

Implementare la Due Diligence ambientale e dei diritti umani (HREDD)

Guida per i trader certificati Fairtrade



QUESTA GUIDA CHIARISCE IN CHE MODO L'HREDD È STATA RECEPITA NELLO STANDARD FAIRTRADE PER I TRADER. IN PARTICOLARE, QUESTA GUIDA È DESTINATA ALLE AZIENDE CHE ACQUISTANO DIRETTAMENTE DALLE ORGANIZZAZIONI DEI PRODUTTORI.

Fairtrade lavora con oltre 4100 aziende commerciali e di trasformazione in tutto il mondo. L'obiettivo di questa guida – che fa parte di una serie di guide di Fairtrade sull'HREDD per i diversi attori della filiera – è fornire un supporto pratico a trader e trasformatori per comprendere, adottare e sviluppare collaborazioni nell'ambito dell'HREDD.

La versione 2.0 del Fairtrade Trader Standard è stata pubblicata il 16 aprile 2024 e include i requisiti HREDD applicabili a tutti i trader e trasformatori.

Ci sono ancora poche guide su come le piccole e medie imprese possono implementare la Due Diligence sui Diritti Umani ed Ambientali. **La nostra guida è uno strumento pratico per quelli che lo Standard chiama First Buyers (primi acquirenti) e che sono all'inizio del loro percorso**

HREDD, con particolare attenzione alle PMI

I First Buyers svolgono un ruolo particolare nelle filiere: sono in contatto diretto con le organizzazioni dei produttori Fairtrade e hanno la responsabilità di sostenere l'approccio HREDD dei loro fornitori.

Per ulteriori informazioni contattare: commerciale@fairtrade.it

Questa guida è disponibile online all'indirizzo: www.fairtrade.net/it-it/materiali.html

Seconda edizione, dicembre 2024

AUTORI: Irene Pietropaoli, Katerina Hnitidou, Sandra Adler / Enact Sustainable Strategies AB e Dr. Tytti Nahi, Meri Hyske-Fischer e Anniina Urvas / Fairtrade Centre of Excellence on HREDD.

TRADUZIONE a cura di Fairtrade Italia

CON IL CONTRIBUTO DI: Ute Baoum, Monika Berresheim, Daniel Crampton, Sonia Dominica, Keli Patricia Durán Lobos, Melanie Dürr, Wilbert Flinterman, Oksana Forkutsa, Konstantina Geroulakou, Alien Huizing, Lara Hutt, Simone Hutter, Yanick Lhommel, Guzai Matniyazova, Thomas Mukhebi, Monique Peters-Jong, Aída Portillo, Marike Runneboom de Peña, Martin Schüller, Anneke Theunissen, Xiomara J. Paredes, Marcela Peixoto Batista,

Juan Pablo Solis, Muriel Tombrink, María Trinidad, Koen van Troos, Jon Walker, Henry Wera, Johannes Wolpert.

Desideriamo ringraziare le seguenti organizzazioni di trader per i loro preziosi contributi sulle best practice HREDD: Illovo Sugar Company (Malawi), Racafe & CIA S.C.A (Colombia), Tradin Organic Agriculture B.V. (Paesi Bassi).



La versione originale in inglese di questa pubblicazione è stata realizzata con il sostegno finanziario dell'Unione Europea. I suoi contenuti sono di esclusiva responsabilità di Fairtrade International e non riflettono necessariamente le opinioni dell'Unione Europea. La traduzione è a cura di Fairtrade Italia.



Ulkoministeriö
Utrikesministeriet

Introduzione

Le filiere globali sono caratterizzate da molteplici sfide ambientali e sociali, come la deforestazione, l'inquinamento delle acque, la discriminazione di genere e i salari e redditi bassi. Questi problemi non possono essere risolti dall'oggi al domani. Tutte le aziende, a qualsiasi punto della filiera agiscano, hanno la responsabilità di cooperare per affrontare queste sfide.



PER RENDERE PIÙ EQUE LE FILIERE,
TUTTE LE AZIENDE SONO TENUTE
A IMPLEMENTARE L'HREDD E A
COLLABORARE TRA LORO.

Per rendere le filiere più eque, le aziende sono tenute a condurre una due diligence sui diritti umani e ambientali (HREDD). **In sostanza, l'HREDD è un processo che identifica e affronta i rischi e i danni alle persone e all'ambiente.**

Fairtrade si impegna a sostenere gli attori delle filiere nel loro percorso HREDD. Anche se i principi generali dell'HREDD si applicano a tutti gli operatori, ci sono differenze nel modo in cui le aziende devono implementarli, a seconda, ad esempio, delle loro dimensioni e del loro ruolo nella catena di approvvigionamento.

Ci auguriamo che troviate questa guida pratica e di facile lettura! **Questa guida è applicabile a tutti i trader Fairtrade, ma è rivolta in particolare alle piccole e medie imprese che acquistano direttamente dalle organizzazioni dei produttori e sono all'inizio del loro percorso HREDD.**

Indice dei contenuti

Introduzione	3
Cos'è la due diligence ambientale e dei diritti umani?	4
Fase 1: Impegnarsi	7
Fase 2: Identificare	11
Valutazione del rischio	12
Meccanismo di reclamo (<i>grievance</i>)	16
Fase 3: Affrontare e rimediare	19
Politiche	19
Piano d'azione	21
Come prevenire e mitigare	22
Rimedio	25
Fase 4: Monitorare i progressi	26
Fase 5: Comunicare	28
Terminologia, abbreviazioni e acronimi	29
Allegato 1: Aree di rischio per i diritti umani e l'ambiente	30
Allegato 2: Esempio di Piano d'azione	34
Ulteriori risorse per l'attuazione dell'HREDD	35
Sintesi: Le fasi del processo HREDD	36



Che cos'è la Due Diligence sui Diritti Umani e Ambientali?

La Due Diligence sui Diritti Umani ed Ambientali (HREDD) riguarda la gestione dei rischi e degli impatti negativi che le imprese possono avere sulle persone e sul pianeta. L'obiettivo generale è quello di ridurre gli impatti negativi.

I diritti umani sono i diritti e le libertà fondamentali di ogni essere umano. Sono universali e prescindono da qualsiasi status come sesso, nazionalità, etnia o religione.

L'idea che le imprese abbiano la responsabilità di svolgere una Due Diligence in materia di diritti umani è stata approvata dal Consiglio dei diritti umani delle Nazioni Unite nel 2008. Questa responsabilità è stata chiarita nei Principi guida delle Nazioni Unite su imprese e diritti umani (UNGP) nel 2011.

Da allora, diversi Paesi hanno emanato leggi sulla Due Diligence, per cui alcune o tutte le fasi dell'HREDD sono obbligatorie per le grandi aziende che operano in molti Paesi europei, in Australia e in Canada - e altri Paesi stanno preparando leggi simili. All'interno dell'Unione Europea, l'HREDD è richiesto a tutte le grandi aziende a partire dalla metà del 2027.



HREDD SIGNIFICA GESTIRE I RISCHI E GLI IMPATTI NEGATIVI CHE LE ATTIVITÀ COMMERCIALI POSSONO AVERE SULLE PERSONE E SUL PIANETA.

Il processo HREDD prevede cinque fasi¹. Un'azienda deve:

- 1. Impegnarsi** a rispettare i diritti umani e l'ambiente e a incorporare questo impegno in tutte le sue operazioni.
- 2. Identificare** i principali problemi relativi all'ambiente e ai diritti umani legati alle sue operazioni e alle sue catene del valore.
- 3. Intervenire per affrontare** questi problemi e **porvi rimedio**.
- 4. Tracciare** i progressi.
- 5. Comunicare** queste attività alle parti interessate.

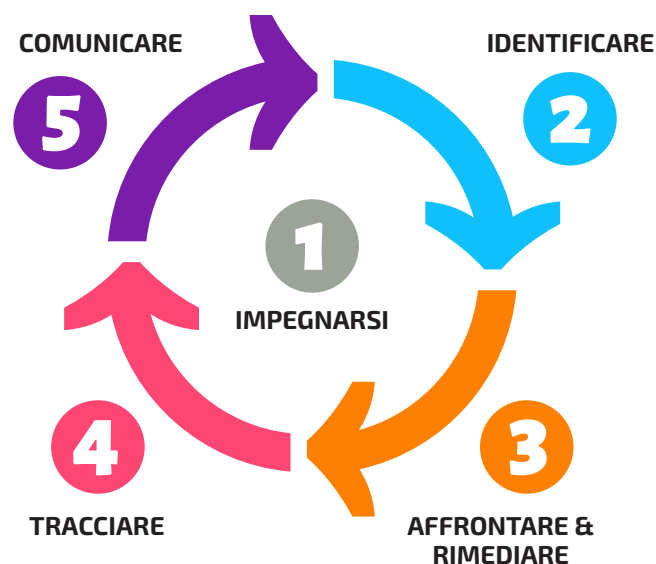
L'HREDD è un processo continuo. In genere, queste fasi si sovrappongono nella loro implementazione.

Tutte le aziende che producono, vendono o acquistano prodotti o servizi devono sviluppare un processo di HREDD. Tutti gli attori della filiera, compresi i piccoli e medi trader, devono fare la loro parte.

Probabilmente la vostra azienda sta già adottando alcune misure di HREDD, anche se non le avete ancora definite "Due Diligence". Per esempio:

- La valutazione dei rischi è legata alla fase 2 dell'HREDD: Identificare.
- Un codice di condotta è legato alla fase 3 dell'HREDD: affrontare e rimediare.
- Anche le misure per migliorare la salute e la sicurezza sul lavoro possono rientrare nella fase 3 dell'HREDD

Fasi del processo di HREDD



¹ Queste cinque fasi si basano sulla Guida alla due diligence dell'OCSE per la condotta responsabile delle imprese. Mentre il quadro OCSE prevede 6 fasi, noi ne mostriamo 5, perché Fairtrade considera il meccanismo di reclamo e il rimedio come parte integrante delle fasi 2 e 3 della due diligence.



Coinvolgimento significativo delle parti interessate

Il coinvolgimento significativo delle parti interessate (stakeholder) è un aspetto centrale della Due Diligence. Aiuta le aziende a capire in che modo le loro attività influiscono sui diversi gruppi di persone, quali misure possono essere efficaci per affrontare e rimediare ai danni e a quali misure già esistenti le aziende possono aderire.



**IL PROCESSO DI HREDD È
PIÙ EFFICACE ED EFFICIENTE
QUANDO VENGONO COINVOLTE
LE PERSONE INTERESSATE DALLE
VOSTRE ATTIVITÀ.**

Ai fini dell'HREDD, il gruppo di stakeholder più importante è costituito dalle persone sui cui diritti le attività delle aziende possono avere un impatto. Questi soggetti (potenzialmente) interessati sono chiamati anche titolari di diritti o *rightsholders*.

Le aziende devono fare del proprio meglio per ascoltare le prospettive dei *rightsholders* e delle parti interessate in ogni fase del processo di Due Diligence.

Nelle filiere agricole, tra i principali stakeholder solitamente sono inclusi fornitori, agricoltori, cooperative di agricoltori, lavoratori, sindacati e comunità che vivono nelle vicinanze delle aree e degli impianti di produzione.

Questo non significa che dobbiate coinvolgere tutti gli stakeholders in una volta sola. Ma potete iniziare con alcuni di essi e ampliare gradualmente le categorie di interlocutori coinvolte.

Il coinvolgimento è significativo se si basa su una comunicazione aperta, bidirezionale e sulla fiducia. Dovrebbe inoltre essere continuo, non una tantum, e le opinioni degli stakeholder dovrebbero influenzare le decisioni dell'azienda.

Per ulteriori informazioni sui requisiti di Fairtrade relativi al coinvolgimento degli stakeholder, si veda pagina 27

Il ruolo dei First Buyers

Le aziende che acquistano direttamente da cooperative di agricoltori, piantagioni o altre organizzazioni di produttori hanno un ruolo particolare nelle filiere:

- 1. Flusso delle informazioni:** I first buyers hanno un ruolo unico nel trasmettere le priorità, le esigenze e le aspettative dei produttori ai partner commerciali a valle della filiera, e viceversa le aspettative e le realtà del mercato ai produttori.
- 2. Facilitare la collaborazione:** I first buyers si trovano in una posizione privilegiata per conoscere e sostenere le iniziative locali che riguardano i diritti umani e ambientali all'inizio delle filiere globali, e per informare su di esse gli attori a valle. Il sostegno e la facilitazione sono preziosi perché i rischi di violazione dei diritti umani e ambientali hanno spesso origine nella povertà, nella disuguaglianza e in altre questioni sistemiche che i produttori primari non possono affrontare da soli.



**I TRADER HANNO LA RESPONSABILITÀ
DI SOSTENERE IL LAVORO DEI LORO
FORNITORI IN MATERIA DI DIRITTI
UMANI E AMBIENTE.**

- 3. Responsabilità condivisa:** Tutte le imprese hanno la responsabilità di partecipare alla riparazione dei danni a cui hanno contribuito, ad esempio pagando prezzi troppo bassi. Questo è il 22° dei Principi guida delle Nazioni Unite su imprese e diritti umani. Pertanto, i trader hanno spesso la responsabilità di co-investire nel lavoro dei loro fornitori in materia di diritti umani e ambiente.



Perché i trader dovrebbero implementare l'HREDD?

- **Promuovere il benessere.** L'HREDD mira a promuovere il benessere dei vostri dipendenti, dei partner commerciali e delle comunità locali. Questo approccio favorisce la soddisfazione dei dipendenti e la stabilità delle relazioni commerciali, e riduce il rischio di critiche o conflitti con le comunità locali e gli attori della società civile.
- **Migliori relazioni con i dipendenti e gli stakeholder.** Quando implementate l'HREDD, compreso il dialogo con i vostri dipendenti, è più facile individuare risposte pertinenti e fattibili alle aspettative dei vostri stakeholder. Questo favorisce la fiducia e l'impegno da parte dei dipendenti.
- **Opportunità di stabilire le priorità.** La due diligence orienta il vostro lavoro sulla sostenibilità offrendo un metodo generalmente accettato per definire le priorità. In questo modo, potete concentrarvi prima sui problemi più gravi e affrontare gli altri in un secondo momento.
- **Accesso al mercato.** La grande distribuzione, i brand e i trasformatori hanno sempre più bisogno di informazioni sulle misure di due diligence e sui risultati ottenuti dai loro fornitori. Per rispettare le leggi HREDD, devono conoscere e ridurre i rischi che riguardano l'ambiente e i diritti umani nelle loro catene di fornitura.
- **Ottenere il sostegno dei clienti.** Una volta identificati i problemi più gravi in materia di diritti umani e ambientali nelle vostre operazioni e catene di fornitura, i vostri clienti dovrebbero sostenervi nelle azioni di rimedio. Le linee guida internazionali sulla due diligence sono molto chiare: l'HREDD si basa sulla collaborazione.
- **Mantenere la certificazione Fairtrade.** Fairtrade ha incluso i nuovi requisiti HREDD nel Trader Standard

pubblicato nell'aprile 2024. Ciò consente ad acquirenti, governi e consumatori di continuare a riconoscere Fairtrade come un marchio che si distingue per buone pratiche.



**CONOSCERE I PROPRI RISCHI
PERMETTE DI AFFRONTARLI PRIMA
CHE DIVENTINO PIÙ GRANDI E
AUMENTA LA CREDIBILITÀ TRA I
PARTNER COMMERCIALI E GLI ALTRI
STAKEHOLDER..**

Come iniziare, in pratica

- Sviluppate il processo HREDD passo dopo passo: iniziate in modo semplice e rafforzate il processo nel corso degli anni.
- Iniziate dai processi e dalle attività che avete già. Scoprite dove sono le lacune e pianificate i miglioramenti.
- Siate concreti: un piano che non viene attuato non è utile né all'azienda né alle persone coinvolte.

Le normative dell'Unione Europea

L'Unione Europea è in prima linea nel rendere obbligatoria l'HREDD. Le relative leggi dell'UE includono:

- La **Direttiva sulla rendicontazione di sostenibilità delle imprese** (CSRD, applicabile dal gennaio 2024) richiede alle imprese una rendicontazione dettagliata sui temi ambientali, sociali e di governance.
- Il **Regolamento sulla deforestazione** (EUDR, dicembre 2025) prevede la due diligence sulla deforestazione da parte dei trader di specifici prodotti tra cui caffè, cacao, soia e legno.
- La **Direttiva sulla due diligence di sostenibilità delle imprese** (CSDDD, estate 2027) chiede alle grandi aziende di attuare una due diligence basata sui rischi e di richiedere lo stesso ai loro fornitori.
- Il **Regolamento sul lavoro forzato** (FLR, estate 2027) richiede una due diligence apposita, allo scopo di tenere fuori dal mercato dell'UE i prodotti realizzati con il lavoro forzato.



Fase 1

Impegnarsi

Il primo passo del processo HREDD consiste nell'impegnare pubblicamente la propria azienda a rispettare i diritti umani e l'ambiente e a condurre una due diligence.

Un impegno scritto chiarisce i vostri obiettivi e guida il lavoro futuro. Questo impegno deve essere realistico. Inoltre, è opportuno rivedere le altre politiche e i processi aziendali, eliminando eventuali incoerenze.

Per fare questo è necessario:

- Sensibilizzare la direzione e il personale;
- Redigere e firmare un impegno;
- Assegnare le responsabilità;
- Far conoscere l'impegno;
- Allineare le altre politiche e i processi.



IL VOSTRO IMPEGNO NON DEVE ESSERE LUNGO O COMPLICATO, MA DEVE INFLUENZARE IL MODO IN CUI GESTITE LA VOSTRA ATTIVITÀ.

Sensibilizzare la direzione e il personale

Il sostegno fin dall'inizio dell'alta direzione o della proprietà è importante per il lavoro sulla HREDD. Anche i manager e gli esperti che si occupano di questioni ambientali o sociali hanno bisogno di un orientamento sui diritti umani e sull'HREDD.

Anzitutto, la vostra azienda può organizzare una riunione per discutere quanto esposto nei capitoli precedenti (Introduzione e Cos'è l'HREDD) e l'intera guida. Nelle prossime pagine troverete anche collegamenti ad ulteriori video, strumenti e guide sull'HREDD.

Redigere e firmare un impegno

Il primo impegno non deve essere necessariamente lungo o complicato. Potete aggiornarlo dopo qualche anno e includere ulteriori informazioni su come avete

organizzato il vostro processo di due diligence. A pagina 10 **trovate un esempio di impegno che potete adattare alla vostra azienda.**

Un impegno scritto può essere una dichiarazione a sé stante o parte della dichiarazione sui valori aziendali, della politica di sostenibilità o di una dichiarazione ambientale, sociale e di governance (ESG).

Vi dovete impegnare a:

- **Rispettare tutti i diritti umani riconosciuti a livello internazionale e la sostenibilità ambientale.** Nelle filiere agricole, può essere utile raggruppare i diritti umani in 13 aree, come illustrato a pagina 13. Si tratta dei diritti contenuti nella Dichiarazione internazionale dei diritti umani, nella Dichiarazione dell'ILO sui principi e i diritti fondamentali nel lavoro e nella Risoluzione delle Nazioni Unite (48/13) per il diritto a un ambiente pulito, sano e sostenibile.
- **Effettuare la due diligence.** Se l'azienda si è impegnata ad attuare una delle tre principali linee guida di due diligence - i Principi guida delle Nazioni Unite su imprese e diritti umani (UNGP), le Linee guida dell'OCSE per le imprese multinazionali sulla condotta responsabile delle imprese o il Global Compact delle Nazioni Unite - Fairtrade le riconosce come equivalenti.

Il Fairtrade Trader Standard si aspetta inoltre che riconosciate l'importanza di:

- **Collaborare** con i fornitori e gli stakeholder (potenzialmente) interessati - o *rightsholder*. Il dialogo e la collaborazione sono fondamentali per capire come l'attività commerciale influisca sui diversi gruppi di persone e quali misure possano essere più efficaci per affrontare e rimediare ai danni.
- **Pratiche di acquisto sostenibili.** Per saperne di più sugli acquisti sostenibili si veda pagina 23.
- **Impegnarsi per ottenere redditi e salari dignitosi.** Nelle filiere agricole, redditi e salari dignitosi per i contadini sono i prerequisiti di molti diritti umani e obiettivi ambientali, tra cui un'alimentazione, un'istruzione e una salute sufficienti, la protezione delle foreste e della biodiversità e la resilienza ai cambiamenti climatici.
- **Provvedere o collaborare alla riparazione** dei danni che causate o contribuite a causare. Per ulteriori informazioni sulla riparazione, consultare pagina 25.



Requisiti dello Standard Fairtrade per i trader

Impegno scritto a rispettare i diritti umani e l'ambiente

Requisito fondamentale, anno 0

Avere un impegno scritto a rispettare i diritti umani e la sostenibilità ambientale, a implementare una due diligence e riconoscere l'importanza di:

- Collaborare con fornitori e i *rightsholder* nell'affrontare le sfide sui diritti umani e sull'ambiente.
- Avere pratiche di acquisto sostenibili che favoriscono relazioni commerciali a lungo termine
- Lavorare per ottenere redditi e salari dignitosi
- Provvedere o collaborare alla riparazione dei danni identificati come causati direttamente o indirettamente dalle vostre attività.

Il vostro impegno scritto è riferito ai diritti umani riconosciuti a livello internazionale, compresi i diritti ambientali, ed è firmato dal senior management.

Sensibilizzazione

Requisito fondamentale, anno 1

Il management e il personale sono sensibilizzati sul vostro impegno a rispettare i diritti umani e l'ambiente e sulle implicazioni per le vostre attività.

Il vostro impegno è disponibile pubblicamente e i vostri fornitori diretti e subappaltatori ne sono informati.

Allineamento interno rispetto all'impegno

Requisito fondamentale, anno 3

Le vostre politiche e procedure operative sono allineate all'impegno preso, e tale impegno è integrato nei vostri sistemi di gestione esistenti. Una o più persone sono responsabili per le funzioni relative alla due diligence.

Le misure di cui sopra riflettono le linee guida dell'ONU e dell'OCSE, nonché la direttiva UE sulla due diligence.

Se operate in aree di conflitto, gli Standard Fairtrade riconoscono come buona pratica l'impegno a una due diligence intensificata. Per aree di conflitto si fa riferimento a regioni con conflitti armati in corso, instabilità politica o episodi violenti significativi, spesso caratterizzate dalla mancanza di ordine e legalità e da una governance debole. In queste regioni, ogni fase dell'HREDD deve essere condotta in modo rigoroso, valutando se le attività commerciali alimentino o facilitino il conflitto.

L'impegno deve essere approvato dall'alta direzione.

Può trattarsi della direzione o del consiglio di amministrazione, a seconda delle regole aziendali per i processi decisionali.

Inoltre, le linee guida internazionali sull'HREDD raccomandano di avvalersi di competenze sia interne che esterne per mettere in pratica questo impegno. Il modo più semplice è spesso quello di invitare esperti interni a rivedere una bozza di impegno redatta utilizzando linee guida sviluppate da esperti esterni.

Va tenuto presente che le normative HREDD nazionali o regionali applicabili alla vostra azienda possono porre ulteriori aspettative sulla portata o sul contenuto del vostro impegno.

Domande & Risposte – Perché parlare di redditi e salari dignitosi? Il prezzo minimo e il Premio Fairtrade non sono abbastanza?

Scegliere Fairtrade significa sostenere il diritto a un reddito dignitoso e mettere più soldi nelle mani di agricoltori e lavoratori.

I prezzi minimi di Fairtrade mirano a coprire il costo medio di una produzione sostenibile e offrono una rete di sicurezza contro la volatilità del mercato. Il Premio Fairtrade viene utilizzato dalle cooperative degli agricoltori e dai comitati dei lavoratori per migliorare le pratiche agricole e il benessere delle comunità.

Tuttavia, queste misure non sono sufficienti per ottenere redditi e salari dignitosi per tutti gli agricoltori e i lavoratori agricoli. I redditi attuali sono spesso così bassi che la certificazione Fairtrade da sola non basta per colmare una volta per tutte il divario affinché tutte le persone conducano una vita sostenibile.

Tracciare e mappare i divari di reddito e di salario nelle filiere, pagare dei premi aggiuntivi o partecipare a progetti per ridurre tali divari sono buone pratiche per le aziende.



Assegnare le responsabilità

Responsabilità chiaramente assegnate aiutano a realizzare il vostro impegno, in modo che non finisca per essere solo un esercizio di scrittura.

Coinvolgendo i manager e gli esperti chiave fin dall'inizio si favorisce un sano radicamento e l'integrazione della HREDD in altri flussi di lavoro o funzioni.

Per lo sviluppo del processo HREDD si raccomanda di affidare la supervisione a una figura del Senior Management e la guida a figure manageriali o personale esperto. La persona responsabile può essere individuata tra il personale operativo o tra specialisti in controllo interno, gestione del rischio, sostenibilità ambientale o sociale, gestione della qualità.

L'HREDD si riferisce al loro lavoro.

Dovete rendere pubblico il vostro impegno all'esterno, per esempio sul vostro sito web, e informare i vostri fornitori e subappaltatori diretti. Se non è possibile informare tutti i fornitori diretti, informate almeno tutti i fornitori di Fairtrade. Maggiori informazioni sul coinvolgimento dei fornitori sono a pagina 5.

Per cogliere i vantaggi commerciali di un lavoro proattivo rispetto all'HREDD e incoraggiarlo tra i vostri partner commerciali, può essere utile informare i vostri maggiori clienti e i fornitori di servizi come i partner per la selezione del personale, le pulizie, l'edilizia, la sicurezza e altri stakeholder.

Sensibilizzare

Sensibilizzare significa informare e formare il management e lo staff:

- sul vostro impegno a rispettare i diritti umani e l'ambiente,
- sulle sue implicazioni per le vostre operazioni

L'obiettivo è far comprendere alla dirigenza e alla forza lavoro come l'impegno per i diritti umani e l'ambiente abbia a che fare con il loro lavoro, perchè sappiano quali linee di responsabilità esistono e inizino a modificare le loro procedure di conseguenza. È buona norma che tutto il personale riceva una formazione sul modo in cui

Allineare altre politiche

Allineate al vostro impegno le altre politiche e procedure. Considerate ad esempio le vostre politiche in materia di salute e sicurezza, risorse umane, gestione ambientale, appalti e approvazione dei progetti. Sono allineate al principio di affrontare prima i problemi più gravi e di ascoltare le persone interessate? Potrebbe essere necessario rivedere queste politiche in modo che sostengano il vostro impegno in materia di diritti umani e ambiente.

È buona norma fare esplicito riferimento all'impegno in documenti chiave come i codici di condotta per il personale e i partner commerciali, il manuale per i dipendenti e le condizioni di vendita.

Una parte importante di questo allineamento è l'integrazione delle questioni legate ai diritti umani e all'ambiente nel normale lavoro di gestione del rischio.

Come iniziare, in pratica: la sensibilizzazione

- **La sensibilizzazione è un processo e non un evento una tantum:** gli atteggiamenti e le convinzioni delle persone sono influenzati da molti fattori e di solito cambiano lentamente.
- Potete aumentare la consapevolezza con presentazioni, discussioni, giochi di ruolo, sketch comici, programmi di formazione, poster, opuscoli, video e infografiche.
- Utilizzate tutti i canali già esistenti: accoglienza in azienda, corsi di formazione sul codice di condotta, riunioni di pianificazione, intranet, newsletter interne, ecc.
- Proponete spesso corsi di formazione e promemoria: la ripetizione facilita l'apprendimento. Rendete le informazioni facilmente accessibili nelle bacheche, nell'intranet e in altri canali interni.
- Utilizzate il materiale esistente. Esiste una grande quantità di materiale online sui diritti umani, dai video agli opuscoli alle guide. Utilizzate fonti affidabili, come le organizzazioni delle Nazioni Unite.
- Per stimolare la discussione, potete chiedere a colleghi esperti di condividere le loro esperienze o di partecipare e condividere gli insegnamenti di un webinar o di un workshop esterno.



Esempio: Impegno per i diritti umani e la sostenibilità ambientale

1. Con il presente documento, *[nome dell'azienda]* si impegna a rispettare i diritti umani e l'ambiente riconosciuti a livello internazionale.

Ciò include i diritti contenuti nella Dichiarazione internazionale dei diritti umani, la Dichiarazione sui principi e i diritti fondamentali nel lavoro dell'Organizzazione internazionale del lavoro (ILO) e il diritto a un ambiente pulito, sano e sostenibile, come riconosciuto dalle Nazioni Unite nel 2021.

2. **Per dimostrare il nostro impegno**, nelle nostre operazioni e relazioni commerciali **conduciamo una due diligence sui diritti umani e sull'ambiente (HREDD)**. Questo significa che cerchiamo attivamente di evitare di causare o contribuire a impatti avversi sui diritti umani e sull'ambiente. Se tali impatti si verificano, partecipiamo alla loro correzione.

[Se operate o vi rifornite in aree di conflitto: conduciamo una due diligence più approfondita nelle aree di conflitto].

3. Nel tempo rafforzeremo il nostro processo di due diligence. Questo lavoro è supervisionato da *[titolo della persona assegnata]*.

4. Come organizzazione certificata Fairtrade, noi già lavoriamo per prevenire, mitigare, interrompere e rimediare a diversi impatti negativi. Ad esempio, attuiamo politiche e piani per *[elencare gli argomenti relativi ai diritti umani e all'ambiente su cui avete politiche, ad esempio salute e sicurezza, diritti dei lavoratori, deforestazione, adattamento al clima o acquisti equi]*. Inoltre, gestiamo *[o partecipiamo a]* un meccanismo di segnalazione che consente di presentare reclami anonimi.

5. **Cerchiamo attivamente opportunità di collaborazione con altri attori della filiera** per rafforzare il nostro lavoro di due diligence. Questo è fondamentale per affrontare problemi complessi e sistemici come la povertà e le disuguaglianze, che sono alla base di molti rischi per i diritti umani e l'ambiente. In particolare, avvieremo discussioni su base annuale con i nostri principali fornitori per identificare le opportunità di miglioramento sia nel nostro modo di lavorare che in quello dei nostri fornitori, per meglio prevenire e mitigare

i rischi e i danni ai diritti umani e all'ambiente.

Riconosciamo che le nostre pratiche di acquisto possono contribuire alle sfide ambientali e dei diritti umani nelle nostre catene di fornitura.

Riconosciamo che questa collaborazione trae vantaggio da relazioni commerciali a lungo termine.

Inoltre, cerchiamo di collaborare con iniziative multistakeholder e con i nostri clienti *[e/o esperti della società civile e agenzie governative]*.

6. Riconosciamo l'importanza del dialogo sociale con i nostri dipendenti e con le altre persone che possono essere interessate dalle attività nostre e dei nostri partner commerciali. Un dialogo significativo può aiutare a identificare, affrontare e risolvere le questioni più importanti. Cerchiamo di prestare particolare attenzione alle prospettive dei gruppi di persone più vulnerabili.

7. Riconosciamo anche l'importanza di contribuire al raggiungimento di un reddito dignitoso per gli agricoltori e gli imprenditori e di un salario dignitoso per le persone impiegate nelle nostre filiere e attività. Redditi e salari dignitosi sono i prerequisiti per un'alimentazione, un'istruzione e una salute adeguati, per la protezione dell'ambiente e per la resilienza ai cambiamenti climatici. *[Se avete già familiarità con questi strumenti: Esploreremo l'utilizzo di prezzi di riferimento per il reddito dignitoso e di parametri di riferimento per il salario dignitoso per promuovere redditi e salari dignitosi].*

8. Sensibilizzeremo il nostro personale sui diritti umani e sulla sostenibilità ambientale e comunicheremo questo impegno ai nostri partner commerciali e agli altri stakeholder.

Questo Impegno è stato approvato da

*[per esempio il Consiglio di Amministrazione]
[città, paese,] il [data].*



Fase 2

Identificare

La seconda fase di un processo HREDD consiste nell'identificare i rischi e i problemi più gravi e comuni - o "salienti" - in materia di diritti umani e ambiente legati alla vostra azienda e alle vostre filiere.

Questa valutazione dei rischi riguarda i rischi e i danni alle persone e all'ambiente, non i rischi legali, di reputazione o commerciali per la vostra azienda. Alcuni rischi possono essere più rilevanti nelle vostre catene di fornitura mentre altri nella vostra stessa operatività.

Si può valutare il rischio su più livelli: su un singolo progetto, un prodotto o un Paese di provenienza. Ma prima di entrare nei dettagli, è necessario guardare al quadro generale e valutare i diritti umani e i rischi ambientali in tutte le operazioni e le filiere.

I rischi e le sfide nelle vostre filiere spesso non sono

causati da voi: le cause primarie possono essere la povertà, i servizi pubblici limitati, le discriminazioni e le calamità ambientali. **Non ci si aspetta quindi che lavoriate da soli o che eliminate del tutto i rischi e gli impatti sui diritti umani o sull'ambiente.** Ci si aspetta che vi impegniate costantemente per ridurre i rischi e che creiate una collaborazione concreta con i vostri fornitori e acquirenti per fare dei progressi.

Riconoscere i propri rischi e le proprie sfide permette di affrontarli prima che si estendano e aumenti la credibilità tra i partner commerciali e gli altri stakeholder.

Le informazioni e le statistiche pubblicamente disponibili mostrano che problemi come il lavoro minorile, il lavoro forzato, la discriminazione di genere e la deforestazione sono molto diffusi. Se un determinato problema è comune nel vostro settore o in una zona particolare da cui acquistate, i vostri acquirenti e i consumatori si aspettano che spieghiate come lo state gestendo.

Esistono due strumenti chiave per identificare i rischi e i problemi legati ai diritti umani e all'ambiente:

1. La valutazione del rischio
2. I meccanismi di reclamo (*grievance mechanisms*)



È MOLTO PIÙ FACILE AFFRONTARE I PROBLEMI PRIMA CHE SI ESTENDANO, DANNEGGINO ALTRE PERSONE O L'AMBIENTE E VENGA SCOPERTO DAI REVISORI, DAI VOSTRI CLIENTI O DALLA STAMPA.

Il dialogo è prezioso

Il dialogo con gli stakeholder può essere prezioso per identificare e comprendere i rischi, i danni esistenti e le loro cause profonde. In molti casi, i rischi e i danni nelle aziende agricole e nelle fabbriche dipendono dalla povertà, dagli squilibri di potere della filiera e dalla mancanza di alternative economiche.

Tuttavia, è improbabile che i fornitori siano aperti a condividere informazioni, se temono che la comprensione dei loro rischi e delle loro sfide possa spingervi a interrompere il rapporto commerciale. Quindi, per ottenere le loro informazioni, è necessario **costruire un rapporto di fiducia**, ad esempio offrendo contratti a lungo termine e impegnandovi in progetti comuni o in attività di advocacy per cambiare le cause alla radice di questi rischi.



PER INSTAURARE UN DIALOGO SIGNIFICATIVO SUI RISCHI, POTREBBE ESSERE NECESSARIO OFFRIRE CONTRATTI A LUNGO TERMINE AI FORNITORI E IMPEGNARSI IN PROGETTI CONGIUNTI O IN ATTIVITÀ DI ADVOCACY PER CAMBIARNE LE CAUSE ALLA RADICE



Valutazione del rischio

Nell'ambito dell'HREDD, la valutazione dei rischi è un processo sistematico di identificazione e analisi degli impatti negativi sui lavoratori, sugli agricoltori, su altre persone e sull'ambiente connessi alle vostre operazioni, alle zone di approvvigionamento e alle attività produttive. L'impegno profuso nella valutazione dei rischi può essere

proporzionato alle risorse a disposizione: per i piccoli trader la valutazione dei rischi può essere un esercizio semplice e lineare. Considerate la possibilità di aggiungere gli impatti sui diritti umani e sull'ambiente ai vostri processi di valutazione del rischio già esistenti.

La valutazione del rischio può consistere in quattro fasi:



Prima di iniziare la valutazione dei rischi vera e propria, è necessario mappare nel modo migliore possibile le operazioni e le filiere: quali sono i principali Paesi in cui operate? Quali i settori/prodotti/materie prime e i Paesi di approvvigionamento? Più cose sapete, più è facile condurre una solida valutazione del rischio.

È comunque necessario valutare i rischi a prescindere da quanto poco si sappia: molte aziende conoscono solo i loro fornitori di primo livello. In questa situazione, si possono utilizzare le informazioni di cui si dispone, ipotizzando che le materie prime provengano dalle

regioni di maggiore produzione, oppure limitarsi a considerare i rischi globalmente più rilevanti nel vostro settore. Dopo la prima valutazione dei rischi sarà importante lavorare per una sempre maggiore tracciabilità delle tue filiere.

La valutazione dei rischi deve essere condotta su base continuativa o almeno ogni 3 anni. È buona norma aggiornare la valutazione prima di cambiamenti importanti nelle operazioni. Tali cambiamenti possono comprendere, ad esempio, l'espansione verso nuovi mercati o linee di prodotti o servizi, ristrutturazioni o nuove importanti partnership commerciali.

Requisiti dello Standard Fairtrade per i trader

Valutazione dei rischi

Requisito fondamentale, anno 1

Conducete una valutazione del rischio ambientale e dei diritti umani per le vostre operazioni e catene di fornitura almeno ogni tre anni facendo quanto segue:

- Mappate i rischi e le sfide più comuni nelle vostre operazioni e nelle filiere e Paesi delle principali commodity, tenendo conto di dati e ricerche esterne.
- Valutate quali sono i rischi e le sfide più gravi.
- Individuate i fornitori Fairtrade che possono presentare i rischi più elevati e valutatene le cause primarie.
- Identificate i gruppi di persone vulnerabili che

sono colpiti più di altri o potrebbero esserlo.

- Identificate quali pratiche aziendali causano o contribuiscono a questi problemi.
- Consultate il vostro staff e i vostri fornitori immediati (compresi i fornitori Fairtrade) per stabilire le priorità dei rischi e delle sfide da affrontare per prime.

Rafforzate i vostri metodi di valutazione nel tempo. I risultati delle vostre valutazioni non possono essere utilizzati per esercitare pressioni sui fornitori affinché affrontino immediatamente i rischi identificati, e non devono diventare una condizione di acquisto.



1. MAPPATURA DEI RISCHI PIÙ COMUNI

Come prima cosa, tracciate una mappa dei rischi e delle sfide legate ai diritti umani e all'ambiente comuni nelle zone geografiche in cui operate e nelle filiere di approvvigionamento del vostro settore. Le fonti per individuare i rischi sono le statistiche pubbliche, gli indici e i rapporti di organizzazioni affidabili, tra cui la Fairtrade Risk Map.

È necessario prendere in considerazione tutti i diritti umani e le questioni ambientali riconosciute a livello internazionale. Anche se alcuni temi, come il lavoro minorile o la deforestazione, sono al centro del dibattito pubblico, la vostra mappatura non dovrebbe limitarsi a questi. I diritti umani sono indivisibili e fortemente interdipendenti. In agricoltura e in altri settori in cui opera Fairtrade, può essere pratico raggruppare i diritti umani nelle seguenti 13 aree:

1. Tenore di vita adeguato (compresi reddito, salario, accesso all'acqua e ai servizi igienici)
2. Condizioni di lavoro
3. Salute
4. Libertà di associazione e contrattazione collettiva
5. Lavoro forzato
6. Protezione dell'infanzia e diritti dei minori
7. Diritti di genere
8. Non discriminazione
9. Autodeterminazione
10. Cambiamento climatico e deforestazione
11. Acqua e biodiversità
12. Libertà di parola, di pensiero e di partecipazione pubblica
13. Privacy

Consultate l'Appendice 1 per vedere come queste aree coprano tutti i diritti umani riconosciuti a livello internazionale.

La Fairtrade Risk Map

La Mappa dei rischi di Fairtrade è uno strumento sviluppato per aiutare le aziende e le organizzazioni dei produttori a valutare i propri rischi. Potete utilizzarla per identificare i rischi comuni ai vostri prodotti e alle vostre aree operative.

La mappa mostra quali sono, secondo dati e ricerche esterne, i rischi principali per i diversi prodotti e nei diversi Paesi. La mappa evidenzia le cause alla radice di questi rischi e incoraggia la collaborazione con gli agricoltori e i lavoratori.



LA FAIRTRADE RISK MAP PUÒ
AIUTARVI NEL VOSTRO LAVORO
DI VALUTAZIONE. VISITA
[RISKMAP.FAIRTRADE.NET](https://riskmap.fairtrade.net)



2. IDENTIFICAZIONE DEI RISCHI SPECIFICI

I risultati della fase 1 potrebbero non rispecchiare appieno la vostra specifica situazione: forse voi e i vostri partner commerciali siete riusciti a mitigare alcuni dei rischi comuni?

La fase 2 consiste nell'approfondire le operazioni e le catene di fornitura specifiche. Cercate di riconoscere sia i danni effettivi che i rischi e i danni potenziali causati da o legati a voi e ai vostri partner commerciali.

Le informazioni che potete utilizzare includono:

- risultati degli audit;
- evidenze dei vostri audit interni;
- studi di esperti esterni, realizzati con o senza il coinvolgimento della vostra organizzazione;
- qualsiasi dato relativo alle vostre specifiche aree operative e di approvvigionamento che possa essere disponibile da fonti esterne;
- report dei media;
- interviste ai lavoratori o ad altri stakeholder ed esperti

Causa, contributo, collegamento diretto

Le attività della vostra azienda possono **causare** direttamente impatti negativi sui diritti umani, ad esempio se vi sono discriminazioni di genere nelle assunzioni, se le condizioni di lavoro causano rischi per la salute o se le vostre attività inquinano i corsi d'acqua vicini.

Le pratiche di acquisto scorrette possono **contribuire** a impatti negativi sui diritti umani. Per esempio, le modifiche tardive agli ordini possono contribuire a far fare gli straordinari, o i prezzi bassi possono contribuire a ridurre i salari.

Potreste **essere collegati** a impatti negativi tramite le vostre relazioni commerciali. Ad esempio, le aziende agricole o le società di spedizione con cui lavorate potrebbero inavvertitamente utilizzare il lavoro forzato, se si avvalgono di agenzie di reclutamento irresponsabili.

3. IDENTIFICARE E VALUTARE LE QUESTIONI PIÙ SALIENTI

Identificate e valutate ulteriormente almeno tre rischi o sfide che sono più comuni e gravi - o "salienti" - e che devono quindi essere affrontati per primi. Dovete identificare questi problemi consultandovi con il personale e con i fornitori diretti, basandovi su:

- **Ambito di applicazione:** Quante persone sono interessate? Ad esempio, quanti lavoratori devono lavorare 24 ore su 24, sette giorni su sette, o comunque troppo? O quanti lavoratori non hanno un contratto scritto?
- **Scala:** Quanto gravemente il problema colpisce le persone o l'ambiente nella vostra zona? Qualcuno può perdere la vita o l'ha già persa a causa del rischio?
- **Rimediabilità:** quanto è difficile correggere il problema? È possibile ricreare per le persone colpite la situazione precedente al danno?

Se la [Fairtrade Risk Map](#) o un'altra fonte affidabile ha indicato che il lavoro minorile, il lavoro forzato o la deforestazione sono rischi importanti nel Paese da cui acquistate o nel vostro settore di riferimento, includete questo rischio tra le vostre questioni salienti.

Quindi valutate ulteriormente i vostri problemi salienti, per assicurarvi di aver identificato i fattori chiave coinvolti. Considerando tutte le vostre fasi di produzione, filiere e sedi, dove sono particolarmente diffusi e gravi questi problemi? Quali partner commerciali devono

affrontare i rischi più elevati? In che modo la vostra azienda sta causando, contribuendo o è legata a questi problemi? Potreste mitigare il problema cambiando alcune delle vostre pratiche o politiche?

Questo vi aiuterà dopo la valutazione dei rischi, quando sarà il momento di affrontare i problemi.

Potete continuare a utilizzare le stesse fonti di informazione, ma anche cercarne di nuove, ad esempio:

- osservazioni e visite, incluse visite ai vostri fornitori;
- sondaggi e interviste individuali o di gruppo con il personale, i fornitori, altri partner commerciali o esperti esterni;
- coinvolgimento dei sindacati, delle organizzazioni della società civile, delle autorità locali, di ricercatori e persone della comunità.

Questo è il punto, nella valutazione del rischio, in cui la consultazione dei fornitori è più importante.



4. IDENTIFICARE LE PERSONE PIÙ VULNERABILI

Identificate quali gruppi di persone sono maggiormente interessati dai rischi e dai danni identificati, per affrontarli in modo più efficace. I gruppi più vulnerabili spesso sono:

- Lavoratori migranti, che potrebbero non parlare la lingua locale o non conoscere le leggi, gli usi e i canali di sostegno locali.
- Popolazioni indigene e gruppi minoritari nazionali, etnici o religiosi.
- Persone non qualificate e con un basso livello di istruzione, che potrebbero non essere consapevoli dei loro diritti.
- Lavoratori temporanei e persone che vivono in condizioni di estrema povertà, che potrebbero non essere in grado di difendere tutti i propri diritti.
- Le donne, le ragazze e i giovani potrebbero non trovarsi in una posizione socialmente accettata per sollevare problemi.
- I bambini.
- Le persone con disabilità.
- Rappresentanti sindacali e altri difensori dei diritti umani, che difendono i diritti di gruppi specifici di persone.

Domande & Risposte – Perché i trader devono identificare i fornitori Fairtrade a rischio? Non ci sono rischi più elevati altrove?

Fairtrade opera in settori e luoghi ad alto rischio, dove raramente gli agricoltori e le altre organizzazioni di produttori possono prevenire o risolvere da sole i problemi più importanti. Hanno bisogno di sostegno.

Per questo motivo, i trader devono considerare i rischi e le cause alla radice anche nelle loro filiere Fairtrade: incoraggiamo la collaborazione tra fornitori e acquirenti che si impegnano a una condotta responsabile e sostenibile.

Come iniziare, in pratica: la valutazione dei rischi

- Utilizzate informazioni e indici pubblici come quelli della Fairtrade Risk Map per mappare i rischi del vostro settore e del vostro Paese.
- Coinvolgete stakeholder ed esperti che hanno informazioni ed esperienza su diverse questioni sociali e ambientali. Le organizzazioni della società civile come Fairtrade Italia possono offrire consulenze sia sui rischi che sul coinvolgimento delle parti interessate.
- I vostri fornitori possono essere un'ottima fonte di informazioni, se vi impegnate a sostenere la prevenzione, la mitigazione e il rimedio, e a non disimpegnarvi quando venite a conoscenza delle loro sfide.

Nessuno può fare una valutazione del rischio HREDD perfetta al primo tentativo. È sufficiente

completare le fasi nel migliore dei modi, prendere nota di quello che si è imparato e migliorare la prossima volta.

La prima valutazione dei rischi per i diritti umani e ambientali può anche essere semplificata. Quando si esegue nuovamente la valutazione, per la seconda volta e per quelle successive, è necessario rafforzare la metodologia. Ad esempio potete gradualmente:

- coinvolgere un gruppo più vario o più ampio di stakeholder;
- mappare e valutare le vostre filiere in modo più dettagliato;
- considerare ulteriori dati e ricerche esterne;
- fare una valutazione più approfondita dei rischi, dei fornitori, dei gruppi vulnerabili o della vostra influenza aziendale;
- documentare e pubblicare i risultati in modo più completo.



Meccanismo di reclamo (*grievance*)

Un meccanismo di *grievance* è un processo formale per ricevere e rispondere ai reclami di lavoratori, fornitori, persone della comunità locale e altri individui, gruppi e partner.

Consentire alle persone di esprimere le proprie rimozioni è prezioso perché:

- **vi permette di rispondere in tempo a preoccupazioni e incidenti**, prima che il problema diventi più grande, più difficile da gestire e possa essere scoperto da revisori, clienti, ONG o dalla stampa;
- **vi fornisce informazioni su rischi e problemi emergenti**, in modo che possiate decidere di rafforzare le vostre politiche e pratiche in materia.

Pertanto, il meccanismo di reclamo funge da sistema di allerta precoce a supporto della valutazione dei rischi.

La natura dei reclami può essere varia, per esempio:

- l'adeguatezza delle attrezzature per la salute e la sicurezza nei vostri locali;
- molestie sessuali in un evento aziendale;
- gestione dei lavoratori da parte dei vostri subappaltatori o intermediari di manodopera;
- la correttezza delle dichiarazioni di qualità;
- uso delle risorse idriche, con conseguenti problemi per la comunità locale;
- violazioni degli standard Fairtrade.

Dovreste prendere in considerazione qualsiasi ingiustizia, danno o frode legati alla vostra azienda, compresi i danni ambientali.

I Principi guida delle Nazioni Unite su imprese e diritti umani stabiliscono una serie di criteri operativi di qualità per i meccanismi di reclamo: devono essere legittimi, accessibili, prevedibili, equi, trasparenti, compatibili con i diritti, fonte di apprendimento continuo e basati sul dialogo.

Due punti sono essenziali per gestire le segnalazioni:

- Consentire reclami anonimi in forma scritta e verbale, nelle lingue più comunemente parlate nelle vostre



LE SEGNALAZIONI SONO PREZIOSE. VI PERMETTONO DI RISPONDERE IN TEMPO ALLE PREOCCUPAZIONI E AGLI INCIDENTI, PRIMA CHE IL PROBLEMA SI AGGRAVI.

attività e filiere.

- Assicurarsi che le persone che fanno le segnalazioni non subiscano ritorsioni, minacce o danni.

Qualora esista già un meccanismo di *grievance* condiviso per il vostro settore o Paese, che soddisfa i requisiti dello Standard Fairtrade, potete utilizzare quello invece di crearne uno vostro. Oppure, se disponete già di un processo solido per la gestione di alcuni tipi di reclami, potete considerare di estenderlo a tutti i tipi di segnalazioni.

Se dovete sviluppare un vostro meccanismo di *grievance*, valutate come garantire un trattamento equo e tempestivo dei diversi tipi di segnalazione.

Sviluppate una procedura da seguire, tempistiche comprese, una volta ricevuto una segnalazione. In questo modo il meccanismo diventa più prevedibile e chi presenta una segnalazione sa cosa aspettarsi. N nominate una persona o un comitato che si occupi della procedura e offrite loro una formazione o il supporto di esperti esterni, se necessario.

Nessun meccanismo di reclamo è perfetto. Ci vuole tempo perché i vostri stakeholder vengano a conoscenza del meccanismo e imparino a presentare i propri



reclami. Potete iniziare in modo semplice e migliorare il meccanismo nel tempo.

Ricordate di impegnarvi costantemente per sensibilizzare il vostro personale e informare fornitori e altri stakeholder sul meccanismo di reclamo.

Man mano che il meccanismo si consolida, cercate di analizzare i reclami e di ottenere un riscontro da parte dei ricorrenti, dei vostri fornitori diretti, dei rappresentanti dei lavoratori e, se del caso, dei sindacati, per rafforzare sia il vostro meccanismo che le vostre operazioni.

I reclami relativi al mancato rispetto degli Standard Fairtrade da parte di un operatore certificato possono essere inoltrati a FLOCERT, l'ente di certificazione, tramite WhatsApp al numero +49 (0)228 2493230 o tramite un modulo online disponibile [qui](#).

Fasi tipiche di una procedura di reclamo:

1. **Ricezione della segnalazione.** I reclami devono poter essere fatti in forma anonima o non anonima e in diversi modi: di persona, tramite una cassetta dei suggerimenti, al telefono, via whatsapp, via e-mail o tramite un modulo online. È necessario raccogliere sufficienti informazioni per una valutazione del reclamo
2. **Selezione e accettazione.** Esaminare ogni

segnalazione per verificarne la gravità. I casi gravi devono essere affrontati rapidamente: rispondete a ogni segnalazione entro un termine specifico, ad esempio 3 giorni. Se la segnalazione non riguarda la vostra azienda o i vostri fornitori, segnalate il caso a un'autorità o a un'organizzazione competente, assicurandovi che la riservatezza e la sicurezza della persona colpita non siano compromesse.

3. **Indagine** per stabilire cosa è accaduto. Cercate di indagare rapidamente sui casi, mantenendo la riservatezza e rispettando il diritto alla privacy di tutte le parti. Prestate particolare attenzione in caso di reclami sensibili, come le molestie sessuali. Se un caso non viene ritenuto legittimo, chiuderlo e documentarlo.
4. **Comunicazione** dei risultati alla persona che ha fatto la segnalazione e alle parti interessate. Se rilevante, fate rapporto alle agenzie nazionali competenti, in collaborazione con le parti interessate.
5. **Rimedio.** Concordate e attuate un piano di rimedio che risolva la controversia. Se necessario, cercate di coinvolgere i vostri partner commerciali, le agenzie governative o partner della società civile perchè le attività di riparazione siano significative. Comunicate i progressi alle parti interessate.
6. **Follow-up e chiusura.** Offrite alla persona che ha fatto il reclamo l'opportunità di ricorrere in appello se l'esito non la soddisfa. Monitorate l'attuazione del piano di rimedio per garantirne l'efficacia. Conducete un'analisi annuale delle segnalazioni ricevute e utilizzate i risultati per rafforzare le vostre politiche, i processi e il meccanismo di *grievance* stesso.



Come iniziare, in pratica: il meccanismo di *grievance*

- Permettete e incoraggiate tutti gli individui e i gruppi a presentare reclami. Nessuno deve avere paura di farlo.
- Se avete un comitato per la gestione delle segnalazioni, fate in modo che sia un gruppo eterogeneo in termini di background e caratteristiche personali, competenze professionali e funzioni aziendali. Questo rende il meccanismo di *grievance* più avvicinabile, legittimo e adeguato.
- Tenete conto della legislazione locale e coinvolgete le autorità locali, se necessario.



Requisiti dello Standard Fairtrade per i Trader

Meccanismo di *grievance* basato sui diritti umani per trader di medie e grandi dimensioni

Requisito fondamentale, anno 0

Disponete di o partecipate a un meccanismo di reclamo (*grievance mechanism*) che consenta a lavoratori, fornitori e altri individui e gruppi di presentare in forma anonima denunce di ingiustizie, danni o frodi legate alla vostra azienda, inclusi i danni ambientali.

Il meccanismo di reclamo:

- è accessibile nella lingua o nelle lingue parlate nelle attività e in quelle più comuni nelle vostre filiere;
- consente reclami sia scritti che verbali;
- rispetta l'anonimato delle persone che hanno presentato il reclamo e le protegge da ritorsioni, minacce o danni;
- assicura che le risoluzioni siano decise e che la riparazione del danno sia attuata tempestivamente da personale qualificato o da un esperto incaricato;
- assicura che tutte le parti siano informate sui progressi;
- consente un processo di appello;
- assicura di gestire le segnalazioni più sensibili, come le molestie sessuali, in modo confidenziale;
- è in linea con diritti umani riconosciuti a livello internazionale e con le leggi nazionali.

Se non siete in grado da soli di porre completamente rimedio al danno, cercate di coinvolgere altri attori privati, pubblici o della società civile.

Se è il caso, segnalate le violazioni dei diritti umani alle agenzie nazionali competenti.

Meccanismo di *grievance* basato sui diritti umani per trader di piccole dimensioni (*small traders*)

Requisito fondamentale, anno 0

Disponete di una procedura scritta per la gestione di eventuali denunce di ingiustizie, danni o frodi relative alla vostra azienda. La procedura specifica i tempi. Gestite e documentate i reclami in linea con la procedura e comunicate le azioni successive a tutte le parti coinvolte.

La vostra procedura prevede la nomina di una persona specifica, in azienda, responsabile del processo di segnalazione e include disposizioni per prevenire ritorsioni, minacce o danni nei confronti delle persone che presentano segnalazioni.

Sensibilizzazione sul *grievance mechanism*

Requisito fondamentale, anno 1

Sensibilizzate il vostro personale e informate i fornitori diretti sul meccanismo di reclamo. Adottate misure annuali per rendere il meccanismo noto e accessibile al personale, ai fornitori e alle altre parti interessate.

Conducete regolarmente un'analisi dei casi segnalati. Consultate i vostri fornitori diretti e i rappresentanti dei lavoratori o, se del caso, i sindacati. I risultati dell'analisi dei casi segnalati vengono usati per migliorare il vostro meccanismo di reclamo e le vostre attività.

Domande & Risposte – Quanto velocemente devono essere decise e implementate le misure di riparazione? Il requisito dice "in modo tempestivo".

Dipende dalla tipologia di segnalazione e dalle attività di riparazione. Se l'ingiustizia segnalata è chiara e incontestabile, queste attività possono e devono essere decise rapidamente. In alcuni casi, però, possono essere necessarie diverse settimane per stabilire cosa sia o non sia successo.

Alcune misure correttive richiedono inoltre tempi di attuazione più lunghi di altre.

È importante che ogni organizzazione certificata stabilisca tempi e fasi nella propria procedura di *grievance* scritta e che la gestisca di conseguenza.

Le organizzazioni certificate devono inoltre tenere informate le parti sui progressi compiuti nella decisione e nell'attuazione dei rimedi. Ciò è particolarmente importante quando l'indagine o le attività di riparazione richiedono tempi lunghi.



Step 3

Affrontare e rimediare

La terza fase del processo HREDD consiste nell'intraprendere azioni per affrontare i problemi più importanti identificati attraverso la valutazione dei rischi. Più precisamente, queste azioni possono mirare a prevenire, mitigare, terminare o rimediare agli impatti negativi.

Le attività più efficaci dipendono da diversi fattori: il problema specifico, le sue cause profonde, l'ambiente operativo, le capacità della vostra azienda e le attività correlate di altri attori. Spesso è molto più efficace agire in collaborazione con fornitori, altre aziende del settore, iniziative multistakeholder o organizzazioni della società civile.

In generale, sono tre le attività da intraprendere:

1. **Sviluppare e attuare politiche** sulle questioni più importanti.
2. **Sviluppare e mettere in pratica un piano d'azione** che definisca le attività concrete per attuare queste politiche.
3. **Adottare misure per rimediare** ai danni gravi per i diritti umani e l'ambiente che si sono già verificati.



**SPESSO NON È POSSIBILE
AFFRONTARE TUTTI I PROBLEMI
ALLO STESO TEMPO, QUINDI SI PUÒ
DARE PRIORITÀ AD ALCUNE DELLE
QUESTIONI PIÙ GRAVI IN MATERIA DI
DIRITTI UMANI E AMBIENTE.**

Politiche

Una politica o *policy* è un testo in cui la vostra azienda concorda gli obiettivi, i principi generali e le procedure relative a un argomento specifico. Le politiche sono utili perché guidano le decisioni e le attività successive.

Il Fairtrade Trader Standard prevede che i trader di grandi e medie dimensioni sviluppino e implementino una o più politiche sulle pratiche di acquisto sostenibili e su almeno tre dei problemi più salienti identificati attraverso la valutazione dei rischi. Queste policy devono essere comunicate alla dirigenza, al personale e ai fornitori e revisionate almeno ogni tre anni. Per saperne di più sulle pratiche di acquisto sostenibili, vedi pagina 23.

Non esiste un modello definito di policy, ma di solito il documento include i seguenti elementi:

- lo scopo - per esempio una policy contro il lavoro forzato potrebbe avere l'obiettivo di stabilire misure per prevenire e rimediare a eventuali casi di lavoro forzato.
- la definizione delle parole chiave - per esempio una definizione di "lavoro forzato come inteso dagli indicatori ILO sul lavoro forzato"
- i principi guida della policy - per esempio "[L'azienda] accetta le convenzioni dell'ILO, i principi guida delle Nazioni Unite su imprese e diritti umani, la legislazione nazionale di [paese] e gli Standard di Fairtrade per quanto riguarda lavoro forzato".
- gli obiettivi, cioè miglioramenti misurabili da raggiungere entro 1-3 anni - per esempio "il X percento dei nostri rapporti con i fornitori dura da almeno X anni", "Entro X anni avremo attivato i processi di dialogo e collaborazione sulla prevenzione del lavoro forzato con X fornitori"; "Valutazione del divario tra salari attuali e salari dignitosi in X aree di approvvigionamento", ecc.
- le responsabilità - per esempio "l'attuazione di questa policy è supervisionata dal Direttore [titolo] e coordinata dalle persone incaricate [titoli]".
- le procedure o istruzioni step by step - per esempio per il monitoraggio, il reporting e le attività di rimedio.

Ci sono sette fasi tipiche per lo sviluppo e l'attuazione di una policy:





Requisiti dello Standard Fairtrade per i Trader

Politiche sui diritti umani e l'ambiente per trader di medie e grandi dimensioni

Requisito fondamentale, anno 1

Sviluppate e implementate policy:

- per prevenire, attenuare e rimediare ad almeno tre dei problemi più salienti identificati attraverso la valutazione dei rischi, e
- sugli acquisti sostenibili.

Comunicare le politiche al vostro senior management, al personale e ai fornitori.

Rivedete e aggiornate le politiche almeno ogni tre anni.

Piano d'azione per trader di medie e grandi dimensioni

Requisito fondamentale, anno 3

Consultate il vostro personale, esperti interni e fornitori Fairtrade diretti per identificare attività efficaci. Sviluppate e mettete in atto un piano d'azione per prevenire e mitigare i problemi salienti identificati e per collaborare alla risoluzione dei casi riscontrati.

Il vostro piano d'azione comprende almeno due delle seguenti attività:

- dialogo e collaborazione con fornitori Fairtrade, altre aziende, autorità pubbliche e/o attori della società civile;
- sensibilizzazione del management e del personale sulle questioni più importanti in materia di diritti umani e ambiente;
- sostegno ai fornitori e/o ai produttori Fairtrade (vedi a fianco "Sostegno ai produttori sull'HREDD").

Il piano d'azione è improntato sul dialogo con almeno un fornitore diretto Fairtrade (si veda a fianco il requisito "Collaborazione e dialogo sull'HREDD lungo la filiera").

Il piano viene approvato dall'alta dirigenza e rivisto annualmente per mantenerlo aggiornato.

Piano d'azione per *small traders*

Requisito fondamentale, anno 3

Sviluppate e implementate un piano d'azione per mitigare e prevenire i problemi salienti. Il piano viene revisionato annualmente per mantenerlo aggiornato.

Collaborazione e dialogo sull'HREDD lungo la filiera

Requisito fondamentale, Anno 3, si applica ai trader di medie e grandi dimensioni che sono First Buyers.

Condividete informazioni sulle vostre attività di prevenzione, mitigazione e riparazione con le organizzazioni dei produttori Fairtrade (almeno una) e invitate le organizzazioni a condividere le loro per raggiungere un accordo comune di supporto e collaborazione.

Sostegno ai produttori sull'HREDD

Requisito fondamentale, anno 3, si applica ai trader di grandi dimensioni

Sostenete almeno un produttore Fairtrade nelle sue attività e nei costi di prevenzione, mitigazione e riparazione. Concordate un tipo di sostegno reciprocamente accettabile, che può essere diretto attraverso una partnership.

Non esercitate pressioni sulle organizzazioni dei produttori affinché accettino uno specifico tipo di supporto, né fate di questo una condizione di acquisto.

Procedura di riparazione

Requisito fondamentale, anno 1

Avete una procedura scritta che guide il vostro lavoro di riparazione e include misure per provvedere o collaborare alla riparazione di qualsiasi caso riscontrato.

Se avete riscontrato dei casi di danni ai diritti umani o all'ambiente causati in tutto o in parte dalla vostra azienda, vi ponete rimedio secondo la vostra procedura.



Piano d'azione

Per implementare le vostre politiche, sviluppate un piano d'azione che definisca le azioni concrete da intraprendere. Può essere una semplice tabella di attività con una scadenza, un budget, una persona responsabile e un indicatore per misurare il successo di ciascun compito. Un esempio di piano d'azione è riportato nell'Allegato 2.

Sarà più facile sviluppare un piano d'azione se, durante la valutazione del rischio e la stesura della policy, avrete analizzato bene ogni questione saliente, le sue cause e le possibili soluzioni. È comunque una buona pratica consultare esperti e parti interessate per identificare attività efficaci. Gli Standard Fairtrade prevedono che Trader di grandi e medie dimensioni consultino il proprio personale, gli esperti interni e almeno un fornitore Fairtrade diretto.

Il piano deve essere realistico. È meglio avere un piano meno ambizioso ma realizzabile, piuttosto che fissare obiettivi troppo ambiziosi che poi rimangono sulla carta. Definite i compiti nel modo più specifico e concreto possibile: questo ne renderà più facile l'attuazione.

Il piano deve essere approvato dal Senior Management e rivisto annualmente.

Il Fairtrade Trader Standard prevede che i trader di grandi e medie dimensioni abbiano almeno due dei seguenti elementi nel loro piano d'azione:

1. **Sensibilizzare** il personale e la dirigenza sulle tematiche più importanti;
2. **Dialogo e collaborazione** con i fornitori e le altre parti interessate;

Definizioni

- **Prevenire** significa agire per evitare un problema.
- **Cessare** significa interrompere il proprio contributo a un problema di diritti umani o ambientale.
- **Mitigare** significa ridurre la frequenza di un problema, il numero di persone che ne soffrono o l'impatto su queste persone o sull'ambiente.
- **Rimedio** (o in italiano anche **riparazione**) è l'attività di correzione di un danno che una persona o un gruppo ha sperimentato. In breve: riparare al torto.

3. Sostegno ai fornitori e i produttori Fairtrade.

Oltre alle attività sopra menzionate potreste ad esempio includere partenariati con organizzazioni locali, negoziazioni con le autorità e i governi locali, miglioramento degli strumenti e delle pratiche e persino modifiche del vostro modello di business.

Dall'impegno al piano d'azione passando per la policy.

1. Impegno:

Impegno al rispetto dei diritti umani e dell'ambiente, con relativa Due Diligence, definiti ad alto livello.

2. Politiche:

Accordo più specifico su obiettivi, principi e procedure per affrontare questioni ad alto rischio come lavoro forzato, diritti delle donne o deforestazione.

3. Piano d'azione:

Elenco concreto delle attività pianificate con tempistiche, persone responsabili e indicatori..



Come prevenire e mitigare rischi e danni per i diritti umani e l'ambiente?

Sei misure che la tua azienda può prendere in considerazione, dalla meno alla più impegnativa:

1. SENSIBILIZZAZIONE E COMPETENZA

Sensibilizzate e formate il CdA, la direzione e il personale sulle questioni più importanti in materia di diritti umani e sulle relative soluzioni, sulla vulnerabilità di gruppi specifici di persone e sui principi dei diritti umani in generale. Aiutate i vostri fornitori e le altre aziende della vostra catena del valore a fare lo stesso. Per alcuni consigli pratici sulla sensibilizzazione, si veda pagina 9.

2. DIALOGO CON I FORNITORI

Dato che molti problemi legati ai diritti umani e all'ambiente sono complessi e sistemici, per affrontarli sono necessari il dialogo e il coinvestimento tra trader e fornitori.

Gli Standard Fairtrade chiariscono che spetta ai trader avviare questo dialogo, ad esempio condividendo informazioni sulle vostre attività di prevenzione, mitigazione e riparazione con almeno un produttore Fairtrade e invitando quest'ultimo a condividere le proprie.

Questa relazione è reciproca: per chiedere informazioni, è opportuno prima offrirne a quel particolare fornitore. L'obiettivo è acquisire informazioni e raggiungere un accordo comune su alcune attività di collaborazione. Inoltre, le priorità e i piani dei produttori delle vostre filiere dovrebbero improntare la vostra valutazione del rischio, le vostre politiche e i vostri piani d'azione

3. SOSTEGNO AI FORNITORI

Se nelle vostre filiere i rischi sono elevati, è essenziale capire come mai i vostri fornitori non riescano a contrastarli meglio. È dovuto alla mancanza di incentivi, di conoscenze o di risorse?

In molte filiere globali, agli attori all'inizio della catena rimane un valore molto limitato. Ai produttori agricoli servirebbero prezzi più alti e relazioni commerciali più stabili per avere i mezzi da investire in misure di Due Diligence più forti.

Se mancano le risorse o il know how, requisiti più stringenti nei contratti con i fornitori o nei codici di condotta sono inefficaci. Possono addirittura aggravare i problemi, se riducono il reddito dei fornitori.

Gli Standard Fairtrade prevedono che i trader sostengano il lavoro dell'HREDD di almeno un produttore Fairtrade attraverso finanziamenti, formazione o attività di advocacy

a livello istituzionale, accettabili per il fornitore e concordati con lui. Queste attività possono essere offerte direttamente o tramite un partner terzo.

4. PARTNERSHIP E ADVOCACY

Oltre al dialogo coi fornitori, la mitigazione di problemi complessi può richiedere anche dialogo e collaborazione con autorità pubbliche, governi, sindacati e organizzazioni della società civile. Esistono molte iniziative multistakeholder e tavole rotonde a cui le aziende possono partecipare, da quelle strategiche a quelle specifiche per ogni prodotto o problema.

Come azienda certificata Fairtrade, state già partecipando a un'iniziativa multistakeholder che facilita l'azione collaborativa. Gli schemi di certificazione prevedono standard trasparenti per tutte le aziende partecipanti, verifiche periodiche e processi per monitorare l'attuazione di misure correttive, ove necessario.

Gli schemi più efficaci utilizzano anche altri strumenti. Ad esempio, Fairtrade mantiene prezzi minimi e premi, offre formazione ai fornitori e coordina programmi, attività di advocacy e di sensibilizzazione. Per saperne di più, visitate la Mappa dei rischi di Fairtrade su riskmap.fairtrade.net/salient-issues

5. LANCIO DI - O ADESIONE A UN PROGETTO

Potrebbero essere necessari progetti mirati e personalizzati per sostenere le persone coinvolte e per affrontare questioni profondamente radicate come ad esempio il cambiamento climatico, la vulnerabilità dei lavoratori migranti o il lavoro minorile. I progetti attuali di Fairtrade sono presentati su impactmap.fairtrade.net.

6. RIPENSARE GLI STABILIMENTI, LE PRATICHE AZIENDALI O IL BUSINESS MODEL

A volte le infrastrutture aziendali, le pratiche o il modello di business stesso possono causare o contribuire a un danno. Si veda la discussione sulle pratiche di acquisto alla pagina successiva.

Pensando alla Due Diligence non c'è una "lista nera" di settori, ma alcuni modi di fare business possono essere più difficili da allineare con questo approccio. Succede quando la vostra attività dipende da relazioni commerciali a breve termine che cambiano continuamente, se causa rischi per la salute, oppressione o consumo eccessivo, o se utilizza una eccessiva quantità di risorse naturali.



Codice di condotta reciproco

I codici di condotta reciproci con i vostri principali fornitori possono essere ottimi strumenti per rendere operativo il vostro impegno verso pratiche di acquisto eque.

Il codice di condotta reciproco è un accordo in cui due partner commerciali si impegnano a seguire pratiche commerciali responsabili. Ogni codice è unico, adattato alle sfide e agli obiettivi delle parti.

Il dialogo tra le parti è il modo migliore per redigere, monitorare e rivedere un codice di condotta reciproco. Sul piano pratico si potrebbero fissare tra le parti degli incontri annuali per il monitoraggio. Un codice di condotta reciproco tra acquirente e fornitore potrebbe includere i seguenti elementi:

- 1. Responsabilità dell'acquirente.** L'acquirente si impegna a
 - comunicare il codice di condotta reciproco e fornire la relativa formazione a tutto il personale;
 - valutare e mitigare qualsiasi impatto negativo che può causare o contribuire a causare attraverso il suo modello di business, le sue operazioni, le sue pratiche di acquisto o altre misure;
 - avviare un dialogo e modificare le pratiche di acquisto più dannose, che possono includere la determinazione dei prezzi, la durata dei contratti, i tempi di consegna, la chiarezza dei termini e dei piani di approvvigionamento, la condivisione dei rischi finanziari, di mercato e di produzione, ecc;
 - utilizzare i prezzi di riferimento e/o i parametri per il reddito e il salario dignitoso, tempi di pagamento equi e prefinanziamenti;
 - coinvestire in progetti comuni e in attività di advocacy, per affrontare le questioni più importanti in materia di diritti umani e ambiente e le loro cause profonde;
 - evitare un disimpegno improvviso o irresponsabile;
 - avviare discussioni annuali tra le parti per monitorare l'attuazione del codice.
- 2. Responsabilità del fornitore.** Il fornitore si impegna a:
 - comunicare il codice di condotta reciproco e fornire la relativa formazione a tutto il personale;
 - rafforzare continuamente le misure HREDD, il dialogo sociale con i lavoratori e il dialogo con le altre persone potenzialmente interessate;
 - condividere le informazioni sulle misure e sui progressi più importanti in materia di diritti umani e di ambiente;
 - partecipare alle discussioni annuali tra le parti per monitorare l'attuazione del codice.

Ulteriori indicazioni e codici di esempio:

- Social Accountability International – [qui](#)
- Responsible Contracting Project – [qui](#)

Pratiche di acquisto

È possibile che le vostre pratiche di acquisto contribuiscano a creare rischi o danni ai diritti umani e all'ambiente nelle vostre catene di fornitura.

In molte filiere, i prezzi non coprono i costi di una produzione sostenibile, quindi i produttori tagliano i salari dei lavoratori, le buone pratiche ambientali o altre misure sociali o ambientali. Ad esempio, è stato riscontrato un collegamento tra i prezzi bassi nei settori del caffè e dello zucchero e l'aumento delle servitù per debiti, degli straordinari forzati e delle detrazioni salariali illegali.

Pertanto, **i prezzi equi sono un primo passo importante verso pratiche di acquisto sostenibili.** Pagare prezzi che coprano i costi di una produzione sostenibile, compresi i salari di sussistenza per i lavoratori e i redditi di sussistenza per gli agricoltori e gli imprenditori, permette ai vostri fornitori di avere i mezzi per rispettare i diritti umani e l'ambiente.

Per individuare i prezzi equi, potete consultare i parametri di riferimento per salari e redditi dignitosi nei Paesi da cui acquistate. Ulteriori informazioni sono disponibili sul [sito web](#) di Fairtrade.

Inoltre, relazioni commerciali a lungo termine, dialogo con i fornitori e sostegno alle loro misure in materia di diritti umani e ambiente possono essere molto utili per costruire fiducia, obiettivi condivisi e mezzi finanziari che spesso sono necessari per mitigare problemi complessi in una filiera lunga.

Sono pratiche da evitare: ritardi nei pagamenti, criteri di qualità poco chiari, cambiamenti frequenti negli ordini, tempi di consegna ristretti e condizioni che addossano ai produttori la responsabilità della maggior parte dei rischi finanziari o di produzione.



PER IMPLEMENTARE LA DUE DILIGENCE [...] LE AZIENDE DEVONO OFFRIRE RISORSE E FORMAZIONE ADEGUATE AI FORNITORI

OCSE, 2018, GUIDA ALLA DUE DILIGENCE, PAG. 23.



Domande & Risposte – Cosa prevede Fairtrade rispetto al supporto da offrire alle organizzazioni dei produttori?

Gli standard Fairtrade richiedono ai grandi trader di sostenere gli sforzi e i costi per i diritti umani o l'ambiente di almeno un produttore Fairtrade, e incoraggiano i trader di medie dimensioni a fare lo stesso. Questo sostegno è aggiuntivo rispetto al Premio Fairtrade, e può consistere in finanziamenti, formazione o advocacy presso il governo, offerti direttamente o tramite un partner terzo.

Un trader può:

- 1. finanziare direttamente un'organizzazione di produttori** per sostenere le sue misure in materia di diritti umani o ambiente;
- 2. finanziare un progetto di sviluppo** gestito da Fairtrade, da un'altra organizzazione o società, o dal trader stesso, che sostenga le misure dei produttori o che in altro modo prevenga, attenui o risolva i problemi salienti dell'area di approvvigionamento. Se il trader non è in grado di risalire alle specifiche organizzazioni di produttori delle proprie filiere, può sostenere un progetto in quella che è la sua probabile area o paese di provenienza.
- 3. fornire formazione** a un'organizzazione di produttori direttamente o tramite terze parti;
- 4. condurre attività di advocacy** che mirino a un cambiamento specifico nel settore, nei confronti delle autorità locali o del governo

Gli auditor chiederanno prove di tali azioni, ad esempio ricevute che indichino in dettaglio l'importo del finanziamento, a chi e quando è stato versato; l'argomento della formazione, i fornitori partecipanti, la data, il costo e prove che la formazione è stata condotta; conferme dell'interazione con il governo e la proposta specifica fatta.

Non so dove vengono prodotte le mie materie prime, quindi come posso sostenere i produttori giusti?

Si veda il punto 2 alla risposta precedente.

Come possiamo sostenere i produttori, se non abbiamo rapporti diretti con nessuno di loro?

Il requisito dello Standard stabilisce che il sostegno ai produttori da parte dei *large traders* possa essere "diretto o attraverso una partnership". Questo vuol dire che i trader possono impegnarsi con i partner che già conoscono nella filiera oppure con altre iniziative di sostenibilità per far arrivare il supporto ai produttori. Questo può avvenire, ad

esempio, attraverso formazione, finanziamenti o altri investimenti in un progetto di sviluppo a questi collegato.

Ci siamo offerti di sostenere una organizzazione Fairtrade ma non ne ha avuto bisogno. Abbiamo fatto abbastanza?

No. Il Fairtrade Trader Standard prevede che i piani d'azione dei trader di medie e grandi dimensioni includano almeno due dei seguenti aspetti: (a) sensibilizzazione, (b) dialogo e collaborazione e (c) sostegno ai fornitori/produttori Fairtrade.

Una comunicazione una tantum, come un'e-mail a un fornitore, non è una prova sufficiente di dialogo e collaborazione (b). Lo scopo del coinvolgimento delle parti interessate nella HREDD è quello di ottenere informazioni sull'impatto che le attività di business generano sulle persone e sull'ambiente, e sul modo migliore per affrontare gli impatti negativi (*Guida alla Due Diligence OCSE*, in particolare le pag. 49-51). Per fare questo ci vogliono diversi scambi bidirezionali.

Allo stesso modo, per soddisfare il requisito del sostegno (c), un trader deve fornire un effettivo supporto a un fornitore/produttore. Se un fornitore/produttore rifiuta l'offerta, il trader ha la responsabilità di offrire sostegno a un altro fornitore/produttore, oppure di scegliere le altre due attività (a) e (b).

Se i produttori della nostra filiera hanno già ricevuto il sostegno di altri, noi siamo esentati?

Tutti i *Large Traders* sono tenuti a sostenere il lavoro dei produttori sull'HREDD, indipendentemente dai contributi di altri trader e organizzazioni. Se un trader si relaziona direttamente con l'organizzazione dei produttori, può chiedere quali parti dei loro piani d'azione HREDD necessitano ancora di sostegno.

Altrimenti, il trader può prendere informazioni sul supporto necessario tramite organizzazioni della società civile, sindacati, Fairtrade o altre iniziative di sostenibilità o sviluppo che operano nelle principali aree di approvvigionamento chiave dei suoi principali prodotti.



Rimedio

In caso venga individuato il mancato rispetto dei diritti umani, è necessario adottare misure di riparazione.

Rimediare significa correggere un errore. Nel contesto dell'HREDD, rimediare significa correggere un danno ai diritti umani o all'ambiente.

Gli standard Fairtrade prevedono che i trader certificati abbiano una procedura scritta che guidi le loro azioni per rimediare a qualsiasi caso riscontrato, sia per conto loro che in collaborazione con altre aziende e agenzie statali.

Gli elementi chiave del rimedio sono:

1. **Cercare di porre fine alla violazione**, ad esempio modificando la situazione o allontanando in modo sicuro la persona coinvolta.
2. **Garantire la sicurezza delle persone** coinvolte tutelando il loro diritto alla privacy.
3. **Ripristinare o riabilitare le persone o l'ambiente coinvolti**, ad esempio rimborsando i costi, trovando un impiego alternativo, fornendo formazione scolastica/ sviluppo delle competenze o attraverso altre attività che le persone colpite ritengono appropriate.
L'obiettivo è la reintegrazione della vittima, ovvero il suo ritorno a una vita sana e corretta. Raramente le aziende possono offrire da sole tutto il supporto necessario, quindi ricordatevi di segnalare e sostenere il lavoro delle agenzie governative competenti.
4. **Consentire un risarcimento monetario o anche non monetario** commisurato all'importanza e alla portata della violazione.
5. **Adottare misure per evitare che si verifichino altre violazioni**, per esempio mettendo in atto una qualsiasi delle attività di prevenzione o mitigazione sopra elencate.

La riparazione ha senso solo se la vittima o le vittime la ritengono tale. Pertanto, nella scelta delle misure è importante consultare le persone colpite e i loro rappresentanti, a meno che ciò non metta a rischio la loro sicurezza.

Chi è responsabile delle attività di rimedio?

Laddove abbiate causato o contribuito a una violazione dei diritti umani, avete la responsabilità di partecipare alla riparazione. Se riscontrate un danno nella vostra filiera, in genere potete collaborare alla sua riparazione fornendo un sostegno finanziario al lavoro di rimedio del vostro fornitore.

Tuttavia, ci si aspetta la partecipazione anche da parte di altri attori. Le agenzie statali hanno il dovere di proteggere i diritti umani e di partecipare alle attività di rimedio. Se anche altre aziende hanno contribuito alla violazione, ad esempio attraverso prezzi bassi, hanno anch'esse la responsabilità di partecipare alla riparazione.

Se gli enti statali e i partner commerciali non forniscono il supporto, difficilmente sarete in grado di realizzare tutte le quattro fasi delle attività di rimedio



QUANDO CHI ACQUISTA HA CONTRIBUITO A DANNEGGIARE I DIRITTI UMANI E L'AMBIENTE, AD ESEMPIO ATTRAVERSO PREZZI BASSI AI PRODUTTORI, HA ANCHE LA RESPONSABILITÀ DI PARTECIPARE ALLE ATTIVITÀ DI RIMEDIO.

Come iniziare, in pratica: affrontare e riparare

- Impegnatevi con i vostri fornitori e clienti per discutere su come sostenervi a vicenda. Molti rischi per i diritti umani e l'ambiente sono radicati nella povertà e nella disuguaglianza e possono essere mitigati solo attraverso collaborazione e investimenti concreti.
- Collaborare con organizzazioni della società civile, sindacati, agenzie governative o agenzie di sviluppo può essere un'utile fonte di know-how e risorse.
- Nelle attività di rimedio date priorità agli interessi della persona colpita, compresa la privacy, e rispondete alle sue esigenze e alle sue richieste.



Fase 4

Monitorare i progressi

La quarta fase del ciclo HREDD è il monitoraggio. Vuol dire verificare se le attività sono state completate e se sono efficaci.

Tenere traccia aiuta a:

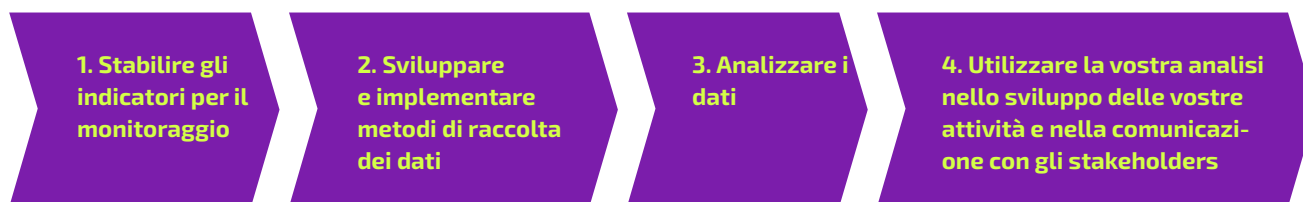
- Valutare se le politiche e le attività HREDD funzionano e sono veramente efficaci.
- Identificare e portare avanti le best practice.
- Modificare le politiche e le attività inefficaci.

Non è necessario comunicare a terzi i risultati, ma un monitoraggio autentico è fondamentale per l'efficacia dei vostri sforzi sulla HREDD.



IL MONITORAGGIO SERVE ANZITUTTO ALLA VOSTRA AZIENDA: AIUTA A MIGLIORARE LE VOSTRE OPERAZIONI.

Un sistema di monitoraggio prevede quattro fasi:



Nell'ambito dell'HREDD, è necessario tenere sotto controllo: (a) l'implementazione e (b) l'adeguatezza delle attività di due diligence.

Per monitorare (a) i vostri progressi nelle attività HREDD, gli indicatori chiave possono essere:

- Numero e argomenti trattati nelle attività di sensibilizzazione; numero di partecipanti, disaggregati per sesso e gruppi di età;
- Numero e tipo di reclami ricevuti, risolti e ancora aperti;
- Politiche e attività attuate per affrontare i rischi identificati come più rilevanti;
- Numero e tipo di gravi violazioni dei diritti umani identificate e vittime assistite (senza citare i nomi).

Cercate di raccogliere questi dati come parte di un processo continuo.

Per monitorare (b) l'efficacia delle vostre attività, potete:

- Verificare se i vostri problemi salienti stanno diventando più o meno comuni e gravi, utilizzando gli stessi indicatori e metodi della valutazione dei rischi. Potreste anche disporre di altri strumenti, come indagini sul personale e valutazioni su salute e sicurezza o sull'ambiente.
- Analizzare le informazioni ottenute attraverso il meccanismo di *grievance*.

È buona pratica raccogliere feedback dai fornitori e da altri stakeholder interni ed esterni, con particolare attenzione agli impatti sui gruppi vulnerabili. Fairtrade ritiene sufficiente, per gli *small traders*, condurre il monitoraggio sulla base delle conoscenze del personale.

I risultati devono essere comunicati annualmente al Senior Management e utilizzati per migliorare il processo HREDD.



Requisiti Fairtrade

Monitorare le attività di due diligence

Requisito fondamentale, anno 3

Definite e implementate misure annuali per tenere traccia dell'implementazione e dell'efficacia delle vostre attività di due diligence.

In base ai risultati e alle lezioni apprese, modificate e migliorate le vostre policy, i piani d'azione e le attività HREDD. Riferite al vostro senior management le principali lezioni apprese su base annuale.

Come iniziare, in pratica: monitoraggio

- Valutate se per il vostro lavoro di monitoraggio possono essere utili strumenti e indicatori già in uso, come le indagini sul personale.
- Si possono utilizzare sia indicatori quantitativi (misurabili) sia indicatori qualitativi che rivelano le opinioni e le esperienze delle persone.
- Può essere illuminante confrontarsi con gli stakeholder interni ed esterni e ascoltare il loro feedback. Le persone direttamente interessate possono fornire un feedback particolarmente utile.

Coinvolgimento significativo degli stakeholders

Avrete notato come lo Standard Fairtrade per i Trader richieda il coinvolgimento significativo delle parti interessate lungo tutto il processo HREDD. Nella tabella qui sotto mettiamo in fila tutti i punti in cui è previsto:

Impegno	Il vostro impegno riconosce l'importanza della collaborazione con i fornitori e i titolari dei diritti (<i>rightsholders</i>) nell'affrontare le sfide per i diritti umani e l'ambiente.
Sensibilizzazione	Sensibilizzate il personale e informate i vostri fornitori e subappaltatori diretti riguardo il vostro impegno.
Valutazione del rischio	Consultate il vostro personale e i fornitori diretti (compresi quelli Fairtrade) per stabilire quali rischi e sfide affrontare per primi. <i>Suggerimento contenuto nel Trader Standard:</i> potete anche coinvolgere membri della comunità, compratori, autorità locali e sindacati. Rafforzate nel tempo i vostri metodi di valutazione, coinvolgendo un gruppo sempre più vario e/o ampio di stakeholder.
Sensibilizzazione sul vostro meccanismo di reclamo	Sensibilizzate il personale, informate i fornitori diretti e adottate misure annuali per rendere il vostro meccanismo di reclamo accessibile al personale, ai fornitori e alle altre parti interessate. Per migliorare il meccanismo e le vostre operazioni, analizzate regolarmente le segnalazioni e consultate i fornitori diretti, i rappresentanti dei lavoratori o eventualmente i sindacati.
Policy sui diritti umani e ambientali	Comunicare le policy al vostro senior management, al personale e ai fornitori. <i>Suggerimento:</i> È buona pratica comunicarle anche ai subappaltatori.
Piano d'azione (trader di medie e grandi dimensioni)	Consultate il vostro personale, gli esperti interni e almeno un fornitore diretto Fairtrade per identificare le attività efficaci. Il vostro piano comprende almeno due dei seguenti elementi: Sensibilizzazione del personale sulle questioni salienti; dialogo e collaborazione con i fornitori Fairtrade, altre aziende, autorità pubbliche e/o attori della società civile; sostegno ai fornitori e/o produttori Fairtrade.
Procedura di rimedio	<i>Suggerimento:</i> È buona pratica coinvolgere fornitori, clienti e/o autorità pubbliche. Potete anche coinvolgere ONG e gruppi di esperti in materia di diritti umani e ambiente.
Dialogo di filiera (medi e grandi First Buyers)	Condividete le informazioni sulle vostre attività HREDD con almeno uno dei produttori Fairtrade delle vostre filiere. Invitate i produttori a condividere le loro, per concordare collaborazione e sostegno. <i>Suggerimento:</i> può essere utile invitare le autorità pubbliche e/o le organizzazioni della società civile a partecipare. Le priorità dei produttori improntano la vostra valutazione dei rischi, le vostre policy e i vostri piani.
Sostegno ai produttori (grandi trader)	Sostenete almeno un produttore Fairtrade nel suo impegno HREDD e nei relativi costi.
Monitoraggio	<i>Suggerimento:</i> È buona pratica attingere al feedback dei fornitori e di altre fonti interne ed esterne



Fase 5 Comunicare

La fase finale del processo HREDD consiste nel comunicare quello che fate per rispettare i diritti umani e l'ambiente.

In pratica, dovrete condividere informazioni chiave sulle vostre questioni salienti, su come avete condotto la vostra due diligence e sugli effetti delle vostre attività.

In qualità di trader, siete in una posizione strategica all'interno delle vostre catene di fornitura. Una comunicazione attiva può rendervi un partner prezioso sia per i clienti che per i fornitori: potete promuovere la collaborazione e la responsabilità condivisa tra gli attori della filiera, trasmettendo ai vostri fornitori informazioni sulle aspettative del mercato e, viceversa, trasmettendo

ai vostri clienti informazioni sulle aspettative dei fornitori, sulle questioni salienti e sulle loro esigenze di supporto. Questo aspetto è maggiormente vero per i *first buyers*.

Naturalmente, non sempre i vostri fornitori sono disposti a condividere informazioni sui loro rischi e sulle loro sfide: la trasparenza non porta automaticamente benefici a tutti gli attori responsabili. Molti fornitori temono che alcuni acquirenti si disimpegnino se comunicano i loro rischi per i diritti umani o i rischi ambientali, anche se questi rischi sono sistemici e uguali per tutti i fornitori della regione.

Potete creare fiducia offrendo contratti a lungo termine e investimenti o facilitando il finanziamento del lavoro dei vostri fornitori in materia di diritti umani e ambiente.

Comunicare con *rightsholders*, fornitori e clienti

La comunicazione può essere formale o informale. Quella formale può avvenire tramite informazioni rese pubblicamente disponibili: potete includere informazioni sull'HREDD nel vostro report annuale o nel bilancio di sostenibilità, se lo pubblicate.

In modo meno formale, potete condividere gli aggiornamenti sull'attività HREDD durante le riunioni e le discussioni con i *rightsholders*, i fornitori, il personale o i clienti. Mano a mano che si sviluppano le attività sull'HREDD, considerate le discussioni con i fornitori e i titolari dei diritti come elemento centrale del lavoro.

Cercate di adattare le vostre informazioni ai diversi interlocutori.

I retailer e i brand sono sempre più interessati a capire come i trader gestiscono i loro rischi più significativi. Questo interesse deriva, in parte, dai crescenti obblighi di legge, che impongono alla grande distribuzione e ai brand di produrre report annuali sulla due diligence o sulla sostenibilità, soprattutto se operano in Europa. Ricordate che potete chiedere ai vostri clienti di sostenere voi e i vostri fornitori!

I *rightsholders* hanno diritto di conoscere i vostri piani e le vostre priorità. Sia le linee guida dell'ONU che quelle dell'OCSE sulla due diligence confermano che, quando i titolari dei diritti sollevano preoccupazioni, le aziende devono fornire informazioni sul loro lavoro di due diligence. Naturalmente, potete e dovete proteggere le informazioni private e commerciali sensibili.



**MANO A MANO CHE SVILUPPATE
LA VOSTRA HREDD, CONSIDERATE
IL DIALOGO CON I FORNITORI E
GLI STAKEHOLDER UN ELEMENTO
CENTRALE DEL LAVORO.**

Come iniziare, in pratica: comunicazione

- Dovreste comunicare il vostro lavoro rispetto ai diritti umani e all'ambiente annualmente, come comunicate le vostre informazioni finanziarie. Una persona dovrebbe esserne responsabile. Utilizzare sempre lo stesso formato può aiutare a raccogliere le informazioni e a confrontarle di anno in anno.
- Cercate di comunicare sempre nello stesso periodo, in modo che i soci e i partner possano aspettarsi le vostre comunicazioni.

Terminologia, abbreviazioni e acronimi

CSDDD	Corporate sustainability due diligence directive / Direttiva sulla dovuta diligenza di sostenibilità delle imprese (Unione Europea)
CSRD	Corporate sustainability reporting directive / Direttiva sul reporting di sostenibilità delle imprese (Unione Europea)
DIHR	Danish Institute for Human Rights / <u>Istituto danese per i diritti umani</u>
ESG	Environmental, Social and Governance / [Criteri o fattori] ambientali, sociali e di governance
EUDR	European Union Deforestation Regulation / Regolamento dell'Unione Europea sulla deforestazione
FAO	Food and Agriculture Organization of the United Nations / Organizzazione delle Nazioni Unite per l'alimentazione e l'agricoltura
First buyer (trader)	Azienda che acquista direttamente da cooperative di agricoltori o minatori, piantagioni o altre organizzazioni di produttori
FLR	Forced Labour Regulation / Regolamento sul lavoro forzato (Unione Europea)
HREDD	Human rights and environmental due diligence / Dovuta diligenza sui diritti umani e ambientali: processo di identificazione e gestione dei rischi e dei danni alle persone e all'ambiente.
ILO	Organizzazione Internazionale del Lavoro
OCSE	Organizzazione per la cooperazione e lo sviluppo economico
ONG	Organizzazione Non Governativa
ONU	Organizzazione delle Nazioni Unite
OSC	Organizzazioni della società civile
Rightsholders / Titolari dei diritti	Le persone i cui diritti possono essere impattati dalle attività aziendali.
Small trader, Medium and Large companies / Piccole, medie e grandi imprese	<ul style="list-style-type: none"> • Large Company: azienda con 250 o più dipendenti o un fatturato annuo di 50 milioni di euro o superiore (considerando vendite Fairtrade e non Fairtrade). • Medium Company: azienda che impiega tra i 50 e i 249 dipendenti e/o con un fatturato annuo compreso tra i 10 e i 50 milioni di euro (incluse le vendite Fairtrade e non Fairtrade). • Small Trader: impiega meno di 50 dipendenti, con un fatturato annuo pari o inferiore a 10 milioni di euro (comprese le vendite Fairtrade e non).²
UE	Unione Europea
UNGPs	United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights / Principi guida delle Nazioni Unite su imprese e diritti umani

² Definizione secondo la Raccomandazione 2003/361 della Commissione Europea
<https://eur-lex.europa.eu/EN/legal-content/glossary/small-and-medium-sized-enterprises.html>.

Allegato 1

Aree di rischio per i diritti umani e l'ambiente

Nel lavoro di HREDD, le organizzazioni devono considerare tutte le questioni relative a diritti umani e ambiente riconosciute a livello internazionale, ossia almeno quelle espresse nella Dichiarazione Universale dei diritti umani e nella Dichiarazione dell'ILO sui principi e i diritti fondamentali nel lavoro.

Nei settori in cui opera Fairtrade, proponiamo che i diritti umani vengano raggruppati nelle seguenti 13 aree:

1. Redditi e salari dignitosi
2. Condizioni di lavoro (per agricoltori e lavoratori)
3. Salute
4. Libertà di associazione e contrattazione collettiva
5. Lavoro forzato

6. Protezione dell'infanzia e diritti dei minori
7. Diritti di genere
8. Non discriminazione
9. Autodeterminazione
10. Resilienza climatica
11. Acqua e biodiversità
12. Libertà di parola, di pensiero e di partecipazione pubblica
13. Privacy

Per ulteriori informazioni su come queste 13 aree coprano tutti i diritti umani riconosciuti a livello internazionale, si veda la tabella seguente. I riferimenti alle convenzioni citate tra parentesi sono in calce.

Area relativa a diritti umani e ambiente	Diritti umani considerati	Requisiti correlati presenti negli Standard Fairtrade	Rischio (potenziale violazione del diritto)
1. Redditi e salari dignitosi (Living Income / Living Wages) Ogni persona ha diritto a un tenore di vita dignitoso che includa alimentazione adeguata, acqua potabile, servizi igienici e alloggio dignitosi. Il reddito/salario che consente una vita dignitosa è chiamato reddito/salario dignitoso.	<ul style="list-style-type: none"> • Diritto a godere di condizioni di lavoro giuste e favorevoli (ICESCR 7) comprende il diritto a un reddito/salario che garantisca una vita dignitosa per la persona e la sua famiglia, e uguale retribuzione per un lavoro di uguale valore. • Diritto a un tenore di vita adeguato, che comprenda cibo adeguato, acqua potabile, servizi igienici, alloggio e divieto di sfratti forzati (ICESCR 11). • Diritto a un reddito dignitoso e diritto di scegliere e mantenere i propri mezzi di sussistenza (UNDROP 16). 	<ul style="list-style-type: none"> • Livelli salariali e aumenti • Pagamenti per la produzione, per quote o per pezzi lavorati • Pagamenti in natura • Fornitura di alloggi per i lavoratori • Regimi pensionistici 	Standard di vita inadeguato, discriminazione salariale.
2. Condizioni di lavoro (per agricoltori e lavoratori) Ogni persona ha diritto a giuste condizioni di lavoro e alla sicurezza sociale.	<ul style="list-style-type: none"> • Diritto al lavoro, ad adeguate condizioni di lavoro, alla sicurezza sociale, comprese le assicurazioni sociali, e a una vita familiare (ICESCR 6, 7, 9 e 10). • Diritto al matrimonio/di sposarsi (ICCPR 23). 	<ul style="list-style-type: none"> • Orario di lavoro • Disponibilità di acqua potabile e servizi igienici in orario di lavoro • Contratti scritti • Benefici che includano pause pranzo e giorni di riposo • Congedi per malattia • Pagamenti programmati 	Condizioni di lavoro non sicure o ingiuste

Area relativa a diritti umani e ambiente	Diritti umani considerati	Requisiti correlati presenti negli Standard Fairtrade	Rischio (potenziale violazione del diritto)
3. Salute Ogni persona ha diritto alla salute, alla sicurezza della persona e alla vita.	<ul style="list-style-type: none"> • Il diritto alla salute e alla vita (ICESCR 12, ICCPR 6) comprende il diritto al controllo della propria salute e del proprio corpo. • Diritti alla sicurezza della persona, alla libertà e a non essere sottoposti a tortura o a trattamenti crudeli, inumani o degradanti o a punizioni, anche quando si è in stato di detenzione (ICCPR 9, 7, 10). • Diritto al più alto livello raggiungibile di salute fisica e mentale (UNDROP 22, 23). 	<ul style="list-style-type: none"> • Sicurezza nei processi di lavorazione • Lavori pericolosi e sostanze chimiche • Rifiuti pericolosi • Molestie e bullismo • Primo soccorso • Rappresentante, addetto o comitato per la salute e la sicurezza; Medico del lavoro • Controlli medici 	Infortuni e malattie professionali, trattamenti degradanti
4. Libertà di associazione e contrattazione collettiva Ogni persona ha diritto alla libertà di associazione e di riunione, di formare e aderire a sindacati e di contrattare collettivamente.	La libertà di associazione e di riunione e il diritto di formare e aderire ai sindacati (ICESCR 8; ICCPR 21, 22; ILO 87 e 98) comprendono i diritti di contrattazione collettiva, di tenere manifestazioni pacifiche e di scioperare.	<ul style="list-style-type: none"> • Libertà di aderire alle organizzazioni dei lavoratori • Incoraggiare l'organizzazione dei lavoratori • Rispetto dei contratti collettivi • Incontri tra rappresentanti dei lavoratori e dirigenti • Registro dei contratti di lavoro terminati • Formazione sui diritti dei lavoratori • Protocolli sulla libertà di associazione sindacale e garanzia del diritto sindacale 	Restrizioni alla libertà di associazione e alla contrattazione collettiva
5. Lavoro forzato Ogni persona ha il diritto di non essere sottoposta a schiavitù, lavoro forzato o tratta.	Il diritto a non essere sottoposti a schiavitù, servitù o lavoro forzato (ICCPR 8, ILO 29 e 105) include la libertà da tratta e da servitù per debiti.	<ul style="list-style-type: none"> • Utilizzo, prevenzione e rimedio del lavoro forzato • Dipendenza dall'occupazione del coniuge • Spese di reclutamento e di viaggio • Detrazioni disciplinari dai salari 	Lavoro forzato, traffico di esseri umani
6. Protezione dell'infanzia e diritti dei minori Ogni bambino ha diritto all'istruzione, protezione e libertà dal lavoro minorile	Libertà dal lavoro minorile, diritto all'istruzione e protezione del bambino (ILO 138, 182; ICESCR 13, 14; ICCPR 24; Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti dell'infanzia e dell'adolescenza - CRC; Diritti dei bambini e principi aziendali - childrenandbusiness.org)	<ul style="list-style-type: none"> • Impiegare bambini di età inferiore ai 15 anni, o assegnare lavori pericolosi a minori di 18 anni. • Prevenzione delle peggiori forme di sfruttamento del lavoro • Politiche e procedure per prevenire il lavoro minorile • Politiche e programmi di rimedio • Frequenza scolastica 	Lavoro minorile, traffico di minori, rischi per la salute, mancato accesso all'istruzione

Area relativa a diritti umani e ambiente	Diritti umani considerati	Requisiti correlati presenti negli Standard Fairtrade	Rischio (potenziale violazione del diritto)
7. Diritti di genere Ogni persona ha diritto all'uguaglianza tra uomini e donne.	Diritto all'uguaglianza tra uomini e donne (ICESCR 3; ICCPR 3; ILO 100; Convenzione sull'eliminazione di tutte le forme di discriminazione contro le donne, CEDAW).	<ul style="list-style-type: none"> • Comportamento intimidatorio o offensivo sul luogo di lavoro • Sfruttamento sessuale, ecc. • Congedo di maternità • Pause e giorni lavorativi più brevi per le madri che allattano • Politiche di genere e sulle molestie sessuali • Reclami per molestie sessuali 	Discriminazione basata sul genere, violenza di genere o molestie sul lavoro.
8. Non discriminazione Ogni persona ha diritto a pari dignità, rispetto e protezione, comprese la non discriminazione delle minoranze, dei migranti, degli indigeni e delle persone con disabilità.	<ul style="list-style-type: none"> • Diritto a pari protezione, compresa la non discriminazione sul lavoro, e libertà dalla discriminazione razziale (ICESCR 2; ICCPR 2, 26; ILO 111; Convenzione sull'eliminazione di tutte le forme di discriminazione razziale, ICERD). • Non discriminazione dei migranti (ICRMW), delle popolazioni indigene (UNDRIP), delle minoranze (Dichiarazione sulle minoranze) e delle persone con disabilità (CRPD). • Diritti a un processo equo, all'uguaglianza davanti alla legge e a un giusto processo in caso di espulsione (ICCPR 11, 16, 13). 	<ul style="list-style-type: none"> • Pari opportunità e retribuzione • Regole di adesione/iscrizione non discriminatorie • Gruppi vulnerabili e lavori pericolosi • Identificazione di gruppi minoritari e svantaggiati • Politica e programmi sulla parità di trattamento • Gruppi vulnerabili nel Fairtrade Premium Committee (FPC) • Distribuzione iniqua del Premio 	Discriminazione basata su razza, origine, etnia, disabilità, ecc.
9. Autodeterminazione Tutti i popoli hanno il diritto all'autodeterminazione, ossia alla libertà di perseguire il proprio sviluppo senza costrizioni esterne. Le popolazioni indigene hanno il diritto di preservare e sviluppare la propria cultura, le proprie terre ecc.	<ul style="list-style-type: none"> • Diritto all'autodeterminazione, alla libertà di perseguire lo sviluppo, al movimento, a non essere imprigionati per incapacità di adempiere a un contratto, e la libertà da leggi penali retroattive (ICESCR 1; ICCPR 1, 12, 15, 14). • Diritti delle popolazioni indigene a preservare, proteggere e sviluppare la propria cultura, le proprie terre, le proprie distinte istituzioni, ecc. (UNDRIP). 	<ul style="list-style-type: none"> • Conflitti per la terra e l'acqua • Libertà di scegliere il proprio alloggio 	Repressione, accaparramento di terre, mancato rispetto dei diritti delle popolazioni indigene, come il consenso libero, preventivo e informato.
10. Resilienza climatica Ogni persona ha diritto a un ambiente sicuro e climaticamente prevedibile, non distrutto dai cambiamenti climatici o dalla deforestazione.	Diritto a un ambiente sicuro, sano e sostenibile (risoluzione 48/13 del Consiglio dei diritti umani).	<ul style="list-style-type: none"> • Erosione e fertilità del suolo • Deforestazione e aree protette • Uso dell'energia • Emissioni • Adattamento ai cambiamenti climatici • Consapevolezza ambientale 	Standard di vita inadeguati, ambiente naturale instabile

Area relativa a diritti umani e ambiente	Diritti umani considerati	Requisiti correlati presenti negli Standard Fairtrade	Rischio (potenziale violazione del diritto)
11. Acqua e biodiversità Ogni persona ha diritto di accesso a sufficiente biodiversità e acqua pulita per l'uso personale e domestico.	Diritto di accesso all'acqua sicura, a prezzi accessibili e adeguata per uso personale e domestico; diritto a un ambiente pulito, sano e sostenibile (risoluzione 48/13 del Consiglio dei diritti umani; UNDROP 20, 21).	<ul style="list-style-type: none"> • Sostanze chimiche pericolose, uso di fertilizzanti e zone cuscinetto • Gestione dei parassiti • Uso dell'acqua • Gestione dei rifiuti e delle acque reflue • OGM • Piano di conservazione della biodiversità e agro-forestale • Raccolta selvatica e sostenibilità delle specie vegetali e animali • Specie minacciate e specie alloctone invasive 	Scarsa salute, mancanza d'acqua, ambiente naturale instabile
12. Libertà di parola, di pensiero e di partecipazione pubblica Ogni persona ha il diritto alla libertà di parola, di pensiero e di religione, nonché di partecipare alla vita pubblica, sociale e culturale.	<ul style="list-style-type: none"> • Diritti alla libertà di pensiero, di coscienza e di religione; diritti alla libertà di opinione e di espressione; diritti delle minoranze (ICCPR 27) • Libertà dalla propaganda di guerra e dall'incitamento all'odio razziale, religioso o nazionale (ICCPR 18, 19, 20) • Diritto a partecipare agli affari pubblici, alla vita culturale e alla vita sociale, e a beneficiare del progresso scientifico, dei diritti materiali e morali di autori e inventori (ICPR 25; ICESCR 15). 	<ul style="list-style-type: none"> • Partecipazione dei lavoratori all'Assemblea Generale 	Soppressione della libertà di parola, pensiero o associazione
13. Privacy Ogni persona ha il diritto alla privacy, ovvero a mantenere segrete le proprie questioni e relazioni personali.	Diritto alla privacy (ICCPR 17)	<ul style="list-style-type: none"> • Uso di test di gravidanza o di salute in fase di reclutamento • Confidenzialità dei dati sanitari. 	Invasione/ negazione della privacy

Riferimenti (tra parentesi il link alla traduzione in italiano ove disponibile):

CEDAW	Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women (ITA)
CRPD	Convention of the Rights of Persons with Disabilities (ITA)
ICCPR	International Covenant on Civil and Political Rights (ITA)
ICERD	International Convention on the Elimination of All Forms of Racial Discrimination (ITA)
ICESCR	International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights (ITA)
ICRMW	International Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families (ITA)
ILO	International Labour Organization (Organizzazione Internazionale del lavoro - ILO)
UDHR	Universal Declaration of Human Rights (Dichiarazione Universale dei Diritti Umani)
UNCRC	United Nations Convention on the Rights of the Child (ITA)
UNDRIP	United Nations Declaration on the Rights of Indigenous Peoples (ITA)
UNDROP	United Nations Declaration on the Rights of Peasants and Other People Working in Rural Areas (ITA)
UNGP	UN Guiding Principles on Business and Human Rights (ITA)
WFCL	Worst Forms of Child Labour (ITA)

Allegato 2

Esempio di Piano d'azione

Questo modello contiene alcune idee ma non è destinato a essere utilizzato tal quale.

Per valutare i vostri progressi, includete indicatori chiari per ogni attività. La prassi migliore è avere indicatori per capire sia come l'attività è stata completata (output) sia se stato raggiunto il suo obiettivo (outcome).

Problema: obiettivo	Attività	Persona/e responsabile/i	Tempistica	Risorse necessarie	Indicatori
Chiediti: Qual è il problema per cui si cerca una soluzione?	Chiediti: Quali misure possono ridurre il problema?	Chiediti: Chi è responsabile di realizzare le attività?	Chiediti: Quando deve iniziare e terminare l'attività?	Chiediti: Quali risorse sono necessarie per intraprendere l'attività?	Chiediti: Cosa indica che l'attività è stata completata o ha avuto l'impatto previsto?
Esempi	Esempi	Esempi	Esempi	Esempi	Esempi
Discriminazione sul posto di lavoro: Ridurre il rischio di discriminazione di genere sul posto di lavoro	<ul style="list-style-type: none"> Formazione per responsabili delle assunzioni Sensibilizzazione di tutti i dipendenti Corsi di formazione per le donne per aumentare le capacità e la fiducia Disaggregazione dei dati salariali per genere 	Responsabile delle risorse umane Comitato per le questioni di genere Direzione generale/ Senior Management	Q2 2023– Q4 2023	Ore di lavoro dedicate Budget previsto Competenze richieste Altro	<ul style="list-style-type: none"> Numero di persone formate sull'equità di genere Rapporto tra stipendio base di donne e uomini Quota di donne in posizioni a tempo indeterminato, di supervisione, manageriali e di leadership
Eccessivi straordinari tra i lavoratori dei fornitori: Garantire che le nostre pratiche aziendali non richiedano o incoraggino gli straordinari.	<ul style="list-style-type: none"> Redigere o rafforzare un codice di condotta reciproco Redigere o rafforzare la vostra politica di acquisto per garantire tempi di consegna sufficienti, obiettivi di produzione ragionevoli per i fornitori e trattative di prezzo eque. Formare il proprio personale sulle pratiche d'acquisto corrette. Riunioni periodiche con i maggiori fornitori per monitorare l'attuazione del codice di condotta reciproco. 	Team HR Direzione generale/ Senior Management Ufficio acquisti			<ul style="list-style-type: none"> Codice di condotta aggiornato Politica di acquisto aggiornata Numero di persone formate Numero di incontri con i fornitori Riduzione degli straordinari
Scarsa sicurezza sul posto di lavoro: Prevenire i rischi per la sicurezza tra i propri dipendenti	<ul style="list-style-type: none"> Implementare la formazione del personale sulla sicurezza Eseguire le operazioni di manutenzione (e con quale frequenza) Aggiornare la policy e le procedure di sicurezza Sviluppare/rafforzare un sistema che consenta ai lavoratori di segnalare i pericoli per la sicurezza e le situazioni di pericolo. 	Comitato per la sicurezza Direzione generale/ Senior Management	In corso		<ul style="list-style-type: none"> Numero di dipendenti formati % di dipendenti consultati per la stesura della policy di sicurezza % di dipendenti informati sulla policy di sicurezza Riduzione degli incidenti segnalati e indagati

Ulteriori risorse per l'attuazione dell'HREDD

Fase 1 - Impegno:

- OCSE-FAO, 2016. Modello di politica aziendale per le filiere agricole responsabili (cfr. pagg. 25-29, [qui](#)).
- Impegno per i diritti umani di Fairtrade, 2020 ([in inglese, qui](#)).
- Global Compact, 2015. Guida allo sviluppo di una politica sui diritti umani ([in inglese o spagnolo, qui](#))
- Global Business Initiative. Making a Policy Commitment ([in inglese, qui](#))
- UNDP, 2022. Heightened Human Rights Due Diligence for Business in Conflict-Affected Contexts ([in inglese, qui](#))
- Fairtrade organisation code, 2019. Include, ad esempio, il principio secondo cui Fairtrade rispetta, protegge e difende i diritti umani ([in inglese, qui](#))
- How does the Supply Chain Due Diligence Act affect SMEs? ([in inglese, qui](#))
- Shift, Oxfam e Global Compact Network Netherlands, 2016. Doing Business with Respect for Human Rights ([in inglese, qui](#))
- Confederazione Svizzera e Global Compact Network Svizzera, 2019. Gestione aziendale responsabile - la chiave del successo - La dovuta diligenza in materia di diritti umani delle PMI svizzere ([qui](#))
- Istituto federale belga per lo sviluppo sostenibile, 2023. Due Diligence per le PMI ([in inglese, qui](#))

Fase 2 - Identificazione:

- Guida dell'OCSE sul dovere di diligenza per la condotta d'impresa responsabile. Illustra le fasi chiave del rischio HR e della valutazione dell'impatto, (pagg. 25-28 e 61-73, [qui](#))
- Shift, Oxfam and Global Compact Network Netherlands, n.d. Human rights impact assessment guidance and toolbox ([in inglese, qui](#))
- Shift, 2014. Business and Human Rights Impacts: Identifying and Prioritizing Human Rights Risks ([in inglese, qui](#))
- SME Compass Identify and evaluate risks ([in inglese, qui](#))

Fase 3 - Affrontare e rimediare:

- Responsible Purchasing Code of Conduct. The Buyer Code ([in inglese, qui](#))
- SAI, Buyer-Supplier Mutual Code of Conduct ([in inglese, qui](#))

Fase 4 - Monitorare:

- Shift, Indicator Design Tool ([in inglese, qui](#))

Fase 5 - Comunicare

- Oxfam, 2023. Inclusive Language Guide ([in inglese, qui](#))
- Fairtrade International. Five steps to better sustainability communications.

Convolgimento degli stakeholder

- twentyfifty e Global Compact Germania, 2014. Stakeholder engagement in human rights due diligence. A business guide ([in inglese, qui](#))
- Rete del Global Compact Germania, 2022. What makes stakeholder engagement meaningful? ([in inglese, qui](#))

I documenti fondamentali

- I Principi guida delle Nazioni Unite su imprese e diritti umani (UNGP), 2011 ([versione originale in inglese qui](#); [traduzione in italiano a cura di Marco Fasciglione qui](#))
- Guida dell'OCSE sul dovere di diligenza per la condotta d'impresa responsabile, 2018. ([qui](#))
- Guida OCSE-FAO per catene di fornitura responsabili nel settore agricolo, 2016 ([qui](#))
- Manuale aziendale OCSE-FAO sulla deforestazione e la due diligence nelle catene di fornitura agricole 2023. ([qui](#))
- Handbook on due diligence for enabling living incomes and living wages in agriculture, garment and footwear supply chains, 2024 ([in inglese, qui](#))
- ILO Tripartite Declaration of Principles concerning Multinational Enterprises and Social Policy, 6th edition, 2022 ([in inglese, qui](#))

Video

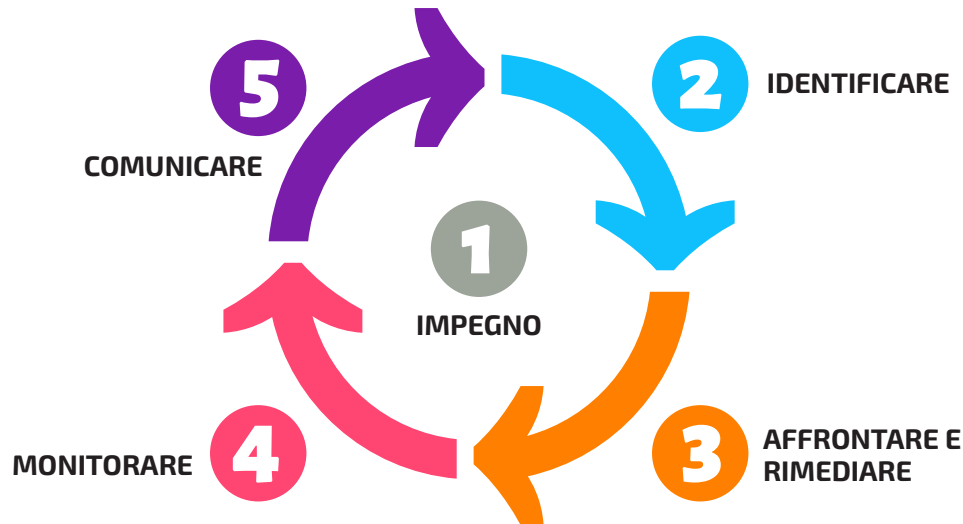
- Econsense, 2017. Why should your company care about human rights (by Econsense). ([in inglese, qui](#))
- Shift, 2015. Introduction to UNGPs (by Shift). ([in inglese, qui](#))
- Danish Institute on Human Rights, 2018. Due diligence. ([in inglese, qui](#))

Tutte le fasi HREDD

NOTA: Se stai consultando questa guida in versione cartacea, contattaci a commerciale@fairtrade.it per avere il file pdf con i link cliccabili.

Sintesi:

Le fasi del processo HREDD



Fase 1: Impegno

Impegnarsi per i diritti umani e la sostenibilità ambientale

- Sensibilizzate la direzione e il personale.
- Redigete e firmate un impegno; assegnate le responsabilità.
- Sensibilizzate all'impegno; allineate altre policy e processi



Fase 3: Affrontare e rimediare

Adottare misure per prevenire, mitigare, cessare e porre rimedio ai problemi salienti.

- Sviluppate e implementate politiche e procedure su almeno tre problemi che sono più importanti per la vostra organizzazione, consultando gruppi di persone interessate e consapevoli di tali problemi.
- Sviluppate, implementate e aggiornate il piano d'azione su base annuale.
- Adottate misure per rimediare a danni gravi ai diritti umani.



Fase 2: Identificare

Identificare i problemi più gravi e comuni in materia di diritti umani e ambiente.

Eseguire una valutazione del rischio ogni tre anni

- Mappate i diritti umani e i rischi ambientali che sono comuni nei Paesi e nei settori di produzione.
- Valutate i rischi legati alle vostre specifiche operazioni e catene di fornitura.
- Identificate e valutate a fondo almeno tre questioni tra le più salienti.
- Identificate i gruppi di persone più vulnerabili.

Istituite un meccanismo di reclamo

- Assegnate a una persona esperta o a un comitato lo sviluppo e il coordinamento della procedura di reclamo.
- Sviluppate, implementate e migliorate costantemente la procedura.
- Sensibilizzate tutti gli stakeholder sulla procedura.



Fase 4: Monitorare i progressi

Impostare un sistema di monitoraggio

- Tracciate i progressi delle attività HREDD, compresa l'adesione alle policy e l'attuazione dei piani d'azione.
- Seguite i cambiamenti nei problemi maggiori rispetto ai diritti umani e all'ambiente.



Step 5: Comunicare

Comunicare i risultati e il lavoro svolto agli stakeholder

- Condividete i problemi principali identificati e i progressi compiuti per affrontarli.

IMPLEMENTAZIONE DELLA DUE DILIGENCE SUI DIRITTI UMANI E SULL'AMBIENTE (HREDD) PER SMALL, MEDIUM TRADERS *FIRST BUYERS*

In sostanza, l'HREDD è un processo in base al quale un'organizzazione riduce i problemi relativi ai diritti umani e all'ambiente collegati alle sue operazioni e alle sue filiere. Al giorno d'oggi ci si aspetta che tutti gli attori delle filiere implementino la HREDD.

Traders, trasformatori, brand e retailers hanno la responsabilità di sostenere il lavoro dei propri fornitori in materia di diritti umani e ambiente.

