



Diritti umani (DU)

Corpo di conoscenze (BoK) per il HR
Argomento d'impatto

Intento

L'obiettivo dell'Argomento d'impatto sui diritti umani è migliorare i risultati per le persone che soffrono o rischiano di soffrire a causa della violazioni degli stessi in relazione alle operazioni, ai prodotti o ai servizi di un'azienda. Le aziende sono responsabili del rispetto dei diritti umani agendo come segue:

- praticando la due diligence sui diritti umani
- riparando gli impatti negativi sui diritti umani.

A tal fine, occorre consolidare il senso di "responsabilità verso il rispetto" nella cultura e del modo di lavorare dell'azienda. L'azienda dovrebbe rafforzare questa responsabilità nel tempo, acquisendola e applicandola. La pratica della due diligence sui diritti umani dovrebbe diventare una prassi comune, come la sicurezza alimentare o la due diligence finanziaria.

Per condurre una due diligence efficace, le aziende devono sapere dove concentrare i propri sforzi. Ciò significa innanzitutto capire come le loro operazioni e la loro catena del valore possano avere un impatto negativo sui diritti umani. In seguito, le aziende possono intervenire in modo da prevenire e mitigare gli impatti negativi, a partire da quelli più gravi. Quando provocano o concorrono a causare un impatto negativo, le aziende vi pongono rimedio direttamente o offrendo il proprio contributo a tal fine.

Secondo il B Lab Standard, le aziende devono perseguire impatti positivi sulle persone, andando oltre il semplice "non nuocere". Questi requisiti sono ripresi in altri Argomenti d'impatto.

Risultato

Le aziende trattano le persone con dignità e rispettano i diritti umani.



Riepilogo dei requisiti

HR1 L'azienda si impegna pubblicamente a rispettare i diritti umani.

HR2 L'azienda conosce le questioni salienti in materia di diritti umani e ha una strategia per affrontarle.

HR3 L'azienda previene, attenua e rimedia agli impatti negativi effettivi e potenziali sui diritti umani.

HR4 L'azienda collabora con i fornitori per raggiungere i propri obiettivi in materia di diritti umani.

Ambito di applicazione

Tutti gli individui e le comunità interessate dalle operazioni e dalla catena del valore dell'azienda.

Termini e definizioni

Pubblicità e ricerca di mercato

Società che forniscono servizi di pubblicità, marketing o pubbliche relazioni.

Questi servizi includono:

- pubblicità digitale
- consulenza di marketing
- ricerche di mercato
- gestione di programmi di ricompensa.

(Adattato da [GICS](#))

Stakeholder interessato

Un soggetto i cui diritti umani sono stati o possono essere influenzati dalle operazioni, dai prodotti o dai servizi di un'azienda. La categoria "stakeholder interessati" è più specifica rispetto a quella degli "stakeholder".

Agricoltura

Un'azienda che

- ricava oltre il 10% delle sue entrate da prodotti coltivati nella sua azienda agricola o nel suo impianto di trasformazione agroalimentare, dalla gestione dei terreni per la coltivazione e il raccolto, o dall'allevamento e dalla gestione del bestiame
- si procura la maggior parte delle materie prime direttamente dai coltivatori o dagli allevatori.

Le aziende del settore agricolo comprendono, ad esempio:

- aziende ortofrutticole

- piantagioni o torrefazioni di caffè
- aziende che piantano alberi
- allevamenti di bestiame o ranch.

Apprendista

Una persona che lavora per l'azienda, il cui inserimento è temporaneo e il cui scopo principale è quello di imparare e fare esperienza. Gli apprendisti e gli stagisti sono distinti dai dipendenti.

L'apprendistato può essere regolato da una normativa nazionale (che prevede, ad esempio, un salario per l'apprendista), mentre lo stage è disciplinato dall'azienda. L'apprendistato, a differenza dello stage, può essere volto al conseguimento di una qualifica formale.

Secondo lo standard B Lab, un apprendista è una persona che lavora durante, o come parte di, un programma di istruzione formale o un programma che soddisfa i requisiti normativi nazionali. In caso contrario, si tratta di un "dipendente".

Editoria libraria

Aziende che forniscono servizi legati alla produzione o alla distribuzione di libri in formato cartaceo o elettronico.

Questi servizi includono:

- progettazione
- editing
- marketing.

(Adattato da [NAICS](#))

Organizzazione della società civile (OSC)

Entità volontarie non statali, senza scopo di lucro, formate da persone dello stesso ambito sociale e separate dallo Stato e dal mercato. Le OSC rappresentano un'ampia gamma di interessi e vincoli. Possono includere organizzazioni basate sulla comunità e organizzazioni non governative (ONG).

Azienda senza lavoratori

Un'azienda di proprietà e gestita da una sola persona. Un'azienda senza dipendenti può anche essere conosciuta come impresa individuale, ditta individuale, imprenditore individuale o titolare di un'impresa individuale.

Azienda

Entità legale (o gruppo di entità legali correlate) costituita per intraprendere e gestire un'attività (ovvero un'impresa commerciale o industriale). Un'azienda può essere organizzata in vari modi a seconda del diritto societario della sua giurisdizione.

Doppia materialità

Approccio all'identificazione degli impatti materiali che tiene conto della:

- materialità dell'impatto (gli impatti dell'azienda sull'ambiente)
- materialità finanziaria (gli impatti sulle finanze dell'azienda).

Una questione di sostenibilità ha una doppia materialità se è rilevante da una delle due prospettive o da entrambe.

(Adattato da [European Sustainability Reporting Standards](#), 2023)

Dipendente

Persona che ha un rapporto di lavoro diretto con l'azienda. Sono compresi i dipendenti a tempo indeterminato, a tempo determinato, a tempo pieno, a tempo parziale, stagionali e occasionali. Ciò include il caso in cui, per motivi amministrativi, esiste un altro datore di lavoro, ma in pratica la persona lavora come dipendente e l'azienda è responsabile della sua assunzione, della valutazione delle prestazioni e dei provvedimenti disciplinari.

Anche i proprietari attivi possono essere considerati dipendenti, a seconda di determinate condizioni (vedi proprietario attivo).

Ingegneria

Aziende che forniscono servizi di ingegneria per aiutare a progettare, sviluppare o utilizzare:

- macchine
- materiali
- strumenti
- strutture
- processi.

Questi servizi includono:

- fornire consulenza
- eseguire studi di fattibilità
- creare piani e progetti preliminari e finali
- fornire servizi tecnici durante la costruzione o l'installazione
- controllare e valutare progetti di ingegneria.

(Adattato da [NAICS](#))

Consulenza ambientale

Società che forniscono servizi di consulenza alle imprese o ad altre organizzazioni per misurare e gestire il loro impatto ambientale.

Investitori azionari

Società che acquistano, gestiscono e vendono un portafoglio di aziende. L'investimento azionario è anche chiamato "private equity".

In generale, gli investitori azionari sono società che:

- acquistano una quota di maggioranza di una società
- gestiscono e amministrano la società
- aumentano la redditività della società

- vendono la società dopo 3-7 anni.

Fornitore esterno

Fornitore esterno al gruppo aziendale.

Film, TV e produzione musicale

Aziende che producono o vendono prodotti e servizi di intrattenimento, quali:

- produzione, distribuzione e proiezione di film e spettacoli televisivi
- produzione e distribuzione di musica.

(Adattato da [GICS](#))

Massimo organo decisionale

La persona o il gruppo di persone che hanno la responsabilità assoluta dell'intera azienda. Ogni entità organizzativa ha il proprio massimo organo decisionale, sebbene non venga stabilito esplicitamente.

Il massimo organo decisionale può essere stabilito esplicitamente in vari modi, come ad esempio:

- un consiglio di amministrazione
- un comitato di sorveglianza
- un amministratore unico
- amministratori in solido
- amministratori fiduciari.

Per le aziende più grandi, un sottocomitato del consiglio di amministrazione può essere considerato il massimo organo decisionale, purché l'intero consiglio di amministrazione venga regolarmente aggiornato sui progressi e sulle performance.

(Adattato da [Governance of organizations](#) - Guidance, ISO Standard)

Diritti umani

Standard internazionali di base volti a garantire dignità e uguaglianza per tutti, senza alcuna discriminazioni.

I diritti umani comprendono i diritti contenuti nella Carta internazionale dei diritti umani:

- La Dichiarazione universale dei diritti umani
- Il Patto Internazionale sui diritti civili e politici
- Il Patto internazionale sui diritti economici, sociali e culturali

Comprendono anche i principi relativi ai diritti fondamentali enunciati nella Dichiarazione dell'Organizzazione internazionale del lavoro sui principi e i diritti fondamentali del lavoro.

(Adattato da [UNGP Reporting Framework](#))

Due diligence sui diritti umani

Il processo di gestione continua che l'azienda impiega al fine di:

- identificare, prevenire e mitigare il proprio impatto negativo sui diritti umani
- rendere conto di come affronta il proprio impatto negativo sui diritti umani.

(Adattato da [UNGP Reporting Framework](#))

Valutazione d'impatto sui diritti umani (HRIA)

Un processo approfondito per valutare l'impatto sui diritti umani di un progetto o di una relazione commerciale.

Rischio ai diritti umani

Vedi Potenziale impatto negativo sui diritti umani.

Il potenziale impatto sui diritti umani ha lo stesso significato di "rischio ai diritti umani". Tuttavia, il termine "rischio" può essere confuso con altri tipi di rischio, come il rischio finanziario, pertanto non viene generalmente utilizzato nello Standard B Lab.

Impatto

Effetto che l'azienda ha o potrebbe avere su:

- economia
- ambiente
- persone, compresi i loro diritti umani.

Gli impatti possono essere effettivi o potenziali, negativi o positivi.

(Adattato da [GRI3](#), 2021, Global Reporting Initiative)

Libero professionista

Una persona che lavora in proprio o come freelance. È un "lavoratore" se lavora per più di 20 ore alla settimana a tempo indeterminato o per più di sei mesi, come nei seguenti casi:

- Un lavoratore edile autonomo che lavora a tempo pieno per una ditta in un'opera edilizia per un anno.
- Un fisioterapista freelance che lavora 25 ore a settimana in una clinica per due anni.

Indicatore

Nell'ambito dei diritti umani, dell'azione per il clima, della tutela ambientale e della circolarità: aspetti misurabili dei progressi e dei risultati dell'azienda. Gli indicatori identificano cosa misurare per avere un quadro chiaro dello stato attuale dell'azienda.

Gli indicatori possono essere qualitativi o quantitativi. Gli indicatori quantitativi sono precisi e consentono il confronto tra misure. Le informazioni qualitative sono spesso necessarie al fine di:

- contestualizzare le informazioni quantitative
- consentirne l'interpretazione e la comprensione
- determinare quali confronti e conclusioni siano più validi.

Informazione, comunicazione e tecnologia

Tutte le aziende del settore della Tecnologie dell'informazione e della Comunicazione.

Il settore delle Tecnologie dell'informazione comprende:

- aziende che offrono software e servizi informatici,
- aziende che producono e distribuiscono hardware e apparecchiature tecnologiche.

L'hardware e le apparecchiature tecnologiche comprendono, ad esempio:

- dispositivi di comunicazione
- telefoni cellulari
- computer e periferiche
- apparecchiature elettroniche e relativi strumenti
- semiconduttori e relative apparecchiature e materiali.

Il settore dei Servizi di comunicazione comprende le aziende che rendono possibile la comunicazione e offrono contenuti e informazioni attraverso vari mezzi.

Include anche le società di telecomunicazioni, media e intrattenimento, che comprendono:

- produttori di giochi interattivi
- aziende che creano o distribuiscono contenuti e informazioni attraverso piattaforme proprietarie.

(Adattato da [GICS](#))

Stagista

Una persona che lavora per l'azienda, il cui inserimento è temporaneo e il cui scopo principale è quello di imparare e fare esperienza. Gli apprendisti e gli stagisti sono distinti dai dipendenti.



L'apprendistato può essere regolato da una normativa nazionale (ad esempio, è previsto un salario obbligatorio per gli apprendisti), mentre lo stage è regolato dall'azienda. L'apprendistato, a differenza dello stage, può determinare una qualifica formale.

Presso B Lab Standard, uno stagista è una persona che lavora durante o nell'ambito di un programma di istruzione formale. In caso contrario, si tratta di un "dipendente".

Investimento

Uno dei quattro tipi di investimento:

- Investimenti azionari
- Investimenti in strumenti di debito
- Finanza di progetto
- Investimenti gestiti e servizi alla clientela

Questa definizione si applica agli investitori (ovvero alle società che mirano a trarre profitto dai loro investimenti) e alle società che forniscono servizi finanziari.

(Adattato dal [Protocollo GHG](#))

Consulenti per gli investimenti

Società che acquistano e vendono investimenti, tra cui capitale, debiti e asset reali. I consulenti per gli investimenti sono anche chiamati "asset management".

I consulenti per gli investimenti includono:

- gestori di fondi
- fondo di fondi
- hedge fund
- gestione patrimoniale.



JEDI

Giustizia, Equità, Diversità e Inclusione

Servizi per il paesaggio

Aziende che forniscono servizi di manutenzione o per il paesaggio.

Tali servizi includono:

- piantumazione di alberi, arbusti, piante, prati o giardini
- progettazione di piani paesaggistici
- installazione di passerelle, muri di sostegno, terrazze, recinzioni, stagni o strutture simili.

(Adattato da [NAICS](#))

Attività legali

Aziende che forniscono consulenza legale o servizi legali.

(Adattato da [NAICS](#))

LGBTQIA+

Acronimo che racchiude diverse identità sessuali e di genere.

LGBTQI+ sta per:

- Lesbiche
- Gay
- Bisessuali
- Transgender
- Queer

- Intersessuali
- Asessuali.

Il simbolo "+" indica tutti gli orientamenti sessuali e identità di genere non eteroconformi.

(Adattato da [GLAAD](#))

Consulente aziendale

Aziende che forniscono uno o più servizi di consulenza aziendale ad aziende o altre organizzazioni.

Questi servizi includono:

- pianificazione finanziaria e budgeting
- gestione dei documenti
- pianificazione dell'ufficio
- pianificazione strategica e organizzativa
- selezione del sito
- miglioramento dei processi aziendali.

(Adattato da [NAICS](#))

Produzione

Un'azienda che ricava oltre il 10% del proprio fatturato dai prodotti che realizza, sia per la vendita diretta sia per la vendita da parte di un'altra azienda o marchio.

La produzione prevede la trasformazione dei materiali in ingresso in un nuovo prodotto. Il prodotto fabbricato può non essere il prodotto finito.

Le aziende del settore manifatturiero comprendono, ad esempio:

- produttori di alimenti e bevande
- catene di montaggio

- produttori di abbigliamento.

Argomento materiale

Gli impatti più significativi dell'organizzazione sull'economia, sull'ambiente e sulle persone, compresi gli impatti sui loro diritti umani. ([GRI 3: Argomenti materiali](#) 2021)

Vedi anche materialità d'impatto. La materialità d'impatto è una metà della "doppia materialità", insieme alla "materialità finanziaria".

Materiale

Vedi Argomento materiale.

Impatto negativo sui diritti umani

L'effetto di un'azione o di un'inazione che elimina o riduce la capacità di un individuo di godere dei propri diritti umani.

(Adattato da [UNGP Reporting Framework](#))

Risultato

Cambiamento derivante dalle attività e dai risultati dell'azienda. Il risultato ha un legame diretto tra le attività e i risultati e il loro impatto sulle persone e sull'ambiente.

Output

Il risultato diretto di un'attività. I risultati possono includere:

- materiali di formazione
- politiche
- rapporti
- programmi o progetti legati all'impatto.

Potenziale impatto negativo sui diritti umani

Un impatto che non si è ancora verificato, ma che potrebbe verificarsi se la causa non viene affrontata.

L'impatto potenziale sui diritti umani ha lo stesso significato di "rischio per i diritti umani". Tuttavia, il termine "rischio" può essere confuso con altri tipi di rischio, come quello finanziario, per questo motivo non viene generalmente utilizzato nello Standard B Lab.

Prevenire

Azione associata alla prevenzione (vedi Prevenzione)

Prevenzione

Azione intrapresa per impedire che si verifichi un impatto negativo.

Programmare e trasmettere

Società che possiedono o gestiscono sistemi di trasmissione televisiva o radiofonica, compresa la programmazione.

Si tratta di:

- trasmissioni radiofoniche e televisive
- reti radiofoniche
- stazioni radiofoniche.

(Adattato da [GICS](#))

Pubblicazione - giornali e magazine

Società che forniscono servizi relativi alla produzione o alla distribuzione di giornali o riviste in formato cartaceo o elettronico.

Questi servizi includono:

- progettazione
- redazione
- marketing.

(Adattato da [NAICS](#))

Qualitativo

Informazioni non numeriche (come i testi) distinte da quelle quantitative. Le informazioni qualitative possono essere raccolte mediante:

- interviste
- casi studio
- sondaggi e questionari a risposta aperta.

Quantitativo

Informazioni numeriche (come i numeri) distinte da quelle qualitative. I metodi quantitativi possono essere raccolti mediante:

- misure numeriche
- sondaggi e questionari a punteggio.

Materia prima

Materiale o risorsa utilizzata per creare un prodotto.

Immobiliare, design e costruzione

Aziende che forniscono prodotti o servizi legati alla progettazione, alla costruzione, all'acquisto o alla vendita di beni immobili.

I prodotti o servizi includono:

-
- progettazione e pianificazione architettonica
 - ingegneria civile
 - appalti e costruzioni
 - progettazione e costruzione
 - leasing immobiliare
 - sviluppo immobiliare.

I beni immobili includono:

- terreni
- edifici residenziali
- edifici commerciali.

Bonifica

Qualsiasi sforzo per contrastare o annullare un impatto negativo.

Per bonifica si intende:

- il processo di elaborazione del rimedio
- i principali effetti che contrastano o annullano l'impatto negativo.

Gli effetti possono assumere la forma di:

- scuse
- restituzione
- riabilitazione
- risarcimento (finanziario o non finanziario)
- punizioni (penali o amministrative, come le multe).

Gli effetti possono anche includere la prevenzione del danno attraverso, ad esempio, ingiunzioni o garanzie che un impatto negativo non si ripeterà.

(Adattato da [UNGP Reporting Framework](#))

Criticità saliente in materia di diritti umani

I diritti umani che rischiano di subire gli impatti negativi più significativi a causa delle attività o delle relazioni commerciali dell'azienda.

(Adattato da [UNGP Reporting Framework](#))

R&D scientifico

Aziende che forniscono servizi di ricerca e sviluppo relativi a:

- scienze fisiche
- scienze ingegneristiche
- scienze della vita.

(Adattato da [NAICS](#))

Servizio con impronta ambientale significativa

Un'azienda che ricava almeno il 90% dei propri ricavi da servizi che comportano l'utilizzo di macchinari o attrezzature significative, o che richiedono una sede operativa specifica (spesso fondamentale per la fornitura del servizio).

I servizi con impronta ambientale significativa possono includere:

- hotel
- ristoranti
- aziende di giardinaggio
- università.

In precedenza, questa definizione era denominata "Servizi con impronta significativa". La definizione e la sua applicazione rimangono invariate.

Servizio con impronta ambientale minore

Un'azienda che ricava almeno il 90% delle sue entrate dai servizi senza vendere prodotti fisici o necessitare di una sede fisica per la consegna. Queste aziende non gestiscono strutture di vendita al dettaglio, all'ingrosso o di produzione.

I servizi con impronta ambientale minore includono:

- studi legali
- agenzie di marketing e comunicazione
- società di software.

Questo settore era precedentemente denominato "Servizi con impronta minore". La definizione e la sua applicazione rimangono invariate.

Audit di conformità sociale

Valutazione della conformità di un'azienda agli standard lavorativi in un determinato momento, effettuata da una società di revisione terza e spesso a scopo di lucro. Un audit di conformità sociale si concentra sulla conformità piuttosto che sul rischio o sull'impatto, ed è comunemente usato per misurare la conformità dei fornitori a uno standard di lavoro.

Stakeholder

Persona, gruppo o ente che può, positivamente o negativamente:

- influenzare l'azienda
- essere influenzato dalle attività dell'azienda
- avere un interesse che è influenzato dalle attività dell'azienda.

Gli stakeholder rilevanti possono essere, a titolo esemplificativo:

- partner commerciali
- organizzazioni della società civile

- consumatori
- clienti
- dipendenti e altri lavoratori
- governi
- comunità locali
- organizzazioni non governative
- shareholder e altri investitori
- fornitori
- sindacati
- gruppi vulnerabili (incluse le generazioni future)
- l'ambiente (incluse le specie).

(Adattato da [GRI 3: Material Topics](#), 2021)

Strategia

Tipo di piano che delinea i modi specifici in cui l'azienda si posizionerà e le azioni che intraprenderà per raggiungere gli obiettivi a breve e a lungo termine. Una strategia attinge ad altre importanti risorse aziendali, come lo scopo, la missione, la visione e i valori dell'azienda per stabilire una direzione e raggiungere gli obiettivi.

Secondo lo standard B Lab, l'azienda si avvale di strategie specifiche per pianificare azioni misurabili in un periodo di tempo determinato, in relazione a obiettivi sociali, ambientali o di governance concreti.

(Adattato dall'Università di York)

Codice di condotta per i fornitori

Documento che stabilisce le aspettative dei fornitori ai fini del rispetto degli standard aziendali, ad esempio in materia di sostenibilità.

Catena di fornitura

La gamma di attività di aziende e organizzazioni "a monte" dell'azienda, che forniscono prodotti, materie prime e servizi da essa utilizzati nei propri prodotti o servizi.

([GRI 3](#), 2021, Global Reporting Initiative)

Fornitore di primo livello

Fornitori esterni da cui l'azienda (o le sue controllate) acquista direttamente prodotti o servizi.

I fornitori di primo livello si contrappongono ai fornitori di secondo livello, i quali forniscono prodotti o servizi ai primi.

Sindacato

Organizzazione di lavoratori costituita per promuovere collettivamente gli interessi dei propri membri in relazione a:

- salari
- benefit
- condizioni di lavoro.

Il sindacato può anche essere chiamato "trade union", "associazione sindacale" o "rappresentanza dei lavoratori".

I sindacati sono regolamentati dalla normativa nazionale, pertanto hanno autorità legale, ad esempio per intraprendere la contrattazione collettiva e la rappresentanza dei lavoratori.

Catena del valore

L'intera gamma di attività svolte dall'azienda e dalle entità a monte e a valle, per portare un prodotto o servizio dalla sua concezione all'uso finale. La catena del valore include la catena di fornitura dell'azienda.

Le entità a monte dell'azienda (ad esempio, i fornitori) forniscono prodotti o servizi utilizzati per sviluppare i prodotti o i servizi dell'azienda stessa.

Le entità a valle dell'azienda (ad esempio, distributori e clienti) ricevono i prodotti o i servizi dall'azienda.

(Adattato da [G1 Foundation](#), 2021, Global Reporting Initiative)

Attività veterinarie

Aziende che forniscono servizi di medicina veterinaria, odontoiatria, chirurgia o esami per animali.

(Adattato da [NAICS](#))

Ingrosso/Dettaglio

Azienda che ricava oltre il 10% delle proprie entrate dalla vendita di prodotti fisici, ma che non possiede o gestisce i processi di fabbricazione o gli impianti di produzione. Sono comprese le aziende che progettano i prodotti ma ne esternalizzano la produzione.

Le aziende di vendita all'ingrosso/al dettaglio comprendono, a titolo esemplificativo:

- negozi di alimentari
- rivenditori di e-commerce
- aziende di beni di consumo che non producono i propri prodotti
- grossisti di beni fisici.

Lavoratore

Persona che lavora per l'azienda in una delle seguenti modalità:

- dipendente
- appaltatore indipendente, se lavora per più di 20 ore alla settimana a tempo indeterminato o per un periodo superiore a sei mesi.
- lavoratore interinale, se lavora per più di 20 ore alla settimana a tempo indeterminato o per un periodo superiore a sei mesi.

Gli stagisti e gli apprendisti, come definiti nello Standard B Lab, non contano come lavoratori.

Proprietario attivo

Fondatori o soci che lavorano nell'azienda e ne detengono almeno il 10%. Se i lavoratori di un'azienda sono costituiti solo da fondatori o soci con almeno il 10% di proprietà, l'azienda è considerata una "società senza dipendenti".

Se un proprietario attivo è retribuito e ha altri dipendenti proprietari non attivi, è considerato un "dipendente".

Note

- Questo requisito si sovrappone intrinsecamente agli argomenti Missione e Stakeholder governance, Lavoro equo e JEDI.
- JEDI e diritti umani hanno profondi legami concettuali tra loro. Le loro intenzioni e gli obiettivi finali sono gli stessi: trattare tutte le persone con rispetto e vivere con dignità. In questi standard rappresentano un argomento a parte perché al momento occupano uno spazio diverso nei discorsi sulla sostenibilità e sul cambiamento organizzativo. Quadri, standard, strumenti e linee guida spesso riguardano solo uno dei due. I diritti umani nel contesto delle imprese ("Imprese e diritti umani") sono solitamente intesi in termini di due diligence sui diritti umani, concentrandosi principalmente sulla prevenzione dei danni alle persone. Ciò deriva dai Principi guida delle Nazioni Unite su imprese e diritti umani. Lo standard JEDI, invece, non è esplicitamente radicato in un quadro di riferimento di questo tipo e (più esplicitamente) si occupa sia della prevenzione dei danni che del perseguimento di impatti positivi. Con il tempo, è probabile che convergano. All'interno di questi standard, essi esistono come argomenti distinti, nonostante i loro profondi legami concettuali, come riconoscimento del fatto che attualmente occupano spazi diversi e in previsione del presupposto che argomenti distinti portino a un progresso accelerato all'interno di ciascun argomento.
- Le procedure di reclamo e di bonifica sono contemplate nel PSG3.
- La rendicontazione sui diritti umani è contemplata in PSG6.1 e PSG6.2.
- HR4 dovrebbe essere attuato insieme a ESC5, poiché l'approvvigionamento e il coinvolgimento dei fornitori hanno considerazioni sia sociali che ambientali.

HR1 L'azienda si impegna pubblicamente a rispettare i diritti umani.

HR1.1 L'azienda si impegna pubblicamente a rispettare i diritti umani.

Fattori di traccia*:

Dimensione	Settore	Industria
XX Grande	None	None
X Grande	None	None
Grande	None	None
Medio	Service with Minor Environmental Footprint	All
Piccolo	All	All
Micro	All	All
Azienda senza lavoratori	None	None

ID*	Anno*	Sono ammissibili ai meccanismi di equità?	Testo del sottorequisito*:
HR1.1	Anno 0 / Anno 3 / Anno 5	Nessuno	L'azienda si impegna pubblicamente a rispettare i diritti umani.

Criteri di conformità:

1.1.1 L'azienda si impegna pubblicamente a rispettare i diritti umani e ciascuno dei seguenti punti:

- a) Principi guida delle Nazioni Unite su imprese e diritti umani
- b) La Carta internazionale dei diritti o i diritti sanciti dalla Dichiarazione universale dei diritti dell'uomo.
- c) La Dichiarazione dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL) sui principi e i diritti fondamentali nel lavoro.

Intento:

L'azienda deve impegnarsi pubblicamente a rispettare i diritti umani, un elemento importante dei Principi guida delle Nazioni Unite su imprese e diritti umani.

Chiarire i criteri di conformità:

[1.1.1] L'azienda può adattare la lingua se opera in un Paese in cui l'uso del termine "diritti umani" minaccia la sicurezza dei suoi lavoratori.

[1.1.1] Non è necessario che l'impegno sia un documento o una pagina web a sé stante. Può essere incluso in altri argomenti. Ad esempio, l'azienda potrebbe includere sia i diritti umani che gli impegni ambientali in un'unica politica di sostenibilità, purché rispetti i criteri di conformità.

[1.1.1] La Dichiarazione dell'OIL sui principi e i diritti fondamentali nel lavoro consiste in cinque obblighi, quali "l'eliminazione di tutte le forme di lavoro forzato o obbligatorio". L'azienda può impegnarsi a rispettare i cinque obblighi singolarmente invece di impegnarsi a rispettare la Dichiarazione dell'OIL. L'azienda può fare riferimento alla "schiavitù moderna" invece che al "lavoro forzato", poiché sono simili in un contesto aziendale.

[1.1.1] I seguenti tipi di documenti non soddisfano questo sottorequisito, a meno che non adempino ai criteri di conformità:

- Codici etici di condotta
- Codici di condotta dei fornitori
- Dichiarazioni sulla schiavitù moderna
- Liste a tolleranza zero

[1.1.1] I seguenti impegni non soddisfano questo sottorequisito:

- Impegni per gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile delle Nazioni Unite
- Impegni per la diversità e l'inclusione
- Impegni su singole questioni o diritti, come ad esempio "no al lavoro minorile".

Applicazione dei criteri alle società controllate con certificazione indipendente:

- L'impegno è incorporato, come minimo, al livello più alto dell'azienda. Se l'azienda fa riferimento a un impegno appartenente a una controllante fuori dal perimetro di applicazione, è tenuta a documentare le informazioni riguardo l'attuazione, l'applicazione e i meccanismi di responsabilità a sostegno dell'impegno.

Ulteriori indicazioni:

- L'azienda adatta il linguaggio se opera in un Paese in cui l'uso del termine "diritti umani" minaccia la sicurezza dei suoi lavoratori. Ciò può includere, ad esempio:
 - Utilizzare un linguaggio alternativo, come rispettare i "diritti delle persone" o il "benessere dei lavoratori", affrontare gli "impatti sociali negativi" o praticare la "due diligence sociale".
 - Fare riferimento a "quadri internazionali" o "standard internazionali".
 - Descrivere diritti più specifici, come i diritti del lavoro.
- I limiti ai diritti umani sono talvolta necessari a prevenire pregiudizi. Per esempio, le persone possono avvalersi del diritto alla libertà di parola o di espressione religiosa per giustificare il trattamento di qualcuno in modo diverso, o per diffondere l'odio. Oggi si ritiene che i limiti ai diritti umani si applichino quando danneggiano altre persone. Per questo motivo, la libertà di parola e l'espressione religiosa, se utilizzate per discriminare altre persone o diffondere odio, sono limitate. (Per ulteriori dettagli si veda questa guida all'interpretazione dell'OHCHR [\[EN\]](#). La guida è specifica per i diritti delle persone LGBTQIA+, ma può essere applicata in modo più ampio).

Raccomandazioni:

- Considerare la possibilità di impegnarsi a rispettare altri standard che potrebbero essere rilevanti. Ad esempio, se le operazioni dell'azienda hanno un impatto sulle comunità indigene, occorre rispettare la Dichiarazione delle Nazioni Unite sui diritti dei popoli indigeni.

Risorse per l'implementazione:

Risorse per conoscere le imprese e i diritti umani:

- Introduzione alle imprese e ai diritti umani (Istituto danese per le imprese e i diritti umani) [\[AR\]](#) [\[EN\]](#) [\[ES\]](#) [\[FR\]](#)
- Domande frequenti sui principi guida su imprese e diritti umani (Ufficio dell'Alto Commissario per i diritti umani) [\[EN\]](#) [\[ES\]](#) [\[FR\]](#) [\[PT\]](#) [\[RU\]](#)
- La responsabilità delle imprese nel rispetto dei diritti umani: Una guida interpretativa (Ufficio dell'Alto Commissario per i Diritti Umani) [\[AR\]](#) [\[EN\]](#) [\[ES\]](#) [\[FR\]](#) [\[RU\]](#) [\[semplificato ZH\]](#)
- Imprese e diritti umani in Asia (Programma di sviluppo delle Nazioni Unite) [\[EN\]](#)
- Principi guida su imprese e diritti umani (Ufficio dell'Alto Commissario per i diritti umani) 12, 15, 16 [\[AR\]](#) [\[EN\]](#) [\[ES\]](#) [\[FR\]](#) [\[RU\]](#) [\[ZH semplificato\]](#)

Esempi di risorse per la redazione di una dichiarazione di impegno:



- Fare affari nel rispetto dei diritti umani - 3.1 Impegno politico (UN Global Compact, Shift e Oxfam) [\[EN\]](#) [\[ES\]](#) [\[IN\]](#)
- Persone e pianeta nelle imprese: Una semplice guida su come le piccole e micro imprese possono iniziare o rafforzare la loro due diligence, vedi Fase 1 (Fairtrade International e B Lab) [\[EN\]](#)

Interoperabilità:

- Allineamento Concettuale Punto dati
 - GRI 2: Informazioni generali 2021 - Informativa 2-23 Impegni di politica
 - GRI 2: Informazioni generali 2021 - Informativa 2-25 Processi per rimediare agli impatti negativi (a)
 - Standard europei per il reporting sulla sostenibilità S1 2023 - Requisito di informativa S1-1 - Politiche relative alla propria forza lavoro (22)
 - Standard europei per il reporting sulla sostenibilità S2 2023 - Requisito di informativa S2-1 - Politiche relative ai lavoratori della catena del valore (17)
 - Standard europei per il reporting sulla sostenibilità S3 2023 - Requisito di informativa S3-1 - Politiche relative alle comunità interessate (16)
 - Standard europei per il reporting sulla sostenibilità S4 2023 - Requisito di informativa S4-1 - Politiche relative ai consumatori e agli utenti finali (16)
 - Benchmark aziendale sui diritti umani 2025-2026 (World Benchmarking Alliance) A01, A02, A03, A08
 - Questionario sulla comunicazione dei progressi 2023 (UN Global Compact) G2, HR2, HR2.1
 - Iniziativa di sensibilizzazione della forza lavoro 2024 (ShareAction) 1.6, 1.7, 1.8
 - Fairtrade Trader Standard v2.2 (Fairtrade International) 3.1.1, 3.1.3
- Equivalenza Punto Dati
 - [Nessuno]

HR1.2 L'azienda dispone di una politica pubblica sui diritti umani.

Fattori di traccia*:

Dimensione	Settore	Industria
XX Grande	Wholesale/Retail	All
XX Grande	Service with Significant Environmental Footprint	All
XX Grande	Service with Minor Environmental Footprint	All
XX Grande	Manufacturing	All
XX Grande	Agriculture/Growers	All
X Grande	Wholesale/Retail	All
X Grande	Service with Significant Environmental Footprint	All
X Grande	Service with Minor Environmental Footprint	All
X Grande	Manufacturing	All
X Grande	Agriculture/Growers	All
Grande	Wholesale/Retail	All
Grande	Service with Significant Environmental Footprint	All
Grande	Service with Minor Environmental Footprint	All
Grande	Manufacturing	All
Grande	Agriculture/Growers	All
Medio	Wholesale/Retail	All



Medio	Service with Significant Environmental Footprint	All
Medio	Manufacturing	All
Medio	Agriculture/Growers	All
Piccolo	None	None
Micro	None	None
Azienda senza lavoratori	None	None

ID*:	Anno*	Sono ammissibili ai meccanismi di equità?	Testo del sottorequisito*:
HR1.2	Anno 0 / Anno 3 / Anno 5	Nessuno	L'azienda dispone di una politica pubblica sui diritti umani.

Criteria di conformità:

1.2.1 L'azienda dispone di una politica pubblica sui diritti umani.

1.2.2 La politica prevede l'impegno a:

- a) rispettare i diritti umani.
- b) valutare i potenziali impatti negativi dell'azienda sui diritti umani (o rischi per i diritti umani)
- c) porre rimedio agli impatti negativi che l'azienda ha causato o ha contribuito a causare
- d) ciascuno dei seguenti elementi
 - i) Principi guida dell'ONU su imprese e diritti umani
 - ii) Carta internazionale dei diritti o diritti previsti dalla Dichiarazione universale dei diritti dell'uomo.
 - iii) Dichiarazione dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL) sui principi e i diritti fondamentali nel lavoro.

1.2.3 La politica è approvata dal massimo organo decisionale.

1.2.4 L'ambito di applicazione della politica riguarda tutti gli individui e le comunità interessate dalle operazioni dell'azienda e dalla sua catena del valore.

Intento:

L'azienda deve impegnarsi pubblicamente a rispettare i diritti umani, un elemento importante dei Principi guida delle Nazioni Unite su imprese e diritti umani.

Chiarire i criteri di conformità:

[1.2.1] L'azienda può adattare la lingua se opera in un Paese in cui l'uso del termine "diritti umani" minaccia la sicurezza dei lavoratori.

[1.2.1] Non è necessario che la politica sia un documento o una pagina web a sé stante. Può essere inclusa in altri argomenti. Ad esempio, l'azienda potrebbe includere sia i diritti umani che gli impegni ambientali in un'unica politica di sostenibilità, purché rispetti i criteri di conformità.

[1.2.1] I seguenti tipi di documenti non soddisfano questo sottorequisito, a meno che non adempino ai criteri di conformità:

- Codici di condotta etici
- Codici di condotta per i fornitori
- Dichiarazioni sulla schiavitù moderna
- Liste a tolleranza zero

[1.2.2] I seguenti impegni non soddisfano questo sottorequisito:

- Impegni per gli Obiettivi di sviluppo sostenibile delle Nazioni Unite
- Impegni per la diversità e l'inclusione
- Impegni su singole questioni o diritti, come ad esempio "no al lavoro minorile".

Applicazione dei criteri alle società controllate con certificazione indipendente:

- La politica è incorporata, come minimo, al più alto livello di governance all'interno dell'azienda. Se l'azienda fa riferimento a una politica appartenente a una controllante fuori dal perimetro di applicazione, documenta le informazioni riguardo l'attuazione, l'applicazione e i meccanismi di responsabilità a sostegno della politica.
- I riferimenti al massimo organo decisionale o all'executive team si riferiscono a quelli che rientrano nell'ambito di certificazione dell'azienda. Ciò significa che l'approvazione da parte di una controllante fuori dal perimetro di applicazione non soddisfa il sottorequisito, a meno che l'azienda non disponga di un'ulteriore approvazione da parte del massimo organo decisionale o dell'executive team nell'ambito del proprio ambito di certificazione.

Ulteriori indicazioni:

- L'azienda adatta il linguaggio se opera in un Paese in cui l'uso del termine "diritti umani" minaccia la sicurezza dei suoi lavoratori. Ciò può includere, ad esempio:
 - Utilizzare un linguaggio alternativo, come rispettare i "diritti delle persone" o il "benessere dei lavoratori", affrontare gli "impatti sociali negativi" o praticare la "due diligence sociale".
 - Fare riferimento a "quadri internazionali" o "standard internazionali".
 - Descrivere diritti più specifici, come i diritti del lavoro.
- I limiti ai diritti umani sono talvolta necessari per prevenire pregiudizi. Per esempio, le persone possono usare il diritto alla libertà di parola o di espressione religiosa per giustificare il trattamento di qualcuno in modo diverso, o addirittura per diffondere l'odio. Oggi si ritiene che i limiti ai diritti umani si applichino quando questi danneggiano altre persone. Per questo motivo, la libertà di parola e l'espressione religiosa, se utilizzate per discriminare altre persone o diffondere odio, sono limitate. (Per ulteriori dettagli, vedere la guida all'interpretazione dell'OHCHR [\[EN\]](#). La guida è specifica per i diritti delle persone LGBTQIA+, ma si applica in modo più ampio).

Raccomandazioni:

- Considerare la possibilità di impegnarsi a rispettare altri standard che potrebbero essere rilevanti. Ad esempio, se le operazioni dell'azienda hanno un impatto sulle comunità indigene, dovrebbe impegnarsi a rispettare la Dichiarazione delle Nazioni Unite sui diritti delle popolazioni indigene.
- Includere nella politica sui diritti umani tutte le questioni salienti che l'azienda ha già identificato.
- Fare della politica aziendale sui diritti umani un apposito documento autonomo. Questa è considerata la prassi migliore, soprattutto per le aziende più grandi e complesse. Una politica sui diritti umani è più facile da trovare, leggere e comprendere per gli stakeholder. Può anche essere più facile da rivedere nel tempo.

Risorse per l'implementazione:

Risorse per conoscere le imprese e i diritti umani:

- Presentazione di imprese e diritti umani (Istituto danese per le imprese e i diritti umani) [\[AR\]](#) [\[EN\]](#) [\[ES\]](#) [\[FR\]](#)
- Domande frequenti sui principi guida su imprese e diritti umani (Ufficio dell'Alto Commissario per i diritti umani) [\[EN\]](#) [\[ES\]](#) [\[FR\]](#) [\[PT\]](#) [\[RU\]](#)

- La responsabilità delle imprese nel rispetto dei diritti umani: Una guida interpretativa (Ufficio dell'Alto Commissario per i Diritti Umani) [\[AR\]](#) [\[EN\]](#) [\[ES\]](#) [\[FR\]](#) [\[RU\]](#) [\[ZH semplificato\]](#)
- Imprese e diritti umani in Asia (Programma di sviluppo delle Nazioni Unite) [\[IT\]](#)
- Principi guida su imprese e diritti umani (Ufficio dell'Alto Commissario per i diritti umani) 12, 15, 16 [\[AR\]](#) [\[EN\]](#) [\[ES\]](#) [\[FR\]](#) [\[RU\]](#) [\[ZH semplificato\]](#)

Esempi di risorse per redigere una politica sui diritti umani:

- Guida su come sviluppare una politica sui diritti umani (UN Global Compact) [\[EN\]](#) [\[ES\]](#)
- Quadro di rendicontazione UNGP - Impegno politico A1 (Shift) [\[EN\]](#)
- Fare impresa nel rispetto dei diritti umani - 3.1 Impegno politico (UN Global Compact, Shift e Oxfam) [\[EN\]](#) [\[ES\]](#)
- Persone e pianeta nelle imprese: Una semplice guida su come le piccole e micro imprese possono iniziare o rafforzare la loro due diligence, vedi Fase 1 (Fairtrade International e B Lab) [\[EN\]](#)
- SME Compass, cfr. 1.4 e 1.5 (Agenzia per le imprese e lo sviluppo economico) [\[DE\]](#) [\[EN\]](#)

Interoperabilità:

- Allineamento Concettuale Punto dati
 - GRI 2: Informazioni generali 2021 - Informativa 2-23 Impegni politici
 - GRI 2: Informazioni generali 2021 - Informativa 2-25 Processi per rimediare agli impatti negativi (a)
 - Standard europei per il reporting sulla sostenibilità S1 2023 - Requisito di informativa S1-1 - Politiche relative alla forza lavoro propria (22)
 - Standard europei per il reporting sulla sostenibilità S2 2023 - Requisito di informativa S2-1 - Politiche relative ai lavoratori della catena del valore (17)
 - Standard europei per il reporting sulla sostenibilità S3 2023 - Requisito di informativa S3-1 - Politiche relative alle comunità interessate (16)
 - Standard europei per il reporting sulla sostenibilità S4 2023 - Requisito di informativa S4-1 - Politiche relative ai consumatori e agli utenti finali (16)
 - Benchmark aziendale sui diritti umani 2025-2026 (World Benchmarking Alliance) A01, A02, A03, A08, B01, B02



- Questionario sulla comunicazione dei progressi 2023 (UN Global Compact) G2, HR2, HR2.1
- Iniziativa di sensibilizzazione della forza lavoro 2024 (ShareAction) 1.6, 1.7, 1.8
- Fairtrade Trader Standard v2.2 (Fairtrade International) 3.1.1, 3.1.3
- Equivalenza Punto Dati
 - [Nessuno]

HR2 L'azienda conosce le questioni salienti in materia di diritti umani e ha una strategia per affrontarle.

HR2.1 L'azienda identifica le questioni più importanti in materia di diritti umani.

Fattori di traccia*:

Dimensione	Settore	Industria
XX Grande	Wholesale/Retail	All
XX Grande	Service with Significant Environmental Footprint	All
XX Grande	Service with Minor Environmental Footprint	All
XX Grande	Manufacturing	All
XX Grande	Agriculture/Growers	All
X Grande	Wholesale/Retail	All
X Grande	Service with Significant Environmental Footprint	All
X Grande	Service with Minor Environmental Footprint	All
X Grande	Manufacturing	All
X Grande	Agriculture/Growers	All
Grande	Wholesale/Retail	All
Grande	Service with Significant Environmental Footprint	All
Grande	Service with Minor Environmental Footprint	All
Grande	Manufacturing	All

Grande	Agriculture/Growers	All
Medio	Wholesale/Retail	All
Medio	Service with Significant Environmental Footprint	All
Medio	Manufacturing	All
Medio	Agriculture/Growers	All
Piccolo	None	None
Micro	None	None
Azienda senza lavoratori	None	None

ID*:	Anno*	Sono ammissibili ai meccanismi di equità?	Testo del sottorequisito*:
HR2.1	Anno 0 / Anno 3 / Anno 5	Nessuno	L'azienda identifica le questioni più importanti in materia di diritti umani.

Criteri di conformità:

2.1.1 L'azienda valuta le questioni relative ai diritti umani per individuare quali sono rilevanti per le sue operazioni e la sua catena del valore. La valutazione:

- a) si basa su una ricerca documentaria e sul coinvolgimento degli stakeholder
- b) identifica i rischi per le persone (piuttosto che i rischi per l'azienda)
- c) identifica sia gli impatti negativi effettivi che quelli potenziali (non gli impatti positivi)
- d) identifica questioni specifiche relative ai diritti umani
- e) specifica dove i problemi sono più rilevanti
- f) stabilisce la priorità dei problemi in base alla loro gravità e probabilità.

2.1.2 L'ambito di valutazione riguarda tutti gli individui e le comunità interessate dalle operazioni e dalla catena del valore dell'azienda.

2.1.3 La valutazione è stata completata o aggiornata negli ultimi tre anni.

Intento:

Aiutare l'azienda a:

- sapere dove concentrare le proprie risorse
- gestire in modo proattivo i potenziali impatti negativi sui diritti umani.

Chiarire i criteri di conformità:

[2.1.1] L'azienda può effettuare una propria valutazione o avvalersi di una terza parte, ad esempio una società di consulenza.

[2.1.1] L'azienda può adattare la lingua se opera in un Paese in cui l'uso del termine "diritti umani" minaccia la sicurezza dei lavoratori.

[2.1.1 e] Per specificare "dove i problemi sono più rilevanti", l'azienda indica quali parti delle sue operazioni o della sua catena di fornitura sono più probabilmente interessate. Ecco due esempi:

- L'azienda identifica i bassi salari come un problema saliente. Specifica se il problema riguarda i propri lavoratori o quelli della propria catena di fornitura e se interessa aree geografiche concrete.
- L'azienda identifica la nutrizione dei prodotti di consumo come una questione saliente. Specifica quali tipi di prodotti o ingredienti presentano un rischio nutrizionale.

[2.1.1 f] L'azienda dà priorità alle questioni più importanti in base alla gravità e alla probabilità. La gravità deve essere superiore alla probabilità, in modo che gli impatti più gravi, anche se improbabili, siano comunque considerati prioritari.

- La gravità si riferisce a uno o più dei seguenti elementi.
 - Scala: quanto potrebbe essere grave l'impatto? Una scala maggiore è più grave.
 - Portata: quante persone potrebbero essere colpite? Una portata maggiore è più grave.
 - Facilità di rimedio: quanto sarebbe facile rimediare al potenziale impatto negativo? Una maggiore difficoltà di rimedio è più grave. Ad esempio, è più facile rimediare a un salario insufficiente che a una malattia incurabile dovuta alle scarse condizioni di salute e sicurezza sul lavoro. Ciò non significa che non si debba porre rimedio a impatti sui diritti umani meno gravi.
- Per probabilità si intende il grado di eventualità dell'impatto e la frequenza con cui potrebbe verificarsi.

Applicazione dei criteri alle società controllate con certificazione indipendente:

- La valutazione riguarda l'azienda. Se l'azienda fa riferimento a una valutazione aziendale fuori dal perimetro di applicazione, è tenuta a documentare le informazioni riguardo:
 - il modo in cui la valutazione ha preso in considerazione gli stakeholder e gli impatti operativi dell'azienda

- il modo in cui il risultato della valutazione sia rilevante per il suo contesto.

Ulteriori indicazioni:

- "Saliente" è un'altra parola per "materiale", che significa "importante" o "rilevante". Il termine "materiale" è usato con meno frequenza nello spazio dei diritti umani, poiché storicamente si riferisce a ciò che è rilevante per l'azienda, non per le persone. La rilevanza è in linea con il concetto più recentemente adottato di "materialità d'impatto" (che è un aspetto della "doppia materialità", accanto alla "materialità finanziaria"), poiché considera gli stessi criteri di gravità e probabilità in relazione alle persone.
- I diritti contenuti nella Dichiarazione universale dei diritti umani e nella Dichiarazione dell'Organizzazione internazionale del lavoro (OIL) sui principi e i diritti fondamentali nel lavoro sono un punto di partenza. Possono essere utilizzati come elenco di questioni relative ai diritti umani tra cui scegliere. Esistono altri standard che possono essere rilevanti, a seconda del profilo dell'azienda. Ad esempio, se le operazioni dell'azienda hanno un impatto sulle comunità indigene, si può fare riferimento alla Dichiarazione delle Nazioni Unite sui diritti dei popoli indigeni.
- Il risultato di questo sottorequisito dovrebbe essere un elenco delle questioni più importanti in materia di diritti umani relative alle operazioni e alla catena del valore dell'azienda. L'elenco dovrebbe essere di alto livello e aggiornato periodicamente, in modo da fungere da quadro di riferimento per la valutazione di potenziali impatti negativi specifici su base continuativa. La valutazione dei potenziali impatti negativi è contenuta nell'HR3. Di seguito è riportato un esempio di come le questioni di alto livello e gli impatti specifici potrebbero essere correlati tra loro:
 - Problema saliente (di alto livello): bassi salari nei Paesi di origine del Sud-est asiatico
 - Potenziale impatto negativo (specifico): bassi salari tra i raccoglitori di frutta di sesso femminile di uno specifico Paese o fornitore
- L'ambito di applicazione della valutazione è intenzionalmente ampio per evitare che l'azienda escluda accidentalmente questioni salienti. Ad esempio, un'azienda produttrice di dolci potrebbe già essere a conoscenza del fatto che il lavoro forzato è un problema saliente a causa della provenienza dello zucchero e del cacao. L'ampiezza del campo di applicazione consente all'azienda di valutare se anche l'impatto sulla salute del consumatore finale debba essere una questione saliente. Questo ampio ambito di applicazione è un punto di partenza e non significa che l'azienda dia la stessa priorità a tutte le parti dello stesso. L'attenzione dell'azienda all'interno dell'ambito varierà (vedere di seguito come l'azienda stabilisce le priorità in base alla gravità e alla probabilità). È normale che le aziende rivalutino i propri temi salienti man mano che ricevono il feedback degli stakeholder e imparano a conoscere meglio la propria catena del valore. Non ci si aspetta che l'azienda valuti le proprie questioni salienti basandosi sulla piena visibilità della propria catena del valore.
- Il numero di questioni salienti relative ai diritti umani per ogni azienda dipende, tra gli altri fattori, dalle dimensioni e dalla complessità delle sue operazioni e delle sue catene del valore. La maggior parte delle aziende identifica da cinque a dieci questioni salienti in materia di diritti umani.

- La gravità può essere valutata utilizzando le seguenti categorie, quali, a titolo esemplificativo:
 - Alta: si prevede che l'impatto e gli effetti che ne derivano causino danni gravi, irreparabili e duraturi alle persone o ai loro diritti.
 - Media: si prevede che l'impatto e gli effetti che ne derivano causino danni significativi e duraturi alle persone o ai loro diritti.
 - Bassa: si prevede che l'impatto e gli effetti che ne derivano causino danni minori, riparabili e temporanei alle persone o ai loro diritti.
- La probabilità considera il grado di eventualità dell'impatto e la frequenza con cui potrebbe verificarsi. La probabilità può essere valutata utilizzando le seguenti categorie, quali, a titolo esemplificativo:
 - Alta: si prevede che l'impatto si verifichi continuamente.
 - Media: si prevede che l'impatto si verifichi regolarmente (ad esempio, da diverse volte all'anno a diverse volte al mese).
 - Bassa - si prevede che l'impatto si verifichi solo occasionalmente (ad esempio, solo durante una fase specifica di un progetto).
- Le questioni rilevanti in materia di diritti umani possono includere, ad esempio:
 - lavoro minorile
 - discriminazione
 - salari bassi
 - diritti fondiari
 - salute e sicurezza sul lavoro
 - orari di lavoro eccessivi
 - accesso all'acqua
 - privacy
 - libertà di associazione
 - contrattazione collettiva.
- L'azienda adatta il linguaggio se opera in un Paese in cui l'uso del termine "diritti umani" minaccia la sicurezza dei suoi lavoratori. Ciò può includere, ad esempio:

- utilizzare un linguaggio alternativo, come rispettare i "diritti delle persone" o il "benessere dei lavoratori", affrontare gli "impatti sociali negativi" o praticare la "due diligence sociale".
- fare riferimento a "quadri internazionali" o "standard internazionali".
- descrivere diritti più specifici, come i diritti del lavoro.
- Questo sottorequisito è ancora rilevante se l'azienda è una società di servizi con un'impronta minore e senza una catena di fornitura significativa. Questo tipo di azienda si concentra sulle questioni relative ai propri servizi, ai clienti e ai lavoratori.

Raccomandazioni:

- Se l'azienda comprende lavoratori migranti nelle sue operazioni o nella sua catena di fornitura, leggere i Principi di Dacca per una migrazione con dignità [\[EN\]](#). Ogni principio può essere considerato un potenziale tema nella valutazione.

Risorse per l'implementazione:

Risorse per identificare le questioni salienti relative ai diritti umani:

- Business Model Red Flags (Shift) [\[EN\]](#)
- Fare impresa nel rispetto dei diritti umani - 3.3 Valutare gli impatti (UN Global Compact, Shift e Oxfam) [\[EN\]](#) [\[ES\]](#)
- Persone e pianeta nelle imprese: Una semplice guida su come le piccole e micro imprese possono iniziare o rafforzare la loro due diligence (Fairtrade International e B Lab) [\[EN\]](#)
- SME Compass, v. 2 Eseguire un'analisi dei rischi (Agenzia per le imprese e lo sviluppo economico) [\[DE\]](#) [\[EN\]](#)
- Quadro di rendicontazione UNGP - Parte B Definizione di un focus di rendicontazione (Shift) [\[EN\]](#)
- Principi guida su imprese e diritti umani (Ufficio dell'Alto Commissario per i diritti umani) 17, 18, 24 [\[AR\]](#) [\[EN\]](#) [\[ES\]](#) [\[FR\]](#) [\[RU\]](#) [\[ZH semplificato\]](#)
- Domande frequenti sui principi guida su imprese e diritti umani (Ufficio dell'Alto Commissario per i diritti umani) [\[EN\]](#) [\[ES\]](#) [\[FR\]](#) [\[PT\]](#) [\[RU\]](#)
- La responsabilità delle imprese nel rispetto dei diritti umani: Una guida interpretativa (Ufficio dell'Alto Commissario per i Diritti Umani) [\[AR\]](#) [\[EN\]](#) [\[ES\]](#) [\[FR\]](#) [\[RU\]](#) [\[ZH semplificato\]](#)

Risorse per vedere esempi di questioni importanti per i diritti umani di altre aziende:

- Quadro di rendicontazione UNGP - Vedi informative (Shift) [\[EN\]](#)

Convenzioni e dichiarazioni sui diritti umani:

- Dichiarazione universale dei diritti umani (Nazioni Unite) [\[AR\]](#) [\[EN\]](#) [\[ES\]](#) [\[FR\]](#) [\[IT\]](#) [\[PT\]](#) [\[RU\]](#) [\[ZH\]](#)
- Dichiarazione sui principi e i diritti fondamentali nel lavoro (Organizzazione Internazionale del Lavoro) [\[EN\]](#) [\[ES\]](#) [\[FR\]](#)
- Dichiarazione sui diritti dei popoli indigeni (Nazioni Unite) [\[AR\]](#) [\[EN\]](#) [\[ES\]](#) [\[FR\]](#) [\[IT\]](#) [\[PT\]](#) [\[RU\]](#) [\[ZH\]](#) [\[Altre lingue\]](#)
- Guida di riferimento per le imprese: Dichiarazione delle Nazioni Unite sui diritti dei popoli indigeni (UN Global Compact) [\[EN\]](#) [\[ES\]](#) [\[FR\]](#) [\[RU\]](#)
- Convenzione sui diritti delle persone con disabilità (Nazioni Unite) [\[AR\]](#) [\[EN\]](#) [\[ES\]](#) [\[FR\]](#) [\[RU\]](#) [\[ZH\]](#)
- Convenzione sui diritti del fanciullo (Nazioni Unite) [\[AR\]](#) [\[EN\]](#) [\[ES\]](#) [\[FR\]](#) [\[RU\]](#) [\[ZH\]](#)

Esempi di risorse sui rischi per i diritti umani in paesi specifici:

- Strumento di approvvigionamento responsabile (Verité e l'Ufficio del Dipartimento di Stato degli Stati Uniti per il monitoraggio e la lotta alla tratta di persone) [\[EN\]](#)
- CSR Risk Check (MVO Paesi Bassi) [\[DE\]](#) [\[EN\]](#)
- Indice dei diritti del lavoro (WageIndicator Foundation & Centre for Labour Research) [\[EN\]](#)
- Indice dei diritti globali (Confederazione internazionale dei sindacati) [\[DE\]](#) [\[EN\]](#) [\[ES\]](#) [\[FR\]](#)
- Indice globale della schiavitù (Fondazione Walk Free) [\[EN\]](#)
- Mappa dei rischi (Fairtrade International) [\[EN\]](#)
- Mappa dei rischi sociali (Rainforest International) [\[DE\]](#) [\[EN\]](#) [\[ES\]](#) [\[PT\]](#)
- Elenco dei beni prodotti con lavoro minorile o lavoro forzato (Dipartimento del Lavoro degli Stati Uniti) [\[EN\]](#)
- Ordini di non rilascio ed elenco dei risultati (US Customs and Border Protection) [\[EN\]](#)
- Rapporti nazionali sulle pratiche dei diritti umani (Ufficio per la democrazia, i diritti umani e il lavoro, Dipartimento di Stato USA) [\[EN\]](#)

Esempi di risorse sui rischi per i diritti umani per specifiche materie prime:

- Strumento di approvvigionamento responsabile (Verité e l'Ufficio per il monitoraggio e la lotta alla tratta di persone del Dipartimento di Stato degli Stati Uniti) [\[EN\]](#)
- CSR Risk Check (MVO Paesi Bassi) [\[DE\]](#) [\[EN\]](#)
- Mappa dei rischi (Fairtrade International) [\[EN\]](#)
- Mappa dei rischi sociali (Rainforest International) [\[DE\]](#) [\[EN\]](#) [\[ES\]](#) [\[PT\]](#)
- Elenco dei beni prodotti con lavoro minorile o lavoro forzato (Dipartimento del Lavoro degli Stati Uniti) [\[EN\]](#)
- Ordini di non rilascio ed elenco dei risultati (US Customs and Border Protection) [\[EN\]](#)
- Due diligence sui minerali (Responsible Minerals Initiative) [\[Varie lingue\]](#) tra cui AR, EN, ES, IT, FR, PT, RU, ZH semplificato]

Interoperabilità:

- Allineamento Concettuale Punto dati
 - GRI 3: Argomenti materiali 2021 - Informativa 3-1 Processo di determinazione degli argomenti materiali
 - GRI 3: Argomenti materiali 2021 - Informativa 3-3 Gestione degli argomenti materiali (a, b)
 - Standard europei per il reporting sulla sostenibilità S1 2023 - Requisito di informativa relativo a ESRS 2 SBM-3 - Impatti materiali, rischi e opportunità e loro interazione con la strategia e il modello aziendale (13)
 - Standard europei per il reporting sulla sostenibilità S2 2023 - Requisito di informativa relativo all'ESRS 2 SBM-3 - Impatti materiali, rischi e opportunità e loro interazione con la strategia e il modello aziendale (10)
 - Standard europei per il reporting sulla sostenibilità S3 2023 - Requisito di informativa relativo all'ESRS 2 SBM-3 - Impatti materiali, rischi e opportunità e loro interazione con la strategia e il modello aziendale (10)
 - Standard europei per il reporting sulla sostenibilità S4 2023 - Requisito di informativa relativo all'ESRS 2 SBM-3 - Impatti materiali, rischi e opportunità e loro interazione con la strategia e il modello aziendale (10)
 - Benchmark aziendale sui diritti umani 2025-2026 (World Benchmarking Alliance) D01, D02
 - Questionario sulla comunicazione dei progressi 2023 (UN Global Compact) G6, HR1
 - Iniziativa di sensibilizzazione della forza lavoro 2024 (ShareAction) 2.6, 2.7



- Fairtrade Trader Standard v2.2 (Fairtrade International) 3.2.1
- Equivalenza Punto Dati
- [Nessuno]

HR2.2 L'azienda condivide pubblicamente le questioni più importanti in materia di diritti umani.

Fattori di traccia*:

Dimensione	Settore	Industria
XX Grande	Wholesale/Retail	All
XX Grande	Service with Significant Environmental Footprint	All
XX Grande	Service with Minor Environmental Footprint	All
XX Grande	Manufacturing	All
XX Grande	Agriculture/Growers	All
X Grande	Wholesale/Retail	All
X Grande	Service with Significant Environmental Footprint	All
X Grande	Service with Minor Environmental Footprint	All
X Grande	Manufacturing	All
X Grande	Agriculture/Growers	All
Grande	Wholesale/Retail	All
Grande	Service with Significant Environmental Footprint	All
Grande	Service with Minor Environmental Footprint	All
Grande	Manufacturing	All
Grande	Agriculture/Growers	All
Medio	Wholesale/Retail	All



Medio	Service with Significant Environmental Footprint	All
Medio	Manufacturing	All
Medio	Agriculture/Growers	All
Piccolo	None	None
Micro	None	None
Azienda senza lavoratori	None	None

ID*:	Anno*	Sono ammissibili ai meccanismi di equità?	Testo del sottorequisito*:
HR2.2	Anno 3 / Anno 5	Medium / Large / X Large / XX Large	L'azienda condivide pubblicamente le questioni più importanti in materia di diritti umani.

Criteri di conformità:

2.2.1 L'azienda condivide pubblicamente le questioni salienti in materia di diritti umani (HR2.1).

2.2.2 L'azienda condivide pubblicamente la metodologia utilizzata per la valutazione delle questioni salienti in materia di diritti umani.

Intento:

Aumentare la responsabilità pubblica e consentire alle aziende di confrontare le questioni più importanti in materia di diritti umani.

Applicazione dei criteri alle società controllate con certificazione indipendente:

- L'ambito di rendicontazione riguarda la società. Se l'azienda fa riferimento a un report di gruppo che include enti esterni all'ambito:
 - la performance dell'azienda deve essere chiaramente identificabile all'interno del report di gruppo
 - l'azienda deve condividere pubblicamente il report sulla propria pagina web.

Ulteriori indicazioni:

Raccomandazioni:

Interoperabilità:

- Allineamento Concettuale Punto dati
 - GRI 3: Argomenti materiali 2021 - Informativa 3-1 Processo di determinazione degli argomenti materiali
 - GRI 3: Argomenti materiali 2021 - Informativa 3-3 Gestione degli argomenti materiali (a, b)
 - Standard europei per il reporting sulla sostenibilità S1 2023 - Requisito di informativa relativo a ESRS 2 SBM-3 - Impatti materiali, rischi e opportunità e loro interazione con la strategia e il modello aziendale (13)

- Standard europei per il reporting sulla sostenibilità S2 2023 - Requisito di informativa relativo all'ESRS 2 SBM-3 - Impatti materiali, rischi e opportunità e loro interazione con la strategia e il modello aziendale (10)
- Standard europei per il reporting sulla sostenibilità S3 2023 - Requisito di informativa relativo all'ESRS 2 SBM-3 - Impatti materiali, rischi e opportunità e loro interazione con la strategia e il modello aziendale (10)
- Standard europei per il reporting sulla sostenibilità S4 2023 - Requisito di informativa relativo all'ESRS 2 SBM-3 - Impatti materiali, rischi e opportunità e loro interazione con la strategia e il modello aziendale (10)
- Benchmark aziendale sui diritti umani 2025-2026 (World Benchmarking Alliance) D01, D02
- Questionario sulla comunicazione dei progressi 2023 (UN Global Compact) G6, HR1
- Iniziativa di sensibilizzazione della forza lavoro 2024 (ShareAction) 2.6, 2.7
- Fairtrade Trader Standard v2.2 (Fairtrade International) 3.2.1
- Equivalenza Punto Dati
 - [Nessuno]

HR2.3 L'azienda ha una strategia per affrontare le questioni più importanti in materia di diritti umani.

Fattori di traccia*:

Dimensione	Settore	Industria
XX Grande	Wholesale/Retail	All
XX Grande	Service with Significant Environmental Footprint	All
XX Grande	Manufacturing	All
XX Grande	Agriculture/Growers	All
X Grande	Wholesale/Retail	All
X Grande	Service with Significant Environmental Footprint	All
X Grande	Manufacturing	All
X Grande	Agriculture/Growers	All
Grande	Wholesale/Retail	All
Grande	Service with Significant Environmental Footprint	All
Grande	Manufacturing	All
Grande	Agriculture/Growers	All
Medio	Wholesale/Retail	All
Medio	Service with Significant Environmental Footprint	All
Medio	Manufacturing	All
Medio	Agriculture/Growers	All



Piccolo	None	None
Micro	None	None
Azienda senza lavoratori	None	None

ID*:	Anno*	Sono ammissibili ai meccanismi di equità?	Testo del sottorequisito*:
HR2.3	Anno 3 / Anno 5	Nessuno	L'azienda ha una strategia per affrontare le questioni più importanti in materia di diritti umani.

Criteria di conformità:

2.3.1 L'azienda ha una strategia per affrontare le questioni salienti in materia di diritti umani.

2.3.2 La strategia è stata adottata o rivista negli ultimi dodici mesi.

2.3.3 La strategia è approvata dal massimo organo decisionale.

2.3.4 La strategia tiene conto del tipo di legame dell'azienda con ogni questione saliente in materia di diritti umani.

2.3.5 La strategia, o il relativo piano di attuazione, comprende:

- a) obiettivi per i prossimi tre anni come minimo
- b) indicatori
- c) ruoli e responsabilità chiaramente definiti
- d) l'impegno con gli stakeholder.

Intento:

L'azienda deve creare una strategia a partire dalla valutazione delle questioni più importanti in materia di diritti umani.

Chiarire i criteri di conformità:

[2.3.1] La strategia illustra il modo in cui l'azienda intende affrontare ciascuna delle questioni più importanti in materia di diritti umani. In particolare, descrive come l'azienda intende:

- valutare i potenziali impatti negativi sui diritti umani della collaborazione con potenziali clienti e progetti, se applicabile [link a HR3.4]
- valutare i potenziali impatti negativi sui diritti umani degli investimenti, se applicabile [link a HR3.5].
- raccogliere, dare priorità e segnalare le informazioni sugli effettivi e potenziali impatti negativi sui diritti umani [link a HR3.1].
- utilizzare una Valutazione dell'Impatto sui Diritti Umani, se applicabile [link a HR3.6]
- utilizzare gli input degli stakeholder [link a PSG2].
- prevenire, mitigare e rimediare agli impatti negativi effettivi e potenziali sui diritti umani [link a HR3.2 e HR3.3]
- valutare l'efficacia della strategia [link a HR2.4].
- collaborare con i fornitori per raggiungere gli obiettivi in materia di diritti umani e rintracciare le materie prime nella catena di fornitura fino alle loro origini [link a HR4].

[2.3.1] L'azienda può adattare il linguaggio se opera in un Paese in cui l'uso del termine "diritti umani" minaccia la sicurezza dei lavoratori.

Applicazione dei criteri alle società controllate con certificazione indipendente:

- La strategia è incorporata, come minimo, al più alto livello di governance all'interno dell'azienda. Se l'azienda fa riferimento a una strategia appartenente a una controllante fuori dal perimetro di applicazione, è tenuta a documentare le informazioni riguardo l'attuazione, l'applicazione e i meccanismi di responsabilità a sostegno della strategia.
- I riferimenti al massimo organo decisionale o all'executive team alludono a quelli che rientrano nell'ambito di certificazione dell'azienda. Ciò significa che l'approvazione da parte di un gruppo controllante fuori dal perimetro di applicazione non soddisfa il sottorequisito, a meno che l'azienda non disponga di un'ulteriore approvazione da parte del massimo organo decisionale o dell'executive team all'interno del proprio perimetro della certificazione.

Ulteriori indicazioni:

- Il "tipo di connessione" dell'azienda con un impatto negativo è noto anche come "modalità di coinvolgimento". I tre tipi, o modalità, prevedono: causare un impatto, contribuire a un impatto o avere un legame con un impatto.
 - Causare: l'azienda ha un legame diretto e unico con lo stakeholder interessato. In risposta, l'azienda adotta misure per interrompere o prevenire l'impatto e porvi rimedio.
 - Contribuire: una terza parte si colloca tra l'azienda e lo stakeholder interessato, oppure l'azienda è una delle molteplici aziende che hanno un legame diretto con lo stakeholder interessato. In risposta, l'azienda ha la responsabilità di collaborare con altri per rimediare all'impatto.
 - Collegamento: un ulteriore livello si trova tra l'azienda e lo stakeholder interessato. L'azienda non ha la responsabilità di rimediare ai danni arrecati in passato, ma è responsabile di prevenire quelli futuri.
- L'azienda adatta il linguaggio se opera in un Paese in cui l'uso del termine "diritti umani" minaccia la sicurezza dei suoi lavoratori. Ciò può includere, ad esempio:
 - Utilizzare un linguaggio alternativo, come rispettare i "diritti delle persone" o il "benessere dei lavoratori", affrontare gli "impatti sociali negativi" o praticare la "due diligence sociale".
 - Fare riferimento a "quadri internazionali" o "standard internazionali".
 - Descrivere diritti più specifici, come i diritti del lavoro.

Raccomandazioni:

Risorse per l'implementazione:

Risorse per comprendere il "tipo di connessione" dell'azienda:

- Fare impresa nel rispetto dei diritti umani - 3.4 Integrare e agire (UN Global Compact, Shift e Oxfam) [\[EN\]](#) [\[ES\]](#)
- La responsabilità delle imprese nel rispetto dei diritti umani: Una guida interpretativa, cfr. D.10 Cosa si intende per "impatto negativo sui diritti umani"? (Ufficio dell'Alto Commissario per i diritti umani) [\[AR\]](#) [\[EN\]](#) [\[ES\]](#) [\[FR\]](#) [\[RU\]](#) [\[ZH semplificato\]](#)

Risorse per l'elaborazione di una strategia sui diritti umani:

- Fare impresa nel rispetto dei diritti umani - 3.2 Incorporazione (UN Global Compact, Shift e Oxfam) [\[EN\]](#) [\[ES\]](#)

Risorse per definire obiettivi e indicatori:

- Quadro di rendicontazione UNGP - Parte C5 Monitoraggio delle prestazioni (Shift) [\[EN\]](#)
- Fare impresa nel rispetto dei diritti umani - 3.5 Monitoraggio della performance (UN Global Compact, Shift e Oxfam) [\[EN\]](#) [\[ES\]](#)
- Strumento di progettazione degli indicatori (Shift) [\[EN\]](#)
- Principi guida su imprese e diritti umani (Ufficio dell'Alto Commissario per i diritti umani) 20, 21 [\[AR\]](#) [\[EN\]](#) [\[ES\]](#) [\[FR\]](#) [\[RU\]](#) [\[ZH semplificato\]](#)

Interoperabilità:

- Allineamento concettuale Punto dati
 - GRI 2: Informazioni generali 2021 - Informativa 2-22 Dichiarazione sulla strategia di sviluppo sostenibile
 - Standard europei per il reporting sulla sostenibilità S1 2023 - Requisito di informativa S1-5 - Obiettivi relativi alla gestione degli impatti negativi rilevanti, all'avanzamento degli impatti positivi e alla gestione dei rischi e delle opportunità rilevanti (44)
 - Standard europei per il reporting sulla sostenibilità S2 2023 - Requisito di informativa S2-5 - Obiettivi relativi alla gestione degli impatti negativi rilevanti, all'avanzamento degli impatti positivi e alla gestione dei rischi e delle opportunità rilevanti (39)
 - Standard europei per il reporting sulla sostenibilità S3 2023 - Requisito di informativa S3-5 - Obiettivi relativi alla gestione degli impatti negativi rilevanti, all'avanzamento degli impatti positivi e alla gestione dei rischi e delle opportunità rilevanti (39)
 - Standard europei per il reporting sulla sostenibilità S4 2023 - Requisito di informativa S4-5 - Obiettivi relativi alla gestione degli impatti negativi rilevanti, all'avanzamento degli impatti positivi e alla gestione dei rischi e delle opportunità rilevanti (38)
 - Standard del commercio equo e solidale v2.2 (Fairtrade International) 3.1.2, 3.4.1
- Equivalenza Punto Dati
 - [Nessuno]

HR2.4 L'azienda compie progressi nella sua strategia sui diritti umani e ne valuta l'efficacia.

Fattori di traccia*:

Dimensione	Settore	Industria
XX Grande	Wholesale/Retail	All
XX Grande	Service with Significant Environmental Footprint	All
XX Grande	Manufacturing	All
XX Grande	Agriculture/Growers	All
X Grande	Wholesale/Retail	All
X Grande	Service with Significant Environmental Footprint	All
X Grande	Manufacturing	All
X Grande	Agriculture/Growers	All
Grande	Wholesale/Retail	All
Grande	Service with Significant Environmental Footprint	All
Grande	Manufacturing	All
Grande	Agriculture/Growers	All
Medio	Wholesale/Retail	All
Medio	Service with Significant Environmental Footprint	All
Medio	Manufacturing	All
Medio	Agriculture/Growers	All



Piccolo	None	None
Micro	None	None
Azienda senza lavoratori	None	None

ID*:	Anno*	Sono ammissibili ai meccanismi di equità?	Testo del sottorequisito*:
HR2.4	Anno 5	Medium / Large / X Large / XX Large	L'azienda compie progressi nella sua strategia sui diritti umani e ne valuta l'efficacia.

Criteri di conformità:

2.4.1 L'azienda compie progressi rispetto agli obiettivi e agli indicatori (misurati a un intervallo massimo di tre anni), in linea con la sua strategia sui diritti umani (HR2.3).

2.4.2 L'azienda valuta l'efficacia della propria strategia sui diritti umani (HR2.3).

2.4.3 Se la strategia è inefficace, l'azienda registra:

- a) quali insegnamenti ha tratto
- b) cosa intende fare di diverso
- c) come ha aggiornato la strategia.

2.4.4 I risultati della valutazione vengono condivisi con il massimo organo decisionale o con l'executive team.

Intento:

L'azienda deve mettere in pratica la sua strategia sui diritti umani e assicurarsi che funzioni come previsto. L'intento della strategia è quello di valutare, imparare e migliorare continuamente. Eliminare completamente tutti gli impatti negativi reali e potenziali è impossibile, questo non può essere considerato l'intento.

Applicazione dei criteri alle società controllate con certificazione indipendente:

- L'azione si svolge all'interno dell'azienda. Se l'azienda fa riferimento a un'azione del gruppo fuori dal perimetro di applicazione, è tenuta a documentare le informazioni riguardo:
 - l'attuazione, l'applicazione e i meccanismi di responsabilità
 - l'impatto dei risultati sulle proprie attività. Per i risultati che non hanno impatto, l'azienda crea le proprie azioni.
- I riferimenti al massimo organo decisionale o all'executive team alludono a coloro che rientrano nell'ambito di certificazione dell'azienda. Ciò significa che la condivisione dei risultati con un gruppo controllante fuori dal perimetro di applicazione non soddisfa il sottorequisito, a meno che l'azienda di certificazione non abbia condiviso i risultati anche con il massimo organo decisionale o l'executive team nell'ambito della sua certificazione.

Ulteriori indicazioni:

Raccomandazioni:

- Misurare i risultati per le persone e utilizzare una combinazione di dati quantitativi e qualitativi. Ciò implica la misurazione delle esperienze o delle percezioni personali degli stakeholder interessati, come i lavoratori.
- Condividere pubblicamente le informazioni sull'efficacia della strategia e le lezioni apprese.

Risorse per l'implementazione:

Risorse per misurare i progressi:

- Quadro di rendicontazione UNGP - Parte C5 Monitoraggio delle prestazioni (Shift) [\[EN\]](#)
- Fare impresa nel rispetto dei diritti umani - 3.5 Tracciare la performance (UN Global Compact, Shift e Oxfam) [\[EN\]](#) [\[ES\]](#)
- Strumento di progettazione degli indicatori (Shift) [\[EN\]](#)
- Principi guida su imprese e diritti umani (Ufficio dell'Alto Commissario per i diritti umani) 20, 21 [\[AR\]](#) [\[EN\]](#) [\[ES\]](#) [\[FR\]](#) [\[RU\]](#) [\[ZH semplificato ZH\]](#)

Interoperabilità:

- Allineamento Concettuale Punto dati
 - GRI 2: Informazioni generali 2021 - Informativa 2-22 Dichiarazione sulla strategia di sviluppo sostenibile
 - GRI 3: Argomenti materiali 2021 - Informativa 3-3 Gestione degli argomenti materiali (e)
 - Benchmark aziendale sui diritti umani 2025-2026 (World Benchmarking Alliance) C06, D04
 - Questionario sulla comunicazione dei progressi 2023 (UN Global Compact) HR6, L5
 - Iniziativa di sensibilizzazione della forza lavoro 2024 (ShareAction) 2.9
 - Fairtrade Trader Standard v2.2 (Fairtrade International) 3.4.1
- Equivalenza Punto Dati
 - [Nessuno]

HR2.5 L'azienda condivide pubblicamente l'efficacia della sua strategia sui diritti umani.

Fattori di traccia*:

Dimensione	Settore	Industria
XX Grande	Wholesale/Retail	All
XX Grande	Service with Significant Environmental Footprint	All
XX Grande	Manufacturing	All
XX Grande	Agriculture/Growers	All
X Grande	None	None
Grande	None	None
Medio	None	None
Piccolo	None	None
Micro	None	None
Azienda senza lavoratori	None	None

ID*	Anno*	Sono ammissibili ai meccanismi di equità?	Testo del sottorequisito*:
HR2.5	Anno 5	Nessuno	L'azienda condivide pubblicamente l'efficacia della sua strategia sui diritti umani.

Criteri di conformità:

2.5.1 L'azienda mette a disposizione del pubblico, sulla pagina web, una relazione sulla propria strategia in materia di diritti umani.

2.5.2 L'azienda ha redatto o aggiornato il suo report negli ultimi tre anni.

2.5.3 Il report aziendale presenta informazioni riguardo:

- a) progressi su obiettivi e indicatori
- b) come ha valutato l'efficacia della sua strategia

2.5.4 Nel caso in cui la strategia sia inefficace, il report dell'azienda presenta informazioni riguardo:

- a) quali insegnamenti ha tratto
- b) cosa intende fare di diverso
- c) come ha aggiornato la sua strategia.

Intento:

Aumentare la responsabilità pubblica e facilitare l'apprendimento reciproco da parte delle aziende.

Chiarire i criteri di conformità:

[2.5.1] L'azienda può pubblicare le informazioni in un report annuale o in un report a parte sulla sostenibilità e d'impatto [link a PSG6.1, PSG6.2, ESC4.7].

Applicazione dei criteri alle società controllate con certificazione indipendente:

- L'ambito di rendicontazione riguarda l'azienda. Se l'azienda fa riferimento a un report di gruppo che include entità fuori dal perimetro di applicazione, è necessario che:
 - la performance dell'azienda sia chiaramente identificabile all'interno del report di gruppo
 - l'azienda condivida pubblicamente il report sulla propria pagina web.

Ulteriori indicazioni:

Raccomandazioni:

Risorse per l'implementazione:

Risorse per misurare i progressi:

- Quadro di rendicontazione UNGP - Parte C5 Monitoraggio delle performance (Shift) [\[EN\]](#)
- Fare impresa nel rispetto dei diritti umani - 3.5 Monitoraggio della performance (UN Global Compact, Shift e Oxfam) [\[EN\]](#) [\[ES\]](#)
- Strumento di progettazione degli indicatori (Shift) [\[EN\]](#)
- Principi guida su imprese e diritti umani (Ufficio dell'Alto Commissario per i diritti umani) 20, 21 [\[AR\]](#) [\[EN\]](#) [\[ES\]](#) [\[FR\]](#) [\[RU\]](#) [\[ZH semplificato\]](#)

Interoperabilità:

- Allineamento Concettuale Punto dati

- GRI 2: Informazioni generali 2021 - Informativa 2-22 Dichiarazione sulla strategia di sviluppo sostenibile
- GRI 3: Argomenti materiali 2021 - Informativa 3-3 Gestione degli argomenti materiali (e)
- Benchmark aziendale sui diritti umani 2025-2026 (World Benchmarking Alliance) C06, D04
- Questionario sulla comunicazione dei progressi 2023 (UN Global Compact) HR6, L5
- Iniziativa di sensibilizzazione della forza lavoro 2024 (ShareAction) 2.9
- Fairtrade Trader Standard v2.2 (Fairtrade International) 3.4.1
- Equivalenza Punto Dati
 - [Nessuno]

HR2.6 Le politiche e le procedure dell'azienda affrontano le questioni salienti in materia di diritti umani.

Fattori di traccia*:

Dimensione	Settore	Industria
XX Grande	Wholesale/Retail	All
XX Grande	Service with Significant Environmental Footprint	All
XX Grande	Manufacturing	All
XX Grande	Agriculture/Growers	All
X Grande	Wholesale/Retail	All
X Grande	Service with Significant Environmental Footprint	All
X Grande	Manufacturing	All
X Grande	Agriculture/Growers	All
Grande	Wholesale/Retail	All
Grande	Service with Significant Environmental Footprint	All
Grande	Manufacturing	All
Grande	Agriculture/Growers	All
Medio	Wholesale/Retail	All
Medio	Service with Significant Environmental Footprint	All
Medio	Manufacturing	All
Medio	Agriculture/Growers	All



Piccolo	None	None
Micro	None	None
Azienda senza lavoratori	None	None

ID*:	Anno*	Sono ammissibili ai meccanismi di equità?	Testo del sottorequisito*:
HR2.6	Anno 3 / Anno 5	Medium / Large / X Large / XX Large	Le politiche e le procedure dell'azienda affrontano le questioni salienti in materia di diritti umani.



Criteri di conformità:

2.6.1 L'azienda affronta esplicitamente ogni questione saliente in materia di diritti umani con una politica o una procedura.

2.6.2 L'ambito di applicazione di ciascuna politica e procedura corrisponde alla natura delle questioni salienti dell'azienda.

Intento:

Assicurare che le politiche e le procedure aziendali affrontino tutte le questioni salienti in materia di diritti umani. Ad esempio, se il lavoro forzato è una questione saliente per i diritti umani, l'azienda deve disporre di una politica sul lavoro forzato.

Chiarire i criteri di conformità:

[2.6.2] Adeguare l'"ambito di applicazione" delle politiche e delle procedure alle questioni salienti significa garantire che esse si applichino laddove le questioni sono rilevanti (ad esempio, ai lavoratori dell'azienda rispetto ai lavoratori della catena di fornitura, o alle operazioni in un territorio rispetto alle operazioni globali dell'azienda). Ad esempio, una politica volta a colmare il divario retributivo di genere tra i lavoratori dell'azienda non affronterebbe la discriminazione tra i lavoratori della catena di fornitura, poiché l'ambito di applicazione è diverso.

Applicazione dei criteri alle società controllate con certificazione indipendente:

- Le politiche e le procedure sono integrate, come minimo, ai livelli più alti dell'azienda. Se l'azienda fa riferimento a una politica o a una procedura appartenente a una controllante fuori dal perimetro di applicazione, è tenuta a documentare le informazioni riguardo l'introduzione, l'applicazione e i meccanismi di responsabilità a sostegno della politica o della procedura.

Ulteriori indicazioni:

Risorse per l'implementazione:

Risorse per redigere o allineare le politiche:

- Guida su come sviluppare una politica sui diritti umani, vedi sezione 6 Passi successivi - percorso di attuazione (UN Global Compact) [\[EN\]](#) [\[ES\]](#)
- Fare impresa nel rispetto dei diritti umani - 3.2 Incorporazione (UN Global Compact, Shift e Oxfam) [\[EN\]](#) [\[ES\]](#)
- Quadro di rendicontazione UNGP - Parte C Gestione delle questioni salienti in materia di diritti umani (Shift) [\[EN\]](#)

Interoperabilità:

- Allineamento Concettuale Punto dati
 - GRI 2: Informazioni generali 2021 - Informativa 2-24 Inclusione degli impegni politici (a) ii
 - Standard europei per il reporting sulla sostenibilità S1 2023 - Requisito di informativa S1-1 - Politiche relative alla propria forza lavoro (17)



-
- Standard europei per il reporting sulla sostenibilità S2 2023 - Requisito di informativa S2-1 - Politiche relative ai lavoratori della catena del valore (14)
 - Standard europei per il reporting sulla sostenibilità S3 2023 - Requisito di informativa S3-1 - Politiche relative alle comunità interessate (12)
 - Standard europei per il reporting sulla sostenibilità S4 2023 - Requisito di informativa S4-1 - Politiche relative ai consumatori e agli utenti finali (13)
 - Fairtrade Trader Standard v2.2 (Fairtrade International) 3.1.2
 - Equivalenza Punto Dati
 - [Nessuno]

HR2.7 I lavoratori che ricoprono ruoli rilevanti ricevono le indicazioni necessarie per attuare le politiche e le procedure relative ai diritti umani.

Fattori di traccia*:

Dimensione	Settore	Industria
XX Grande	Wholesale/Retail	All
XX Grande	Service with Significant Environmental Footprint	All
XX Grande	Manufacturing	All
XX Grande	Agriculture/Growers	All
X Grande	Wholesale/Retail	All
X Grande	Service with Significant Environmental Footprint	All
X Grande	Agriculture/Growers	All
X Grande	Manufacturing	All
Grande	Wholesale/Retail	All
Grande	Service with Significant Environmental Footprint	All
Grande	Manufacturing	All
Grande	Agriculture/Growers	All
Medio	Wholesale/Retail	All
Medio	Service with Significant Environmental Footprint	All
Medio	Manufacturing	All
Medio	Agriculture/Growers	All

Piccolo	None	None
Micro	None	None
Azienda senza lavoratori	None	None

ID*:	Anno*	Sono ammissibili ai meccanismi di equità?	Testo del sottorequisito*:
HR2.7	Anno 3 / Anno 5	Medium / Large / X Large / XX Large	I lavoratori che ricoprono ruoli rilevanti ricevono le indicazioni necessarie per attuare le politiche e le procedure relative ai diritti umani.



Criteri di conformità:

2.7.1 I lavoratori che ricoprono ruoli rilevanti ricevono formazione, documenti di orientamento o strumenti per contribuire all'attuazione delle politiche e delle procedure relative ai diritti umani.

2.7.2 La guida è adattata al ruolo ricoperto.

Intento:

Assicurare che le persone di competenza siano preparate ad attuare le politiche e le procedure relative ai diritti umani.

Chiarire i criteri di conformità:

[2.7.1] "Le politiche e le procedure relative ai diritti umani" sono quelle relative a ciascuna questione saliente in materia di diritti umani (HR2.6).

[2.7.1] I ruoli rilevanti possono includere qualsiasi livello di un'azienda. Possono spaziare dai membri del massimo organo decisionale ai lavoratori che interagiscono direttamente con le persone vulnerabili.

[2.7.2] I lavoratori che ricoprono ruoli rilevanti ricevono informazioni adeguate al suddetto ruolo. Non è sufficiente una formazione generica sulle questioni salienti dell'azienda in materia di diritti umani.

Applicazione dei criteri alle società controllate con certificazione indipendente:

- L'azione si svolge all'interno dell'azienda. Se l'azienda fa riferimento a un'azione del gruppo fuori dal perimetro di applicazione, è tenuta a documentare le informazioni riguardo:
 - l'attuazione, l'applicazione e i meccanismi di responsabilità
 - l'impatto dei risultati sulle proprie attività. Per i risultati che non hanno impatto, l'azienda crea le proprie azioni.

Ulteriori indicazioni:

Risorse per l'implementazione:

Risorse per la formazione dei lavoratori sulle imprese e sui diritti umani in generale:

- Introduzione alle imprese e ai diritti umani (The Danish Institute for Business & Human Rights) [\[AR\]](#) [\[EN\]](#) [\[ES\]](#) [\[FR\]](#)

Risorse per formare i lavoratori sulle politiche e le procedure relative ai diritti umani:

- Fare affari nel rispetto dei diritti umani - 3.2. Incorporazione, vedi punti guida 5-7 (UN Global Compact, Shift e Oxfam) [\[EN\]](#) [\[ES\]](#)
- Quadro di rendicontazione UNGP - Parte C Gestione delle questioni salienti relative ai diritti umani (Shift) [\[EN\]](#)

Interoperabilità:



- Allineamento Concettuale Punto dati
 - GRI 2: Informazioni generali 2021 - Informativa 2-24 Inclusione degli impegni politici (a) iv
 - Benchmark aziendale sui diritti umani 2025-2026 (World Benchmarking Alliance) C05.B
 - Fairtrade Trader Standard v2.2 (Fairtrade International) 3.1.3
- Equivalenza Punto Dati
 - [Nessuno]

HR3 L'azienda previene, attenua e rimedia agli impatti negativi effettivi e potenziali sui diritti umani.

HR3.1 L'azienda dispone di un processo per raccogliere, dare priorità e segnalare le informazioni sugli effettivi e potenziali impatti negativi sui diritti umani.

Fattori di traccia*:

Dimensione	Settore	Industria
XX Grande	Wholesale/Retail	All
XX Grande	Service with Significant Environmental Footprint	All
XX Grande	Service with Minor Environmental Footprint	All
XX Grande	Manufacturing	All
XX Grande	Agriculture/Growers	All
X Grande	Wholesale/Retail	All
X Grande	Service with Significant Environmental Footprint	All
X Grande	Service with Minor Environmental Footprint	All
X Grande	Manufacturing	All
X Grande	Agriculture/Growers	All
Grande	Wholesale/Retail	All
Grande	Service with Significant Environmental Footprint	All
Grande	Service with Minor Environmental Footprint	All

Grande	Manufacturing	All
Grande	Agriculture/Growers	All
Medio	Wholesale/Retail	All
Medio	Service with Significant Environmental Footprint	All
Medio	Manufacturing	All
Medio	Agriculture/Growers	All
Piccolo	None	None
Micro	None	None
Azienda senza lavoratori	None	None

ID*:	Anno*	Sono ammissibili ai meccanismi di equità?	Testo del sottorequisito*:
HR3.1	Anno 0 / Anno 3 / Anno 5	Medium / Large / X Large / XX Large	L'azienda dispone di un processo per raccogliere, dare priorità e segnalare le informazioni sugli effettivi e potenziali impatti negativi sui diritti umani.

Criteri di conformità:

3.1.1 L'azienda dispone di un processo per raccogliere, assegnare priorità e segnalare le informazioni sugli impatti negativi effettivi e potenziali sui diritti umani.

3.1.2 L'azienda ha ruoli e responsabilità chiari in relazione a questo processo.

3.1.3 Nel corso del processo, gli impatti vengono classificati in ordine di priorità e segnalati in base alla loro gravità e probabilità.

3.1.4 Il processo stabilisce anche:

a) quando e come ricercare ulteriori informazioni su un impatto negativo reale o potenziale e come coinvolgere le parti interessate, comprese quelle coinvolte

b) quali tipi di cambiamenti interni all'azienda la porteranno a valutare in modo proattivo i potenziali impatti negativi.

Intento:

Garantire che l'azienda elabori adeguatamente le informazioni riguardo le questioni in materia di diritti umani in modo da potervi rispondere in modo appropriato. L'elaborazione delle informazioni a livello interno è separata dalla risposta dell'azienda a tali informazioni.

Chiarire i criteri di conformità:

[3.1.1] Per "segnalazione" si intende la condivisione delle informazioni con i responsabili delle decisioni o con coloro che hanno la responsabilità di una questione specifica. Ciò può includere la condivisione delle informazioni all'interno della gerarchia aziendale, ad esempio all'executive team o al massimo organo decisionale.

[3.1.3] L'azienda stabilisce la priorità e segnala problemi specifici in base alla gravità e alla probabilità. La gravità deve essere superiore alla probabilità, in modo che gli impatti più gravi, anche se improbabili, siano comunque considerati prioritari.

- La gravità si riferisce ad almeno uno dei seguenti elementi:
 - Scala: quanto sarebbe grave l'impatto? Una scala maggiore è più grave.
 - Portata: quante persone verrebbero colpite? Una portata maggiore è più grave.
 - Facilità di rimedio: quanto sarebbe facile rimediare al potenziale impatto negativo? Un'elevata difficoltà di rimedio è più grave. Ad esempio, è più facile rimediare a un salario insufficiente che a una malattia incurabile dovuta alle scarse condizioni di salute e sicurezza sul lavoro. Ciò non significa che non si debba porre rimedio a impatti sui diritti umani meno gravi.
- Per probabilità si intende il livello di eventualità dell'impatto e la frequenza con cui potrebbe verificarsi.

Applicazione dei criteri alle società controllate con certificazione indipendente:

- Il processo è incorporato, come minimo, al livello più alto dell'azienda. Se l'azienda fa riferimento a un processo appartenente a una controllante fuori dal perimetro di applicazione, è tenuta a documentare le informazioni riguardo l'introduzione, l'applicazione e i meccanismi di responsabilità a sostegno della procedura.

Ulteriori indicazioni:

- Questo sottorequisito separa l'elaborazione interna delle informazioni da parte dell'azienda dalla risposta a tali informazioni. L'elaborazione delle informazioni (raccolta, definizione delle priorità e segnalazione) è trattata nel paragrafo HR3.1. La risposta (prevenire o mitigare gli impatti negativi reali e potenziali sui diritti umani) è trattata nei paragrafi HR3.2-3.3.
- In HR2, l'azienda identifica e dà priorità alle questioni salienti in materia di diritti umani ad alto livello. HR3 riguarda la valutazione dei potenziali impatti negativi a livello specifico. La valutazione di alto livello delle questioni salienti è un esercizio saltuario, mentre la valutazione degli impatti specifici avviene regolarmente. Di seguito è riportato un esempio della correlazione tra le questioni di alto livello e gli impatti specifici:

- Problema saliente (alto livello): bassi salari nei Paesi di origine del Sud-est asiatico
- Potenziale impatto negativo (specifico): bassi salari tra i raccoglitori di frutta di sesso femminile di uno specifico Paese o fornitore.
- La gravità può essere valutata utilizzando le seguenti categorie, a titolo esemplificativo:
 - Alta: si prevede che l'impatto e gli effetti che ne derivano causino danni gravi, irreparabili e duraturi alle persone o ai loro diritti.
 - Medio: si prevede che l'impatto e gli effetti che ne derivano causino danni significativi e duraturi alle persone o ai loro diritti.
 - Basso: si prevede che l'impatto e gli effetti che ne derivano causino danni minori, riparabili e temporanei alle persone o ai loro diritti.
- Per probabilità si intende il grado di eventualità dell'impatto e la frequenza con cui potrebbe verificarsi. La probabilità può essere valutata utilizzando le seguenti categorie, a titolo esemplificativo:
 - Alta: si prevede che l'impatto si verifichi continuamente.
 - Media: si prevede che l'impatto si verifichi regolarmente (ad esempio, da diverse volte all'anno a diverse volte al mese).
 - Bassa: si prevede che l'impatto si verifichi solo occasionalmente (ad esempio, solo durante una fase specifica di un progetto).
- I cambiamenti interni che spingono l'azienda a valutare in modo proattivo i potenziali impatti negativi possono essere, ad esempio, i seguenti:
 - una nuova relazione commerciale
 - una fusione o un'acquisizione
 - un cambiamento del modello aziendale
 - una nuova linea di prodotti o servizi
 - un nuovo Paese di origine nella catena di fornitura.
- La procedura di reclamo dell'azienda, che è un requisito del PSG3, è un modo importante per raccogliere informazioni sugli impatti negativi reali e potenziali sui diritti umani.

Raccomandazioni:

Risorse per l'implementazione:

Risorse per valutare e dare priorità agli impatti potenziali ed effettivi sui diritti umani:

- Fare affari nel rispetto dei diritti umani - 3.3 Valutazione degli impatti (UN Global Compact, Shift e Oxfam) [\[EN\]](#) [\[ES\]](#)
- Principi guida su imprese e diritti umani (Ufficio dell'Alto Commissario per i diritti umani) 17, 18, 19, 24 [\[AR\]](#) [\[EN\]](#) [\[ES\]](#) [\[FR\]](#) [\[RU\]](#) [\[ZH semplificato\]](#)
- Domande frequenti sui principi guida su imprese e diritti umani (Ufficio dell'Alto Commissario per i diritti umani) [\[EN\]](#) [\[ES\]](#) [\[FR\]](#) [\[PT\]](#) [\[RU\]](#)
- La responsabilità delle imprese nel rispetto dei diritti umani: Una guida interpretativa (Ufficio dell'Alto Commissario per i Diritti Umani) [\[AR\]](#) [\[EN\]](#) [\[ES\]](#) [\[FR\]](#) [\[RU\]](#) [\[ZH semplificato\]](#)

Interoperabilità:

- Allineamento Concettuale Punto dati
 - GRI 2: Informazioni generali 2021 - Informativa 2-16 Comunicazione di questioni critiche
 - Standard europei per il reporting sulla sostenibilità S1 2023 - Requisito di informativa S1-4 - Azioni relative agli impatti materiali sulla propria forza lavoro e approcci per mitigare i rischi materiali e perseguire le opportunità materiali relative alla propria forza lavoro, e efficacia di tali azioni
 - Standard europei per il reporting sulla sostenibilità S2 2023 - Requisito di informativa S2-4 - Azioni sugli impatti materiali sui lavoratori della catena del valore, e approcci per mitigare i rischi materiali e perseguire le opportunità materiali relative ai lavoratori della catena del valore, e l'efficacia di tali azioni
 - Standard europei per il reporting sulla sostenibilità S3 2023 - Requisito di informativa S3-4 - Azioni sugli impatti materiali sulle comunità interessate e approcci per mitigare i rischi materiali e perseguire le opportunità materiali relative alle comunità interessate, e l'efficacia di tali azioni
 - Standard europei per il reporting sulla sostenibilità S4 2023 - Requisito di informativa S4-4 - Azioni sugli impatti materiali sui consumatori e sugli utenti finali, e approcci per mitigare i rischi materiali e perseguire le opportunità materiali relative ai consumatori e agli utenti finali, e l'efficacia di tali azioni



- Benchmark aziendale sui diritti umani 2025-2026 (World Benchmarking Alliance) D01, D03, G02
- Questionario sulla comunicazione dei progressi 2023 (UN Global Compact) G6
- Iniziativa di sensibilizzazione della forza lavoro 2024 (ShareAction) 2.2, 2.3
- Fairtrade Trader Standard v2.2 (Fairtrade International) 3.3.1.
- Equivalenza Punto Dati
 - [Nessuno]

HR3.2 L'azienda previene, attenua e rimedia agli impatti negativi reali e potenziali sui diritti umani.

Fattori di traccia*:

Dimensione	Settore	Industria
XX Grande	None	None
X Grande	None	None
Grande	Service with Minor Environmental Footprint	All
Medio	Wholesale/Retail	All
Medio	Service with Significant Environmental Footprint	All
Medio	Manufacturing	All
Medio	Agriculture/Growers	All
Piccolo	None	None
Micro	None	None
Azienda senza lavoratori	None	None

ID*	Anno*	Sono ammissibili ai meccanismi di equità?	Testo del sottorequisito*:
HR3.2	Anno 3 / Anno 5	Medium / Large	L'azienda previene, attenua e rimedia agli impatti negativi reali e potenziali sui diritti umani.

Criteri di conformità:

3.2.1 L'azienda intraprende azioni per prevenire e mitigare gli impatti negativi effettivi e potenziali sui diritti umani.

3.2.2 L'azienda interviene per rimediare a qualsiasi impatto negativo effettivo sui diritti umani.

3.2.3 L'azienda considera:

- a) il suo tipo di connessione con l'impatto
- b) le opinioni degli stakeholder interessati.

Intento:

Garantire che la consapevolezza dell'azienda dei potenziali impatti negativi comporti azioni di prevenzione e mitigazione. La prevenzione e la mitigazione sono proattive, vale a dire che affrontano un impatto potenziale prima che diventi un impatto effettivo.

Chiarire i criteri di conformità:

[3.2.3 b] L'azienda può impegnarsi con i rappresentanti degli stakeholder (piuttosto che direttamente con gli stakeholder interessati) laddove ciò sia necessario o più appropriato, e con il sostegno degli stakeholder. Ad esempio, l'azienda può rivolgersi a un sindacato o a un'organizzazione della società civile che rappresenta gli interessi degli stakeholder interessati.

Applicazione dei criteri alle società controllate con certificazione indipendente:

- Le azioni si svolgono all'interno dell'azienda. Se l'azienda fa riferimento a un'azione del gruppo fuori dal perimetro di applicazione, è tenuta a documentare le informazioni riguardo:
 - l'attuazione, l'applicazione e i meccanismi di responsabilità
 - l'impatto dei risultati sulle proprie attività. Per i risultati che non hanno impatto, l'azienda crea le proprie azioni.

Ulteriori indicazioni:

- Questo sottorequisito distingue la risposta dell'azienda alle informazioni dal modo in cui le elabora internamente. L'elaborazione delle informazioni (raccolta, definizione delle priorità e segnalazione) è trattata nell'ambito di HR3.1. La risposta (prevenire o mitigare gli impatti negativi reali e potenziali sui diritti umani) è trattata nei paragrafi HR3.2-3.3.
- Il "tipo di connessione" dell'azienda a un impatto negativo è noto anche come "modalità di coinvolgimento". I tre tipi, o modalità, prevedono: causare un impatto, contribuire a un impatto o avere un legame con un impatto.
 - Causare: l'azienda ha un legame diretto e unico con lo stakeholder interessato. In risposta, l'azienda adotta misure finalizzate a interrompere o a prevenire l'impatto e porvi rimedio.
 - Contribuire: una terza parte si colloca tra l'azienda e lo stakeholder interessato, oppure l'azienda è una delle molteplici aziende che hanno un legame diretto con lo stakeholder interessato. In risposta, l'azienda ha la responsabilità di collaborare con altri enti per rimediare all'impatto.
 - Collegamento: un ulteriore livello si trova tra l'azienda e lo stakeholder interessato. L'azienda non ha la responsabilità di rimediare ai danni arrecati in passato, ma è responsabile di prevenire quelli futuri.
- Prevenire, mitigare e rimediare costituiscono una gerarchia. La prevenzione di un impatto negativo è sempre preferibile. Se un impatto non può essere evitato, l'azienda dovrà cercare di mitigarlo. In caso di concretizzazione di un impatto, l'azienda dovrà porvi rimedio.

Risorse per l'implementazione:

Risorse per agire sugli impatti potenziali ed effettivi sui diritti umani:

- Fare affari nel rispetto dei diritti umani - 3.4 Integrare e agire, vedi Punto di orientamento 2: Capire il modo in cui la tua azienda è collegata agli impatti sui diritti umani (UN Global Compact, Shift e Oxfam) [\[EN\]](#) [\[ES\]](#)
- Principi guida su imprese e diritti umani (Ufficio dell'Alto Commissario per i diritti umani) 13, 19 [\[AR\]](#) [\[EN\]](#) [\[ES\]](#) [\[FR\]](#) [\[RU\]](#) [\[ZH semplificato\]](#)
- Domande frequenti sui principi guida su imprese e diritti umani (Ufficio dell'Alto Commissario per i diritti umani) [\[EN\]](#) [\[ES\]](#) [\[FR\]](#) [\[PT\]](#) [\[RU\]](#)
- La responsabilità delle imprese nel rispetto dei diritti umani: Una guida interpretativa (Ufficio dell'Alto Commissario per i Diritti Umani) [\[AR\]](#) [\[EN\]](#) [\[ES\]](#) [\[FR\]](#) [\[RU\]](#) [\[ZH semplificato\]](#)

Interoperabilità:

- Allineamento Concettuale Punto dati
 - GRI 3: Argomenti materiali 2021 - Informativa 3-3 Gestione degli argomenti materiali (d, f)
 - Standard europei per il reporting sulla sostenibilità S1 2023 - Requisito di informativa S1-4 - Azioni relative agli impatti materiali sulla propria forza lavoro e approcci per mitigare i rischi materiali e perseguire le opportunità materiali relative alla propria forza lavoro, ed efficacia di tali azioni
 - Standard europei per il reporting sulla sostenibilità S2 2023 - Requisito di informativa S2-4 - Azioni sugli impatti materiali sui lavoratori della catena del valore, e approcci per mitigare i rischi materiali e perseguire le opportunità materiali relative ai lavoratori della catena del valore, ed efficacia di tali azioni
 - Standard europei per il reporting sulla sostenibilità S3 2023 - Requisito di informativa S3-4 - Azioni sugli impatti materiali sulle comunità interessate e approcci per mitigare i rischi materiali e perseguire le opportunità materiali relative alle comunità interessate, ed efficacia di tali azioni
 - Standard europei per il reporting sulla sostenibilità S4 2023 - Requisito di informativa S4-4 - Azioni sugli impatti materiali sui consumatori e sugli utenti finali, e approcci per mitigare i rischi materiali e perseguire le opportunità materiali relative ai consumatori e agli utenti finali, ed efficacia di tali azioni
 - Benchmark aziendale sui diritti umani 2025-2026 (World Benchmarking Alliance) C07
 - Questionario sulla comunicazione dei progressi 2023 (UN Global Compact) G7, HR4, L3
 - Iniziativa di sensibilizzazione della forza lavoro 2024 (ShareAction) 2.1, 2.1a, 2.8
 - Fairtrade Trader Standard v2.2 (Fairtrade International) 3.3.1, 3.3.4
- Equivalenza Punto Dati
 - [Nessuno]

HR3.3 L'azienda previene, attenua e rimedia agli impatti negativi reali e potenziali sui diritti umani.

Fattori di traccia*:

Dimensione	Settore	Industria
XX Grande	Wholesale/Retail	All
XX Grande	Service with Significant Environmental Footprint	All
XX Grande	Service with Minor Environmental Footprint	All
XX Grande	Manufacturing	All
XX Grande	Agriculture/Growers	All
X Grande	Wholesale/Retail	All
X Grande	Service with Significant Environmental Footprint	All
X Grande	Service with Minor Environmental Footprint	All
X Grande	Manufacturing	All
X Grande	Agriculture/Growers	All
Grande	Wholesale/Retail	All
Grande	Service with Significant Environmental Footprint	All
Grande	Manufacturing	All
Grande	Agriculture/Growers	All
Medio	None	None
Piccolo	None	None



Micro	None	None
Azienda senza lavoratori	None	None

ID*:	Anno*	Sono ammissibili ai meccanismi di equità?	Testo del sottorequisito*:
HR3.3	Anno 3 / Anno 5	Large / X Large / XX Large	L'azienda previene, attenua e rimedia agli impatti negativi reali e potenziali sui diritti umani.

Criteri di conformità:

3.3.1 L'azienda intraprende azioni per prevenire e mitigare gli impatti negativi effettivi e potenziali sui diritti umani.

3.3.2 L'azienda interviene per rimediare a qualsiasi impatto negativo effettivo sui diritti umani.

3.3.3 L'azienda considera:

- a) il suo tipo di connessione con l'impatto
- b) le opinioni degli stakeholder interessati.

Intento:

Garantire che la consapevolezza dell'azienda dei potenziali impatti negativi comporti azioni di prevenzione e mitigazione. La prevenzione e la mitigazione sono proattive, vale a dire che affrontano un impatto potenziale prima che diventi un impatto effettivo.

Chiarire i criteri di conformità:

[3.3.3 b] L'azienda può impegnarsi con i rappresentanti degli stakeholder (piuttosto che direttamente con gli stakeholder) laddove ciò sia necessario o più appropriato, e con il sostegno degli stakeholder. Ad esempio, l'azienda può rivolgersi a un sindacato o a un'organizzazione della società civile che rappresenta gli interessi degli stakeholder interessati.

Applicazione dei criteri alle società controllate con certificazione indipendente:

- Le azioni si svolgono all'interno dell'azienda. Se l'azienda fa riferimento a un'azione del gruppo aziendale fuori dal perimetro di applicazione, è tenuta a documentare le informazioni riguardo:
 - l'attuazione, l'applicazione e i meccanismi di responsabilità
 - l'impatto dei risultati sulle proprie attività. Per i risultati che non hanno impatto, l'azienda crea le proprie azioni.

Ulteriori indicazioni:

- Questo sottorequisito distingue la risposta dell'azienda alle informazioni dal modo in cui le elabora internamente. L'elaborazione delle informazioni (raccolta, definizione delle priorità e segnalazione) è trattata nell'ambito di HR3.1. La risposta (prevenire o mitigare gli impatti negativi reali e potenziali sui diritti umani) è trattata nei paragrafi HR3.2-3.3.
- Il "tipo di connessione" dell'azienda a un impatto negativo è noto anche come "modalità di coinvolgimento". I tre tipi, o modalità, prevedono: causare un impatto, contribuire a un impatto o avere un legame con un impatto.
 - Causare: l'azienda ha un legame diretto e unico con lo stakeholder interessato. In risposta, l'azienda adotta misure per interrompere o prevenire l'impatto e porvi rimedio.
 - Contribuire: una terza parte si colloca tra l'azienda e lo stakeholder interessato, oppure l'azienda è una delle molteplici aziende che hanno un legame diretto con lo stakeholder interessato. In risposta, l'azienda ha la responsabilità di collaborare con altri soggetti per rimediare all'impatto.
 - Legame: un ulteriore livello si trova tra l'azienda e lo stakeholder interessato. L'azienda non ha la responsabilità di rimediare ai danni arrecati in passato, ma è responsabile di prevenire quelli futuri.
- Prevenire, mitigare e rimediare costituiscono una gerarchia. La prevenzione di un impatto negativo è sempre preferibile. Se un impatto non può essere evitato, l'azienda dovrà cercare di mitigarlo. In caso di concretizzazione di un impatto, l'azienda dovrà porvi rimedio.

Raccomandazioni:

Risorse per l'implementazione:

Risorse per agire sugli impatti potenziali ed effettivi sui diritti umani:

- Fare affari nel rispetto dei diritti umani - 3.4 Integrare e agire, vedi Punto di orientamento 2: Capire il modo in cui la tua azienda è collegata agli impatti sui diritti umani (UN Global Compact, Shift e Oxfam) [\[EN\]](#) [\[ES\]](#)
- Principi guida su imprese e diritti umani (Ufficio dell'Alto Commissario per i diritti umani) 13, 19 [\[AR\]](#) [\[EN\]](#) [\[ES\]](#) [\[FR\]](#) [\[RU\]](#) [\[ZH semplificato\]](#)
- Domande frequenti sui principi guida su imprese e diritti umani (Ufficio dell'Alto Commissario per i diritti umani) [\[EN\]](#) [\[ES\]](#) [\[FR\]](#) [\[PT\]](#) [\[RU\]](#)
- La responsabilità delle imprese nel rispetto dei diritti umani: Una guida interpretativa (Ufficio dell'Alto Commissario per i Diritti Umani) [\[AR\]](#) [\[EN\]](#) [\[ES\]](#) [\[FR\]](#) [\[RU\]](#) [\[ZH semplificato\]](#)

Interoperabilità:

- Allineamento Concettuale Punto dati
 - GRI 3: Argomenti materiali 2021 - Informativa 3-3 Gestione degli argomenti materiali (d, f)
 - Standard europei per il reporting sulla sostenibilità S1 2023 - Requisito di informativa S1-4 - Azioni relative agli impatti materiali sulla propria forza lavoro e approcci per mitigare i rischi materiali e perseguire le opportunità materiali relative alla propria forza lavoro, ed efficacia di tali azioni
 - Standard europei per il reporting sulla sostenibilità S2 2023 - Requisito di informativa S2-4 - Azioni sugli impatti materiali sui lavoratori della catena del valore, e approcci per mitigare i rischi materiali e perseguire le opportunità materiali relative ai lavoratori della catena del valore, ed efficacia di tali azioni
 - Standard europei per il reporting sulla sostenibilità S3 2023 - Requisito di informativa S3-4 - Azioni sugli impatti materiali sulle comunità interessate e approcci per mitigare i rischi materiali e perseguire le opportunità materiali relative alle comunità interessate, ed efficacia di tali azioni

- Standard europei per il reporting sulla sostenibilità S4 2023 - Requisito di informativa S4-4 - Azioni sugli impatti materiali sui consumatori e sugli utenti finali, e approcci per mitigare i rischi materiali e perseguire le opportunità materiali relative ai consumatori e agli utenti finali, ed efficacia di tali azioni
- Benchmark aziendale sui diritti umani 2025-2026 (World Benchmarking Alliance) C07
- Questionario sulla comunicazione dei progressi 2023 (UN Global Compact) G7, HR4, L3
- Iniziativa di sensibilizzazione della forza lavoro 2024 (ShareAction) 2.1, 2.1a, 2.8
- Fairtrade Trader Standard v2.2 (Fairtrade International) 3.3.1, 3.3.4
- Equivalenza Punto Dati
 - [Nessuno]

HR3.4 L'azienda valuta i potenziali impatti negativi sui diritti umani legati a potenziali clienti e progetti organizzativi e adotta le necessarie azioni di mitigazione.

Fattori di traccia*:

Dimensione	Settore	Industria
XX Grande	Service with Minor Environmental Footprint	Security & investigation
XX Grande	Service with Minor Environmental Footprint	Data processing & hosting
XX Grande	Service with Minor Environmental Footprint	Mobile applications
XX Grande	Service with Minor Environmental Footprint	Other info service activities
XX Grande	Service with Minor Environmental Footprint	Social networks & info sharing
XX Grande	Service with Minor Environmental Footprint	Software publishing and SaaS platforms
XX Grande	Service with Minor Environmental Footprint	Telecommunications
XX Grande	Service with Minor Environmental Footprint	Web portals
XX Grande	Service with Minor Environmental Footprint	Computer programming services
XX Grande	Service with Minor Environmental Footprint	Advertising & market research
XX Grande	Service with Minor Environmental Footprint	Legal activities
XX Grande	Service with Minor Environmental Footprint	Management consultant - for-profits
XX Grande	Service with Minor Environmental Footprint	Book publishing
XX Grande	Service with Minor Environmental Footprint	Publishing - newspapers & magazines
XX Grande	Service with Minor Environmental Footprint	Architecture design & planning



XX Grande	Service with Minor Environmental Footprint	Civil engineering
XX Grande	Service with Minor Environmental Footprint	Contracting & building
XX Grande	Service with Minor Environmental Footprint	Real estate- fee/contract
XX Grande	Service with Minor Environmental Footprint	Design & building
XX Grande	Service with Minor Environmental Footprint	Other install & construction
XX Grande	Service with Minor Environmental Footprint	Real estate development
XX Grande	Service with Minor Environmental Footprint	Real estate - leased property
XX Grande	Service with Minor Environmental Footprint	Film, TV & music production
XX Grande	Service with Minor Environmental Footprint	Programming & broadcasting
XX Grande	Service with Minor Environmental Footprint	Engineering
XX Grande	Service with Minor Environmental Footprint	Environmental consulting
X Grande	Service with Minor Environmental Footprint	Security & investigation
X Grande	Service with Minor Environmental Footprint	Advertising & market research
X Grande	Service with Minor Environmental Footprint	Management consultant - for-profits
X Grande	Service with Minor Environmental Footprint	Book publishing
X Grande	Service with Minor Environmental Footprint	Publishing - newspapers & magazines
X Grande	Service with Minor Environmental Footprint	Film, TV & music production
X Grande	Service with Minor Environmental Footprint	Programming & broadcasting
X Grande	Service with Minor Environmental Footprint	Engineering
X Grande	Service with Minor Environmental Footprint	Environmental consulting



X Grande	Service with Minor Environmental Footprint	Architecture design & planning
X Grande	Service with Minor Environmental Footprint	Civil engineering
X Grande	Service with Minor Environmental Footprint	Contracting & building
X Grande	Service with Minor Environmental Footprint	Design & building
X Grande	Service with Minor Environmental Footprint	Other install & construction
X Grande	Service with Minor Environmental Footprint	Real estate development
X Grande	Service with Minor Environmental Footprint	Real estate- fee/contract
X Grande	Service with Minor Environmental Footprint	Real estate - leased property
X Grande	Service with Minor Environmental Footprint	Computer programming services
X Grande	Service with Minor Environmental Footprint	Data processing & hosting
X Grande	Service with Minor Environmental Footprint	Mobile applications
X Grande	Service with Minor Environmental Footprint	Other info service activities
X Grande	Service with Minor Environmental Footprint	Social networks & info sharing
X Grande	Service with Minor Environmental Footprint	Software publishing and SaaS platforms
X Grande	Service with Minor Environmental Footprint	Telecommunications
X Grande	Service with Minor Environmental Footprint	Web portals
X Grande	Service with Minor Environmental Footprint	Legal activities
Grande	Service with Minor Environmental Footprint	Advertising & market research
Grande	Service with Minor Environmental Footprint	Book publishing



Grande	Service with Minor Environmental Footprint	Engineering
Grande	Service with Minor Environmental Footprint	Environmental consulting
Grande	Service with Minor Environmental Footprint	Film, TV & music production
Grande	Service with Minor Environmental Footprint	Legal activities
Grande	Service with Minor Environmental Footprint	Management consultant - for-profits
Grande	Service with Minor Environmental Footprint	Programming & broadcasting
Grande	Service with Minor Environmental Footprint	Publishing - newspapers & magazines
Grande	Service with Minor Environmental Footprint	Architecture design & planning
Grande	Service with Minor Environmental Footprint	Civil engineering
Grande	Service with Minor Environmental Footprint	Computer programming services
Grande	Service with Minor Environmental Footprint	Contracting & building
Grande	Service with Minor Environmental Footprint	Data processing & hosting
Grande	Service with Minor Environmental Footprint	Design & building
Grande	Service with Minor Environmental Footprint	Mobile applications
Grande	Service with Minor Environmental Footprint	Other info service activities
Grande	Service with Minor Environmental Footprint	Other install & construction
Grande	Service with Minor Environmental Footprint	Real estate development
Grande	Service with Minor Environmental Footprint	Real estate- fee/contract
Grande	Service with Minor Environmental Footprint	Real estate - leased property
Grande	Service with Minor Environmental Footprint	Security & investigation



Grande	Service with Minor Environmental Footprint	Social networks & info sharing
Grande	Service with Minor Environmental Footprint	Software publishing and SaaS platforms
Grande	Service with Minor Environmental Footprint	Telecommunications
Grande	Service with Minor Environmental Footprint	Web portals
Medio	Service with Minor Environmental Footprint	Advertising & market research
Medio	Service with Minor Environmental Footprint	Architecture design & planning
Medio	Service with Minor Environmental Footprint	Book publishing
Medio	Service with Minor Environmental Footprint	Civil engineering
Medio	Service with Minor Environmental Footprint	Computer programming services
Medio	Service with Minor Environmental Footprint	Contracting & building
Medio	Service with Minor Environmental Footprint	Data processing & hosting
Medio	Service with Minor Environmental Footprint	Design & building
Medio	Service with Minor Environmental Footprint	Engineering
Medio	Service with Minor Environmental Footprint	Environmental consulting
Medio	Service with Minor Environmental Footprint	Film, TV & music production
Medio	Service with Minor Environmental Footprint	Legal activities
Medio	Service with Minor Environmental Footprint	Management consultant - for-profits
Medio	Service with Minor Environmental Footprint	Mobile applications
Medio	Service with Minor Environmental Footprint	Other info service activities

Medio	Service with Minor Environmental Footprint	Other install & construction
Medio	Service with Minor Environmental Footprint	Programming & broadcasting
Medio	Service with Minor Environmental Footprint	Publishing - newspapers & magazines
Medio	Service with Minor Environmental Footprint	Real estate - leased property
Medio	Service with Minor Environmental Footprint	Real estate development
Medio	Service with Minor Environmental Footprint	Real estate- fee/contract
Medio	Service with Minor Environmental Footprint	Security & investigation
Medio	Service with Minor Environmental Footprint	Social networks & info sharing
Medio	Service with Minor Environmental Footprint	Software publishing and SaaS platforms
Medio	Service with Minor Environmental Footprint	Telecommunications
Medio	Service with Minor Environmental Footprint	Web portals
Piccolo	Service with Minor Environmental Footprint	Advertising & market research
Piccolo	Service with Minor Environmental Footprint	Book publishing
Piccolo	Service with Minor Environmental Footprint	Civil engineering
Piccolo	Service with Minor Environmental Footprint	Computer programming services
Piccolo	Service with Minor Environmental Footprint	Contracting & building
Piccolo	Service with Minor Environmental Footprint	Data processing & hosting
Piccolo	Service with Minor Environmental Footprint	Design & building
Piccolo	Service with Minor Environmental Footprint	Engineering



Piccolo	Service with Minor Environmental Footprint	Environmental consulting
Piccolo	Service with Minor Environmental Footprint	Film, TV & music production
Piccolo	Service with Minor Environmental Footprint	Legal activities
Piccolo	Service with Minor Environmental Footprint	Management consultant - for-profits
Piccolo	Service with Minor Environmental Footprint	Mobile applications
Piccolo	Service with Minor Environmental Footprint	Other info service activities
Piccolo	Service with Minor Environmental Footprint	Other install & construction
Piccolo	Service with Minor Environmental Footprint	Programming & broadcasting
Piccolo	Service with Minor Environmental Footprint	Publishing - newspapers & magazines
Piccolo	Service with Minor Environmental Footprint	Real estate - leased property
Piccolo	Service with Minor Environmental Footprint	Real estate development
Piccolo	Service with Minor Environmental Footprint	Real estate- fee/contract
Piccolo	Service with Minor Environmental Footprint	Security & investigation
Piccolo	Service with Minor Environmental Footprint	Social networks & info sharing
Piccolo	Service with Minor Environmental Footprint	Software publishing and SaaS platforms
Piccolo	Service with Minor Environmental Footprint	Telecommunications
Piccolo	Service with Minor Environmental Footprint	Web portals
Piccolo	Service with Minor Environmental Footprint	Architecture design & planning
Micro	Service with Minor Environmental Footprint	Advertising & market research



Micro	Service with Minor Environmental Footprint	Architecture design & planning
Micro	Service with Minor Environmental Footprint	Book publishing
Micro	Service with Minor Environmental Footprint	Civil engineering
Micro	Service with Minor Environmental Footprint	Computer programming services
Micro	Service with Minor Environmental Footprint	Contracting & building
Micro	Service with Minor Environmental Footprint	Data processing & hosting
Micro	Service with Minor Environmental Footprint	Design & building
Micro	Service with Minor Environmental Footprint	Engineering
Micro	Service with Minor Environmental Footprint	Environmental consulting
Micro	Service with Minor Environmental Footprint	Film, TV & music production
Micro	Service with Minor Environmental Footprint	Legal activities
Micro	Service with Minor Environmental Footprint	Management consultant - for-profits
Micro	Service with Minor Environmental Footprint	Mobile applications
Micro	Service with Minor Environmental Footprint	Other info service activities
Micro	Service with Minor Environmental Footprint	Other install & construction
Micro	Service with Minor Environmental Footprint	Programming & broadcasting
Micro	Service with Minor Environmental Footprint	Publishing - newspapers & magazines
Micro	Service with Minor Environmental Footprint	Real estate - leased property
Micro	Service with Minor Environmental Footprint	Real estate development
Micro	Service with Minor Environmental Footprint	Real estate- fee/contract



Micro	Service with Minor Environmental Footprint	Security & investigation
Micro	Service with Minor Environmental Footprint	Social networks & info sharing
Micro	Service with Minor Environmental Footprint	Software publishing and SaaS platforms
Micro	Service with Minor Environmental Footprint	Telecommunications
Micro	Service with Minor Environmental Footprint	Web portals
Azienda senza lavoratori	Service with Minor Environmental Footprint	Advertising & market research
Azienda senza lavoratori	Service with Minor Environmental Footprint	Architecture design & planning
Azienda senza lavoratori	Service with Minor Environmental Footprint	Book publishing
Azienda senza lavoratori	Service with Minor Environmental Footprint	Civil engineering
Azienda senza lavoratori	Service with Minor Environmental Footprint	Computer programming services
Azienda senza lavoratori	Service with Minor Environmental Footprint	Contracting & building
Azienda senza lavoratori	Service with Minor Environmental Footprint	Data processing & hosting
Azienda senza lavoratori	Service with Minor Environmental Footprint	Design & building
Azienda senza lavoratori	Service with Minor Environmental Footprint	Engineering
Azienda senza lavoratori	Service with Minor Environmental Footprint	Environmental consulting
Azienda senza lavoratori	Service with Minor Environmental Footprint	Film, TV & music production
Azienda senza lavoratori	Service with Minor Environmental Footprint	Legal activities
Azienda senza lavoratori	Service with Minor Environmental Footprint	Management consultant - for-profits
Azienda senza lavoratori	Service with Minor Environmental Footprint	Mobile applications

Azienda senza lavoratori	Service with Minor Environmental Footprint	Other info service activities
Azienda senza lavoratori	Service with Minor Environmental Footprint	Other install & construction
Azienda senza lavoratori	Service with Minor Environmental Footprint	Programming & broadcasting
Azienda senza lavoratori	Service with Minor Environmental Footprint	Publishing - newspapers & magazines
Azienda senza lavoratori	Service with Minor Environmental Footprint	Real estate - leased property
Azienda senza lavoratori	Service with Minor Environmental Footprint	Real estate development
Azienda senza lavoratori	Service with Minor Environmental Footprint	Real estate- fee/contract
Azienda senza lavoratori	Service with Minor Environmental Footprint	Security & investigation
Azienda senza lavoratori	Service with Minor Environmental Footprint	Social networks & info sharing
Azienda senza lavoratori	Service with Minor Environmental Footprint	Software publishing and SaaS platforms
Azienda senza lavoratori	Service with Minor Environmental Footprint	Telecommunications
Azienda senza lavoratori	Service with Minor Environmental Footprint	Web portals

ID*:	Anno*	Sono ammissibili ai meccanismi di equità?	Testo del sottorequisito*:
HR3.4	Anno 0 / Anno 3 / Anno 5	Company without workers / Micro	L'azienda valuta i potenziali impatti negativi sui diritti umani legati a potenziali clienti e progetti organizzativi e adotta le necessarie azioni di mitigazione.

Criteria di conformità:

3.4.1 L'azienda dispone di un processo per valutare i potenziali impatti negativi sui diritti umani derivanti dalla collaborazione con potenziali clienti e progetti organizzativi.

3.4.2 Il processo definisce le azioni di mitigazione.

3.4.3 L'azienda registra il modo in cui ogni anno ha valutato i potenziali impatti negativi sui diritti umani dei suoi tre potenziali clienti o progetti più importanti e i risultati del processo.

a) nell'ultimo anno fiscale prima dell'anno 0

b) annualmente per ogni anno successivo.

3.4.4 Per gli anni 3 e 5, l'azienda:

a) registra la propria azione di mitigazione, se le sue valutazioni hanno identificato impatti negativi potenziali o effettivi

b) registra l'efficacia delle proprie azioni di mitigazione.

Intento:

Garantire che l'azienda selezioni clienti e progetti tenendo conto dell'impatto sui diritti umani. In questo modo si riduce anche la probabilità di contribuire al greenwashing o ad altre conseguenze negative. L'intento non è quello di vietare clienti o progetti specifici.

Chiarire i criteri di conformità:

[3.4.1] Per "cliente organizzativo" si intende i clienti che sono organizzazioni come imprese, enti del settore pubblico e organizzazioni della società civile. Sono esclusi gli individui.

[3.4.1] Se l'azienda ha più progetti con un cliente, non è necessario rivalutarlo. L'azienda può anche valutare clienti in gruppi, come le filiali della stessa famiglia aziendale o gli enti della stessa amministrazione pubblica. Tuttavia, ogni progetto deve essere valutato individualmente.

[3.4.3] L'azienda determina i suoi clienti o progetti "più importanti" utilizzando una delle seguenti categorie:

- Ricavi del progetto o del cliente
- Numero di ore coinvolte
- Relazione con una o più questioni salienti in materia di diritti umani
- Gravità e probabilità di un potenziale impatto negativo sui diritti umani.

[3.4.3] La gravità dovrebbe superare la probabilità, in modo che gli impatti più gravi, anche se improbabili, siano comunque considerati prioritari.

- La gravità si riferisce a uno o più dei seguenti elementi.
 - Scala: quanto potrebbero essere grave l'impatto? Una scala maggiore è più grave.
 - Portata: quante persone potrebbero essere colpite? Una portata maggiore è più grave.
 - Facilità di rimedio: quanto sarebbe facile rimediare al potenziale impatto negativo? Un'elevata difficoltà di rimedio è più grave. Ad esempio, è più facile rimediare a un salario insufficiente che a una malattia incurabile dovuta alle scarse condizioni di salute e sicurezza sul lavoro. Ciò non significa che non si debba porre rimedio a impatti sui diritti umani meno gravi.
- Per probabilità si intende il grado di eventualità dell'impatto e la frequenza con cui potrebbe verificarsi.

Applicazione dei criteri alle società controllate con certificazione indipendente:

- Il processo è incorporato, come minimo, al livello più alto dell'azienda. Se l'azienda fa riferimento a una procedura appartenente a una controllante fuori dal perimetro di applicazione, è tenuta a documentare le informazioni riguardo l'introduzione, l'applicazione e i meccanismi di responsabilità a sostegno della procedura.

Ulteriori indicazioni:

- La gravità può essere valutata utilizzando le seguenti categorie, a titolo esemplificativo:
 - Alta: si prevede che l'impatto e gli effetti che ne derivano causino danni gravi, irreparabili e duraturi alle persone o ai loro diritti.
 - Media: si prevede che l'impatto e gli effetti che ne derivano causino danni significativi e duraturi alle persone o ai loro diritti.
 - Bassa: si prevede che l'impatto e gli effetti che ne derivano causino danni minori, riparabili e temporanei alle persone o ai loro diritti.
- Per probabilità si intende il grado di eventualità dell'impatto e la frequenza con cui potrebbe verificarsi. La probabilità può essere valutata utilizzando le seguenti categorie, a titolo esemplificativo:
 - Alta: si prevede che l'impatto si verifichi continuamente.
 - Media: si prevede che l'impatto si verifichi regolarmente (ad esempio, da diverse volte all'anno a diverse volte al mese).
 - Bassa: si prevede che l'impatto si verifichi solo occasionalmente (ad esempio, solo durante una fase specifica di un progetto).
- Il processo dell'azienda per valutare i potenziali impatti negativi sui diritti umani può comprendere, ad esempio:
 - la conduzione di ricerche online sui potenziali clienti, riguardo i seguenti aspetti:
 - partecipazione a iniziative
 - punteggi in benchmark e classifiche pubbliche
 - certificazioni
 - approccio alla valutazione e alla mitigazione del proprio impatto sui diritti umani
 - disponibilità di un comitato interno che esamina clienti e progetti
 - la raccolta di feedback dei lavoratori o dei colleghi su un potenziale cliente o progetto
 - l'elaborazione di criteri di esclusione, che prevedono, ad esempio, di non lavorare con settori, paesi o clienti specifici ad alto rischio

- la creazione di una matrice di rischio per valutare i settori o i clienti in base alla gravità degli impatti potenziali e alle misure di mitigazione del cliente.
- Le azioni di mitigazione dell'azienda possono includere:
 - parlare con il cliente e adattare congiuntamente il progetto per considerare, prevenire o mitigare i potenziali impatti negativi sui diritti umani
 - rifiutare clienti e progetti con potenziali impatti negativi, a meno che il progetto dell'azienda non affronti tali impatti.

Raccomandazioni:

- Utilizzare più categorie per determinare i clienti o i progetti "più importanti", compresa la gravità e la probabilità di potenziali impatti negativi.
- Considerare il tipo di legame dell'azienda con l'impatto, noto anche come "modalità di coinvolgimento". I tre tipi, o modalità, prevedono:
 - Causare: l'azienda ha un legame diretto e unico con lo stakeholder interessato. In risposta, l'azienda adotta misure per interrompere o prevenire l'impatto e porvi rimedio.
 - Contribuire: una terza parte si colloca tra l'azienda e lo stakeholder interessato, oppure l'azienda è una delle molteplici aziende che hanno un legame diretto con lo stakeholder interessato. In risposta, l'azienda ha la responsabilità di collaborare con altri enti per rimediare all'impatto.
 - Legame: un ulteriore livello si trova tra l'azienda e lo stakeholder interessato. L'azienda non ha la responsabilità di rimediare ai danni arrecati in passato, ma è responsabile di prevenire quelli futuri.

Risorse per l'implementazione:

Risorse per agire sugli impatti potenziali ed effettivi sui diritti umani:

- Fare impresa nel rispetto dei diritti umani - 3.4 Integrare e agire, vedi Punto di orientamento 2: Capire il modo in cui la tua azienda è collegata agli impatti sui diritti umani (UN Global Compact, Shift e Oxfam) [\[EN\]](#) [\[ES\]](#)
- Principi guida su imprese e diritti umani (Ufficio dell'Alto Commissario per i diritti umani) 24 [\[AR\]](#) [\[EN\]](#) [\[ES\]](#) [\[FR\]](#) [\[RU\]](#) [\[ZH semplificato\]](#)
- Domande frequenti sui principi guida su imprese e diritti umani (Ufficio dell'Alto Commissario per i diritti umani) [\[EN\]](#) [\[ES\]](#) [\[FR\]](#) [\[PT\]](#) [\[RU\]](#)
- La responsabilità delle imprese nel rispetto dei diritti umani: Una guida interpretativa (Ufficio dell'Alto Commissario per i Diritti Umani) [\[AR\]](#) [\[EN\]](#) [\[ES\]](#) [\[FR\]](#) [\[RU\]](#) [\[ZH semplificato\]](#)

Esempi di risorse sui rischi dei diritti umani per aziende specifiche:

- Benchmark aziendale sui diritti umani (World Benchmarking Alliance) [\[EN\]](#)
- Conoscere la Chain Benchmark [\[EN\]](#)
- Centro risorse per le imprese e i diritti umani [\[AR\]](#) [\[DE\]](#) [\[EN\]](#) [\[ES\]](#) [\[FR\]](#) [\[JP\]](#) [\[KR\]](#) [\[PT\]](#) [\[RU\]](#) [\[ZH semplificato\]](#) [\[ZH tradizionale\]](#)

Esempi di risorse sui rischi per i diritti umani in paesi specifici:

- Strumento di approvvigionamento responsabile (Verité e l'Ufficio del Dipartimento di Stato degli Stati Uniti per il monitoraggio e la lotta alla tratta di persone) [\[EN\]](#)
- CSR Risk Check (MVO Paesi Bassi) [\[DE\]](#) [\[EN\]](#)
- Indice dei diritti del lavoro (WageIndicator Foundation & Centre for Labour Research) [\[EN\]](#)
- Indice dei diritti globali (Confederazione internazionale dei sindacati) [\[DE\]](#) [\[EN\]](#) [\[ES\]](#) [\[FR\]](#)
- Indice globale della schiavitù (Fondazione Walk Free) [\[EN\]](#)
- Mappa dei rischi (Fairtrade International) [\[EN\]](#)
- Mappa dei rischi sociali (Rainforest International) [\[DE\]](#) [\[EN\]](#) [\[ES\]](#) [\[PT\]](#)
- Elenco dei beni prodotti con lavoro minorile o lavoro forzato (Dipartimento del Lavoro degli Stati Uniti) [\[EN\]](#)
- Ordini di non rilascio ed elenco dei risultati (US Customs and Border Protection) [\[EN\]](#)

Esempi di risorse sui rischi per i diritti umani per specifiche materie prime:

- Strumento di approvvigionamento responsabile (Verité e l'Ufficio per il monitoraggio e la lotta alla tratta di persone del Dipartimento di Stato degli Stati Uniti) [\[EN\]](#)
- CSR Risk Check (MVO Paesi Bassi) [\[DE\]](#) [\[EN\]](#)
- Mappa dei rischi (Fairtrade International) [\[EN\]](#)
- Mappa dei rischi sociali (Rainforest International) [\[DE\]](#) [\[EN\]](#) [\[ES\]](#) [\[PT\]](#)
- Elenco dei beni prodotti con lavoro minorile o lavoro forzato (Dipartimento del Lavoro degli Stati Uniti) [\[EN\]](#)



- Ordini di non rilascio ed elenco dei risultati (US Customs and Border Protection) [\[EN\]](#)
- Due diligence sui minerali (Responsible Minerals Initiative) [\[Varie lingue\]](#) tra cui AR, EN, ES, IT, FR, PT, RU, ZH semplificato]

HR3.5 L'azienda valuta i potenziali impatti negativi sui diritti umani degli investimenti e adotta le necessarie misure di mitigazione.

Fattori di traccia*:

Dimensione	Settore	Industria
XX Grande	Service with Minor Environmental Footprint	Equity investing - Emerging Markets
XX Grande	Service with Minor Environmental Footprint	Equity investing - Developed Markets
XX Grande	Service with Minor Environmental Footprint	Investment advising
X Grande	Service with Minor Environmental Footprint	Equity investing - Emerging Markets
X Grande	Service with Minor Environmental Footprint	Equity investing - Developed Markets
X Grande	Service with Minor Environmental Footprint	Investment advising
Grande	Service with Minor Environmental Footprint	Equity investing - Emerging Markets
Grande	Service with Minor Environmental Footprint	Equity investing - Developed Markets
Grande	Service with Minor Environmental Footprint	Investment advising
Medio	Service with Minor Environmental Footprint	Equity investing - Emerging Markets
Medio	Service with Minor Environmental Footprint	Equity investing - Developed Markets
Medio	Service with Minor Environmental Footprint	Investment advising
Piccolo	Service with Minor Environmental Footprint	Equity investing - Emerging Markets
Piccolo	Service with Minor Environmental Footprint	Equity investing - Developed Markets
Piccolo	Service with Minor Environmental Footprint	Investment advising
Micro	Service with Minor Environmental Footprint	Equity investing - Emerging Markets

Micro	Service with Minor Environmental Footprint	Equity investing - Developed Markets
Micro	Service with Minor Environmental Footprint	Investment advising
Azienda senza lavoratori	Service with Minor Environmental Footprint	Equity investing - Emerging Markets
Azienda senza lavoratori	Service with Minor Environmental Footprint	Equity investing - Developed Markets
Azienda senza lavoratori	Service with Minor Environmental Footprint	Investment advising

ID*:	Anno*	Sono ammissibili ai meccanismi di equità?	Testo del sottorequisito*:
HR3.5	Anno 0 / Anno 3 / Anno 5	Company without workers / Micro	L'azienda valuta i potenziali impatti negativi sui diritti umani degli investimenti e adotta le necessarie misure di mitigazione.

Criteri di conformità:

3.5.1 L'azienda dispone di un processo per valutare i potenziali impatti negativi sui diritti umani dei possibili investimenti.

3.5.2 Il processo definisce le azioni di mitigazione.

3.5.3 L'azienda registra il modo in cui ha valutato ogni anno i potenziali impatti negativi sui diritti umani dei suoi tre investimenti potenziali più rilevanti e i risultati del processo.

a) nell'ultimo anno fiscale prima dell'anno 0

b) annualmente per ogni anno successivo.

3.5.4 Per gli anni 3 e 5, l'azienda:

a) registra la propria azione di mitigazione, se le sue valutazioni hanno identificato impatti negativi potenziali o effettivi

b) registra l'efficacia delle proprie azioni di mitigazione.

Intento:

Garantire che l'azienda selezioni gli investimenti tenendo conto dell'impatto sui diritti umani.

Chiarire i criteri di conformità:

[3.5.1] Se la società investe più volte in uno stesso investimento, non deve procedere alla rivalutazione. La società può anche valutare investimenti correlati in gruppi, come le filiali della stessa famiglia societaria o gli enti della stessa amministrazione pubblica.

[3.5.3] L'azienda determina il suo investimento "più rilevante" utilizzando una delle seguenti categorie:

- Valore dell'investimento
- Gravità e probabilità di un potenziale impatto negativo sui diritti umani

[3.5.3] La gravità dovrebbe superare la probabilità, in modo che gli impatti altamente gravi, anche se improbabili, siano comunque considerati prioritari.

- La gravità si riferisce a uno o più dei seguenti elementi.
 - Scala: quanto potrebbe essere grave l'impatto? Una scala maggiore è più grave.
 - Portata: quante persone potrebbero essere colpite? Una portata maggiore è più grave.
 - Facilità di rimedio: quanto sarebbe facile rimediare al potenziale impatto negativo? Un'elevata difficoltà di rimedio è più grave. Ad esempio, è più facile rimediare a un salario insufficiente che a una malattia incurabile dovuta alle scarse condizioni di salute e sicurezza sul lavoro. Ciò non significa che non si debba porre rimedio a impatti sui diritti umani meno gravi.
- Per probabilità si intende il grado di eventualità dell'impatto e la frequenza con cui potrebbe verificarsi.

Applicazione dei criteri alle società controllate con certificazione indipendente:

- Il processo è incorporato, come minimo, al livello più alto dell'azienda. Se l'azienda fa riferimento a una procedura appartenente a una controllante fuori dal perimetro di applicazione, è tenuta a documentare le informazioni riguardo l'introduzione, l'applicazione e i meccanismi di responsabilità a sostegno della procedura.

Ulteriori indicazioni:

- La gravità può essere valutata utilizzando le seguenti categorie, a titolo esemplificativo:
 - Alta: si prevede che l'impatto e gli effetti che ne derivano causino danni gravi, irreparabili e duraturi alle persone o ai loro diritti.
 - Media: si prevede che l'impatto e gli effetti che ne derivano causino danni significativi e duraturi alle persone o ai loro diritti.
 - Bassa: si prevede che l'impatto e gli effetti che ne derivano causino danni minori, riparabili e temporanei alle persone o ai loro diritti.
- Per probabilità si intende il grado di eventualità dell'impatto e la frequenza con cui potrebbe verificarsi. La probabilità può essere valutata utilizzando le seguenti categorie, a titolo esemplificativo:
 - Alta: si prevede che l'impatto si verifichi continuamente.
 - Media: si prevede che l'impatto si verifichi regolarmente (ad esempio, da diverse volte all'anno a diverse volte al mese).
 - Bassa: si prevede che l'impatto si verifichi solo occasionalmente (ad esempio, solo durante una fase specifica di un progetto).
- Il processo dell'azienda per valutare i potenziali impatti negativi sui diritti umani può comprendere, ad esempio:
 - la conduzione di ricerche online sui potenziali investimenti, sulla società di investimento o sul gestore degli investimenti:
 - partecipazione a iniziative
 - punteggi in benchmark e classifiche pubbliche
 - certificazioni
 - approccio alla valutazione e alla mitigazione del proprio impatto sui diritti umani
 - un comitato interno che esamina e consiglia la selezione degli investimenti
 - la raccolta di feedback dei lavoratori o dei colleghi su un potenziale investimento
 - criteri di esclusione, che stabiliscono, ad esempio, di non investire in specifici settori o Paesi ad alto rischio
 - creazione di una matrice di rischio per valutare gli investimenti in base alla gravità degli impatti potenziali e alle misure di mitigazione della società di investimento o del gestore degli investimenti.
- Le azioni di mitigazione della società possono comprendere:
 - dialogare con la società di investimento o il gestore per assicurarsi che l'investimento tenga conto del suo potenziale impatto negativo sui diritti umani

Raccomandazioni:

- Utilizzare più categorie per determinare gli investimenti "più rilevanti", compresa la gravità e la probabilità di potenziali impatti negativi.
- Considerare il tipo di legame dell'azienda con l'impatto, noto anche come "modalità di coinvolgimento". I tre tipi, o modalità, prevedono: causare un impatto, contribuire a un impatto o avere un legame con un impatto.
 - Causare: l'azienda ha un legame diretto e unico con lo stakeholder interessato. In risposta, l'azienda adotta misure per interrompere o prevenire l'impatto e porvi rimedio.
 - Contribuire: una terza parte si colloca tra l'azienda e lo stakeholder interessato, oppure l'azienda è una delle molteplici aziende che hanno un legame diretto con lo stakeholder interessato. In risposta, l'azienda ha la responsabilità di collaborare con altri per rimediare all'impatto.
 - Legame: un ulteriore livello si trova tra l'azienda e lo stakeholder interessato. L'azienda non ha la responsabilità di rimediare ai danni arrecati in passato, ma è responsabile di prevenire quelli futuri.

Risorse per l'implementazione:

Risorse specifiche per gli istituti finanziari sui diritti umani:

- Toolkit sui diritti umani per gli istituti finanziarie (Programma delle Nazioni Unite per l'Ambiente) [\[EN\]](#)
- Analisi della comunicazione sui diritti umani: Uno strumento per gli investitori (Shift) [\[EN\]](#)
- Business Model Red Flags (Shift) [\[EN\]](#)

Risorse per agire sugli impatti potenziali ed effettivi dei diritti umani:

- Passare all'azione: operazioni di investimento e di prestito (Programma delle Nazioni Unite per l'Ambiente) [\[EN\]](#)
- Fare affari nel rispetto dei diritti umani - 3.4 Integrare e agire, vedi Punto di orientamento 2: Capire il modo in cui la tua azienda è collegata agli impatti sui diritti umani (UN Global Compact, Shift e Oxfam) [\[EN\]](#) [\[ES\]](#)
- Principi guida su imprese e diritti umani (Ufficio dell'Alto Commissario per i diritti umani) 24 [\[AR\]](#) [\[EN\]](#) [\[ES\]](#) [\[FR\]](#) [\[RU\]](#) [\[ZH semplificato\]](#)
- Domande frequenti sui principi guida su imprese e diritti umani (Ufficio dell'Alto Commissario per i diritti umani) [\[EN\]](#) [\[ES\]](#) [\[FR\]](#) [\[PT\]](#) [\[RU\]](#)

- La responsabilità delle imprese nel rispetto dei diritti umani: Una guida interpretativa (Ufficio dell'Alto Commissario per i Diritti Umani) [\[AR\]](#) [\[EN\]](#) [\[ES\]](#) [\[FR\]](#) [\[RU\]](#) [\[ZH semplificato\]](#)

Esempi di risorse sui rischi dei diritti umani per aziende specifiche:

- Benchmark aziendale sui diritti umani (World Benchmarking Alliance) [\[EN\]](#)
- Conoscere la Chain Benchmark [\[EN\]](#)
- Centro risorse per le imprese e i diritti umani [\[AR\]](#) [\[DE\]](#) [\[EN\]](#) [\[ES\]](#) [\[FR\]](#) [\[JP\]](#) [\[KR\]](#) [\[PT\]](#) [\[RU\]](#) [\[ZH semplificato\]](#) [\[ZH tradizionale\]](#)

Esempi di risorse sui rischi per i diritti umani in paesi specifici:

- Strumento di approvvigionamento responsabile (Verité e l'Ufficio del Dipartimento di Stato degli Stati Uniti per il monitoraggio e la lotta alla tratta di persone) [\[EN\]](#)
- CSR Risk Check (MVO Paesi Bassi) [\[DE\]](#) [\[EN\]](#)
- Indice dei diritti del lavoro (WageIndicator Foundation & Centre for Labour Research) [\[EN\]](#)
- Indice dei diritti globali (Confederazione internazionale dei sindacati) [\[DE\]](#) [\[EN\]](#) [\[ES\]](#) [\[FR\]](#)
- Indice globale della schiavitù (Fondazione Walk Free) [\[EN\]](#)
- Mappa dei rischi (Fairtrade International) [\[EN\]](#)
- Mappa dei rischi sociali (Rainforest International) [\[DE\]](#) [\[EN\]](#) [\[ES\]](#) [\[PT\]](#)
- Elenco dei beni prodotti con lavoro minorile o lavoro forzato (Dipartimento del Lavoro degli Stati Uniti) [\[EN\]](#)
- Ordini di non rilascio ed elenco dei risultati (US Customs and Border Protection) [\[EN\]](#)

Esempi di risorse sui rischi per i diritti umani per specifiche materie prime:

- Strumento di approvvigionamento responsabile (Verité e l'Ufficio per il monitoraggio e la lotta alla tratta di persone del Dipartimento di Stato degli Stati Uniti) [\[EN\]](#)
- CSR Risk Check (MVO Paesi Bassi) [\[DE\]](#) [\[EN\]](#)
- Mappa dei rischi (Fairtrade International) [\[EN\]](#)
- Mappa dei rischi sociali (Rainforest International) [\[DE\]](#) [\[EN\]](#) [\[ES\]](#) [\[PT\]](#)



- Elenco dei beni prodotti con lavoro minorile o lavoro forzato (Dipartimento del Lavoro degli Stati Uniti) [\[EN\]](#)
- Ordini di non rilascio ed elenco dei risultati (US Customs and Border Protection) [\[EN\]](#)
- Due diligence sui minerali (Responsible Minerals Initiative) [\[Varie lingue\]](#) tra cui AR, EN, ES, IT, FR, PT, RU, ZH semplificato]

Interoperabilità:

HR3.6 L'azienda effettua una valutazione d'impatto sui diritti umani.

Fattori di traccia*:

Dimensione	Settore	Industria
XX Grande	All	All
X Grande	All	All
Grande	None	None
Medio	None	None
Piccolo	None	None
Micro	None	None
Azienda senza lavoratori	None	None

ID*	Anno*	Sono ammissibili ai meccanismi di equità?	Testo del sottorequisito*
HR3.6	Anno 5	X Large / XX Large	L'azienda effettua una valutazione d'impatto sui diritti umani.

Criteri di conformità:

3.6.1 L'azienda ha effettuato una Valutazione dell'Impatto sui Diritti Umanii negli ultimi cinque anni.

3.6.2 La valutazione:

- a) si concentra su un contesto ad alto rischio
- b) si basa su un impegno significativo con gli stakeholder, compresi gli stakeholder interessati
- c) valuta gli impatti negativi effettivi e potenziali
- d) riflette il tipo di connessione dell'azienda
- e) è svolta da persone o da un'organizzazione con competenze pertinenti.

3.6.3 L'azienda condivide pubblicamente almeno una sintesi dei risultati della valutazione.

Intento:

Garantire che l'azienda valuti l'impatto sui diritti umani nei contesti più a rischio. La valutazione dell'impatto sui diritti umani ha lo scopo di esaminare più da vicino un contesto ad alto rischio rispetto alla valutazione delle questioni salienti in materia di diritti umani.

Chiarire i criteri di conformità:

[3.6.1] Un audit di conformità sociale non è valido come Valutazione dell'Impatto sui Diritti Umani.

[3.6.2 a] La valutazione si concentra su:

- una questione saliente esistente
- un nuovo problema che probabilmente diventerà rilevante.

[3.6.2 a] Concentrarsi su un "contesto ad alto rischio" significa indirizzare la valutazione verso una questione, un luogo o una pratica specifica, ad esempio:

- salari poveri in Vietnam
- abusi e molestie da parte dei vertici aziendali
- impatti multipli sui diritti umani derivanti da un progetto edilizio che comporta lo sfollamento di una comunità.

[3.6.2 b] Il "coinvolgimento significativo degli stakeholder" implica un dibattito aperto.

[3.6.2 e] "Competenza pertinente" significa che le persone o l'organizzazione hanno:

- esperienza nella realizzazione delle Valutazioni dell'Impatto sui Diritti Umani
- competenza nelle aree di impatto da valutare (ad esempio, il lavoro forzato)
- competenza nel contesto geografico o culturale di riferimento.

Applicazione dei criteri alle società controllate con certificazione indipendente:

- La valutazione riguarda l'azienda. Se l'azienda fa riferimento a una valutazione aziendale fuori dal perimetro di applicazione, è tenuta a documentare le informazioni riguardo:
 - il modo in cui la valutazione ha preso in considerazione i suoi stakeholder e gli impatti operativi
 - il modo in cui il risultato della valutazione sia rilevante per il suo contesto.

Ulteriori indicazioni:

- L'"impegno significativo con gli stakeholder" può comprendere, ad esempio:
 - incontri
 - interviste
 - workshop
 - sondaggi (tuttavia, un sondaggio non soddisfa i criteri se è l'unica forma di coinvolgimento di tutti gli stakeholder).
- Il "tipo di connessione" dell'azienda a un impatto negativo è noto anche come "modalità di coinvolgimento". I tre tipi, o modalità, prevedono: causare un impatto, contribuire a un impatto o avere un legame con un impatto.
 - Causare: l'azienda ha un legame diretto e unico con lo stakeholder interessato. In risposta, l'azienda adotta misure per interrompere o prevenire l'impatto e porvi rimedio.
 - Contribuire: una terza parte si colloca tra l'azienda e lo stakeholder interessato, oppure l'azienda è una delle molteplici aziende che hanno un legame diretto con lo stakeholder interessato. In risposta, l'azienda ha la responsabilità di collaborare con altri enti per rimediare all'impatto.
 - Legame: un ulteriore livello si trova tra l'azienda e lo stakeholder interessato. L'azienda non ha la responsabilità di rimediare ai danni arrecati in passato, ma è responsabile di prevenire quelli futuri.

Raccomandazioni:

Risorse per l'implementazione:

Risorse per progettare o commissionare una valutazione d'impatto sui diritti umani:

- Guida alla valutazione e alla gestione dell'impatto sui diritti umani (UN Global Compact) [\[EN\]](#) [\[ES\]](#)
- Quadro di valutazione dell'impatto sui diritti umani (Oxfam) [\[EN\]](#)
- Guida e strumenti per la valutazione d'impatto sui diritti umani (Istituto danese per i diritti umani) [\[EN\]](#)
- Valutazione d'impatto sui diritti umani (Istituto danese per i diritti umani) [\[EN\]](#)

Risorse per comprendere il "tipo di legame" dell'azienda:

- Fare affari nel rispetto dei diritti umani - 3.4 Integrare e agire (UN Global Compact, Shift e Oxfam) [\[EN\]](#) [\[ES\]](#)
- La responsabilità delle imprese nel rispetto dei diritti umani: Una guida interpretativa, cfr. D.10 Cosa si intende per "impatto negativo sui diritti umani"? (Ufficio dell'Alto Commissario per i diritti umani) [\[AR\]](#) [\[EN\]](#) [\[ES\]](#) [\[FR\]](#) [\[RU\]](#) [\[ZH semplificato\]](#)

Interoperabilità:

- Allineamento Concettuale Punto dati
 - Benchmark aziendale sui diritti umani 2025-2026 (World Benchmarking Alliance) D03
- Equivalenza Punto Dati
 - [Nessuno]

HR3.7 L'azienda attua una due diligence supplementare per tutte le operazioni in situazioni di conflitto.

Fattori di traccia*:

Dimensione	Settore	Industria
XX Grande	All	All
X Grande	All	All
Grande	All	All
Medio	All	All
Piccolo	All	All
Micro	None	None
Azienda senza lavoratori	None	None

ID*:	Anno*	Sono ammissibili ai meccanismi di equità?	Testo del sottorequisito*:
HR3.7	Anno 3 / Anno 5	Nessuno	L'azienda attua una due diligence supplementare per tutte le operazioni in situazioni di conflitto.

Criteria di conformità:

3.7.1 L'azienda identifica se ha operazioni in situazioni di conflitto.

3.7.2 In tal caso, l'azienda:

- a) valuta il suo collegamento con la situazione di conflitto
- b) spiega pubblicamente il suo legame con la situazione di conflitto.

3.7.3 Se la valutazione dell'azienda rileva che può avere un impatto negativo sulla situazione di conflitto, deve anche:

- a) coinvolge organizzazioni di esperti o rappresentanti degli stakeholder interessati per saperne di più sul loro legame con il conflitto
- b) valuta se gli stakeholder interessati nella situazione di conflitto possono presentare reclami all'azienda.
- c) identifica le azioni da intraprendere in caso di escalation del conflitto.
- d) assegna un referente all'interno dell'azienda
- e) identifica le lacune esistenti in materia di due diligence sui diritti umani
- f) identifica come prevenire o mitigare i potenziali impatti negativi.

Intento:

L'azienda deve applicare una due diligence supplementare incentrata sulle situazioni di conflitto. In questo modo, l'azienda riconosce che:

- può avere un impatto sul conflitto, e quindi un impatto negativo sulle persone colpite dal conflitto.
- le situazioni a più alto rischio richiedono azioni di due diligence più intense.

Chiarire i criteri di conformità:

[3.7.1] Questo sottorequisito non si applica se tutte le entità che rientrano nell'ambito della certificazione hanno sede in una situazione di conflitto. Ad esempio, non si applicherebbe a una famiglia aziendale le cui entità e filiali siano situate in una o più situazioni di conflitto. L'intento è quello di richiedere alle aziende internazionali che possono scegliere dove operare di ridurre al minimo i danni applicando una due diligence aggiuntiva.

[3.7.1] L'azienda verifica se opera in uno dei Paesi e territori elencati alla voce "conflitto" nell'ultima lista disponibile del Gruppo della Banca Mondiale delle situazioni fragili e colpite da conflitti (la Lista FCS) [\[IT\]](#).

[3.7.1] "Operazioni" in questo sottorequisito si riferisce ad aziende che:

- hanno una presenza fisica nella situazione di conflitto (compresi negozi, siti produttivi e uffici)
- svolgono servizi con gli stakeholder nella situazione di conflitto (come intervistare le vittime del conflitto)
- hanno investimenti nella situazione di conflitto, se l'azienda è un investitore di capitale o un consulente di investimenti.

[3.7.1] Le "operazioni" in questo sottorequisito non includono l'approvvigionamento o la vendita tramite terzi (ad esempio, rivenditori).

[3.7.1] Una "situazione di conflitto" (nota anche come "contesto colpito da conflitto" o "aree colpite da conflitto e ad alto rischio") è un'area geografica, una regione o un Paese che sta vivendo un conflitto armato o una violenza diffusa, tra cui (dal Programma di Sviluppo delle Nazioni Unite) [\[EN\]](#) [\[ES\]](#) [\[FR\]](#) [\[JP\]](#) [\[UK\]](#) [\[RU\]](#):

- guerra civile o interstatale
- insurrezioni armate
- estremismo violento
- altre forme di violenza organizzata.

[3.7.2 b] Spiegare il legame dell'azienda con eventuali situazioni di conflitto richiede che la stessa condivida:

- la natura delle sue operazioni nello specifico Paese o territorio
- il modo in cui tali operazioni possono o meno avere un impatto sul conflitto.

[3.7.2 b] L'azienda è esonerata dal rendere pubblica la sua spiegazione se ciò potrebbe mettere a rischio le persone.

[3.7.3 c] L'azienda "identifica le cause scatenanti delle azioni che intraprenderà in caso di escalation del conflitto", concordando in anticipo i suoi movimenti in caso di inasprimento del conflitto. Ciò comporta l'identificazione dei punti di escalation del conflitto e delle azioni corrispondenti dell'azienda, come negli esempi seguenti:

- Se il conflitto si estende a una zona specifica, l'azienda smetterà di operarvi.
- Se un partner commerciale viene coinvolto nel conflitto, l'azienda interrompe il rapporto con quel partner.

Nessuno

Applicazione dei criteri alle società controllate con certificazione indipendente:

- Le azioni si svolgono all'interno dell'azienda. Se l'azienda fa riferimento a un'azione del gruppo fuori dal perimetro di applicazione, è tenuta a documentare le informazioni riguardo:
 - l'attuazione, l'applicazione e i meccanismi di responsabilità
 - l'impatto dei risultati sulle proprie attività. Per i risultati che non hanno impatto, l'azienda crea le proprie azioni.

Ulteriori indicazioni:

- L'azienda che ha un impatto negativo su una situazione di conflitto può includere, ad esempio, i seguenti casi:
 - pagare denaro per la protezione a un gruppo di miliziani armati
 - vendere prodotti che vengono utilizzati come armi nei conflitti
 - creare una piattaforma utilizzata per diffondere disinformazione o odio (ad esempio, se l'azienda gestisce un sito web di social media).
- Le "lacune in materia di due diligence dei diritti umani" possono comprendere, ad esempio:
 - lacune nelle politiche: le politiche o le procedure esistenti non coprono i rischi legati ai conflitti (ad esempio, non riescono a proteggere i lavoratori in caso di escalation del conflitto)
 - lacune in termini di capacità: la persona responsabile del monitoraggio di un conflitto non ha le competenze giuste per farlo
 - lacune nel monitoraggio e nell'informazione: manca la consapevolezza di ciò che sta accadendo in una situazione di conflitto, o i metodi di raccolta delle informazioni non sono congrui ai cambiamenti del conflitto.

- Non esiste un elenco universalmente accettato di situazioni di conflitto. I conflitti e la violenza sono complessi e dinamici e i rischi ad essi associati sono spesso specifici per le singole aziende. L'elenco FCS è un punto di partenza. L'azienda può prendere in considerazione altre fonti e prospettive per avere una visione più completa, come le seguenti raccomandazioni:
 - Identificare il modo in cui l'azienda può interagire con gli "aggressori", ovvero i responsabili dei conflitti. Questi non sono elencati nella Lista FCS. Quando il conflitto armato tra due Stati (noto come "conflitto armato convenzionale") è illegale, l'azienda analizza il suo rapporto con la situazione di conflitto attraverso il suo rapporto con lo Stato aggressore. La determinazione della legalità di un conflitto è spesso complessa e non binaria (cioè né "legale" né "non legale").
 - Si consideri la violenza che non provoca la morte. L'elenco FCS misura il conflitto utilizzando il tasso di mortalità ad esso legato. Ciò significa che è meno efficace nel cogliere la violenza diffusa che non provoca la morte, ma che l'azienda dovrebbe comunque prendere in considerazione, come l'imprigionamento di massa, la sterilizzazione forzata, l'allontanamento dei bambini dalle famiglie e la tortura psicologica.
 - Applicare una due diligence supplementare ai Paesi e ai territori "socialmente e istituzionalmente fragili". La Lista FCS identifica anche questi Paesi e territori, che possono essere utilizzati in modo simile alla lista dei "conflitti". Prendere nota dei fattori di rischio specifici della situazione, come la limitatezza dello Stato di diritto e della governance e l'aumento della corruzione.
 - Considerare gli elenchi delle sanzioni, come ad esempio:
 - Mappa delle sanzioni dell'Unione Europea [\[EN\]](#)
 - Sanzioni del Consiglio di Sicurezza delle Nazioni Unite [\[EN\]](#) [\[ES\]](#) [\[FR\]](#).
 - Considerare altre liste di classificazione di Paesi e territori, come ad esempio:
 - Elenco indicativo e non esaustivo dell'Unione Europea delle Aree colpite da conflitti e ad alto rischio [\[EN\]](#).
 - Considerare i rapporti e i feedback delle organizzazioni della società civile, come ad esempio:
 - ACLED - Armed Conflict Location and Event Data [\[EN\]](#)
 - La A-Z di Amnesty International di Paesi e Zone [\[EN\]](#)
 - Crisis Group's CrisisWatch - Monitoraggio dei conflitti nel mondo [\[EN\]](#)
 - Stato di diritto nei conflitti armati dell'Accademia di Ginevra [\[EN\]](#)
 - Osservatorio dei diritti umani [\[EN\]](#).

Raccomandazioni:

- Attuare pratiche di gestione responsabile della sicurezza quando si ricorre alla sicurezza privata. Le "pratiche di gestione responsabile della sicurezza" comprendono la formazione, il controllo e il monitoraggio efficaci del personale di sicurezza, per garantire l'attuazione del diritto umanitario internazionale e delle pratiche di sicurezza responsabili. Ciò può includere le seguenti raccomandazioni:
 - Includere la sensibilità ai conflitti e la conoscenza del diritto internazionale umanitario nella formazione del personale di sicurezza (vedere Risorse per l'implementazione).
 - Includere nella formazione altre questioni specifiche che potrebbero essere rilevanti in situazioni di conflitto, come la violenza sessuale, le regole di ingaggio per l'uso della forza e la de-escalation.
 - Assicurarsi che il personale addetto alla sicurezza sia stato sottoposto a controlli e possieda le qualifiche appropriate definite dal contesto aziendale o settoriale per ridurre al minimo il rischio di violazioni dei diritti umani.
 - Assicurarsi che i requisiti di formazione si applichino anche alle organizzazioni terze che forniscono personale di sicurezza, comprese le forze di sicurezza pubbliche e gli appaltatori privati.

Risorse per l'implementazione:

Risorse per identificare i luoghi rilevanti:

- Elenco del Gruppo della Banca Mondiale delle situazioni fragili e colpite da conflitti [\[EN\]](#)
- Elenco indicativo e non esaustivo dell'Unione Europea delle aree colpite da conflitti e ad alto rischio [\[EN\]](#)

Risorse per lavorare in situazioni di conflitto:

- Affrontare le sfide della sicurezza e dei diritti umani in ambienti complessi: Un toolkit pratico (Centro di Ginevra per la governance del settore della sicurezza e altri) [\[EN\]](#) [\[ES\]](#) [\[FR\]](#) [\[JP\]](#) [\[PT\]](#) [\[ZH semplificato\]](#)
- Quadro di analisi delle Nazioni Unite per i crimini atroci: Uno strumento per la prevenzione (Nazioni Unite) [\[EN\]](#) [\[FR\]](#)
- Fare impresa responsabile nei conflitti armati: Diritti, rischi e responsabilità (Croce Rossa Australiana e Università RMIT) [\[EN\]](#)
- Una guida per i gruppi di lavoro locali su imprese, sicurezza e diritti umani (Centro di Ginevra per la governance del settore della sicurezza) [\[EN\]](#)

Altre risorse:



- Due Diligence rafforzata sui diritti umani per le imprese in contesti colpiti da conflitti: Una guida (Programma di sviluppo delle Nazioni Unite) [\[EN\]](#) [\[ES\]](#) [\[FR\]](#) [\[JP\]](#) [\[UK\]](#) [\[RU\]](#)
- Principi guida su imprese e diritti umani (Ufficio dell'Alto Commissario per i diritti umani) 7 [\[AR\]](#) [\[EN\]](#) [\[ES\]](#) [\[FR\]](#) [\[RU\]](#) [\[ZH semplificato\]](#)

HR4 L'azienda collabora con i fornitori per raggiungere i propri obiettivi in materia di diritti umani.

HR4.1 L'azienda affronta i limiti della sua capacità di coinvolgere e monitorare i fornitori.

Fattori di traccia*:

Dimensione	Settore	Industria
XX Grande	Wholesale/Retail	All
XX Grande	Manufacturing	All
X Grande	Wholesale/Retail	All
X Grande	Manufacturing	All
Grande	Wholesale/Retail	All
Grande	Manufacturing	All
Medio	Wholesale/Retail	All
Medio	Manufacturing	All
Piccolo	None	None
Micro	None	None
Azienda senza lavoratori	None	None

ID*:	Anno*	Sono ammissibili ai meccanismi di equità?	Testo del sottorequisito*:
HR4.1	Anno 3 / Anno 5	Medium / Large / X Large / XX Large	L'azienda affronta i limiti della sua capacità di coinvolgere e monitorare i fornitori.

Criteri di conformità:

4.1.1 L'azienda registra le informazioni sui potenziali impatti negativi sui diritti umani relativi a:

- a) Paesi di origine
- b) materie prime specifiche.

4.1.2 L'azienda:

- a) identifica i limiti della sua capacità di monitorare i fornitori nei Paesi di origine
- b) dispone di azioni di mitigazione.

4.1.3 Se l'azienda si avvale di audit di conformità sociale o certificazioni per monitorare i fornitori, deve:

- a) identifica eventuali limiti al suo approccio
- b) affronta eventuali limiti.

4.1.4 Nella scelta dei Paesi di provenienza e delle materie prime, l'azienda:

- a) considera i potenziali impatti negativi sui diritti umani
- b) valuta e affronta i limiti del monitoraggio dei fornitori.

Intento:

- L'azienda deve considerare gli impatti negativi sui diritti umani legati ai Paesi di origine e alle materie prime. In questo modo si evita che l'azienda lavori di default con qualsiasi Paese di origine o materia prima e consideri i diritti umani come un ripensamento.
- Evitare che le aziende basino il loro impegno e il monitoraggio dei fornitori esclusivamente sulle verifiche di conformità sociale. Utilizzati isolatamente, gli audit di conformità sociale e la certificazione possono dare un falso senso di chiarezza e garanzia. Attraverso questo e altri sotto-requisiti dello Standard B Lab, le aziende adotteranno un approccio che va oltre la conformità. Per ulteriori informazioni sulle lacune degli audit di conformità sociale, consultare le Raccomandazioni.

Applicazione dei criteri alle società controllate con certificazione indipendente:

- L'azione si svolge all'interno dell'azienda. Se l'azienda fa riferimento a un'azione del gruppo aziendale fuori dal perimetro di applicazione, è tenuta a documentare le informazioni riguardo:
 - l'attuazione, l'applicazione e i meccanismi di responsabilità
 - l'impatto dei risultati sulle proprie attività. Per i risultati che non hanno impatto, l'azienda crea le proprie azioni.

Ulteriori indicazioni:

- I "limiti" alla capacità dell'azienda di monitorare i propri fornitori possono includere, ad esempio:
 - Paesi con governi autocratici e con restrizioni alle organizzazioni della società civile (OSC) o alla libera stampa
 - Paesi in cui sono in corso conflitti
 - Paesi in cui frodi e corruzione sono comuni
 - Paesi in cui sono noti problemi con gli audit di conformità sociale (vedi Raccomandazioni).
- Le azioni di mitigazione che l'azienda può intraprendere se il suo monitoraggio è limitato includono, ad esempio:
 - collaborare con aziende di pari livello, OSC o sindacati per stabilire altre modalità di monitoraggio dei fornitori
 - utilizzare la tecnologia vocale dei lavoratori, la tecnologia basata su telefoni o app per effettuare sondaggi tra i lavoratori, come metodo alternativo per monitorare i fornitori
 - scegliere un altro Paese di provenienza o una materia prima diversa
 - interrompere un servizio o un prodotto.
- L'azienda può affrontare i limiti degli audit di conformità sociale, ad esempio, nei seguenti modi:
 - Ricorrere ad audit non annunciati o "a sorpresa" quando si sospettano problemi gravi, come il lavoro minorile.
 - Commissionare audit che vadano oltre la metodologia limitata dello schema di audit di conformità sociale. Ad esempio:
 - aumentare il numero di interviste ai lavoratori
 - aumentare il numero di colloqui con i supervisori e i quadri intermedi
 - includere colloqui con i lavoratori al di fuori della struttura lavorativa

- aumentare il tempo totale di audit
 - aumentare le dimensioni del team di audit
 - integrare fonti di informazione esterne, come i feedback delle OSC locali e dei residenti, o le notizie di cronaca locale
 - aggiungere interviste ai lavoratori in altre lingue, come quelle parlate dai lavoratori migranti
 - aggiungere questioni salienti sui diritti umani che non fanno parte dello standard di audit della conformità sociale, come il salario di sussistenza
 - scegliere i partner di audit in base a criteri di qualità e integrità, e non solo in base ai costi
 - offrire ai lavoratori un modo per contattare l'auditor al termine dell'audit.
- Includere il middle management e i lavoratori nella stesura e nella revisione dei piani d'azione correttivi.
 - Fornire tempo sufficiente e creare incentivi per piani d'azione correttivi realistici.
- Le domande per valutare gli standard e le metodologie alla base degli audit e delle certificazioni di conformità sociale possono comprendere, ad esempio:
 - Esistono critiche pubbliche allo standard o alla metodologia?
 - La metodologia verifica le informazioni di persona o a distanza?
 - La metodologia prevede di parlare con gli stakeholder interessati?
 - L'audit prevede un tempo sufficiente per la valutazione e la verifica?
 - Quali sono gli incentivi per le parti a collaborare? Quali sono i disincentivi? Ci sono conflitti di interesse?
 - L'ambito di applicazione dello standard è in linea con le questioni salienti dell'azienda in materia di diritti umani?
 - La società di revisione è consapevole delle proprie lacune e debolezze? L'organismo responsabile degli standard e della metodologia è consapevole delle proprie lacune e debolezze? In che misura li riconosce e li affronta?

Raccomandazioni:

- Collaborare con l'azienda che effettua un audit di conformità sociale per personalizzare il suo approccio. Nella maggior parte dei casi, la società di audit (in genere una società di servizi professionali) può andare oltre la metodologia limitata dello schema di audit di conformità sociale. Ad esempio, chiedere alla società di audit di includere nell'audit ulteriori colloqui con i lavoratori.

Risorse per l'implementazione:

Risorse per conoscere le lacune della conformità sociale e delle certificazioni:

- Foglia di fico della moda. Come l'audit sociale protegge i marchi a danno dei lavoratori (Clean Clothes Campaign) [\[EN\]](#)
- Dall'audit all'innovazione: Promuovere i diritti umani nelle catene di fornitura globali (Shift) [\[EN\]](#)
- Benefici e limiti di audit sociali, certificazioni e MSI (Istituto danese per i diritti umani) [\[EN\]](#)
- "Obsessionati dagli strumenti di audit, obiettivo mancato" (Osservatorio dei diritti umani) [\[EN\]](#)
- Idoneità ai diritti umani del settore di audit e certificazione? (ECCHR, Brot für die Welt e MISEREOR) [\[EN\]](#)
- Cosa possono ottenere gli standard (SME Compass) [\[DE\]](#) [\[EN\]](#)

Risorse per conoscere modelli alternativi di monitoraggio e coinvolgimento dei fornitori:

- Approcci basati sulla tecnologia (Istituto danese per i diritti umani) [\[EN\]](#)
- Modelli di responsabilità sociale guidati dai lavoratori (Istituto danese per i diritti umani) [\[EN\]](#)
- Principi del Worker Engagement Supported by Technology (WEST) [\[EN\]](#)

Esempi di risorse sui rischi per i diritti umani in paesi specifici:

- Strumento di approvvigionamento responsabile (Verité e l'Ufficio del Dipartimento di Stato degli Stati Uniti per il monitoraggio e la lotta alla tratta di persone) [\[EN\]](#)
- CSR Risk Check (MVO Paesi Bassi) [\[DE\]](#) [\[EN\]](#)
- Indice dei diritti del lavoro (WageIndicator Foundation & Centre for Labour Research) [\[EN\]](#)
- Indice dei diritti globali (Confederazione internazionale dei sindacati) [\[DE\]](#) [\[EN\]](#) [\[ES\]](#) [\[FR\]](#)
- Indice globale della schiavitù (Fondazione Walk Free) [\[EN\]](#)

- Mappa dei rischi (Fairtrade International) [\[EN\]](#)
- Mappa dei rischi sociali (Rainforest International) [\[DE\]](#) [\[EN\]](#) [\[ES\]](#) [\[PT\]](#)
- Elenco dei beni prodotti con lavoro minorile o lavoro forzato (Dipartimento del Lavoro degli Stati Uniti) [\[EN\]](#)
- Ordini di non rilascio ed elenco dei risultati (US Customs and Border Protection) [\[EN\]](#)

Esempi di risorse sui rischi per i diritti umani per specifiche materie prime:

- Strumento di approvvigionamento responsabile (Verité e l'Ufficio per il monitoraggio e la lotta alla tratta di persone del Dipartimento di Stato degli Stati Uniti) [\[EN\]](#)
- CSR Risk Check (MVO Paesi Bassi) [\[DE\]](#) [\[EN\]](#)
- Mappa dei rischi (Fairtrade International) [\[EN\]](#)
- Mappa dei rischi sociali (Rainforest International) [\[DE\]](#) [\[EN\]](#) [\[ES\]](#) [\[PT\]](#)
- Elenco dei beni prodotti con lavoro minorile o lavoro forzato (Dipartimento del Lavoro degli Stati Uniti) [\[EN\]](#)
- Ordini di non rilascio ed elenco dei risultati (US Customs and Border Protection) [\[EN\]](#)
- Due diligence sui minerali (Responsible Minerals Initiative) [\[Varie lingue\]](#) tra cui AR, EN, ES, IT, FR, PT, RU, ZH semplificato]

Interoperabilità:

- Allineamento Concettuale Punto dati
 - GRI 414: Valutazione sociale dei fornitori 2016 - Informazioni sulla gestione degli argomenti - Requisito di informativa 1.1
 - Iniziativa di sensibilizzazione della forza lavoro 2024 (ShareAction) 12.4, 12.7
- Equivalenza Punto Dati
 - [Nessuno]

HR4.2 L'azienda considera gli impatti effettivi e potenziali sui diritti umani nelle sue decisioni di approvvigionamento.

Fattori di traccia*:

Dimensione	Settore	Industria
XX Grande	None	None
X Grande	None	None
Grande	None	None
Medio	Service with Significant Environmental Footprint	All
Medio	Service with Minor Environmental Footprint	All
Piccolo	All	All
Micro	All	All
Azienda senza lavoratori	All	All

ID*	Anno*	Sono ammissibili ai meccanismi di equità?	Testo del sottorequisito*:
HR4.2	Anno 0 / Anno 3 / Anno 5	Nessuno	L'azienda considera gli impatti effettivi e potenziali sui diritti umani nelle sue decisioni di approvvigionamento.

Criteri di conformità:

4.2.1 L'azienda ha preso in considerazione l'impatto effettivo e potenziale sui diritti umani delle tre decisioni più importanti in materia di approvvigionamento.

- a) nell'ultimo anno fiscale o nei dodici mesi precedenti l'Anno 0
- b) in ogni anno successivo.

Intento:

Garantire che l'azienda prenda decisioni migliori in materia di approvvigionamento in relazione all'impatto sui diritti umani.

Chiarire i criteri di conformità:

[4.2.1] Le azioni intraprese dall'azienda per soddisfare i sottorequisiti ESC5.1 e ESC5.2 (considerare gli impatti ambientali effettivi e potenziali nelle decisioni di approvvigionamento) possono essere tenute presente ai fini di questo sottorequisito. Ciò significa che l'azienda può avvalersi di un processo combinato per considerare sia i diritti umani che gli impatti ambientali. Tuttavia, per soddisfare questo sottorequisito, una delle cinque decisioni di approvvigionamento più importanti deve almeno mostrare il modo in cui l'azienda ha considerato gli impatti sui diritti umani.

[4.2.1] Questo sottorequisito si applica ai fornitori di tutti i livelli.

[4.2.1] Questo sottorequisito riguarda tutti i tipi di approvvigionamento, compresi quelli di:

- materie prime
- prodotti finiti e semilavorati
- servizi.

[4.2.1] L'azienda determina le sue decisioni di approvvigionamento "più materiali" utilizzando una delle seguenti categorie:

- Spesa
- Volume
- Rilevanza di una o più questioni salienti [link a HR2.1, che non è applicabile a tutte le aziende].
- Gravità e probabilità di un potenziale impatto negativo sui diritti umani

[4.2.1] La gravità dovrebbe superare la probabilità, in modo che gli impatti più gravi, anche se improbabili, siano comunque considerati prioritari.

- La gravità si riferisce a uno o più dei seguenti elementi:
 - Scala: quanto potrebbe essere grave l'impatto? Una scala maggiore è più grave.
 - Portata: quante persone potrebbero essere colpite? Una portata maggiore è più grave.
 - Facilità di rimedio: quanto sarebbe facile rimediare al potenziale impatto negativo? Un'elevata difficoltà di rimedio è più grave. Ad esempio, è più facile rimediare a un salario insufficiente che a una malattia incurabile dovuta alle scarse condizioni di salute e sicurezza sul lavoro. Ciò non significa che non si debba porre rimedio a impatti sui diritti umani meno gravi.
- Per probabilità si intende il grado di eventualità dell'impatto e la frequenza con cui potrebbe verificarsi.

Applicazione dei criteri alle società controllate con certificazione indipendente:

- L'azione si svolge all'interno dell'azienda. Se l'azienda fa riferimento a un'azione del gruppo fuori dal perimetro di applicazione, è tenuta a documentare le informazioni riguardo:
 - l'attuazione, l'applicazione e i meccanismi di responsabilità
 - l'impatto dei risultati sulle proprie attività. Per i risultati che non hanno impatto, l'azienda crea le proprie azioni.

Ulteriori indicazioni:

- La gravità può essere valutata utilizzando le seguenti categorie, a titolo esemplificativo:
 - Alta: si prevede che l'impatto e gli effetti che ne derivano causino danni gravi, irreparabili e duraturi alle persone o ai loro diritti.
 - Media: si prevede che l'impatto e gli effetti che ne derivano causino danni significativi e duraturi alle persone o ai loro diritti.
 - Bassa: si prevede che l'impatto e gli effetti che ne derivano causino danni minori, riparabili e temporanei alle persone o ai loro diritti.
- Per probabilità si intende il grado di eventualità dell'impatto e la frequenza con cui potrebbe verificarsi. La probabilità può essere valutata utilizzando le seguenti categorie, a titolo esemplificativo:
 - Alta: si prevede che l'impatto si verifichi continuamente.
 - Media: si prevede che l'impatto si verifichi regolarmente (ad esempio, da diverse volte all'anno a diverse volte al mese).
 - Bassa: si prevede che l'impatto si verifichi solo occasionalmente (ad esempio, solo durante una fase specifica di un progetto).
- Le decisioni in materia di approvvigionamento che si applicano a molte aziende del settore dei servizi comprendono, ad esempio:
 - caffè, tè e altre bevande
 - penne, carta e altri articoli di cartoleria
 - computer e altre attrezzature
 - sedie, scrivanie e altri mobili
 - regali aziendali

- servizi di pulizia
- servizi di sicurezza
- servizi di catering.
- Per considerare i potenziali impatti negativi sui diritti umani delle decisioni di approvvigionamento, l'azienda può, ad esempio:
 - acquistare a livello locale
 - approvvigionarsi di seconda mano
 - ricercare i rischi legati a determinate aziende, prodotti, Paesi di provenienza e materie prime (per esempi, vedere le Risorse per l'implementazione)
 - approvvigionarsi da aziende con modelli aziendali alternativi e d'impatto (ad esempio, imprese sociali, cooperative di lavoratori e cooperative di produttori)
 - approvvigionarsi da aziende con certificazioni di sostenibilità (ad esempio Fairtrade [\[EN\]](#) e B Corp)
 - per qualsiasi rapporto formale con i fornitori:
 - parlare con i fornitori per capire come considerano i diritti umani
 - stabilire una politica di approvvigionamento responsabile con particolare attenzione all'impatto sociale
 - incentivare i fornitori esistenti a migliorare le loro prestazioni di sostenibilità
 - dare priorità alle credenziali sociali nella selezione dei fornitori (ad esempio, preferire i fornitori che sono allineati con la strategia aziendale sui diritti umani).

Raccomandazioni:

- Creare una linea guida per gli acquisti sostenibili con criteri relativi ai diritti umani. Utilizzare lo standard B Lab come punto di partenza per decidere cosa includere (ad esempio, lavoro equo e principi di giustizia, equità, diversità e inclusione).
- Utilizzare più categorie per determinare le decisioni di approvvigionamento "più rilevanti", includendo la gravità e la probabilità di potenziali impatti negativi.

Risorse per l'implementazione:

Risorse per conoscere il social procurement:

- Guida al social procurement (Organizzazione Internazionale del Lavoro) [\[EN\]](#) [\[TR\]](#)
- Il manuale del social procurement (yunus social business) [\[EN\]](#)
- 3 passi da compiere per aiutare le aziende ad avviare il social procurement (B The Change) [\[EN\]](#)
- Biblioteca delle risorse (SEWF) [\[EN\]](#) [Per [AR](#), [FR](#) e [ZH tradizionale](#) vedere le opzioni in alto a destra della pagina web dopo aver cliccato sul link qui fornito]

Esempi di risorse sui rischi dei diritti umani per aziende specifiche:

- Benchmark aziendale sui diritti umani (World Benchmarking Alliance) [\[EN\]](#)
- Conoscere la Chain Benchmark [\[EN\]](#)
- Centro risorse per le imprese e i diritti umani [\[AR\]](#) [\[DE\]](#) [\[EN\]](#) [\[ES\]](#) [\[FR\]](#) [\[JP\]](#) [\[KR\]](#) [\[PT\]](#) [\[RU\]](#) [\[ZH semplificato\]](#) [\[ZH tradizionale\]](#)

Esempi di risorse sui rischi per i diritti umani in Paesi specifici:

- Strumento di approvvigionamento responsabile (Verité e l'Ufficio del Dipartimento di Stato degli Stati Uniti per il monitoraggio e la lotta alla tratta di persone) [\[EN\]](#)
- CSR Risk Check (MVO Paesi Bassi) [\[DE\]](#) [\[EN\]](#)
- Indice dei diritti del lavoro (WageIndicator Foundation & Centre for Labour Research) [\[EN\]](#)
- Indice dei diritti globali (Confederazione internazionale dei sindacati) [\[DE\]](#) [\[EN\]](#) [\[ES\]](#) [\[FR\]](#)

- Indice globale della schiavitù (Fondazione Walk Free) [\[EN\]](#)
- Mappa dei rischi (Fairtrade International) [\[EN\]](#)
- Mappa dei rischi sociali (Rainforest International) [\[DE\]](#) [\[EN\]](#) [\[ES\]](#) [\[PT\]](#)
- Elenco dei beni prodotti con lavoro minorile o lavoro forzato (Dipartimento del Lavoro degli Stati Uniti) [\[EN\]](#)
- Ordini di non rilascio ed elenco dei risultati (US Customs and Border Protection) [\[EN\]](#)

Esempi di risorse sui rischi per i diritti umani per specifiche materie prime:

- Strumento di approvvigionamento responsabile (Verité e l'Ufficio per il monitoraggio e la lotta alla tratta di persone del Dipartimento di Stato degli Stati Uniti) [\[EN\]](#)
- CSR Risk Check (MVO Paesi Bassi) [\[DE\]](#) [\[EN\]](#)
- Mappa dei rischi (Fairtrade International) [\[EN\]](#)
- Mappa dei rischi sociali (Rainforest International) [\[DE\]](#) [\[EN\]](#) [\[ES\]](#) [\[PT\]](#)
- Elenco dei beni prodotti con lavoro minorile o lavoro forzato (Dipartimento del Lavoro degli Stati Uniti) [\[EN\]](#)
- Ordini di non rilascio ed elenco dei risultati (US Customs and Border Protection) [\[EN\]](#)
- Due diligence sui minerali (Responsible Minerals Initiative) [\[Varie lingue\]](#) tra cui AR, EN, ES, IT, FR, PT, RU, ZH semplificato]

Altre risorse:

- Attuare la Due Diligence ambientale e dei diritti umani: Una guida per i "primi acquirenti" di piccole e medie dimensioni (Fairtrade International) [\[EN\]](#)
- Principi guida su imprese e diritti umani (Ufficio dell'Alto Commissario per i diritti umani) 24 [\[AR\]](#) [\[EN\]](#) [\[ES\]](#) [\[FR\]](#) [\[RU\]](#) [\[ZH semplificato\]](#)

Interoperabilità:

- Allineamento Concettuale Punto Dati
 - GRI 204: Pratiche di approvvigionamento 2016 - 1. Informazioni sulla gestione dell'argomento 1.1
 - GRI 401: Occupazione 2016 - Informativa sull'approccio gestionale - Raccomandazione di rendicontazione 1.2.2-1.2.7

- GRI 408: Lavoro minorile 2016 - 1. Informazioni sulla gestione dell'argomento 1.1
- GRI 409: Lavoro forzato o obbligatorio 2016 - 1. Informazioni sulla gestione dell'argomento 1.1
- GRI 411: Diritti delle popolazioni indigene 2016 - 1. Informazioni sulla gestione dell'argomento 1.1
- GRI 413: Comunità locali 2016 - 1. Informazioni sulla gestione dell'argomento 1.1
- GRI 414: Valutazione sociale dei fornitori 2016 - 1. Informazioni sulla gestione dell'argomento 1.1
- Questionario sulla comunicazione dei progressi 2023 (UN Global Compact) G7.1
- Iniziativa di sensibilizzazione della forza lavoro 2024 (ShareAction) 12.2, 12.2a
- Equivalenza Punto Dati
 - [Nessuno]

HR4.3 L'azienda considera gli impatti effettivi e potenziali sui diritti umani nelle sue decisioni di approvvigionamento.

Fattori di traccia*:

Dimensione	Settore	Industria
XX Grande	Service with Minor Environmental Footprint	All
X Grande	Service with Minor Environmental Footprint	All
Grande	Service with Minor Environmental Footprint	All
Medio	Wholesale/Retail	All
Medio	Manufacturing	All
Medio	Agriculture/Growers	All
Piccolo	None	None
Micro	None	None
Azienda senza lavoratori	None	None

ID*:	Anno*	Sono ammissibili ai meccanismi di equità?	Testo del sottorequisito*:
HR4.3	Anno 0 / Anno 3 / Anno 5	Medium / Large / X Large / XX Large	L'azienda considera gli impatti effettivi e potenziali sui diritti umani nelle sue decisioni di approvvigionamento.

Criteria di conformità:

4.3.1 L'azienda ha preso in considerazione l'impatto effettivo e potenziale sui diritti umani delle cinque decisioni più importanti in materia di approvvigionamento.

- a) nell'ultimo anno fiscale prima dell'anno 0
- b) in ogni anno successivo.

Intento:

Garantire che l'azienda prenda decisioni migliori in materia di approvvigionamento in relazione all'impatto sui diritti umani.

Chiarire i criteri di conformità:

[4.3.1] Le azioni intraprese dall'azienda per soddisfare i sottorequisiti ESC5.1 e ESC5.2 (considerare gli impatti ambientali effettivi e potenziali nelle decisioni di approvvigionamento) possono essere tenute presente ai fini di questo sottorequisito. Ciò significa che l'azienda può utilizzare un processo combinato per considerare sia i diritti umani che gli impatti ambientali. Tuttavia, per soddisfare questo sottorequisito, una delle cinque decisioni di approvvigionamento più importanti deve almeno mostrare il modo in cui l'azienda ha considerato gli impatti sui diritti umani.

[4.3.1] Questo sottorequisito si applica ai fornitori di tutti i livelli.

[4.3.1] Questo sottorequisito riguarda tutti i tipi di approvvigionamento, compresi quelli di:

- materie prime
- prodotti finiti e semilavorati
- servizi.

[4.3.1] L'azienda determina le sue decisioni di approvvigionamento "più materiali" utilizzando una delle seguenti categorie:

- Spesa
- Volume
- Rilevanza di una o più questioni salienti [link a HR2.1, che non è applicabile a tutte le aziende].
- Gravità e probabilità di un potenziale impatto negativo sui diritti umani

[4.3.1] La gravità dovrebbe superare la probabilità, in modo che gli impatti molto gravi, anche se improbabili, siano comunque considerati prioritari.

- La gravità si riferisce a uno o più dei seguenti elementi.
 - Scala: quanto potrebbe essere grave l'impatto? Una scala maggiore è più grave.
 - Portata: quante persone potrebbero essere colpite? Una portata maggiore è più grave.
 - Facilità di rimedio: quanto sarebbe facile rimediare al potenziale impatto negativo? Un'elevata difficoltà di rimedio è più grave. Ad esempio, è più facile rimediare a un salario insufficiente che a una malattia incurabile dovuta alle scarse condizioni di salute e sicurezza sul lavoro. Ciò non significa che non si debba porre rimedio a impatti sui diritti umani meno gravi.
- Per probabilità si intende il grado di eventualità dell'impatto e la frequenza con cui potrebbe verificarsi.

Applicazione dei criteri alle società controllate con certificazione indipendente:

- L'azione si svolge all'interno dell'azienda. Se l'azienda fa riferimento a un'azione del gruppo fuori dal perimetro di applicazione, è tenuta a documentare le informazioni riguardo:
 - l'attuazione, l'applicazione e i meccanismi di responsabilità
 - l'impatto dei risultati sulle proprie attività. Per i risultati che non hanno impatto, l'azienda crea le proprie azioni.

Ulteriori indicazioni:

- La gravità può essere valutata utilizzando le seguenti categorie, a titolo esemplificativo:
 - Alta: si prevede che l'impatto e gli effetti che ne derivano causino danni gravi, irreparabili e duraturi alle persone o ai loro diritti.
 - Media: si prevede che l'impatto e gli effetti che ne derivano causino danni significativi e duraturi alle persone o ai loro diritti.
 - Bassa: si prevede che l'impatto e gli effetti che ne derivano causino danni minori, riparabili e temporanei alle persone o ai loro diritti.
- Per probabilità si intende il grado di eventualità dell'impatto e la frequenza con cui potrebbe verificarsi. La probabilità può essere valutata utilizzando le seguenti categorie, a titolo esemplificativo:
 - Alta: si prevede che l'impatto si verifichi continuamente.
 - Media: si prevede che l'impatto si verifichi regolarmente (ad esempio, da diverse volte all'anno a diverse volte al mese).
 - Bassa: si prevede che l'impatto si verifichi solo occasionalmente (ad esempio, solo durante una fase specifica di un progetto).
- Le decisioni in materia di approvvigionamento che si applicano a molte aziende del settore dei servizi includono, ad esempio:
 - caffè, tè e altre bevande
 - penne, carta e altri articoli di cartoleria
 - computer e altre attrezzature
 - sedie, scrivanie e altri mobili
 - regali aziendali

-
- servizi di pulizia
 - servizi di sicurezza
 - servizi di catering.
 - Per considerare i potenziali impatti negativi sui diritti umani delle decisioni di approvvigionamento, l'azienda può, ad esempio:
 - acquistare a livello locale
 - approvvigionarsi di seconda mano
 - ricercare i rischi legati a determinate aziende, prodotti, Paesi di provenienza e materie prime (per esempi, vedere le Risorse per l'implementazione)
 - approvvigionarsi da aziende con modelli aziendali alternativi e d'impatto (ad esempio, imprese sociali, cooperative di lavoratori e cooperative di produttori)
 - approvvigionarsi da aziende con certificazioni di sostenibilità (ad esempio Fairtrade [\[EN\]](#) e B Corp)
 - per qualsiasi rapporto formale con i fornitori:
 - parlare con i fornitori per capire come considerano i diritti umani
 - stabilire una politica di approvvigionamento responsabile con particolare attenzione all'impatto sociale
 - incentivare i fornitori esistenti a migliorare le loro prestazioni di sostenibilità
 - dare priorità alle credenziali sociali nella selezione dei fornitori (ad esempio, preferire i fornitori che sono allineati con la strategia aziendale sui diritti umani).

Raccomandazioni:

- Creare una linea guida per gli acquisti sostenibili con criteri relativi ai diritti umani. Utilizzare lo standard B Lab come punto di partenza per decidere cosa includere (ad esempio, lavoro equo e principi di giustizia, equità, diversità e inclusione).
- Utilizzare più categorie per determinare le decisioni di approvvigionamento "più rilevanti", includendo la gravità e la probabilità di potenziali impatti negativi.

Risorse per l'implementazione:

Risorse per conoscere il social procurement:

- Guida al social procurement (Organizzazione Internazionale del Lavoro) [\[EN\]](#) [\[TR\]](#)
- Il manuale del social procurement (yunus social business) [\[EN\]](#)
- 3 passi da compiere per aiutare le aziende ad avviare il social procurement (B The Change) [\[EN\]](#)

Risorse per conoscere l'approvvigionamento responsabile:

- Raccomandazioni sulle pratiche di approvvigionamento responsabile (RPP) (GIZ, inclusive, Fair & Sustainable Consulting) [\[EN\]](#)
- Il quadro comune per le pratiche di approvvigionamento responsabile (Fair Wear) [\[EN\]](#)
- Attuare la Due Diligence ambientale e dei diritti umani: Guida per i "primi acquirenti" di piccole e medie dimensioni (Fairtrade International) [\[EN\]](#)

Esempi di risorse sui rischi dei diritti umani per aziende specifiche:

- Benchmark aziendale sui diritti umani (World Benchmarking Alliance) [\[EN\]](#)
- Conoscere la Chain Benchmark [\[EN\]](#)
- Centro risorse per le imprese e i diritti umani [\[AR\]](#) [\[DE\]](#) [\[EN\]](#) [\[ES\]](#) [\[FR\]](#) [\[JP\]](#) [\[KR\]](#) [\[PT\]](#) [\[RU\]](#) [\[ZH semplificato\]](#) [\[ZH tradizionale\]](#)

Esempi di risorse sui rischi per i diritti umani in Paesi specifici:

- Strumento di approvvigionamento responsabile (Verité e l'Ufficio del Dipartimento di Stato degli Stati Uniti per il monitoraggio e la lotta alla tratta di persone) [\[EN\]](#)

- CSR Risk Check (MVO Paesi Bassi) [\[DE\]](#) [\[EN\]](#)
- Indice dei diritti del lavoro (WageIndicator Foundation & Centre for Labour Research) [\[EN\]](#)
- Indice dei diritti globali (Confederazione internazionale dei sindacati) [\[DE\]](#) [\[EN\]](#) [\[ES\]](#) [\[FR\]](#)
- Indice globale della schiavitù (Fondazione Walk Free) [\[EN\]](#)
- Mappa dei rischi (Fairtrade International) [\[EN\]](#)
- Mappa dei rischi sociali (Rainforest International) [\[DE\]](#) [\[EN\]](#) [\[ES\]](#) [\[PT\]](#)
- Elenco dei beni prodotti con lavoro minorile o lavoro forzato (Dipartimento del Lavoro degli Stati Uniti) [\[EN\]](#)
- Ordini di non rilascio ed elenco dei risultati (US Customs and Border Protection) [\[EN\]](#)

Esempi di risorse sui rischi per i diritti umani per specifiche materie prime:

- Strumento di approvvigionamento responsabile (Verité e l'Ufficio per il monitoraggio e la lotta alla tratta di persone del Dipartimento di Stato degli Stati Uniti) [\[EN\]](#)
- CSR Risk Check (MVO Paesi Bassi) [\[DE\]](#) [\[EN\]](#)
- Mappa dei rischi (Fairtrade International) [\[EN\]](#)
- Mappa dei rischi sociali (Rainforest International) [\[DE\]](#) [\[EN\]](#) [\[ES\]](#) [\[PT\]](#)
- Elenco dei beni prodotti con lavoro minorile o lavoro forzato (Dipartimento del Lavoro degli Stati Uniti) [\[EN\]](#)
- Ordini di non rilascio ed elenco dei risultati (US Customs and Border Protection) [\[EN\]](#)
- Due diligence sui minerali (Responsible Minerals Initiative) [\[Varie lingue\]](#) tra cui AR, EN, ES, IT, FR, PT, RU, ZH semplificato]

Interoperabilità:

- Allineamento Concettuale Punto Dati
 - GRI 204: Pratiche di approvvigionamento 2016 - 1. Informazioni sulla gestione degli argomenti 1.1
 - GRI 401: Occupazione 2016 - Informativa sull'approccio gestionale - Raccomandazione di rendicontazione 1.2.2-1.2.7

- GRI 408: Lavoro minorile 2016 - 1. Informazioni sulla gestione dell'argomento 1.1
- GRI 409: Lavoro forzato o obbligatorio 2016 - 1. Informazioni sulla gestione dell'argomento 1.1
- GRI 411: Diritti delle popolazioni indigene 2016 - 1. Informazioni sulla gestione dell'argomento 1.1
- GRI 413: Comunità locali 2016 - 1. Informazioni sulla gestione dell'argomento 1.1
- GRI 414: Valutazione sociale dei fornitori 2016 - 1. Informazioni sulla gestione dell'argomento 1.1
- Questionario sulla comunicazione dei progressi 2023 (UN Global Compact) G7.1
- Iniziativa di sensibilizzazione della forza lavoro 2024 (ShareAction) 12.2, 12.2a
- Equivalenza Punto Dati
 - [Nessuno]

HR4.4 L'azienda collabora con i fornitori per prevenire o attenuare i problemi più rilevanti in materia di diritti umani.

Fattori di traccia*:

Dimensione	Settore	Industria
XX Grande	Wholesale/Retail	All
XX Grande	Service with Significant Environmental Footprint	All
XX Grande	Manufacturing	All
XX Grande	Agriculture/Growers	All
X Grande	Wholesale/Retail	All
X Grande	Service with Significant Environmental Footprint	All
X Grande	Manufacturing	All
X Grande	Agriculture/Growers	All
Grande	Wholesale/Retail	All
Grande	Service with Significant Environmental Footprint	All
Grande	Manufacturing	All
Grande	Agriculture/Growers	All
Medio	None	None
Piccolo	None	None
Micro	None	None
Azienda senza lavoratori	None	None

ID*:	Anno*	Sono ammissibili ai meccanismi di equità?	Testo del sottorequisito*:
HR4.4	Anno 0 / Anno 3 / Anno 5	Large / X Large / XX Large	L'azienda collabora con i fornitori per prevenire o attenuare i problemi più rilevanti in materia di diritti umani.

Criteri di conformità:

4.4.1 L'azienda:

- a) identifica i fornitori prioritari in relazione alle sue questioni salienti in materia di diritti umani (HR2.1)
- b) registra i criteri utilizzati per stabilire le priorità dei fornitori.

4.4.2 L'azienda collabora con i suoi fornitori prioritari per prevenire o mitigare i loro impatti più rilevanti sui diritti umani, attraverso

- a) concordare gli obiettivi con ciascun fornitore prioritario
- b) monitorare i progressi almeno annualmente

4.4.3 Per gli anni 3 e 5, l'azienda registra le azioni specifiche di prevenzione e mitigazione e i relativi risultati.

Intento:

Garantire che la consapevolezza dell'azienda dei potenziali impatti negativi nella catena di fornitura determini azioni di prevenzione e mitigazione. La prevenzione e la mitigazione sono proattive, vale a dire che affrontano un impatto potenziale prima che diventi un impatto effettivo.

Chiarire i criteri di conformità:

[4.4.1] Questo sottorequisito si applica ai fornitori di tutti i livelli.

[4.4.2] Se il fornitore non è disposto o non è in grado di intraprendere un'azione significativa di prevenzione o mitigazione, l'azienda prende in considerazione la possibilità di:

- impegnarsi in azioni di advocacy o in altre azioni collettive per affrontare le questioni sistemiche e consentire l'azione di prevenzione o mitigazione [link a GACA2].
- scegliere di interrompere responsabilmente il rapporto con il fornitore come ultima risorsa.

[4.4.2] Le seguenti azioni, individualmente, non soddisfano questo sottorequisito:

- Audit di conformità sociale
- Condivisione di un codice di condotta sui diritti umani o sul lavoro

Applicazione dei criteri alle società controllate con certificazione indipendente:

- L'azione si svolge all'interno dell'azienda. Se l'azienda fa riferimento a un'azione del gruppo fuori dal perimetro di applicazione, è tenuta a documentare le informazioni riguardo:
 - l'attuazione, l'applicazione e i meccanismi di responsabilità
 - l'impatto dei risultati sulle proprie attività. Per i risultati che non hanno impatto, l'azienda crea le proprie azioni.

Ulteriori indicazioni:

- In HR3.4-3.6, l'azienda agisce per prevenire o mitigare gli impatti negativi reali e potenziali sui diritti umani in tutti i contesti. Questo sottorequisito si concentra sulla collaborazione dell'azienda con i fornitori per affrontare gli impatti reali e potenziali nella catena di fornitura.
- Le azioni del fornitore per mitigare gli impatti negativi effettivi e potenziali possono comprendere, ad esempio, le seguenti azioni:
 - condurre una valutazione sociale
 - ottenere una certificazione sociale

- dimostrare che il proprio approccio ai diritti umani è in linea con la strategia aziendale in materia di diritti umani
- la definizione di priorità e azioni congiunte con l'azienda con obiettivi di mitigazione degli impatti negativi sui diritti umani e la misurazione dei progressi.
- Per mitigare gli impatti negativi sui diritti umani del fornitore, l'azienda può, ad esempio:
 - guidare o aggiornare i fornitori
 - modificare gli ordini sulla base del feedback del fornitore per contribuire a soddisfare le aspettative in materia di diritti umani (ad esempio, evitare modifiche dell'ultimo minuto agli ordini, che possono causare orari di lavoro eccessivi)
 - bilanciare i termini contrattuali per soddisfare gli impegni dell'acquirente e del fornitore [cfr. HR4.5 e HR4.6]. Le azioni intraprese ai sensi di HR4.5 e HR4.6 non contano ai fini di questo sottorequisito.
 - sostenere i fornitori attraverso progetti congiunti (ad esempio, formando i lavoratori o il direttivo, mettendo in contatto i fornitori con guide e strumenti del settore, o fornendo un supporto esperto ai fini dell'attuazione)
 - finanziare o cofinanziare i costi normalmente assegnati ai fornitori, come la realizzazione di valutazioni sociali e l'attuazione di miglioramenti sul posto di lavoro.
- I criteri per la definizione delle priorità dei fornitori possono includere, ad esempio:
 - livello di rischio del fornitore
 - gravità e probabilità dell'impatto
 - posizione geografica.

Raccomandazioni:

- Considerare il "tipo di connessione" dell'azienda con l'impatto, noto anche come "modalità di coinvolgimento". I tre tipi, o modalità, prevedono:
 - Causare: l'azienda ha un legame diretto e unico con lo stakeholder interessato. In risposta, l'azienda adotta misure per interrompere o prevenire l'impatto e porvi rimedio.
 - Contribuire: una terza parte si colloca tra l'azienda e lo stakeholder interessato, oppure l'azienda è una delle molteplici aziende che hanno un legame diretto con lo stakeholder interessato. In risposta, l'azienda ha la responsabilità di collaborare con altri enti per rimediare all'impatto.

- Legame: un ulteriore livello si trova tra l'azienda e lo stakeholder interessato. L'azienda non ha la responsabilità di rimediare ai danni arrecati in passato, ma è responsabile di prevenire quelli futuri.

Risorse per l'implementazione:

Risorse per conoscere l'approvvigionamento responsabile:

- Raccomandazioni sulle pratiche di approvvigionamento responsabile (RPP) (GIZ, inclusive, Fair & Sustainable Consulting) [\[EN\]](#)
- Il quadro comune per le pratiche di approvvigionamento responsabile (Fair Wear) [\[EN\]](#)
- Istituto Better Buying [\[EN\]](#)
- Impegno per gli approvvigionamento sostenibili [\[EN\]](#)

Risorse per comprendere il "tipo di connessione" dell'azienda:

- Fare affari nel rispetto dei diritti umani - 3.4 Integrare e agire (UN Global Compact, Shift e Oxfam) [\[EN\]](#) [\[ES\]](#)
- La responsabilità delle imprese nel rispetto dei diritti umani: Una guida interpretativa, cfr. D.10 Cosa si intende per "impatto negativo sui diritti umani"? (Ufficio dell'Alto Commissario per i diritti umani) [\[AR\]](#) [\[EN\]](#) [\[ES\]](#) [\[FR\]](#) [\[RU\]](#) [\[ZH semplificato\]](#)
- PMI Compass, vedi 3.3 Determinare la connessione ai rischi (Agenzia per le imprese e lo sviluppo economico) [\[DE\]](#) [\[EN\]](#)

Risorse per la gestione dei diritti umani nella catena di fornitura:

- Sostenibilità della catena di fornitura: Una guida pratica per il miglioramento continuo, seconda edizione (UN Global Compact) [\[DE\]](#) [\[EN\]](#) [\[ES\]](#) [\[JP\]](#) [\[TR\]](#) [\[PT\]](#) [\[ZH Mandarino\]](#)

Altre risorse:

- Principi guida su imprese e diritti umani (Ufficio dell'Alto Commissario per i diritti umani) 13 [\[AR\]](#) [\[EN\]](#) [\[ES\]](#) [\[FR\]](#) [\[RU\]](#) [\[ZH semplificato\]](#)

Interoperabilità:

- Allineamento Concettuale Punto Dati
 - GRI 401: Occupazione 2016 - Informativa sull'approccio gestionale - Raccomandazione di rendicontazione 1.2.2-1.2.7

- GRI 408: Lavoro minorile 2016 - 1. Informazioni sulla gestione dell'argomento 1.1
- GRI 409: Lavoro forzato o obbligatorio 2016 - 1. Informazioni sulla gestione dell'argomento 1.1
- GRI 411: Diritti delle popolazioni indigene 2016 - 1. Informazioni sulla gestione dell'argomento 1.1
- GRI 413: Comunità locali 2016 - 1. Informazioni sulla gestione dell'argomento 1.1
- GRI 414: Valutazione sociale dei fornitori 2016 - 1. Informazioni sulla gestione dell'argomento 1.1
- Iniziativa di sensibilizzazione della forza lavoro 2024 (ShareAction) 12.2, 12.2a
- Equivalenza Punto Dati
 - [Nessuno]

HR4.5 L'azienda aumenta i propri impegni in tutti i documenti di approvvigionamento.

Fattori di traccia*:

Dimensione	Settore	Industria
XX Grande	Wholesale/Retail	All
XX Grande	Manufacturing	All
XX Grande	Agriculture/Growers	All
X Grande	Wholesale/Retail	All
X Grande	Manufacturing	All
X Grande	Agriculture/Growers	All
Grande	Wholesale/Retail	All
Grande	Manufacturing	All
Grande	Agriculture/Growers	All
Medio	None	None
Piccolo	None	None
Micro	None	None
Azienda senza lavoratori	None	None

ID*:	Anno*	Sono ammissibili ai meccanismi di equità?	Testo del sottorequisito*:
HR4.5	Anno 5	Large / X Large / XX Large	L'azienda aumenta i propri impegni in tutti i documenti di approvvigionamento.

Criteri di conformità:

4.5.1 L'azienda ottiene un feedback dai fornitori sugli impegni e le responsabilità contenuti nei documenti di approvvigionamento.

4.5.2 L'azienda aggiunge impegni e responsabilità dell'acquirente ai documenti di approvvigionamento per raggiungere, come minimo, l'equilibrio tra le aspettative dell'acquirente e quelle del fornitore.

4.5.3 Gli impegni e le responsabilità riguardano i diritti umani.

4.5.4 L'azienda aggiorna i propri documenti di approvvigionamento per includere, come minimo:

- a) un impegno congiunto per la due diligence sui diritti umani
- b) un impegno congiunto a dare priorità al recupero delle vittime di violazioni dei diritti umani
- c) l'impegno dell'acquirente a rispettare il principio dell'uscita responsabile.

4.5.5 L'azienda registra le modifiche ai documenti di approvvigionamento.

Intento:

Riequilibrare le aspettative nelle relazioni tra acquirente e fornitore. I documenti di approvvigionamento, come i codici di condotta dei fornitori, spesso mirano a gestire i rischi dell'acquirente. Ciò ignora la complessità della gestione dei rischi legati ai diritti umani nelle catene di approvvigionamento e crea uno squilibrio di rischi e responsabilità tra acquirenti e fornitori. Questo squilibrio può comportare, ad esempio, quanto segue:

- i fornitori fanno promesse irrealistiche di piena conformità agli standard sui diritti umani, dove anche piccole deviazioni costituiscono una violazione
- un'attenzione alle responsabilità del fornitore che non tiene conto delle responsabilità dell'acquirente, in particolare delle sue pratiche di acquisto
- contratti che, in caso di problemi, danno la priorità all'acquirente e al fornitore rispetto agli stakeholder colpiti negativamente, come i lavoratori.

Chiarire i criteri di conformità:

[4.5.1; 4.5.2, 4.5.3; 4.5.5] I "documenti di approvvigionamento" sono tutti i documenti condivisi pubblicamente o con i fornitori che descrivono le aspettative dell'azienda nei confronti dei fornitori.

[4.5.1; 4.5.2] Questo sottorequisito si concentra sul rapporto dell'azienda con i suoi fornitori esterni. L'azienda è l'"acquirente".

[4.5.1; 4.5.2, 4.5.3; 4.5.5] I "documenti di approvvigionamento" sono tutti i documenti condivisi pubblicamente o con i fornitori che descrivono le aspettative dell'azienda nei confronti dei fornitori.

[4.5.1; 4.5.2] Questo sottorequisito si concentra sul rapporto dell'azienda con i suoi fornitori esterni. L'azienda è l'"acquirente".

[4.5.2] Il confronto tra gli impegni dell'acquirente e quelli del fornitore può essere effettuato all'interno di ciascun documento di approvvigionamento o tra di essi. Ad esempio, l'azienda può avere un Codice di condotta per i fornitori con gli impegni dei fornitori e un Codice di condotta per gli acquirenti con gli impegni degli acquirenti.

[4.5.1; 4.5.2, 4.5.3; 4.5.5] I "documenti di approvvigionamento" sono tutti i documenti condivisi pubblicamente o con i fornitori che descrivono le aspettative dell'azienda nei confronti dei fornitori.

[4.5.4 a; 4.5.4 b] "Impegno congiunto" significa che l'acquirente e il fornitore accettano entrambi l'impegno.

[4.5.4 a; 4.5.4 b] "Impegno congiunto" significa che l'acquirente e il fornitore accettano entrambi l'impegno.

[4.5.1; 4.5.2, 4.5.3; 4.5.5] I "documenti di approvvigionamento" sono tutti i documenti condivisi pubblicamente o con i fornitori che descrivono le aspettative dell'azienda nei confronti dei fornitori.

Applicazione dei criteri alle società controllate con certificazione indipendente:

- L'azione si svolge all'interno dell'azienda. Se l'azienda fa riferimento a un'azione di gruppo fuori dal perimetro di applicazione, è tenuta a documentare le informazioni riguardo:
 - l'attuazione, l'applicazione e i meccanismi di responsabilità
 - il modo in cui i risultati hanno un impatto sulle sue operazioni. Per i risultati che non hanno impatto, l'azienda crea le proprie azioni.

Ulteriori indicazioni:

- I "documenti di approvvigionamento" rilevanti possono includere, a titolo esemplificativo:
 - una politica di sourcing o di approvvigionamento
 - un codice di condotta per i fornitori
 - contratti con i fornitori
 - ordini di acquisto.
- Gli "impegni e le responsabilità" da esaminare possono includere, ad esempio, quelli relativi a:
 - termini di pagamento e consegna
 - termini di cancellazione e modifica dell'ordine
 - previsioni di produzione e tempistiche
 - costi di formazione e di audit
 - priorità nel rimediare agli impatti negativi sui diritti umani
 - trasparenza reciproca e verso il pubblico.
- "L'aggiunta di impegni e responsabilità dell'acquirente ai documenti di approvvigionamento" può comprendere, ad esempio:
 - garantire che il numero di impegni e responsabilità dell'acquirente sia simile o superiore al numero di impegni e responsabilità del fornitore
 - assumere impegni congiunti invece di impegni riservati ai soli fornitori, ove opportuno

- stabilire scadenze che si applichino in egual misura o che favoriscano il fornitore (ad esempio, per l'annullamento o la modifica degli ordini)
- stabilire le stesse sanzioni finanziarie per le violazioni del contratto o sanzioni più elevate per l'acquirente
- ripartire i rischi in modo equo, o porre meno rischi a carico del fornitore (ad esempio, rischi di impatti dovuti a condizioni meteorologiche estreme o a eventi di salute pubblica)
- ripartire equamente i costi delle azioni che vanno a vantaggio di entrambe le parti, oppure far pagare all'acquirente una quota maggiore (ad esempio, azioni per la valutazione delle condizioni di lavoro).

Raccomandazioni:

Risorse per l'implementazione:

Risorse per valutare e aggiornare i documenti di approvvigionamento:

- Il Codice dell'Acquirente (Progetto Appalti Responsabili) [\[EN\]](#)
- Codice di condotta reciproca acquirente-fornitore (Responsabilità sociale internazionale) [\[EN\]](#)
- Guida del marchio per il dialogo sull'approvvigionamento responsabile (Fair Wear) [\[EN\]](#)
- Guida dell'acquirente per un appalto responsabile (Fair Wear) [\[EN\]](#)
- Strumenti per il dialogo sull'approvvigionamento responsabile (Fair Wear) [\[EN\]](#)
- Quadro comune per le pratiche di acquisto responsabile [\[EN\]](#)

Risorse per la stesura di un nuovo testo legale:

- Clausole contrattuali modello 2.0 (Progetto appalti responsabili) [\[EN\]](#)

Interoperabilità:

- Allineamento Concettuale Punto Dati
 - Benchmark aziendale sui diritti umani 2025-2026 (World Benchmarking Alliance) C07, C08



- Equivalenza Punto Dati
 - [Nessuno]

HR4.6 L'azienda ha un piano temporale per rintracciare l'origine e il potenziale impatto sui diritti umani delle sue materie prime ad alto rischio.

Fattori di traccia*:

Dimensione	Settore	Industria
XX Grande	Wholesale/Retail	All
XX Grande	Manufacturing	All
XX Grande	Agriculture/Growers	All
X Grande	Wholesale/Retail	All
X Grande	Manufacturing	All
X Grande	Agriculture/Growers	All
Grande	None	None
Medio	None	None
Piccolo	None	None
Micro	None	None
Azienda senza lavoratori	None	None

ID*:	Anno*	Sono ammissibili ai meccanismi di equità?	Testo del sottorequisito*:
HR4.6	Anno 3 / Anno 5	X Large / XX Large	L'azienda ha un piano temporale per rintracciare l'origine e il potenziale impatto sui diritti umani delle sue materie prime ad alto rischio.

Criteri di conformità:

4.6.1 L'azienda identifica le materie prime ad alto rischio.

4.6.2 L'azienda:

- a) conosce il Paese di origine e il potenziale impatto sui diritti umani delle sue materie prime ad alto rischio
- b) ha un piano a tempo determinato per tracciare e mappare completamente la propria catena di fornitura in tutti i livelli di fornitori e per tutte le materie prime ad alto rischio.

4.6.3 L'azienda documenta la percentuale di materie prime ad alto rischio di cui può rintracciare l'origine.

Intento:

Mappare la propria catena di fornitura e mitigare gli impatti negativi effettivi e potenziali delle materie prime ad alto rischio.

Chiarire i criteri di conformità:

[4.6.1] Una "materia prima ad alto rischio" è una materia prima di cui si ha la certezza o si sospetta che comporti gravi impatti negativi sui diritti umani.

[4.6.1] L'azienda identifica quali delle sue materie prime sono "ad alto rischio".

Applicazione dei criteri alle società controllate con certificazione indipendente:

- L'azione si svolge all'interno dell'azienda. Se l'azienda fa riferimento a un'azione del gruppo fuori dal perimetro di applicazione, è tenuta a documentare le informazioni riguardo:
 - l'attuazione, l'applicazione e i meccanismi di responsabilità
 - l'impatto dei risultati sulle proprie attività. Per i risultati che non hanno impatto, l'azienda crea le proprie azioni.

Ulteriori indicazioni:

- Non esiste un elenco universale di materie prime "ad alto rischio". Le materie prime da considerare in combinazione con il volume di approvvigionamento dell'azienda includono:
 - prodotti tessili, tra cui cotone, rayon, pelle e seta
 - materie prime agroalimentari e di acquacultura, quali:
 - caffè, cacao e tè
 - frutta, miele e noci
 - oli, spezie e zucchero
 - cereali, verdure e riso
 - pesce, frutti di mare e bestiame
 - fiori, piante e bambù

- metalli e minerali, tra cui berillio, ottone, carburo di calcio, carbone, carbone attivo, cobalto, coltan, rame, pietrisco, oro, diamanti, granito, ghiaia, gioielli, litio, polisilicio, stagno, tungsteno, sale, argento, acciaio e zinco
- prodotti semilavorati, tra cui mattoni e gomma.

Raccomandazioni:

- Per cominciare, concentrarsi sui Paesi di origine. Successivamente, passare a tracciare le materie prime con livelli di dettaglio più elevati (ad esempio, per zona, deposito, fabbrica, cooperativa o azienda agricola).

Risorse per l'implementazione:

Esempi di risorse sui rischi per i diritti umani in paesi specifici:

- Strumento di approvvigionamento responsabile (Verité e l'Ufficio del Dipartimento di Stato degli Stati Uniti per il monitoraggio e la lotta alla tratta di persone) [\[EN\]](#)
- CSR Risk Check (MVO Paesi Bassi) [\[DE\]](#) [\[EN\]](#)
- Indice dei diritti del lavoro (WageIndicator Foundation & Centre for Labour Research) [\[EN\]](#)
- Indice dei diritti globali (Confederazione internazionale dei sindacati) [\[DE\]](#) [\[EN\]](#) [\[ES\]](#) [\[FR\]](#)
- Indice globale della schiavitù (Fondazione Walk Free) [\[EN\]](#)
- Mappa dei rischi (Fairtrade International) [\[EN\]](#)
- Mappa dei rischi sociali (Rainforest International) [\[DE\]](#) [\[EN\]](#) [\[ES\]](#) [\[PT\]](#)
- Elenco dei beni prodotti con lavoro minorile o lavoro forzato (Dipartimento del Lavoro degli Stati Uniti) [\[EN\]](#)
- Ordini di non rilascio ed elenco dei risultati (US Customs and Border Protection) [\[EN\]](#)

Esempi di risorse sui rischi per i diritti umani per specifiche materie prime:

- Strumento di approvvigionamento responsabile (Verité e l'Ufficio per il monitoraggio e la lotta alla tratta di persone del Dipartimento di Stato degli Stati Uniti) [\[EN\]](#)
- CSR Risk Check (MVO Paesi Bassi) [\[DE\]](#) [\[EN\]](#)

- Mappa dei rischi (Fairtrade International) [\[EN\]](#)
- Mappa dei rischi sociali (Rainforest International) [\[DE\]](#) [\[IT\]](#) [\[ES\]](#) [\[PT\]](#)
- Elenco dei beni prodotti con lavoro minorile o lavoro forzato (Dipartimento del Lavoro degli Stati Uniti) [\[EN\]](#)
- Ordini di non rilascio ed elenco dei risultati (US Customs and Border Protection) [\[EN\]](#)
- Due diligence sui minerali (Iniziativa Responsible Minerals) [\[Varie lingue\]](#) tra cui AR, EN, ES, IT, FR, PT, RU, ZH semplificato]

Esempio di risorse sulla tracciabilità della catena di fornitura:

- Manuale di tracciabilità per le catene di fornitura della moda (trustrace) [\[EN\]](#)
- Guida passo-passo per un'attuazione di successo dei sistemi di rintracciabilità nelle filiere agricole: Introduzione ai sistemi di tracciabilità (GIZ) [\[EN\]](#)

Interoperabilità:

- Allineamento Concettuale Punto Dati
 - GRI 408: Lavoro minorile 2016 - 1. Informazioni sulla gestione dell'argomento 1.1
 - GRI 409: Lavoro forzato o obbligatorio 2016 - 1. Informazioni sulla gestione dell'argomento 1.1
 - GRI 411: Diritti delle popolazioni indigene 2016 - 1. Informazioni sulla gestione dell'argomento 1.1
 - GRI 204: Pratiche di approvvigionamento 2016 - 1. Informazioni sulla gestione dell'argomento 1.1
 - Standard europei per il reporting sulla sostenibilità G1 2023 - Requisito di informativa G1-2 - Gestione delle relazioni con i fornitori 15.
 - Benchmark aziendale sui diritti umani 2025-2026 (World Benchmarking Alliance) C10
 - Iniziativa di sensibilizzazione della forza lavoro 2024 (ShareAction) 11.2, 11.3b, 11.9
- Equivalenza Punto Dati
 - [Nessuno]

HR4.7 L'azienda traccia le materie prime più a rischio fino alla loro origine.

Fattori di traccia*:

Dimensione	Settore	Industria
XX Grande	Wholesale/Retail	All
XX Grande	Manufacturing	All
XX Grande	Agriculture/Growers	All
X Grande	Wholesale/Retail	All
X Grande	Manufacturing	All
X Grande	Agriculture/Growers	All
Grande	None	None
Medio	None	None
Piccolo	None	None
Micro	None	None
Azienda senza lavoratori	None	None

ID*:	Anno*	Sono ammissibili ai meccanismi di equità?	Testo del sottorequisito*:
HR4.7	Anno 5	X Large / XX Large	L'azienda traccia le materie prime più a rischio fino alla loro origine.



Criteri di conformità:

4.7.1 L'azienda aumenta la percentuale di materie prime ad alto rischio che può rintracciare all'origine secondo il proprio piano (HR4.6).

Intento:

Garantire che l'azienda faccia progressi nella mappatura delle materie prime ad alto rischio nella sua catena di fornitura.

Chiarire i criteri di conformità:

[4.7.1] Una "materia prima ad alto rischio" è una materia prima di cui si ha la certezza o si sospetta che comporti gravi impatti negativi sui diritti umani.

[4.7.1] L'azienda identifica quali delle sue materie prime sono "ad alto rischio".

Applicazione dei criteri alle società controllate con certificazione indipendente:

- L'azione si svolge all'interno dell'azienda. Se l'azienda fa riferimento a un'azione del gruppo fuori dal perimetro di applicazione, è tenuta a documentare le informazioni riguardo:
 - l'attuazione, l'applicazione e i meccanismi di responsabilità
 - l'impatto dei risultati sulle proprie attività. Per i risultati che non hanno impatto, l'azienda crea le proprie azioni.

Ulteriori indicazioni:

Raccomandazioni:

Risorse per l'implementazione:

Esempi di risorse sui rischi per i diritti umani in Paesi specifici:

- Strumento di approvvigionamento responsabile (Verité e l'Ufficio del Dipartimento di Stato degli Stati Uniti per il monitoraggio e la lotta alla tratta di persone) [\[EN\]](#)
- CSR Risk Check (MVO Paesi Bassi) [\[DE\]](#) [\[EN\]](#)
- Indice dei diritti del lavoro (WageIndicator Foundation & Centre for Labour Research) [\[EN\]](#)
- Indice dei diritti globali (Confederazione internazionale dei sindacati) [\[DE\]](#) [\[EN\]](#) [\[ES\]](#) [\[FR\]](#)

- Indice globale della schiavitù (Fondazione Walk Free) [\[EN\]](#)
- Mappa dei rischi (Fairtrade International) [\[EN\]](#)
- Mappa dei rischi sociali (Rainforest International) [\[DE\]](#) [\[EN\]](#) [\[ES\]](#) [\[PT\]](#)
- Elenco dei beni prodotti con lavoro minorile o lavoro forzato (Dipartimento del Lavoro degli Stati Uniti) [\[EN\]](#)
- Ordini di non rilascio ed elenco dei risultati (US Customs and Border Protection) [\[EN\]](#)

Esempi di risorse sui rischi per i diritti umani per specifiche materie prime:

- Strumento di approvvigionamento responsabile (Verité e l'Ufficio per il monitoraggio e la lotta alla tratta di persone del Dipartimento di Stato degli Stati Uniti) [\[EN\]](#)
- CSR Risk Check (MVO Paesi Bassi) [\[DE\]](#) [\[EN\]](#)
- Mappa dei rischi (Fairtrade International) [\[EN\]](#)
- Mappa dei rischi sociali (Rainforest International) [\[DE\]](#) [\[EN\]](#) [\[ES\]](#) [\[PT\]](#)
- Elenco dei beni prodotti con lavoro minorile o lavoro forzato (Dipartimento del Lavoro degli Stati Uniti) [\[EN\]](#)
- Ordini di non rilascio ed elenco dei risultati (US Customs and Border Protection) [\[EN\]](#)
- Due diligence sui minerali (Responsible Minerals Initiative) [\[Varie lingue\]](#) tra cui AR, EN, ES, IT, FR, PT, RU, ZH semplificato]

Esempio di risorse sulla tracciabilità della catena di fornitura:

- Manuale di tracciabilità per le catene di fornitura della moda (trustrace) [\[EN\]](#)
- Guida passo-passo per un'attuazione di successo dei sistemi di tracciabilità nelle filiere agricole: Introduzione ai sistemi di tracciabilità (GIZ) [\[EN\]](#)

Interoperabilità:

- Allineamento Concettuale Punto Dati
 - GRI 408: Lavoro minorile 2016 - 1. Informazioni sulla gestione dell'argomento 1.1

- GRI 409: Lavoro forzato o obbligatorio 2016 - 1. Informazioni sulla gestione dell'argomento 1.1
- GRI 411: Diritti delle popolazioni indigene 2016 - 1. Informazioni sulla gestione dell'argomento 1.1
- GRI 204: Pratiche di approvvigionamento 2016 - 1. Informazioni sulla gestione dell'argomento 1.1
- Standard europei per il reporting sulla sostenibilità G1 2023 - Requisito di informativa G1-2 - Gestione delle relazioni con i fornitori 15.
- Benchmark aziendale sui diritti umani 2025-2026 (World Benchmarking Alliance) C10
- Iniziativa di sensibilizzazione della forza lavoro 2024 (ShareAction) 11.2, 11.3b, 11.9
- Equivalenza Punto Dati
 - [Nessuno]

HR4.8 L'azienda collabora con i fornitori per affrontare gli impatti sui diritti umani legati alle materie prime ad alto rischio.

Fattori di traccia*:

Dimensione	Settore	Industria
XX Grande	Wholesale/Retail	All
XX Grande	Manufacturing	All
XX Grande	Agriculture/Growers	All
X Grande	Wholesale/Retail	All
X Grande	Manufacturing	All
X Grande	Agriculture/Growers	All
Grande	None	None
Medio	None	None
Piccolo	None	None
Micro	None	None
Azienda senza lavoratori	None	None

ID*:	Anno*	Sono ammissibili ai meccanismi di equità?	Testo del sottorequisito*:
HR4.8	Anno 5	X Large / XX Large	L'azienda collabora con i fornitori per affrontare gli impatti sui diritti umani legati alle materie prime ad alto rischio.

Criteri di conformità:

4.8.1 L'azienda collabora con i suoi fornitori prioritari per prevenire e mitigare gli impatti sui diritti umani legati alle materie prime ad alto rischio, in linea con il suo piano (HR4.6) e le sue azioni (HR4.7).

4.8.2 L'azienda collabora con i suoi fornitori prioritari per rimediare a qualsiasi impatto sui diritti umani legato alle materie prime ad alto rischio.

4.8.3 Il processo di coinvolgimento comprende:

- a) un piano d'azione e obiettivi
- b) monitorare i progressi almeno annualmente
- c) registrare le azioni specifiche di prevenzione e mitigazione e i loro risultati.

Intento:

Garantire che l'azienda affronti gli impatti negativi effettivi e potenziali delle sue materie prime ad alto rischio.

Chiarire i criteri di conformità:

[4.8.1] Una "materia prima ad alto rischio" è una materia prima di cui si ha la certezza o si sospetta che comporti gravi impatti negativi sui diritti umani.

[4.8.2] Se il fornitore non è disposto o non è in grado di intraprendere un'azione significativa di prevenzione o mitigazione, l'azienda prende in considerazione l'ipotesi di:

- impegnarsi in azioni di advocacy o in altre azioni collettive per affrontare le questioni sistemiche e consentire l'azione di prevenzione o mitigazione [link a GACA2].
- scegliere di interrompere responsabilmente il rapporto con il fornitore come ultima risorsa.

[4.8.2] Le seguenti azioni, singolarmente, non soddisfano questo sottorequisito:

- Audit di conformità sociale
- Condivisione di un codice di condotta sui diritti umani o sul lavoro

Applicazione dei criteri alle società controllate con certificazione indipendente:

- L'azione si svolge all'interno dell'azienda. Se l'azienda fa riferimento a un'azione del gruppo fuori dal perimetro di applicazione, è tenuta a documentare le informazioni riguardo:
 - l'attuazione, l'applicazione e i meccanismi di responsabilità
 - l'impatto dei risultati sulle proprie attività. Per i risultati che non hanno impatto, l'azienda crea le proprie azioni.

Ulteriori indicazioni:

- Prevenire, mitigare e rimediare costituiscono una gerarchia. La prevenzione di un impatto negativo è sempre preferibile. Se un impatto non può essere evitato, l'azienda dovrà cercare di mitigarlo. In caso di concretizzazione dell'impatto, l'azienda dovrà porvi rimedio.
- Le azioni intraprese dal fornitore per mitigare gli impatti negativi effettivi e potenziali possono comprendere, ad esempio, una delle seguenti azioni:
 - condurre una valutazione sociale

- ottenere una certificazione sociale
- dimostrare che il proprio approccio ai diritti umani è in linea con la strategia aziendale in materia di diritti umani
- definire priorità e azioni congiunte con l'azienda con obiettivi di mitigazione degli impatti negativi sui diritti umani e la misurazione dei progressi.
- Per mitigare gli impatti negativi sui diritti umani del fornitore, l'azienda può, ad esempio:
 - guidare o aggiornare i fornitori
 - modificare gli ordini sulla base del feedback del fornitore per contribuire a soddisfare le aspettative in materia di diritti umani (ad esempio, evitare modifiche dell'ultimo minuto agli ordini, che possono causare orari di lavoro eccessivi)
 - bilanciare i termini contrattuali per soddisfare gli impegni dell'acquirente e del fornitore [cfr. HR4.5 e HR4.6]. Le azioni intraprese ai sensi di HR4.5 e HR4.6 non contano ai fini di questo sottorequisito.
 - sostenere i fornitori attraverso progetti congiunti (ad esempio, formando i lavoratori o il direttivo, mettendo in contatto i fornitori con guide e strumenti del settore, o fornendo un supporto esperto ai fini dell'attuazione)
 - finanziare o cofinanziare i costi normalmente assegnati ai fornitori, come la realizzazione di valutazioni sociali e l'attuazione di miglioramenti sul posto di lavoro.

Raccomandazioni:

Risorse per l'implementazione:

Esempi di risorse sui rischi per i diritti umani in Paesi specifici:

- Strumento di approvvigionamento responsabile (Verité e l'Ufficio del Dipartimento di Stato degli Stati Uniti per il monitoraggio e la lotta alla tratta di persone) [\[EN\]](#)
- CSR Risk Check (MVO Paesi Bassi) [\[DE\]](#) [\[EN\]](#)
- Indice dei diritti del lavoro (WageIndicator Foundation & Centre for Labour Research) [\[EN\]](#)
- Indice dei diritti globali (Confederazione internazionale dei sindacati) [\[DE\]](#) [\[EN\]](#) [\[ES\]](#) [\[FR\]](#)

- Indice globale della schiavitù (Fondazione Walk Free) [\[EN\]](#)
- Mappa dei rischi (Fairtrade International) [\[EN\]](#)
- Mappa dei rischi sociali (Rainforest International) [\[DE\]](#) [\[EN\]](#) [\[ES\]](#) [\[PT\]](#)
- Elenco dei beni prodotti con lavoro minorile o lavoro forzato (Dipartimento del Lavoro degli Stati Uniti) [\[EN\]](#)
- Ordini di non rilascio ed elenco dei risultati (US Customs and Border Protection) [\[EN\]](#)

Esempi di risorse sui rischi per i diritti umani per specifiche materie prime:

- Strumento di approvvigionamento responsabile (Verité e l'Ufficio per il monitoraggio e la lotta alla tratta di persone del Dipartimento di Stato degli Stati Uniti) [\[EN\]](#)
- CSR Risk Check (MVO Paesi Bassi) [\[DE\]](#) [\[EN\]](#)
- Mappa dei rischi (Fairtrade International) [\[EN\]](#)
- Mappa dei rischi sociali (Rainforest International) [\[DE\]](#) [\[EN\]](#) [\[ES\]](#) [\[PT\]](#)
- Elenco dei beni prodotti con lavoro minorile o lavoro forzato (Dipartimento del Lavoro degli Stati Uniti) [\[EN\]](#)
- Ordini di non rilascio ed elenco dei risultati (US Customs and Border Protection) [\[EN\]](#)
- Due diligence sui minerali (Responsible Minerals Initiative) [\[Varie lingue\]](#) tra cui AR, EN, ES, IT, FR, PT, RU, ZH semplificato]

Esempio di risorse sulla tracciabilità della catena di fornitura:

- Manuale di tracciabilità per le catene di fornitura della moda (trustrace) [\[EN\]](#)
- Guida passo-passo per un'attuazione di successo dei sistemi di tracciabilità nelle filiere agricole: Introduzione ai sistemi di tracciabilità (GIZ) [\[EN\]](#)

Interoperabilità:

- Allineamento Concettuale Punto Dati
 - GRI 408: Lavoro minorile 2016 - 1. Informazioni sulla gestione dell'argomento 1.1

- GRI 409: Lavoro forzato o obbligatorio 2016 - 1. Informazioni sulla gestione dell'argomento 1.1
- GRI 411: Diritti delle popolazioni indigene 2016 - 1. Informazioni sulla gestione dell'argomento 1.1
- GRI 204: Pratiche di approvvigionamento 2016 - 1. Informazioni sulla gestione dell'argomento 1.1
- Standard europei per il reporting sulla sostenibilità G1 2023 - Requisito di informativa G1-2 - Gestione delle relazioni con i fornitori 15.
- Benchmark aziendale sui diritti umani 2025-2026 (World Benchmarking Alliance) C10
- Iniziativa di sensibilizzazione della forza lavoro 2024 (ShareAction) 11.2, 11.3b, 11.9
- Equivalenza Punto Dati
 - [Nessuno]

HR4.9 L'azienda cerca i divari salariali nei suoi contratti di servizio.

Fattori di traccia*:

Dimensione	Settore	Industria
XX Grande	Service with Minor Environmental Footprint	All
X Grande	Service with Minor Environmental Footprint	All
Grande	Service with Minor Environmental Footprint	All
Medio	Service with Minor Environmental Footprint	All
Piccolo	None	None
Micro	None	None
Azienda senza lavoratori	None	None

ID*:	Anno*	Sono ammissibili ai meccanismi di equità?	Testo del sottorequisito*:
HR4.9	Anno 0 / Anno 3 / Anno 5	Medium / Large / X Large / XX Large	L'azienda cerca i divari salariali nei suoi contratti di servizio.

Criteri di conformità:

4.9.1 L'azienda valuta i propri contratti di servizio per verificare se i fornitori pagano un salario di sussistenza o un salario contrattato collettivamente.

4.9.2 L'azienda registra qualsiasi divario nel salario di sussistenza.

4.9.3 L'azienda valuta i contratti per i servizi per i quali non è richiesta una qualifica formale.

Intento:

Garantire che l'azienda sia consapevole del divario salariale nei suoi contratti di servizio.

Chiarire i criteri di conformità:

[4.9.1] Un "contratto di servizio" è un contratto per un servizio fornito all'azienda. La produzione esternalizzata non è considerata un servizio.

[4.9.1] L'azienda non valuta i divari salariali in presenza di:

- nessun dato libero di stima del salario di sussistenza
- un contratto collettivo di lavoro.

[4.9.1] L'azienda utilizza uno o più dei tre approcci seguenti per valutare se i fornitori di servizi pagano un salario di sussistenza o un salario contrattato collettivamente. L'approccio migliore dipende dalla disponibilità di stime del salario di sussistenza e dalla volontà dei fornitori di servizi di condividere le informazioni.

- Cercare di capire se i lavoratori a servizio rientrano in un contratto collettivo di lavoro.
- Confrontare il salario minimo con il salario di sussistenza nel luogo in cui questi lavori sono appaltati. Un potenziale divario salariale esiste quando il salario minimo è inferiore al salario di sussistenza e il fornitore di servizi probabilmente paga il salario minimo.
- Confrontare la tariffa che l'azienda paga al fornitore di servizi con il salario di sussistenza nel paese o nella regione del fornitore. Se la tariffa per il servizio è inferiore al salario di sussistenza, l'azienda può presumere che il fornitore di servizi non sia in grado di pagare un salario di sussistenza. Utilizzare le tariffe orarie per una maggiore semplicità e a fini comparativi.
- Chiedere al fornitore di servizi quale sia la tariffa che paga ai lavoratori e confrontarla con il salario di sussistenza nella sua località.

[4.9.1] I salari di sussistenza sono localizzati, ovvero variano a seconda della località. Di conseguenza, l'azienda potrebbe dover valutare un servizio in più sedi.

[4.9.1] Questo sottorequisito non limita le stime del salario di sussistenza che possono essere utilizzate (a differenza di FW2.8).

[4.9.2] Un "divario nel salario di sussistenza" significa che un lavoratore è pagato al di sotto del salario di sussistenza. Il divario è spesso espresso in percentuale, ad esempio il 10% in meno del salario di sussistenza.

[4.9.3] Sono esclusi i servizi comuni che spesso richiedono una qualifica formale.

Applicazione dei criteri alle società controllate con certificazione indipendente:

- La valutazione riguarda l'azienda. Se l'azienda fa riferimento a una valutazione fuori dal perimetro di applicazione, è tenuta a documentare le informazioni riguardo:
 - il modo in cui la valutazione ha preso in considerazione gli stakeholder e gli impatti operativi dell'azienda
 - il modo in cui il risultato della valutazione sia rilevante per il suo contesto.

Ulteriori indicazioni:

- Servizi per i quali spesso non è richiesta alcuna qualifica formale e che quindi sono probabilmente inclusi:
 - pulizia
 - sicurezza
 - manutenzione degli edifici
 - giardinaggio
- Servizi per i quali spesso è richiesta una qualifica formale e sono quindi probabilmente esclusi:
 - servizi legali
 - servizi di riparazione specializzati
 - consulenza professionale o gestionale
 - servizi di risorse umane
 - servizi legati all'informatica o alla tecnologia

Raccomandazioni:

- Valutare tutti i contratti di servizio.
- Utilizzare le stime del salario di sussistenza approvate dal B Lab (vedere l'elenco seguente).

Stime del salario di sussistenza approvate da B Lab

- Luoghi non elencati di seguito
 - Primario: [Coalizione mondiale per il salario di sussistenza](#)
 - Secondario
 - [Indicatore di salario](#) - Utilizzare "famiglia tipo" e "limite inferiore".
 - Rete dei salari equi (luoghi ricercabili tramite [Strumento di identificazione del salario di sussistenza IDH](#)) - Utilizzare la stima corretta per "FR" (tasso di fertilità) e "IE" (percettori di reddito).
- Aotearoa Nuova Zelanda
 - Primario: [Movimento per il salario di sussistenza Aotearoa Nuova Zelanda](#)
 - Secondario
 - [Indicatore dei salari](#) - Utilizzare "famiglia tipo" e "limite inferiore".
 - Rete del salario equo (luoghi ricercabili tramite [Strumento di identificazione del salario di sussistenza IDH](#)) - Utilizzare la stima corretta per "FR" (tasso di fertilità) e "IE" (percettori di reddito).
- Africa - vari luoghi
 - Primario
 - [Coalizione globale per il salario di sussistenza](#)
 - [NewForesight](#) - Utilizzare il dato del "salario lordo di sussistenza" basato su una "famiglia tipo" e ipotizzando più salariati.
 - Secondario
 - [Indicatore dei salari](#) - Utilizzare "famiglia tipo" e "limite inferiore".
 - Rete dei salari equi (luoghi ricercabili tramite [Strumento di identificazione del salario di sussistenza IDH](#)) - Utilizzare la stima corretta per "FR" (tasso di fertilità) e "IE" (percettori di reddito).
- Canada - Alberta
 - Primario: [Rete dei salari di sussistenza Alberta](#)
 - Secondario

- [Indicatore di salario](#) - Utilizzare "famiglia tipo" e "limite inferiore".
- Rete dei salari equi (luoghi ricercabili tramite [Strumento di identificazione del salario di sussistenza IDH](#)) - Utilizzare la stima corretta per "FR" (tasso di fertilità) e "IE" (percettori di reddito).
- Canada - Columbia Britannica
 - Primario: [Salario di sussistenza per le famiglie BC](#)
 - Secondario
 - [Indicatore di salario](#) - Utilizzare "famiglia tipo" e "limite inferiore".
 - Rete di salari equi (luoghi ricercabili tramite [Strumento di identificazione del salario di sussistenza IDH](#)) - Utilizzare la stima corretta per "FR" (tasso di fertilità) e "IE" (percettori di reddito).
- Canada - Ontario
 - Primario: [Rete dei salari di sussistenza dell'Ontario](#)
 - Secondario
 - [Indicatore di salario](#) - Utilizzare "famiglia tipo" e "limite inferiore".
 - Rete dei salari equi (luoghi ricercabili tramite [Strumento di identificazione del salario di sussistenza IDH](#)) - Utilizzare la stima corretta per "FR" (tasso di fertilità) e "IE" (percettori di reddito).
- Canada - Manitoba
 - Primario: [Centro canadese per le alternative politiche](#)
 - Secondario
 - [Indicatore dei salari](#) - Utilizzare "famiglia tipo" e "limite inferiore".
 - Rete dei salari equi (luoghi ricercabili tramite [Strumento di identificazione del salario di sussistenza IDH](#)) - Utilizzare la stima corretta per "FR" (tasso di fertilità) e "IE" (percettori di reddito).
- Canada - Terranova e Labrador
 - Primario: [Centro canadese per le alternative politiche](#)

- Secondario
 - [Indicatore dei salari](#) - Utilizzare "famiglia tipo" e "limite inferiore".
 - Rete dei salari equi (luoghi ricercabili tramite [Strumento di identificazione del salario di sussistenza IDH](#)) - Utilizzare la stima corretta per "FR" (tasso di fertilità) e "IE" (percettori di reddito).
- Canada - Nuova Scozia
 - Primario: [Centro canadese per le alternative politiche](#)
 - Secondario
 - [Indicatore dei salari](#) - Utilizzare "famiglia tipo" e "limite inferiore".
 - Rete dei salari equi (luoghi ricercabili tramite [Strumento di identificazione del salario di sussistenza IDH](#)) - Utilizzare la stima corretta per "FR" (tasso di fertilità) e "IE" (percettori di reddito).
- Canada - Nuovo Brunswick
 - Primario: [Consiglio per lo sviluppo umano](#)
 - Secondario
 - [Indicatore dei salari](#) - Utilizzare "famiglia tipo" e "limite inferiore".
 - Rete dei salari equi (luoghi ricercabili tramite [Strumento di identificazione del salario di sussistenza IDH](#)) - Utilizzare la stima corretta per "FR" (tasso di fertilità) e "IE" (percettori di reddito).
- Canada - Québec
 - Primario: [Institut de recherche et d'informations socio-économiques \(IRIS\)](#) - Utilizzare "ménage composé de deux adultes et deux enfants".
 - Secondario
 - [Indicatore di salario](#) - Utilizzare "famiglia tipo" e "limite inferiore".
 - Rete dei salari equi (luoghi ricercabili tramite [Strumento di identificazione del salario di sussistenza IDH](#)) - Utilizzare la stima corretta per "FR" (tasso di fertilità) e "IE" (percettori di reddito).
- Hong Kong

- Primario: [Oxfam Hong Kong](#)
- Secondario
 - [Indicatore dei salari](#) - Utilizzare "famiglia tipo" e "limite inferiore".
 - Rete dei salari equi (luoghi ricercabili tramite [Strumento di identificazione del salario di sussistenza IDH](#)) - Utilizzare la stima corretta per "FR" (tasso di fertilità) e "IE" (percettori di reddito).
- Irlanda
 - Primario: [Salario minimo Irlanda](#) - Utilizzare due, tre o quattro bambini e due adulti.
 - Secondario
 - [Indicatore di salario](#) - Utilizzare "famiglia tipo" e "limite inferiore".
 - Rete dei salari equi (luoghi ricercabili tramite [Strumento di identificazione del salario di sussistenza IDH](#)) - Utilizzare la stima corretta per "FR" (tasso di fertilità) e "IE" (percettori di reddito).
- America Latina - varie località
 - Primario
 - [Coalizione mondiale per il salario di sussistenza](#)
 - [NewForesight](#) - Utilizzare il dato del "salario lordo di sussistenza" basato su una "famiglia tipo" e ipotizzando più salariati.
 - Secondario
 - [Indicatore di salario](#) - Utilizzare "famiglia tipo" e "limite inferiore".
 - Rete dei salari equi (luoghi ricercabili tramite [Strumento di identificazione del salario di sussistenza IDH](#)) - Utilizzare la stima corretta per "FR" (tasso di fertilità) e "IE" (percettori di reddito).
- Spagna - Area metropolitana di Barcellona
 - Primaria: [Area Metropolitana di Barcellona \(AMB\)](#) - Utilizzare "Parella amb 2 o més fills/es".
 - Secondario
 - [Indicatore dei salari](#) - Utilizzare "famiglia tipo" e "limite inferiore".

- Rete dei salari equi (luoghi ricercabili tramite [Strumento di identificazione del salario di sussistenza IDH](#)) - Utilizzare la stima corretta per "FR" (tasso di fertilità) e "IE" (percettori di reddito).
- Singapore
 - Primario: [MIS Singapore](#)
 - Secondario
 - [Indicatore dei salari](#) - Utilizzare "famiglia tipo" e "limite inferiore".
 - Rete dei salari equi (luoghi ricercabili tramite [Strumento di identificazione del salario di sussistenza IDH](#)) - Utilizzare la stima corretta per "FR" (tasso di fertilità) e "IE" (percettori di reddito).
- Corea del Sud - Gyeonggi
 - Primario: [Governo della provincia di Gyeonggi](#)
 - Secondario
 - [Indicatore dei salari](#) - Utilizzare "famiglia tipo" e "limite inferiore".
 - Rete dei salari equi (luoghi ricercabili tramite [Strumento di identificazione del salario di sussistenza IDH](#)) - Utilizzare la stima corretta per "FR" (tasso di fertilità) e "IE" (percettori di reddito).
- Corea del Sud - Seoul
 - Primario: [Consiglio metropolitano di Seoul](#)
 - Secondario
 - [Indicatore dei salari](#) - Utilizzare "famiglia tipo" e "limite inferiore".
 - Rete dei salari equi (luoghi ricercabili tramite [Strumento di identificazione del salario di sussistenza IDH](#)) - Utilizzare la stima corretta per "FR" (tasso di fertilità) e "IE" (percettori di reddito).
- Regno Unito
 - Primario: [Fondazione salario di sussistenza](#)
 - Secondario

- [Indicatore di salario](#) - Utilizzare "famiglia tipo" e "limite inferiore".
- Rete dei salari equi (luoghi ricercabili tramite [Strumento di identificazione del salario di sussistenza IDH](#)) - Utilizzare la stima corretta per "FR" (tasso di fertilità) e "IE" (percettori di reddito).
- Stati Uniti
 - Primario
 - [Salario di sussistenza per gli Stati Uniti](#) - Utilizzare "Salario di sussistenza mensile (contea con il costo più basso nella zona di pendolarismo per la certificazione di livello II)".
 - [Calcolatore del salario di sussistenza del MIT](#) - Utilizzare due o tre bambini e "due adulti (entrambi lavorano)" o "due adulti (uno lavora)".
 - Secondario: Rete dei salari equi (luoghi ricercabili tramite [Strumento di identificazione del salario di sussistenza IDH](#)) - Utilizzare la stima corretta per "FR" (tasso di fertilità) e "IE" (percettori di reddito).
- Luoghi non elencati sopra
 - Primario: [Coalizione mondiale per il salario di sussistenza](#)
 - Secondario
 - [Indicatore dei salari](#) - Utilizzare "famiglia tipo" e "limite inferiore".
 - Rete dei salari equi (luoghi ricercabili tramite [Strumento di identificazione del salario di sussistenza IDH](#)) - Utilizzare la stima corretta per "FR" (tasso di fertilità) e "IE" (percettori di reddito).

Risorse per l'implementazione:

Risorse per definire un salario di sussistenza:

- Coalizione mondiale per il salario di sussistenza [\[EN\]](#)
- Metodologia Anker (vedi capitolo 2, sezione 1) [\[EN\]](#)
- Spiegazione visiva del WageIndicator [\[EN\]](#)
- Dichiarazione universale dei diritti umani (articolo 25.1) [\[AR\]](#) [\[EN\]](#) [\[ES\]](#) [\[FR\]](#) [\[RU\]](#) [\[ZH semplificato\]](#)

- Patto internazionale sui diritti economici, sociali e culturali (Articolo 7.a.ii) [\[AR\]](#) [\[EN\]](#) [\[ES\]](#) [\[FR\]](#) [\[RU\]](#) [\[ZH semplificato\]](#)
- Relazione della riunione di esperti sulle politiche salariali, compresi i salari di sussistenza (Organizzazione Internazionale del Lavoro) Conclusione 5 [\[DE\]](#) [\[EN\]](#) [\[ES\]](#) [\[FR\]](#) [\[RU\]](#) [\[ZH semplificato\]](#)

Risorse per il calcolo dei salari totali:

- Metodologia Anker (vedi capitolo 15) [\[EN\]](#)
- Matrice dei salari (IDH) [\[EN\]](#)

Risorse per l'attuazione del salario di sussistenza nella catena di fornitura:

- Strumento di analisi del salario di sussistenza (UN Global Compact) [\[EN\]](#)
- Align: Strumento di orientamento sui salari e sul reddito di sussistenza (Fairfood) [\[EN\]](#)
- Playbook sul salario di sussistenza per il settore dei beni di consumo a rapida rotazione (AIM-PROGRESS) [\[EN\]](#)
- [Guida all'azione per il salario di sussistenza](#) (IDH) [\[EN\]](#) [\[ES\]](#)
- Esempi di case study sul salario di sussistenza (IDH) [\[EN\]](#)
- Scheda di riferimento sul salario di sussistenza. Raggiungere l'ambizione del salario di sussistenza: Scheda di riferimento e guida all'attuazione (UN Global Compact) [\[EN\]](#) [\[ES\]](#)
- GIZ Strumento di calcolo del salario di sussistenza [\[DE\]](#) [\[EN\]](#)
- Manuale sulla due diligence per consentire redditi e salari di sussistenza nelle filiere dell'agricoltura, dell'abbigliamento e delle calzature (OCSE) [\[EN\]](#)

Iniziative associative mondiali che si occupano del salario di sussistenza:

- ACT [\[EN\]](#)
- AIM-Progress [\[EN\]](#)
- Associazione per il lavoro equo e solidale [\[EN\]](#)
- IDH [\[EN\]](#)
- Coalizione mondiale per il salario di sussistenza [\[EN\]](#)

- Patto globale delle Nazioni Unite [\[EN\]](#)
- Mappa dei salari [\[EN\]](#)

Altre risorse:

- Playbook sul salario di sussistenza (AIM-Progress) [\[EN\]](#)
- FAQ di WageIndicator [\[EN\]](#)
- L'Organizzazione Internazionale del Lavoro e il Salario di sussistenza: Una prospettiva storica (ILO) [\[EN\]](#)
- Il caso del salario di sussistenza (Business Fights Poverty) [\[EN\]](#)
- Obiettivo 2 Forward Faster Salario di sussistenza: (UN Global Compact) [\[Varie lingue\]](#), tra cui AR, EN, ES, IT, FR, PT, RU, ZH semplificato]

Interoperabilità:

- Allineamento Concettuale Punto Dati
 - Indicatori di performance per lo sviluppo sostenibile 2022 (Istituto di ricerca delle Nazioni Unite per lo sviluppo sociale) II.B.4 Divario del salario di sussistenza
 - Benchmark sui diritti umani delle imprese 2025-2026 (World Benchmarking Alliance) F02
- Equivalenza Punto Dati
 - Fornitore di servizi riconosciuto (Fondazione britannica per il salario di sussistenza)

HR4.10 L'azienda fa riferimento al salario di sussistenza nei suoi processi di appalto dei servizi.

Fattori di traccia*:

Dimensione	Settore	Industria
XX Grande	Service with Minor Environmental Footprint	All
X Grande	Service with Minor Environmental Footprint	All
Grande	Service with Minor Environmental Footprint	All
Medio	Service with Minor Environmental Footprint	All
Piccolo	None	None
Micro	None	None
Azienda senza lavoratori	None	None

ID*:	Anno*	Sono ammissibili ai meccanismi di equità?	Testo del sottorequisito*:
HR4.10	Anno 3 / Anno 5	Medium / Large / X Large / XX Large	L'azienda fa riferimento al salario di sussistenza nei suoi processi di appalto dei servizi.



Criteri di conformità:

4.10.1 L'azienda fa riferimento al salario di sussistenza nei documenti, processi o colloqui per il servizio di approvvigionamento con un potenziale divario salariale.

Intento:

Garantire che l'azienda tenga conto dei salari di sussistenza o della contrattazione collettiva al momento dell'appalto di servizi.

Chiarire i criteri di conformità:

[4.10.1] I "potenziali divari salariali" sono quelli identificati nella valutazione (HR4.9).

[4.10.1] L'azienda non ha bisogno di fare riferimento al salario di sussistenza qualora non esista:

- nessun potenziale divario salariale
- nessun dato di stima del salario di sussistenza gratuito
- un contratto collettivo di lavoro.

[4.10.1] Questo sottorequisito non limita le stime del salario di sussistenza che possono essere utilizzate (a differenza di FW2.8).

Applicazione dei criteri alle società controllate con certificazione indipendente:

- L'azione si svolge all'interno dell'azienda. Se l'azienda fa riferimento a un'azione del gruppo fuori dal perimetro di applicazione, è tenuta a documentare le informazioni riguardo:
 - l'attuazione, l'applicazione e i meccanismi di responsabilità
 - l'impatto dei risultati sulle proprie attività. Per i risultati che non hanno impatto, l'azienda crea le proprie azioni.

Ulteriori indicazioni:

- Per "fare riferimento al salario di sussistenza" nei documenti, nei processi e nelle conversazioni per l'approvvigionamento dei servizi, l'azienda può, ad esempio:
 - rendere il pagamento di un salario di sussistenza un requisito nella scelta dei potenziali fornitori di servizi
 - aggiungere l'impegno dell'azienda nei confronti del salario di sussistenza nei documenti di gara o di appalto
 - informare i fornitori di servizi del salario di sussistenza che i loro contratti dovrebbero prevedere
 - parlare con il fornitore di servizi del pagamento del salario di sussistenza
 - stabilire un impegno comune a lavorare per il pagamento di un salario di sussistenza.

Raccomandazioni:

- Utilizzare le stime del salario di sussistenza approvate dal B Lab (vedi elenco sotto)

Stime del salario di sussistenza approvate da B Lab

- Luoghi non elencati di seguito
 - Primario: [Coalizione mondiale per il salario di sussistenza](#)
 - Secondario
 - [Indicatore di salario](#) - Utilizzare "famiglia tipo" e "limite inferiore".
 - Rete dei salari equi (luoghi ricercabili tramite [Strumento di identificazione del salario di sussistenza IDH](#)) - Utilizzare la stima corretta per "FR" (tasso di fertilità) e "IE" (percettori di reddito).
- Aotearoa Nuova Zelanda
 - Primario: [Movimento per il Salario di sussistenza Aotearoa Nuova Zelanda](#)
 - Secondario
 - [Indicatore dei salari](#) - Utilizzare "famiglia tipo" e "limite inferiore".

- Rete del salario equo (luoghi ricercabili tramite [Strumento di identificazione del salario di sussistenza IDH](#)) - Utilizzare la stima corretta per "FR" (tasso di fertilità) e "IE" (percettori di reddito).
- Africa - vari luoghi
 - Primario
 - [Coalizione mondiale per il salario di sussistenza](#)
 - [NewForesight](#) - Utilizzare il dato del "salario lordo di sussistenza" basato su una "famiglia tipo" e ipotizzando più salariati.
 - Secondario
 - [Indicatore di salario](#) - Usare "famiglia tipo" e "limite inferiore".
 - Rete dei salari equi (luoghi ricercabili tramite [Strumento di identificazione del salario di sussistenza IDH](#)) - Utilizzare la stima corretta per "FR" (tasso di fertilità) e "IE" (percettori di reddito).
- Canada - Alberta
 - Primario: [Rete dei salari di sussistenza Alberta](#)
 - Secondario
 - [Indicatore di salario](#) - Utilizzare "famiglia tipo" e "limite inferiore".
 - Rete dei salari equi (luoghi ricercabili tramite [Strumento di identificazione del salario vivo IDH](#)) - Utilizzare la stima corretta per "FR" (tasso di fertilità) e "IE" (percettori di reddito).
- Canada - Columbia Britannica
 - Primario: [Salario di sussistenza per le famiglie BC](#)
 - Secondario
 - [Indicatore di salario](#) - Utilizzare "famiglia tipo" e "limite inferiore".
 - Rete di salari equi (luoghi ricercabili tramite [Strumento di identificazione del salario di sussistenza IDH](#)) - Utilizzare la stima corretta per "FR" (tasso di fertilità) e "IE" (percettori di reddito).
- Canada - Ontario

- Primario: [Rete dei salari di sussistenza dell'Ontario](#)
- Secondario
 - [Indicatore di salario](#) - Utilizzare "famiglia tipo" e "limite inferiore".
 - Rete dei salari equi (luoghi ricercabili tramite [Strumento di identificazione del salario di sussistenza IDH](#)) - Utilizzare la stima corretta per "FR" (tasso di fertilità) e "IE" (percettori di reddito).
- Canada - Manitoba
 - Primario: [Centro canadese per le alternative politiche](#)
 - Secondario
 - [Indicatore dei salari](#) - Utilizzare "famiglia tipo" e "limite inferiore".
 - Rete dei salari equi (luoghi ricercabili tramite [Strumento di identificazione del salario di sussistenza IDH](#)) - Utilizzare la stima corretta per "FR" (tasso di fertilità) e "IE" (percettori di reddito).
- Canada - Terranova e Labrador
 - Primario: [Centro canadese per le alternative politiche](#)
 - Secondario
 - [Indicatore dei salari](#) - Utilizzare "famiglia tipica" e "limite inferiore".
 - Rete dei salari equi (luoghi ricercabili tramite [Strumento di identificazione del salario di sussistenza IDH](#)) - Utilizzare la stima corretta per "FR" (tasso di fertilità) e "IE" (percettori di reddito).
- Canada - Nuova Scozia
 - Primario: [Centro canadese per le alternative politiche](#)
 - Secondario
 - [Indicatore dei salari](#) - Utilizzare "famiglia tipo" e "limite inferiore".
 - Rete dei salari equi (luoghi ricercabili tramite [Strumento di identificazione del salario di sussistenza IDH](#)) - Utilizzare la stima corretta per "FR" (tasso di fertilità) e "IE" (percettori di reddito).

- Canada - Nuovo Brunswick
 - Primario: [Consiglio per lo sviluppo umano](#)
 - Secondario
 - [Indicatore dei salari](#) - Utilizzare "famiglia tipica" e "limite inferiore".
 - Rete dei salari equi (luoghi ricercabili tramite [Strumento di identificazione del salario di sussistenza IDH](#)) - Utilizzare la stima corretta per "FR" (tasso di fertilità) e "IE" (percettori di reddito).
- Canada - Québec
 - Primario: [Institut de recherche et d'informations socio-économiques \(IRIS\)](#) - Utilizzare "ménage composé de deux adultes et deux enfants".
 - Secondario
 - [Indicatore di salario](#) - Utilizzare "famiglia tipo" e "limite inferiore".
 - Rete dei salari equi (luoghi ricercabili tramite [Strumento di identificazione del salario di sussistenza IDH](#)) - Utilizzare la stima corretta per "FR" (tasso di fertilità) e "IE" (percettori di reddito).
- Hong Kong
 - Primario: [Oxfam Hong Kong](#)
 - Secondario
 - [Indicatore dei salari](#) - Utilizzare "famiglia tipo" e "limite inferiore".
 - Rete dei salari equi (luoghi ricercabili tramite [Strumento di identificazione del salario di sussistenza IDH](#)) - Utilizzare la stima corretta per "FR" (tasso di fertilità) e "IE" (percettori di reddito).
- Irlanda
 - Primario: [Salario di sussistenza Irlanda](#) - Utilizzare due, tre o quattro bambini e due adulti.
 - Secondario
 - [Indicatore di salario](#) - Utilizzare "famiglia tipica" e "limite inferiore".

- Fair Wage Network (luoghi ricercabili tramite [Strumento di identificazione del salario di sussistenza IDH](#)) - Utilizzare la stima corretta per "FR" (tasso di fertilità) e "IE" (percettori di reddito).
- America Latina - vari luoghi
 - Primario
 - [Coalizione mondiale per il salario di sussistenza](#)
 - [NewForesight](#) - Utilizzare il dato del "salario lordo di sussistenza" basato su una "famiglia tipo" e ipotizzando più salariati.
 - Secondario
 - [Indicatore di salario](#) - Usa "famiglia tipo" e "limite inferiore".
 - Rete dei salari equi (luoghi ricercabili tramite [Strumento di identificazione del salario di sussistenza IDH](#)) - Utilizzare la stima corretta per "FR" (tasso di fertilità) e "IE" (percettori di reddito).
- Spagna - Area metropolitana di Barcellona
 - Primaria: [Area Metropolitana di Barcellona \(AMB\)](#) - Utilizzare "Parella amb 2 o més fills/es".
 - Secondario
 - [Indicatore dei salari](#) - Utilizzare "famiglia tipica" e "limite inferiore".
 - Rete dei salari equi (luoghi ricercabili tramite [Strumento di identificazione del salario di sussistenza IDH](#)) - Utilizzare la stima corretta per "FR" (tasso di fertilità) e "IE" (percettori di reddito).
- Singapore
 - Primario: [MIS Singapore](#)
 - Secondario
 - [Indicatore dei salari](#) - Utilizzare "famiglia tipo" e "limite inferiore".
 - Rete dei salari equi (luoghi ricercabili tramite [Strumento di identificazione del salario di sussistenza IDH](#)) - Utilizzare la stima corretta per "FR" (tasso di fertilità) e "IE" (percettori di reddito).
- Corea del Sud - Gyeonggi

- Primario: [Governo della provincia di Gyeonggi](#)
- Secondario
 - [Indicatore dei salari](#) - Utilizzare "famiglia tipo" e "limite inferiore".
 - Rete dei salari equi (luoghi ricercabili tramite [Strumento di identificazione del salario di sussistenza IDH](#)) - Utilizzare la stima corretta per "FR" (tasso di fertilità) e "IE" (percettori di reddito).
- Corea del Sud - Seoul
 - Primario: [Consiglio metropolitano di Seoul](#)
 - Secondario
 - [Indicatore dei salari](#) - Utilizzare "famiglia tipo" e "limite inferiore".
 - Rete dei salari equi (luoghi ricercabili tramite [Strumento di identificazione del salario di sussistenza IDH](#)) - Utilizzare la stima corretta per "FR" (tasso di fertilità) e "IE" (percettori di reddito).
- Regno Unito
 - Primario: [Fondazione Salario Vivente](#)
 - Secondario
 - [Indicatore di salario](#) - Utilizzare "famiglia tipo" e "limite inferiore".
 - Rete dei salari equi (luoghi ricercabili tramite [Strumento di identificazione del salario di sussistenza IDH](#)) - Utilizzare la stima corretta per "FR" (tasso di fertilità) e "IE" (percettori di reddito).
- Stati Uniti
 - Primario
 - [Salario di sussistenza per gli Stati Uniti](#) - Utilizzare "Salario di sussistenza mensile (contea con il costo più basso nella zona di pendolarismo per la certificazione di livello II)".
 - [Calcolatore del salario di sussistenza del MIT](#) - Utilizzare due o tre bambini e "due adulti (entrambi lavorano)" o "due adulti (uno lavora)".
 - Secondario: Rete dei salari equi (luoghi ricercabili tramite [Strumento di identificazione del salario di sussistenza IDH](#)) - Utilizzare la stima corretta per "FR" (tasso di fertilità) e "IE" (percettori di reddito).

- Luoghi non elencati sopra
 - Primario: [Coalizione mondiale per il salario di sussistenza](#)
 - Secondario
 - [Indicatore dei salari](#) - Utilizzare "famiglia tipo" e "limite inferiore".
 - Rete dei salari equi (luoghi ricercabili tramite [Strumento di identificazione del salario di sussistenza IDH](#)) - Utilizzare la stima corretta per "FR" (tasso di fertilità) e "IE" (percettori di reddito).

Risorse per l'implementazione:

Risorse per definire un salario di sussistenza:

- Coalizione per mondiale per il salario di sussistenza [\[EN\]](#)
- Metodologia Anker (vedi capitolo 2, sezione 1) [\[EN\]](#)
- Spiegazione visiva del WageIndicator [\[EN\]](#)
- Dichiarazione universale dei diritti umani (articolo 25.1) [\[AR\]](#) [\[EN\]](#) [\[ES\]](#) [\[FR\]](#) [\[RU\]](#) [\[ZH semplificato\]](#)
- Patto internazionale sui diritti economici, sociali e culturali (Articolo 7.a.ii) [\[AR\]](#) [\[EN\]](#) [\[ES\]](#) [\[FR\]](#) [\[RU\]](#) [\[ZH semplificato\]](#)
- Relazione della riunione di esperti sulle politiche salariali, compresi i salari di sussistenza (Organizzazione Internazionale del Lavoro) Conclusione 5 [\[DE\]](#) [\[EN\]](#) [\[ES\]](#) [\[FR\]](#) [\[RU\]](#) [\[ZH semplificato\]](#)

Risorse per il calcolo dei salari totali:

- Metodologia Anker (vedi capitolo 15) [\[EN\]](#)
- Matrice dei salari (IDH) [\[EN\]](#)

Risorse per attuare il salario di sussistenza nella catena di fornitura:

- Strumento di analisi del salario di sussistenza (UN Global Compact) [\[EN\]](#)
- Align: Strumento di orientamento sui salari e sul reddito di sussistenza (Fairfood) [\[EN\]](#)
- Playbook sul salario di sussistenza per le catene di fornitura dei beni di consumo a rapida rotazione (AIM-PROGRESS) [\[EN\]](#)

- [Guida all'azione sul salario di sussistenza](#) (IDH) [\[EN\]](#) [\[ES\]](#)
- Esempi di case study sul salario di sussistenza (IDH) [\[EN\]](#)
- Scheda di riferimento sul salario di sussistenza: Raggiungere l'ambizione del salario di sussistenza: Foglio di riferimento e guida all'attuazione (UN Global Compact) [\[EN\]](#) [\[ES\]](#)
- GIZ Strumento di calcolo del salario di sussistenza [\[EN\]](#) [\[IT\]](#)
- Manuale sulla due diligence per consentire redditi e salari di sussistenza nelle filiere dell'agricoltura, dell'abbigliamento e delle calzature (OCSE) [\[EN\]](#)

Iniziative associative globali che si occupano del salario di sussistenza:

- ACT [\[EN\]](#)
- AIM-Progress [\[EN\]](#)
- Associazione per il lavoro equo e solidale [\[EN\]](#)
- IDH [\[EN\]](#)
- Coalizione mondiale per il salario di sussistenza [\[EN\]](#)
- Patto mondiale delle Nazioni Unite [\[EN\]](#)
- Mappa dei salari [\[EN\]](#)

Altre risorse:

- Playbook sul salario di sussistenza (AIM-Progress) [\[EN\]](#)
- FAQ di WageIndicator [\[EN\]](#)
- L'Organizzazione Internazionale del Lavoro e il Salario di sussistenza: Una prospettiva storica (ILO) [\[EN\]](#)
- Il caso del salario di sussistenza (Business Fights Poverty) [\[EN\]](#)
- Obiettivo 2 Forward Faster salario di sussistenza: (UN Global Compact) [\[Varie lingue\]](#), tra cui AR, EN, ES, IT, FR, PT, RU, ZH semplificato]

Interoperabilità:



- Allineamento Concettuale Punto Dati
 - Indicatori di performance per lo sviluppo sostenibile 2022 (Istituto di ricerca delle Nazioni Unite per lo sviluppo sociale) II.B.4 Gap salariale
 - Benchmark sui diritti umani delle imprese 2025-2026 (World Benchmarking Alliance) F02
- Equivalenza Punto Dati
 - Fornitore di servizi riconosciuto (Fondazione per il salario di sussistenza nel Regno Unito)

HR4.11 L'azienda ha un piano per affrontare il tema del salario di sussistenza, del reddito di sussistenza o della contrattazione collettiva nella sua catena di fornitura.

Fattori di traccia*:

Dimensione	Settore	Industria
XX Grande	Wholesale/Retail	All
XX Grande	Service with Significant Environmental Footprint	All
XX Grande	Agriculture/Growers	All
XX Grande	Manufacturing	All
X Grande	Wholesale/Retail	All
X Grande	Service with Significant Environmental Footprint	All
X Grande	Manufacturing	All
X Grande	Agriculture/Growers	All
Grande	Wholesale/Retail	All
Grande	Service with Significant Environmental Footprint	All
Grande	Manufacturing	All
Grande	Agriculture/Growers	All
Medio	Wholesale/Retail	All
Medio	Service with Significant Environmental Footprint	All
Medio	Manufacturing	All
Medio	Agriculture/Growers	All

Piccolo	None	None
Micro	None	None
Azienda senza lavoratori	None	None

ID*:	Anno*	Sono ammissibili ai meccanismi di equità?	Testo del sottorequisito*:
HR4.11	Anno 3 / Anno 5	Medium / Large / X Large / XX Large	L'azienda ha un piano per affrontare il tema del salario di sussistenza, del reddito di sussistenza o della contrattazione collettiva nella sua catena di fornitura.

Criteri di conformità:

4.11.1 Il piano dell'azienda riguarda uno o più dei seguenti aspetti:

- a) salario di sussistenza
- b) reddito di sussistenza
- c) contrattazione collettiva

4.11.2 Il piano dell'azienda comprende, come minimo:

- a) una panoramica dei divari noti e sconosciuti in termini di salario o di reddito di sussistenza
- b) una panoramica dell'area prioritaria
- c) gli obiettivi per i prossimi tre anni
- d) l'impegno con gli stakeholder, compresi i fornitori.

4.11.3 Il piano è stato rivisto o aggiornato negli ultimi dodici mesi.

4.11.4 Il piano è approvato dall'executive team o dal massimo organo decisionale dell'azienda.

4.11.5 L'azienda ha condiviso pubblicamente un aggiornamento.

4.11.6 L'aggiornamento pubblico include, come minimo:

- a) le azioni intraprese dall'azienda nelle aree prioritarie
- b) risultati e sfide.

Intento:

Aumentare la visibilità dei potenziali divari in termini di salario e reddito di sussistenza nella catena di fornitura dell'azienda.

Chiarire i criteri di conformità:

[4.11.1] Il piano aziendale può fare riferimento alla "libertà di associazione" o al "dialogo sociale" invece che alla "contrattazione collettiva".

[4.11.2 b] L'azienda può identificare le sue "aree prioritarie" per Paese, fornitore, materiale o gruppo di prodotti.

Applicazione dei criteri alle società controllate con certificazione indipendente:

- Il piano è incorporato, come minimo, al livello più alto dell'azienda. Se l'azienda fa riferimento a un piano appartenente a una controllante fuori dal perimetro di applicazione, è tenuta a documentare le informazioni riguardo l'attuazione, l'applicazione e i meccanismi di responsabilità a sostegno del piano.
- I riferimenti al massimo organo decisionale o all'executive team alludono a quelli che rientrano nell'ambito di certificazione dell'azienda. Ciò significa che l'approvazione da parte di un gruppo controllante fuori dal perimetro di applicazione non soddisfa il sottorequisito, a meno che l'azienda non disponga di un'ulteriore approvazione da parte del massimo organo decisionale o dell'executive team nel proprio ambito di certificazione.

Ulteriori indicazioni:

- L'azienda può raccogliere informazioni su salari e redditi nei seguenti modi:
 - Approccio degli stakeholder: l'azienda si rivolge a stakeholder esperti, come le organizzazioni della società civile o i sindacati, in merito alle questioni relative a salari e redditi.
 - Approccio dei fornitori: l'azienda si rivolge ai suoi fornitori dei loro livelli di salario e di reddito.
 - Approccio sindacale: l'azienda consulta un sindacato che rappresenta i lavoratori per avere un feedback sui salari.
 - Approccio della povertà del Paese: l'azienda effettua ricerche sui livelli di povertà e di povertà lavorativa nei Paesi da cui si rifornisce.
 - Approccio del salario minimo: l'azienda mappa i Paesi da cui si rifornisce e identifica i luoghi in cui i lavoratori svolgono mansioni poco qualificate (percependo, nella maggior parte dei casi, il salario minimo). Identifica anche i salari minimi e le stime del salario di sussistenza. Sulla base di queste informazioni, l'azienda traccia una mappa dei Paesi che presentano i maggiori divari tra il salario minimo e la stima del salario di sussistenza. Si noti che questo approccio non è adatto all'analisi dei divari di reddito.
 - Approccio peer: l'azienda consulta altre aziende con catene di fornitura simili che hanno effettuato questa analisi.
 - Approccio di misurazione: l'azienda, il fornitore o una terza parte misura l'effettivo salario di sussistenza o il divario di reddito di sussistenza.

- Approccio degli stakeholder interessati: l'azienda, il fornitore o una terza parte chiede ai lavoratori o ai piccoli proprietari un feedback sul loro salario o reddito.
- Mentre un salario di sussistenza è quello percepito da un lavoratore, il reddito di sussistenza è la remunerazione ricevuta da un lavoratore autonomo, come un piccolo agricoltore o un minatore artigianale. Le stime del salario di sussistenza possono essere applicate alla maggior parte dei lavori, tuttavia la stima del reddito di sussistenza è legata a una materia prima specifica in un luogo specifico (ad esempio, la vaniglia in Madagascar). Questo perché i calcoli del reddito di sussistenza coinvolgono elementi specifici per la produzione di una materia prima, come le dimensioni del terreno e la resa prevista. Per "prezzo di riferimento del reddito di sussistenza" si intende il prezzo delle materie prime che tiene conto del reddito di sussistenza del fornitore.

Raccomandazioni:

- Utilizzare le stime del salario di sussistenza approvate dal B Lab (vedi elenco sotto)

Stime del salario di sussistenza approvate da B Lab

- Luoghi non elencati di seguito
 - Primario: [Coalizione mondiale per il salario di sussistenza](#)
 - Secondario
 - [Indicatore di salario](#) - Utilizzare "famiglia tipo" e "limite inferiore".
 - Rete dei salari equi (luoghi ricercabili tramite [Strumento di identificazione del salario di sussistenza IDH](#)) - Utilizzare la stima corretta per "FR" (tasso di fertilità) e "IE" (percettori di reddito).
- Aotearoa Nuova Zelanda
 - Primario: [Movimento per il salario di sussistenza Aotearoa Nuova Zelanda](#)
 - Secondario
 - [Indicatore dei salari](#) - Utilizzare "famiglia tipo" e "limite inferiore".
 - Rete del salario equo (luoghi ricercabili tramite [Strumento di identificazione del salario di sussistenza IDH](#)) - Utilizzare la stima corretta per "FR" (tasso di fertilità) e "IE" (percettori di reddito).
- Africa - vari luoghi

- Primario
 - [Coalizione mondiale per il salario di sussistenza](#)
 - [NewForesight](#) - Utilizzare il dato del "salario lordo di sussistenza" basato su una "famiglia tipo" e ipotizzando più salariati.
- Secondario
 - [Indicatore dei salari](#) - Utilizzare "famiglia tipo" e "limite inferiore".
 - Rete dei salari equi (luoghi ricercabili tramite [Strumento di identificazione del salario di sussistenza IDH](#)) - Utilizzare la stima corretta per "FR" (tasso di fertilità) e "IE" (percettori di reddito).
- Canada - Alberta
 - Primario: [Rete dei salari di sussistenza Alberta](#)
 - Secondario
 - [Indicatore di salario](#) - Utilizzare "famiglia tipo" e "limite inferiore".
 - Rete dei salari equi (luoghi ricercabili tramite [Strumento di identificazione del salario di sussistenza IDH](#)) - Utilizzare la stima corretta per "FR" (tasso di fertilità) e "IE" (percettori di reddito).
- Canada - Columbia Britannica
 - Primario: [Salario di sussistenza per le famiglie BC](#)
 - Secondario
 - [Indicatore di salario](#) - Utilizzare "famiglia tipo" e "limite inferiore".
 - Rete di salari equi (luoghi ricercabili tramite [Strumento di identificazione del salario di sussistenza IDH](#)) - Utilizzare la stima corretta per "FR" (tasso di fertilità) e "IE" (percettori di reddito).
- Canada - Ontario
 - Primario: [Rete dei salari di sussistenza dell'Ontario](#)
 - Secondario
 - [Indicatore di salario](#) - Utilizzare "famiglia tipo" e "limite inferiore".

- Rete dei salari equi (luoghi ricercabili tramite [Strumento di identificazione del salario di sussistenza IDH](#)) - Utilizzare la stima corretta per "FR" (tasso di fertilità) e "IE" (percettori di reddito).
- Canada - Manitoba
 - Primario: [Centro canadese per le alternative politiche](#)
 - Secondario
 - [Indicatore dei salari](#) - Utilizzare "famiglia tipo" e "limite inferiore".
 - Rete dei salari equi (luoghi ricercabili tramite [Strumento di identificazione del salario di sussistenza IDH](#)) - Utilizzare la stima corretta per "FR" (tasso di fertilità) e "IE" (percettori di reddito).
- Canada - Terranova e Labrador
 - Primario: [Centro canadese per le alternative politiche](#)
 - Secondario
 - [Indicatore dei salari](#) - Utilizzare "famiglia tipo" e "limite inferiore".
 - Rete dei salari equi (luoghi ricercabili tramite [Strumento di identificazione del salario di sussistenza IDH](#)) - Utilizzare la stima corretta per "FR" (tasso di fertilità) e "IE" (percettori di reddito).
- Canada - Nuova Scozia
 - Primario: [Centro canadese per le alternative politiche](#)
 - Secondario
 - [Indicatore dei salari](#) - Utilizzare "famiglia tipo" e "limite inferiore".
 - Rete dei salari equi (luoghi ricercabili tramite [Strumento di identificazione del salario di sussistenza IDH](#)) - Utilizzare la stima corretta per "FR" (tasso di fertilità) e "IE" (percettori di reddito).
- Canada - Nuovo Brunswick
 - Primario: [Consiglio per lo sviluppo umano](#)
 - Secondario

- [Indicatore dei salari](#) - Utilizzare "famiglia tipo" e "limite inferiore".
- Rete dei salari equi (luoghi ricercabili tramite [Strumento di identificazione del salario di sussistenza IDH](#)) - Utilizzare la stima corretta per "FR" (tasso di fertilità) e "IE" (percettori di reddito).
- Canada - Québec
 - Primario: [Institut de recherche et d'informations socio-économiques \(IRIS\)](#) - Utilizzare "ménage composé de deux adultes et deux enfants".
 - Secondario
 - [Indicatore di salario](#) - Utilizzare "famiglia tipo" e "limite inferiore".
 - Rete dei salari equi (luoghi ricercabili tramite [Strumento di identificazione del salario di sussistenza IDH](#)) - Utilizzare la stima corretta per "FR" (tasso di fertilità) e "IE" (percettori di reddito).
- Hong Kong
 - Primario: [Oxfam Hong Kong](#)
 - Secondario
 - [Indicatore dei salari](#) - Utilizzare "famiglia tipo" e "limite inferiore".
 - Rete dei salari equi (luoghi ricercabili tramite [Strumento di identificazione del salario di sussistenza IDH](#)) - Utilizzare la stima corretta per "FR" (tasso di fertilità) e "IE" (percettori di reddito).
- Irlanda
 - Primario: [Salario minimo Irlanda](#) - Utilizzare due, tre o quattro bambini e due adulti.
 - Secondario
 - [Indicatore di salario](#) - Utilizzare "famiglia tipo" e "limite inferiore".
 - Fair Wage Network (luoghi ricercabili tramite [Strumento di identificazione del salario di sussistenza IDH](#)) - Utilizzare la stima corretta per "FR" (tasso di fertilità) e "IE" (percettori di reddito).
- America Latina - varie località
 - Primario

- [Coalizione mondiale per il salario di sussistenza](#)
- [NewForesight](#) - Utilizzare il dato del "salario lordo di sussistenza" basato su una "famiglia tipo" e ipotizzando più salariati.
- Secondario
 - [Indicatore di salario](#) - Utilizzare "famiglia tipo" e "limite inferiore".
 - Rete dei salari equi (luoghi ricercabili tramite [Strumento di identificazione del salario di sussistenza IDH](#)) - Utilizzare la stima corretta per "FR" (tasso di fertilità) e "IE" (percettori di reddito).
- Spagna - Area metropolitana di Barcellona
 - Primaria: [Area Metropolitana di Barcellona \(AMB\)](#) - Utilizzare "Parella amb 2 o més fills/es".
 - Secondario
 - [Indicatore dei salari](#) - Utilizzare "famiglia tipo" e "limite inferiore".
 - Rete dei salari equi (luoghi ricercabili tramite [Strumento di identificazione del salario di sussistenza IDH](#)) - Utilizzare la stima corretta per "FR" (tasso di fertilità) e "IE" (percettori di reddito).
- Singapore
 - Primario: [MIS Singapore](#)
 - Secondario
 - [Indicatore dei salari](#) - Utilizzare "famiglia tipo" e "limite inferiore".
 - Rete dei salari equi (luoghi ricercabili tramite [Strumento di identificazione del salario di sussistenza IDH](#)) - Utilizzare la stima corretta per "FR" (tasso di fertilità) e "IE" (percettori di reddito).
- Corea del Sud - Gyeonggi
 - Primario: [Governo della provincia di Gyeonggi](#)
 - Secondario
 - [Indicatore dei salari](#) - Utilizzare "famiglia tipo" e "limite inferiore".

- Rete dei salari equi (luoghi ricercabili tramite [Strumento di identificazione del salario di sussistenza IDH](#)) - Utilizzare la stima corretta per "FR" (tasso di fertilità) e "IE" (percettori di reddito).
- Corea del Sud - Seoul
 - Primario: [Consiglio metropolitano di Seoul](#)
 - Secondario
 - [Indicatore dei salari](#) - Utilizzare "famiglia tipo" e "limite inferiore".
 - Rete dei salari equi (luoghi ricercabili tramite [Strumento di identificazione del salario di sussistenza IDH](#)) - Utilizzare la stima corretta per "FR" (tasso di fertilità) e "IE" (percettori di reddito).
- Regno Unito
 - Primario: [Fondazione Salario di sussistenza](#)
 - Secondario
 - [Indicatore di salario](#) - Utilizzare "famiglia tipo" e "limite inferiore".
 - Rete dei salari equi (luoghi ricercabili tramite [Strumento di identificazione del salario di sussistenza IDH](#)) - Utilizzare la stima corretta per "FR" (tasso di fertilità) e "IE" (percettori di reddito).
- Stati Uniti
 - Primario
 - [Salario di sussistenza per gli Stati Uniti](#) - Utilizzare "Salario di sussistenza mensile (contea con il costo più basso nella zona di pendolarismo per la certificazione di livello II)".
 - [Calcolatore del salario di sussistenza del MIT](#) - Utilizzare due o tre bambini e "due adulti (entrambi lavorano)" o "due adulti (uno lavora)".
 - Secondario: Rete dei salari equi (luoghi ricercabili tramite [Strumento di identificazione del salario di sussistenza IDH](#)) - Utilizzare la stima corretta per "FR" (tasso di fertilità) e "IE" (percettori di reddito).
- Luoghi non elencati sopra
 - Primario: [Coalizione mondiale per il salario di sussistenza](#)
 - Secondario

- [Indicatore dei salari](#) - Utilizzare "famiglia tipo" e "limite inferiore".
- Rete dei salari equi (località ricercabili tramite [Strumento di identificazione del salario di sussistenza IDH](#)) - Utilizzare la stima corretta per "FR" (tasso di fertilità) e "IE" (percettori di reddito).

Risorse per l'implementazione:

Risorse per definire un salario di sussistenza:

- Coalizione mondiale per il salario di sussistenza [\[EN\]](#)
- Metodologia Anker (vedi capitolo 2, sezione 1) [\[EN\]](#)
- Spiegazione visiva del WageIndicator [\[EN\]](#)
- Dichiarazione universale dei diritti umani (articolo 25.1) [\[AR\]](#) [\[EN\]](#) [\[ES\]](#) [\[FR\]](#) [\[RU\]](#) [\[semplificato ZH\]](#)
- Patto internazionale sui diritti economici, sociali e culturali (Articolo 7.a.ii) [\[AR\]](#) [\[EN\]](#) [\[ES\]](#) [\[FR\]](#) [\[RU\]](#) [\[ZH semplificato\]](#)
- Relazione della riunione di esperti sulle politiche salariali, compresi i salari di sussistenza (Organizzazione Internazionale del Lavoro) Conclusione 5 [\[DE\]](#) [\[EN\]](#) [\[ES\]](#) [\[FR\]](#) [\[RU\]](#) [\[ZH semplificato\]](#)

Risorse per il calcolo dei salari totali:

- Metodologia Anker (vedi capitolo 15) [\[EN\]](#)
- Matrice dei salari (IDH) [\[EN\]](#)

Risorse per l'attuazione del salario di sussistenza nella catena di fornitura:

- Strumento di analisi del salario di sussistenza (UN Global Compact) [\[EN\]](#)
- Align: Strumento di orientamento sui salari e sul reddito di sussistenza (Fairfood) [\[EN\]](#)
- Playbook sul salario di sussistenza per le catene di fornitura del settore dei beni di consumo a rapida rotazione (AIM-PROGRESS) [\[EN\]](#)
- [Guida all'azione sul salario di sussistenza](#) (IDH) [\[EN\]](#) [\[ES\]](#)
- Esempi di case study sul salario di sussistenza (IDH) [\[EN\]](#)

- Scheda di riferimento sul salario di sussistenza. Raggiungere l'ambizione del salario di sussistenza: scheda di riferimento e guida all'attuazione (UN Global Compact) [\[EN\]](#) [\[ES\]](#)
- GIZ Strumento di calcolo del salario di sussistenza [\[DE\]](#) [\[EN\]](#)
- Manuale sulla due diligence per consentire redditi e salari di sussistenza nelle filiere dell'agricoltura, dell'abbigliamento e delle calzature (OCSE) [\[EN\]](#)

Risorse per l'attuazione del reddito di sussistenza nella catena di fornitura:

- Align: Strumento di orientamento sui salari e i redditi viventi (Fairfood) [\[EN\]](#)
- [Guida all'azione sul salario di sussistenza](#) (IDH) [\[EN\]](#) [\[ES\]](#)
- Esempi di case study sul salario di sussistenza (IDH) [\[EN\]](#)
- Prezzi di riferimento del reddito di sussistenza del commercio equo e solidale [\[EN\]](#)
- Passi guida verso il reddito di sussistenza nella catena di fornitura: come integrare il reddito di sussistenza nelle attività della tua azienda (The Living Income Community of Practice) [\[EN\]](#)
- Stimatore dei prezzi di riferimento per il reddito da lavoro GIZ [\[DE\]](#) [\[EN\]](#)
- Stimatore del divario del reddito di sussistenza GIZ [\[DE\]](#) [\[EN\]](#)
- Manuale sulla due diligence per consentire redditi e salari di sussistenza nelle filiere dell'agricoltura, dell'abbigliamento e delle calzature (OCSE) [\[EN\]](#)

Risorse per convertire i divari salariali o reddito di sussistenza in variazioni di prezzo:

- Guida al salario di sussistenza (Fairphone) [\[EN\]](#)
- Calcolatore degli investimenti (Fairphone) [\[EN\]](#)
- Modello legale (Fairphone) [\[EN\]](#)
- Metodologia di calcolo del costo del lavoro (Fair Wear) [\[EN\]](#)
- Applicazione del prezzo equo (Fair Wear) [\[EN\]](#)
- Principi per la determinazione dei prezzi effettivi (True Price) [\[EN\]](#)

Iniziative associative mondiali che si occupano del salario di sussistenza:

- ACT [\[EN\]](#)
- AIM-Progress [\[EN\]](#)
- Associazione per il lavoro equo e solidale [\[EN\]](#)
- IDH [\[EN\]](#)
- Coalizione mondiale per il salario di sussistenza [\[EN\]](#)
- Patto globale delle Nazioni Unite [\[EN\]](#)
- Mappa dei salari [\[EN\]](#)

Altre risorse:

- Playbook sul salario di sussistenza (AIM-Progress) [\[EN\]](#)
- FAQ di WageIndicator [\[EN\]](#)
- L'Organizzazione Internazionale del Lavoro e il Salario di sussistenza: Una prospettiva storica (ILO) [\[EN\]](#)
- Il caso del salario di sussistenza (Business Fights Poverty) [\[EN\]](#)
- Obiettivo 2 Forward Faster del salario di sussistenza (UN Global Compact) [\[Varie lingue\]](#), tra cui AR, EN, ES, IT, FR, PT, RU, ZH semplificato]

Interoperabilità:

- Allineamento Concettuale Punto Dati
 - Indicatori di performance per lo sviluppo sostenibile 2022 (Istituto di ricerca delle Nazioni Unite per lo sviluppo sociale) II.B.4 Divario del salario di sussistenza
 - Benchmark sui diritti umani delle imprese 2025-2026 (World Benchmarking Alliance) F02, F08
- Equivalenza Punto Dati
- [Nessuno]