



Politica dei diritti umani e aziende svizzere: a che punto siamo?

Sintesi dello studio condotto su 200 aziende

Un'economia mondiale presuppone delle regole internazionali che garantiscano il rispetto dei diritti umani da parte di tutti e nei riguardi di tutti. Il Consiglio dei diritti umani delle Nazioni Unite ha formulato delle Linee guida riguardanti le aziende e i diritti umani. Governi, associazioni economiche, rappresentanti sindacali e organizzazioni non governative hanno partecipato a questo processo. Dall'adozione di queste Linee guida nel 2011, il Consiglio federale ha riaffermato a più riprese la loro importanza per la Svizzera: devono diventare la pietra angolare delle politiche messe in atto dalle aziende in materia di rispetto dei diritti umani.

In uno studio *Pane per tutti e Sacrificio Quaresimale* analizzano quante aziende dispongono oggi di una politica dei diritti umani che si applica anche alle loro filiali e ai fornitori. In un primo tempo è stata fatta un'analisi quantitativa che ha preso in considerazione le 200 aziende svizzere con la più alta cifra d'affari (dati del 2014), in particolare 100 aziende quotate in borsa e 100 aziende non quotate in borsa. In un secondo momento è stata compiuta un'analisi qualitativa delle politiche riguardanti i diritti umani delle 14 aziende che hanno la loro sede principale in Svizzera e che fanno riferimento alle Linee guida dell'ONU. In particolare, è stato messo sotto la lente il modo in cui esse mettono in pratica il loro dovere di dovuta diligenza per quanto riguarda i diritti umani.

Poche aziende prendono sul serio le Linee guida dell'ONU

I risultati quantitativi dello studio sono preoccupanti:

- 61,5% delle 200 aziende analizzate non comunica nessuna informazione a riguardo della politica dei diritti umani. Non menziona il dovere di dovuta diligenza previsto dalle Linee guida dell'ONU, e nemmeno l'esistenza di un eventuale codice di condotta che obbligherebbe le filiali e i fornitori a conformarsi alle norme in materia di diritti umani.
- 27,5% di esse pubblica un codice di condotta che si applica all'azienda stessa e ai suoi principali fornitori.
- 11% (22) delle aziende fa riferimento alle Linee guida dell'ONU.
- Delle 22 aziende che dispongono di una politica dei diritti umani facente riferimento alle Linee guida dell'ONU, 8 sono delle filiali di gruppi esteri, mentre 14 sono delle società che hanno la loro sede principale o amministrativa in Svizzera.
- Le aziende quotate in borsa sembrano avere un comportamento più diligente rispetto alle loro omologhe non quotate in borsa: 19 delle 22 società con una politica dei diritti umani facente riferimento alle Linee guida dell'ONU sono quotate in borsa.
- La maggioranza delle aziende che riconoscono le Linee guida dell'ONU e le mettono, almeno in parte, in pratica sono state confrontate, negli ultimi anni, alla pressione dell'opinione pubblica. Sono state accusate di essere all'origine di violazione dei diritti umani o di gravi casi d'inquinamento dell'ambiente.



Malgrado gli approcci positivi resta ancora molto da fare

L'analisi qualitativa complementare ha dato questi risultati:

- La maggioranza delle aziende ha assunto degli specialisti dei diritti umani e hanno una commissione nel consiglio d'amministrazione che discute più o meno regolarmente su questi temi.
- In generale, sono implementate delle formazioni indirizzate alla direzione, così come pure ai collaboratori, sotto forme diverse in materia di diritti umani.
- I rischi legati al rispetto dei diritti umani occupano, nella gerarchia delle politiche interne alle aziende, un posto meno elevato rispetto al dovere di dovuta diligenza relativo al riciclaggio di denaro, alla corruzione o alle questioni legate alla concorrenza.
- Nessuna impresa integra il rispetto dei diritti umani negli obiettivi annuali dichiarati. I premi e i bonus di fine anno non dipendono infatti dal rispetto di questo dovere di dovuta diligenza.
- Solo cinque aziende fanno appello a un istituto di ricerca indipendente o a un'organizzazione non governativa per formulare le loro politiche dei diritti umani, oppure per controllare la loro messa in pratica.
- Nove aziende hanno iniziato a realizzare delle valutazioni d'impatto sui diritti umani delle loro attività in un dato paese o in certi progetti specifici (Human Rights Impact Assessment). Gli approcci e la qualità delle valutazioni d'impatto sono però molto variabili. Raramente vengono pubblicati i risultati in esteso e in maniera esplicita.
- La comunicazione delle aziende sulla loro politica dei diritti umani rimane insufficiente e poco trasparente. Generalmente i rapporti rendono conto delle procedure messe in essere, ma raramente sono indicati gli impatti concreti sui diritti umani e i risultati registrati.

L'analisi qualitativa mostra, fra le aziende che hanno iniziato a mettere in pratica le Linee guida dell'ONU, l'emergere di pratiche innovative che sono, in alcuni casi, ben documentate. Tuttavia, in molte aziende, le informazioni rimangono lacunose e difficilmente comparabili tra di loro. Contrariamente a ciò che è richiesto espressamente nelle Linee guida, le informazioni che comunicano queste aziende permettono solo raramente di verificare l'efficacia delle misure prese e dunque se esse rispondono al dovere di dovuta diligenza. Un esempio mostra che è possibile essere più trasparenti: l'azienda in questione ha comunicato i principali elementi delle sue valutazioni d'impatto, indicando nei dettagli degli esempi concreti relativi al rispetto dei diritti umani e le soluzioni messe in pratica per rimediare.

Conclusione: imporre un quadro giuridicamente vincolante alle aziende è indispensabile, perché le misure a carattere volontario in materia di diritti umani non sono sufficienti.

Lo studio di *Pane per tutti* e di *Sacrificio Quaresimale* approda a tre conclusioni:

- Fino ad oggi, solo alcune aziende si sono conformate alle Linee guida dell'ONU nelle loro politiche dei diritti umani. In altri casi, esse riprendono solo parzialmente le norme internazionali o sono solo allo stadio di progetto pilota.
- Sono necessarie delle leggi e dei regolamenti validi per tutte le aziende: è questo l'unico modo per assicurarsi che tutte le aziende, senza eccezioni, si assumano il loro dovere di dovuta diligenza, anche nelle loro filiali e nell'insieme della catena di produzione.
- Un dovere di dovuta diligenza giuridicamente vincolante come quello previsto dall'iniziativa per multinazionali responsabili permetterebbe d'evitare una concorrenza sleale nei confronti delle imprese che s'impegnano a rispettare i diritti umani.