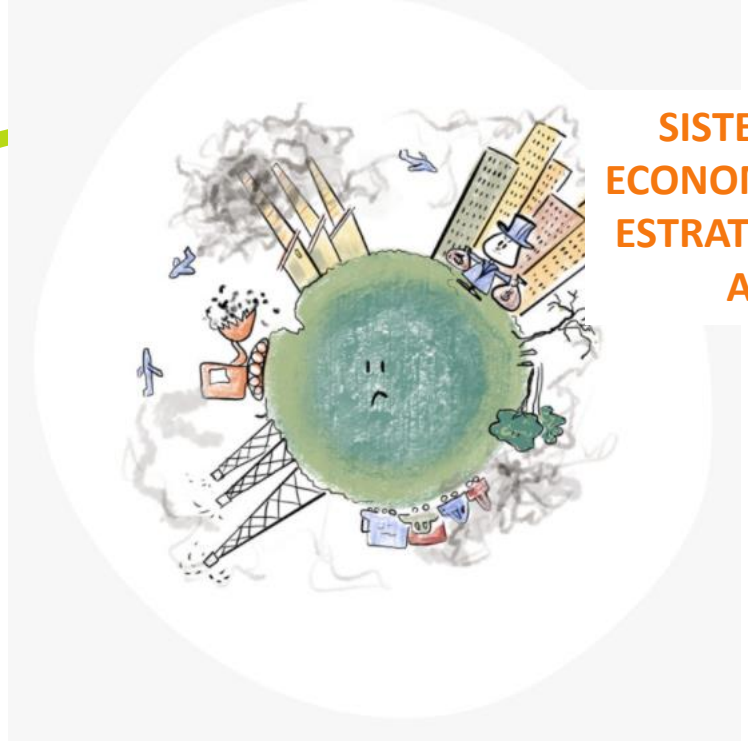
avanzi
SOSTENIBILITÀ PER AZIONI

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



SISTEMA ECONOMICO + ESTRATTIVISTA

SCELTE INDIVIDUALI DI CONSUMO

Sfruttamento del lavoro e umano

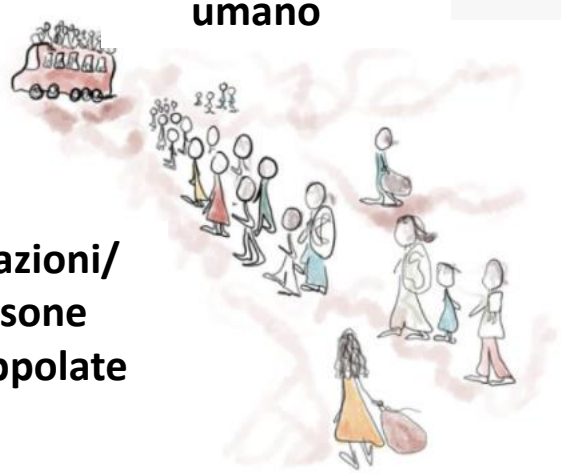
Sfruttamento dell'ambiente

Cambiamento Climatico

Danni alle capacità e di vita dignitosa

Danni alle identità culturali

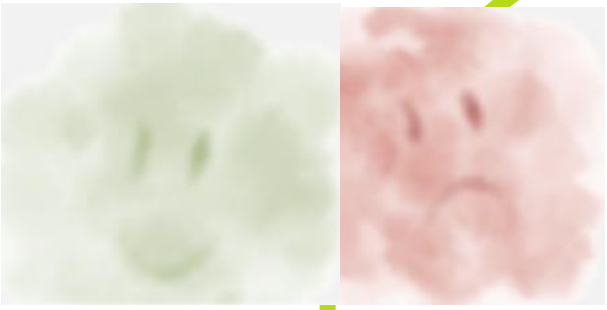
Conflitti



Migrazioni/ Persone intrappolate

Sfruttamento del lavoro e umano

Concorrenza sleale



Adattamento

Job 38497

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

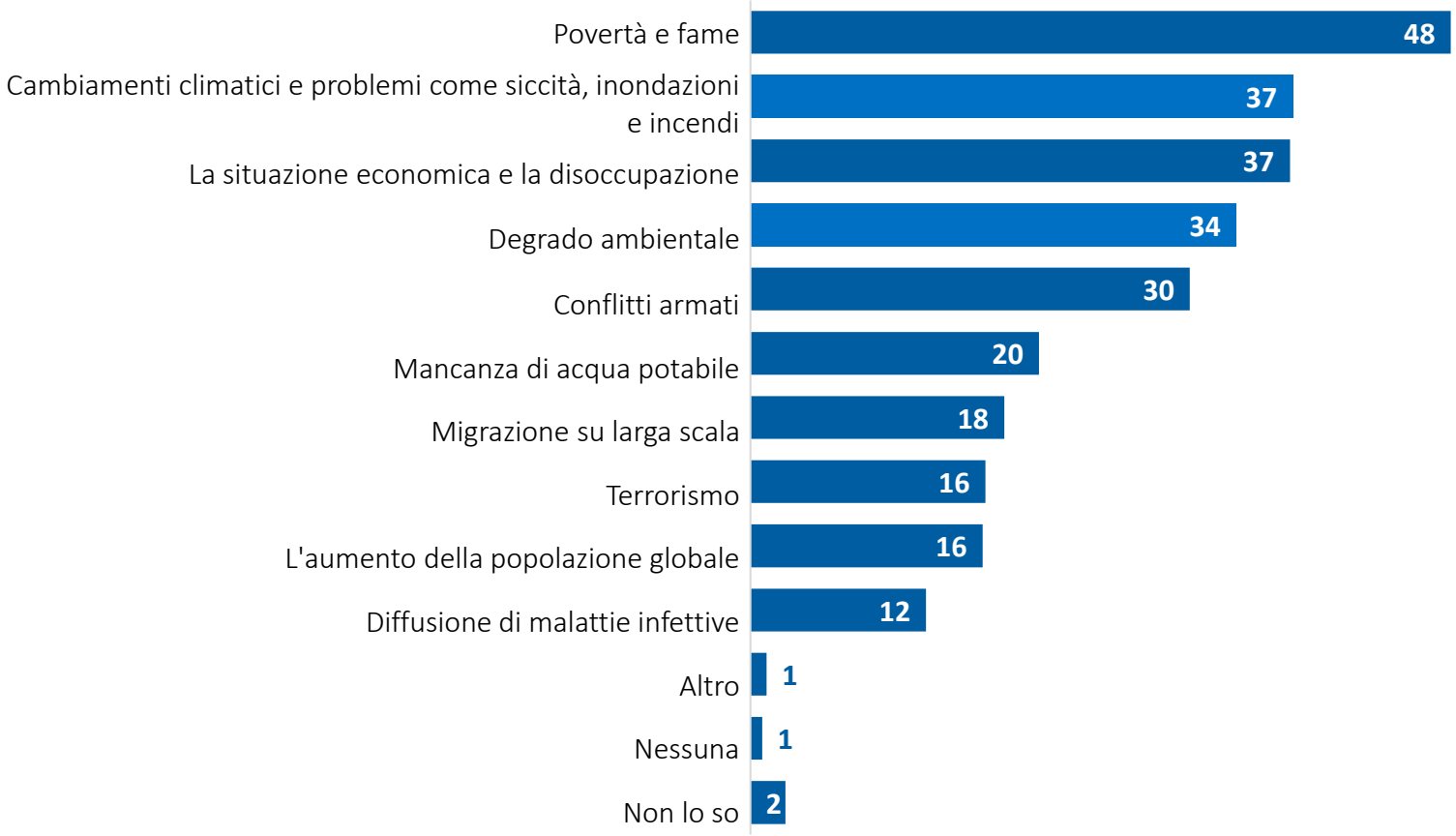
Report sui risultati ottenuti in Austria, Grecia, Ungheria, Italia e Slovenia

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
Povertà e fame	43	65	38	42	55
Cambiamenti climatici e problemi come siccità, inondazioni e incendi	41 #2	38 #3	49 #1	28 #5	31 #3
La situazione economica e la disoccupazione	22	53	45	35	31
Degrado ambientale	38	28	32	31	39
Conflitti armati	31	23	39	33	25
Mancanza di acqua potabile	16	18	13	25	28
Migrazione su larga scala	21	19	14	15	18
Terrorismo	21	17	7	18	18
L'aumento della popolazione globale	16	12	13	23	17
Diffusione di malattie infettive	9	9	9	20	14
Altro	2	0	2	0	2
Nessuna	1	1	2	1	0
Non lo so	3	1	3	3	3

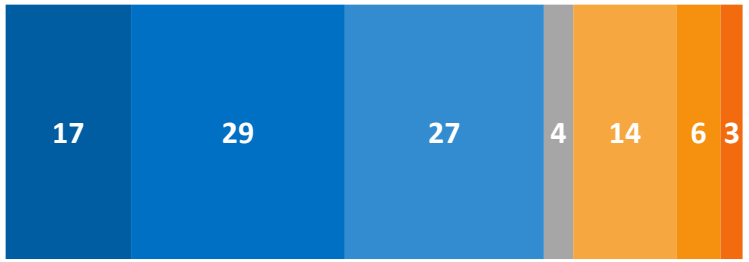
Valori espressi in %. Somma degli elementi scelti

Funded by the European Union

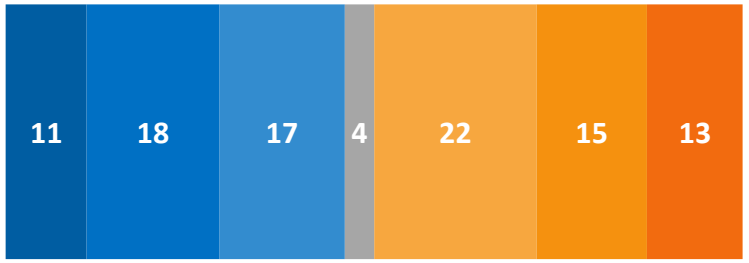
Approcci verso una vita sostenibile

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	
TOTAL	73	23	68	29	80	18	62	32	78	18	74	23
	46	50	47	49	49	48	31	64	53	41	52	43

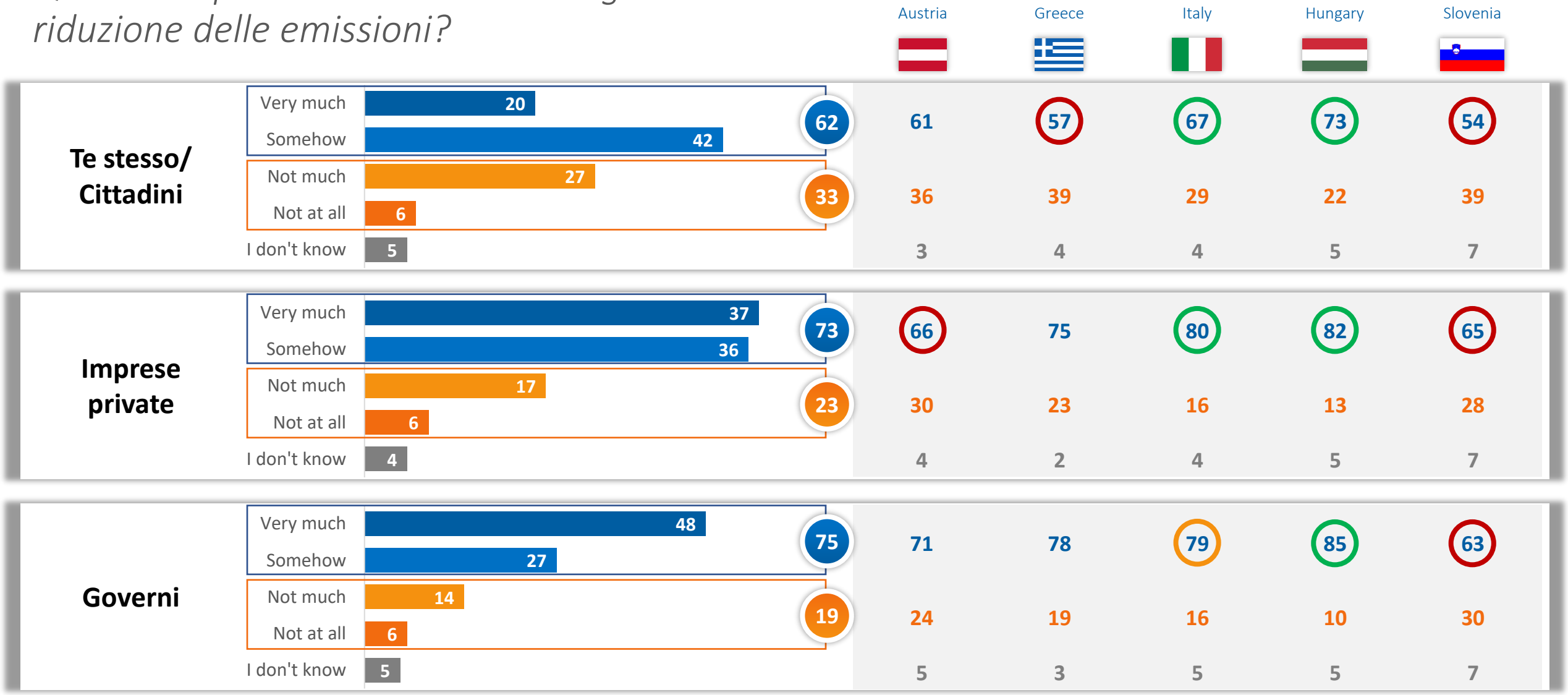
Valore espresso in %

Funded by the European Union

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?



Valore espresso in %

Funded by the European Union

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.

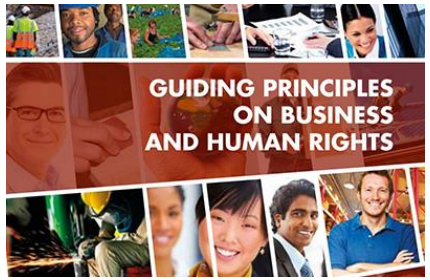
- **Il Patto mondiale delle Nazioni Unite (*United Nations Global Compact*, 1999) → promuovere un'economia globale sostenibile**, rispettosa dei diritti umani e del lavoro, della salvaguardia dell'ambiente e della lotta alla corruzione. https://www.unglobalcompact.org/ 10 principi diritti umani, lavoro,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

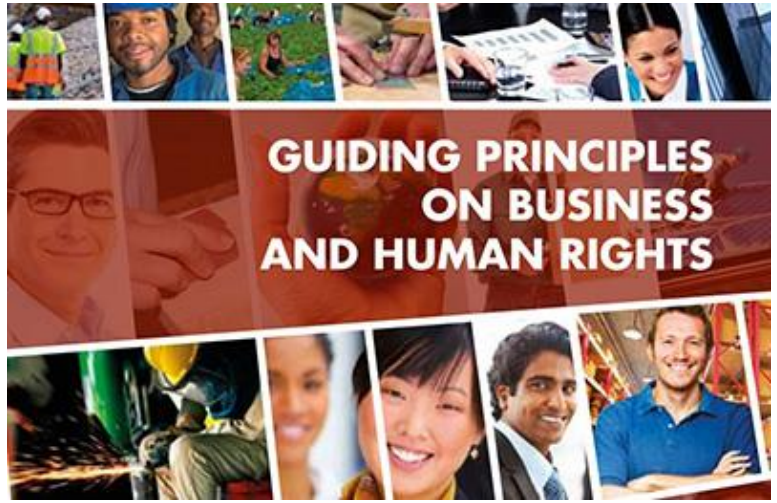
© Sergio Lopez & Sender Merida

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. »*

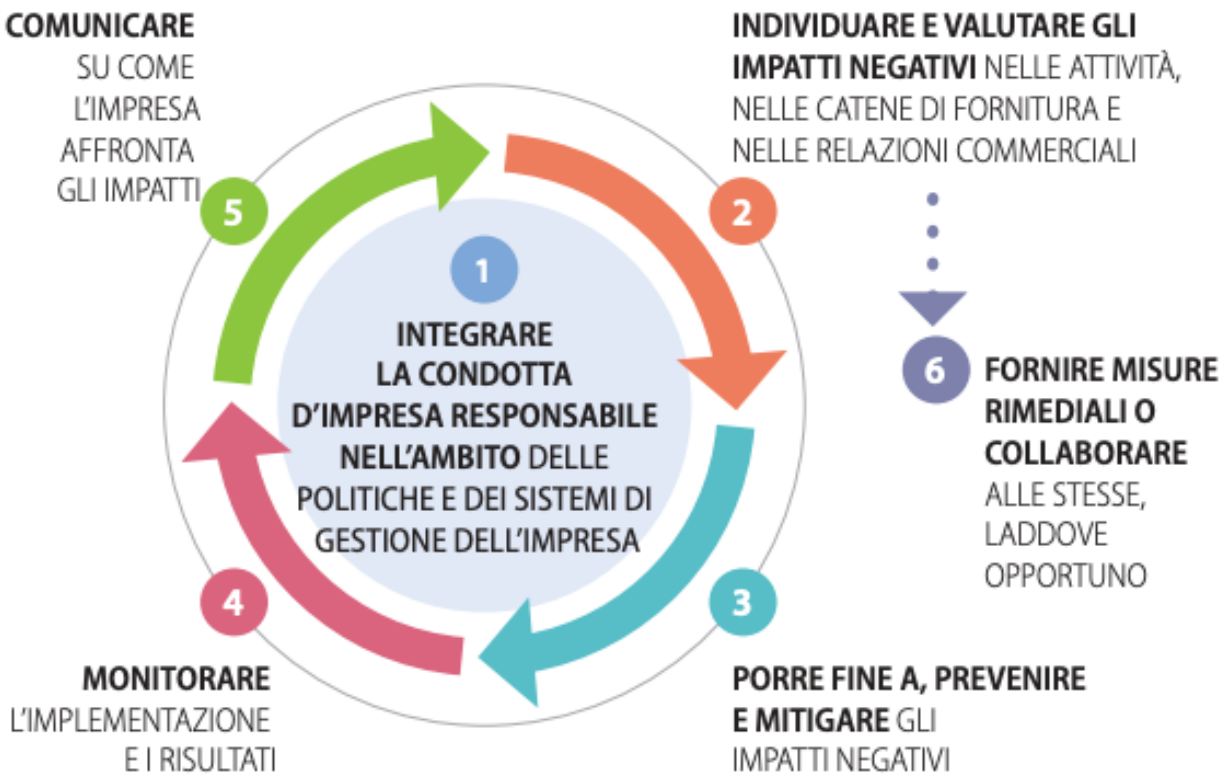


(Principi Guida ONU su Impresa e Diritti Umani, Principio 15)

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 - Monitaraggio e Trasparenza

Il processo di DD prevede inoltre di effettuare:

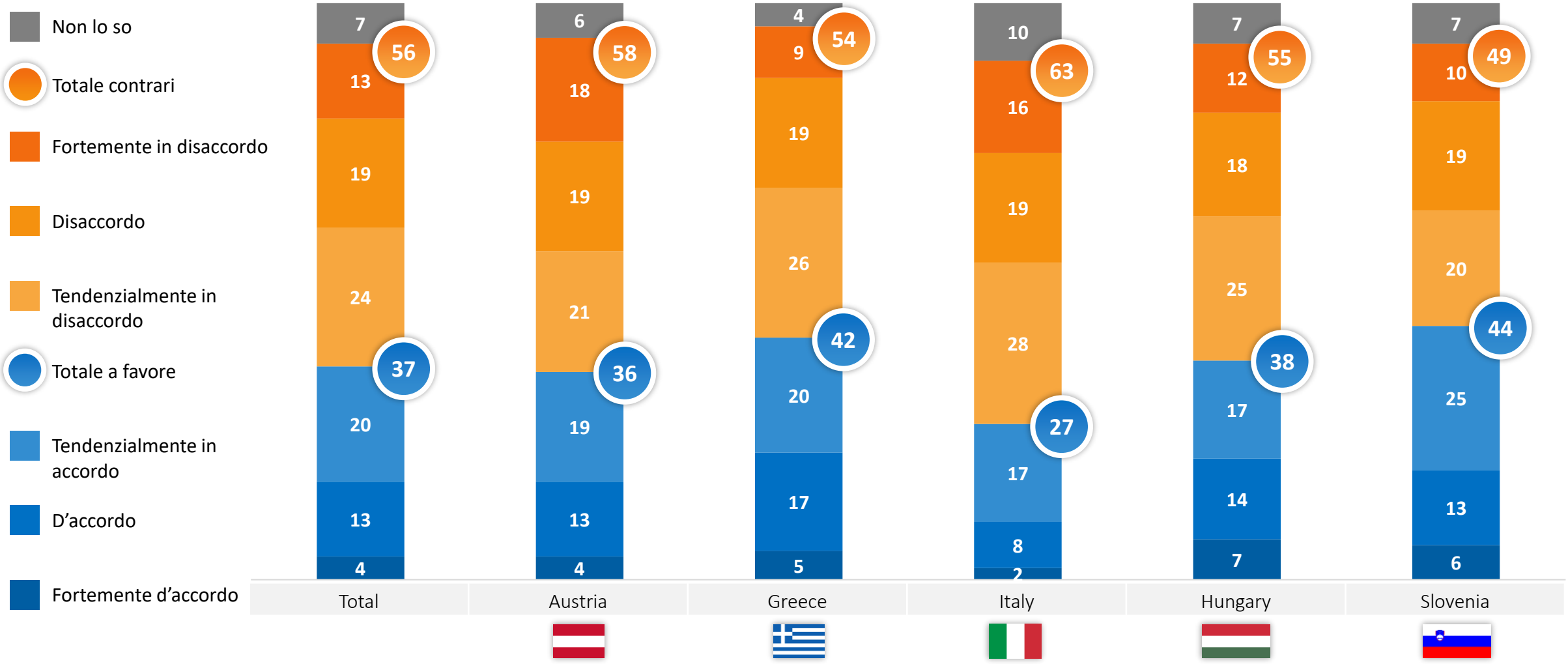
- ***Monitoraggio*** ***continuo*** *sull'effettiva implementazione delle attività e degli obiettivi previsti dalla HRDD*
- ***valutazione ed una*** ***revisione periodica*** *da parte dell'azienda della propria condotta e delle relazioni con gli stakeholder, inclusa la catena di fornitura*
- *Rendere 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 %

Funded by the European Union

L'inadeguatezza delle misure volontarie

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

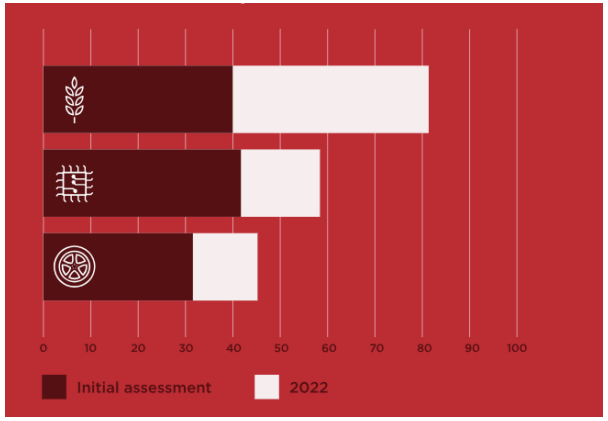
- Corporate Human Rights Benchmark 2023: più della metà delle aziende valutate non riesce a soddisfare le aspettative e i requisiti di base sul piano dei diritti umani. **Divario significativo tra le dichiarazioni pubbliche delle aziende e risultati effettivi in tal merito**.

- 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).

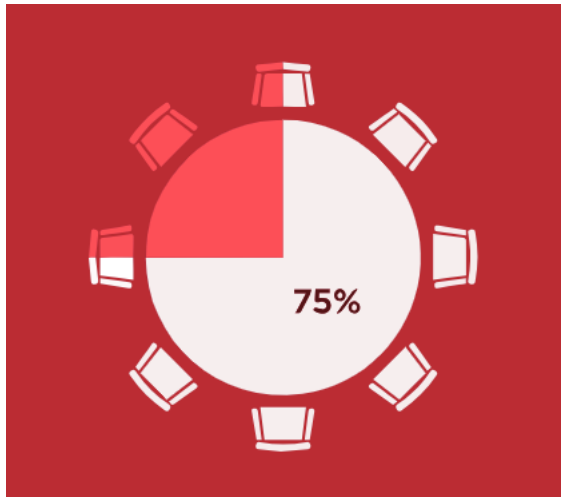
- **Studio della Commissione europea sui requisiti di *due diligence* lungo la catena di approvvigionamento** (Febbraio 2020): solo **un'azienda europea su tre** attua processi di dovuta diligenza in materia di diritti umani e ambiente

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**

Fonte mappa: European Coalition for Corporate Justice - ECCJ

Legislazione sulla DD d'impresa 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 (armonizzazone minima).

Elementi principali della procedura:

2024

1. **La Commissione europea presenta una proposta al Consiglio e al Parlamento europeo**
2. **Il Consiglio e il Parlamento adottano una proposta legislativa, *in prima o in seconda lettura***
3. **Se non c'è accordo dopo la seconda lettura, è convocato un comitato di conciliazione**
4. **Se il testo approvato dal comitato di conciliazione è accettabile per entrambe le istituzioni in terza lettura, l'atto legislativo è adottato**

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 **POPOLAZINI 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 rappresentante 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 1,5º 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**;

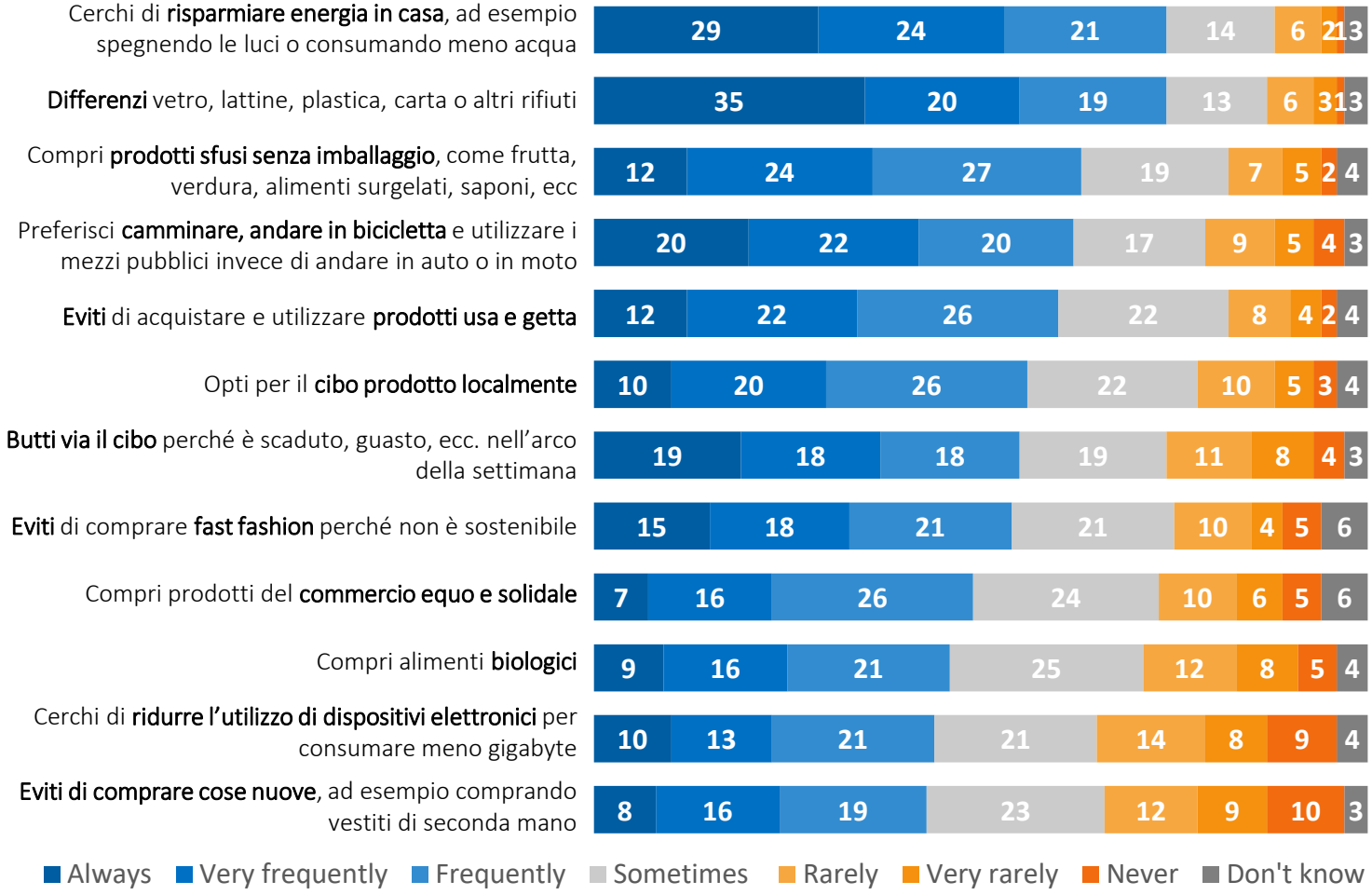
- **Maggiore trasparenza della filiera** e **vantaggi reputazionali;**

- **Maggiore cooperazione e collaborazione multi-livello e multi-stakeholder**.

Cosa fare noi?

Sostenibilità dei comportamenti individuali

Quanto spesso compi le seguenti azioni?



% di risposte Sempre + Molto frequentemente + Frequentemente

	TOTAL	Austria	Greece	Italy	Hungary	Slovenia
Cerchi di **risparmiare energia in casa**, ad esempio spegnendo le luci o consumando meno acqua	74	75	74	72	75	78
Differenzi vetro, lattine, plastica, carta o altri rifiuti	74	76	71	72	69	82
Compri **prodotti sfusi senza imballaggio**, come frutta, verdura, alimenti surgelati, saponi, ecc	63	62	64	54	63	69
Preferisci **camminare, andare in bicicletta** e utilizzare i mezzi pubblici invece di andare in auto o in moto	62	63	61	52	69	63
Eviti di acquistare e utilizzare **prodotti usa e getta**	60	60	61	57	63	62
Opti per il **cibo prodotto localmente**	56	63	53	43	60	60
Butti via il cibo perché è scaduto, guasto, ecc. nell'arco della settimana	55	71	81	25	50	49
Eviti di comprare **fast fashion** perché non è sostenibile	54	56	53	44	59	54
Compri prodotti del **commercio equo e solidale**	49	59	50	28	54	50
Compri alimenti **biologici**	46	59	45	32	41	53
Cerchi di **ridurre l'utilizzo di dispositivi elettronici** per consumare meno gigabyte	44	46	52	22	50	49
Eviti di comprare cose nuove, ad esempio comprando vestiti di seconda mano	43	43	43	28	55	45

Valore espresso in %

Funded by the European Union

Impresa 2030!

Impresa2030
Diamoci una regolata

Grazie!

we world