

Children's Rights and Business in Italy

ADVISORY



Indice

Premessa	4
Executive Summary	5
1 Introduzione	6
2 Risultati	9
3 Conclusioni	28
Documenti utili	33
Appendice	36



Premessa

Nel 2014 il rispetto dei diritti dell'infanzia è ancora un obiettivo per le aziende che intendono essere davvero "sostenibili"? Assolutamente sì perché, a dispetto di quello che si possa pensare, si tratta di diritti purtroppo ancora non pienamente tutelati, nemmeno nei paesi occidentali in cui il progresso civile dovrebbe essere un riferimento per le economie emergenti.

È per questo che KPMG, da sempre coinvolta nel dibattito su tematiche "di frontiera" e nel rispetto dei propri impegni di responsabilità sociale, sostiene l'UNICEF nei progetti di sensibilizzazione della *business community* affinché veramente "*children's rights are everyone's business*". In quest'ottica KPMG ha condotto, in collaborazione con l'UNICEF, questa *Survey* con l'obiettivo di comprendere come e in che misura le aziende italiane rispettano e supportano i diritti dell'infanzia, ma anche di sensibilizzarle su un tema che, secondo i risultati dell'indagine, non è ancora completamente integrato nei processi aziendali. La *Survey* rappresenta solo il primo passo di un percorso più ampio, in cui le aziende possano condividere le criticità, le buone prassi e le opportunità connesse con la progressiva integrazione nel *core business* aziendale dei *Children's Rights and Business Principles* pubblicati dall'UNICEF.

Ringraziamo, dunque, le 26 aziende italiane "innovative" che si sono messe in discussione su questo tema condividendo con noi il progetto sin dall'inizio e tutti coloro che vorranno continuare a guardare con noi al futuro proseguendo nel percorso delineato.

PierMario Barzaghi
Partner, KPMG Advisory

L'UNICEF collabora con le aziende da oltre 60 anni ed è stato la prima Organizzazione operante nel settore dell'infanzia a creare un team di lavoro dedicato alla responsabilità sociale d'impresa, al fine di agevolare le imprese nel riconoscere gli impatti diretti ed indiretti sui diritti dell'infanzia e dell'adolescenza. Per questo ha elaborato un *toolkit* che le guidi nell'analisi del proprio processo di *due diligence* considerando anche i diritti dei bambini.

Le aziende hanno la possibilità di influenzare positivamente la vita dei bambini attraverso i loro prodotti e servizi, il loro *business network*, il loro impegno nella comunità e contribuire così a rendere il mondo a misura di bambino ed è importante che diventino sempre più una forza globale positiva a favore della tutela dei diritti dell'infanzia.

Investire nell'infanzia è il miglior investimento che un'azienda possa fare. Garantire salute, istruzione e protezione alle nuove generazioni significa investire nella forza lavoro, promuovere crescita economica, sviluppare nuovi mercati, generare un circolo virtuoso che tende a uno sviluppo equo e sostenibile.

In Italia, grazie alla preziosa collaborazione con KPMG stiamo portando avanti un percorso di sensibilizzazione nei confronti delle imprese italiane teso ad evidenziare come sia possibile generare valore per l'impresa investendo nei diritti dell'infanzia. Confidiamo che la *business community* italiana voglia essere al fianco dei bambini e unirsi a noi al raggiungimento degli obiettivi del Millennio.

Davide Usai
Direttore Generale, Comitato Italiano per l'UNICEF Onlus



Executive Summary

In seguito alla pubblicazione dei *Children's Rights and Business Principles* (CRBP) il 12 marzo 2012 a cura dell'UNICEF, UN Global Compact e Save The Children, KPMG e l'UNICEF hanno avviato in Italia un percorso di sensibilizzazione delle aziende italiane sui temi legati ai diritti dell'infanzia.

Per le aziende è l'opportunità di **integrare** i CRBP nei propri *framework* sui diritti umani e/o tra i temi rilevanti. I bambini e gli adolescenti, poiché rappresentano le generazioni future, sono infatti *stakeholder* importanti delle aziende che vogliono essere davvero "sostenibili".

Nel progetto sono state coinvolte 26 aziende "innovative", di cui 17 incluse nell'indice FTSE MIB, eterogenee per settore, *client-target* e presenza all'estero.

L'attività di coinvolgimento ha previsto le seguenti **fasi**:

- 1 workshop di sensibilizzazione durante il quale sono stati spiegati nel dettaglio i CRBP e ne sono state analizzate le principali implicazioni per le imprese;
- 2 questionario *on-line* per 26 aziende partecipanti;
- 3 interviste alle 17 aziende FTSE MIB e/o analisi delle informazioni disponibili *on-line*.

I **principali risultati** emersi hanno evidenziato che le aziende hanno già sviluppato attività e progetti riconducibili ai CRBP, soprattutto nelle aree "**Workplace**", "**Marketplace**": temi come il lavoro minorile e la sicurezza dei prodotti e dei servizi sono ben presidiati, anche in ragione di vincoli normativi esistenti. Tuttavia, rimane da valutare meglio l'impatto che le attività di marketing e comunicazione hanno sui minori.

La "**Value/Supply chain**" è un tema rilevante per le aziende, sul quale iniziano ad apparire esempi di gestione strutturata, anche se spesso limitata al lavoro minorile e alla catena di fornitura, senza considerare la totalità delle *business relationship* che ogni azienda dovrebbe gestire alla luce dei CRBP.

Rimane invece molto da fare soprattutto in riferimento allo sviluppo di un "**Management Process**" che sia in grado di identificare le aree di rischio non presidiate e le opportunità non valorizzate alla luce dei CRBP. La sfida per le imprese sta proprio nella capacità di aggiungere la "lente" dei CRBP per valutare con attenzione i rischi e le opportunità legate alla corretta gestione di questo tema.

Per affinare questa sensibilità, è necessario un **costante approfondimento**, come dimostrato dall'effetto delle interviste con le aziende FTSE MIB: le 17 imprese coinvolte hanno cambiato la loro risposta su tutti i principi tranne uno, maturando una più approfondita comprensione del tema e acquisendo la consapevolezza che tutte le aziende hanno impatti sui minori, direttamente o indirettamente.

Questa *Survey* è il primo passo di un percorso che intende approfondire il tema dell'impatto dei CRBP sul *business* in Italia e che pertanto è da intendersi come il primo strumento di condivisione, in vista della crescente rilevanza dell'argomento.

1 Introduzione

Dato l'attuale contesto economico e il crescente coinvolgimento della *business community* nel dialogo sui diritti umani, è importante approfondire le tematiche legate ai diritti dell'infanzia. I bambini, considerati un particolare gruppo di *stakeholder*, saranno i protagonisti di domani, rappresentano le istanze delle generazioni future e, quindi, l'interlocutore di riferimento per ogni azienda che desideri essere davvero "sostenibile".

I bambini sono al centro di tre degli otto *Millennium Development Goals* ("primary education", "child mortality", "maternal health") e vanno considerati come interlocutori molto particolari in quanto portatori di specifici diritti sanciti dalla "Convenzione ONU sui diritti dell'Infanzia e dell'Adolescenza" approvata dall'Assemblea Generale delle Nazioni Unite il 20 novembre 1989.

I bambini e gli adolescenti sono *stakeholder* chiave per le aziende, in qualità di consumatori, membri delle famiglie dei dipendenti, giovani o futuri lavoratori e dirigenti di azienda. Allo stesso tempo, essi sono attori chiave delle comunità e degli ambienti all'interno dei quali le aziende operano. Le imprese hanno la possibilità di influenzare positivamente la vita dei bambini attraverso i loro prodotti e servizi, il loro *business network*, il loro impegno nella comunità.

Questo documento è il primo tentativo di analisi dell'approccio delle aziende italiane ai diritti dei minori, alla luce dei *Children's Rights and Business Principles* (CRBP), elaborati dall'UNICEF unitamente a Save the Children e UN Global Compact e ufficialmente pubblicati il 12 marzo 2012. I CRBP sono la prima serie completa di principi che guidano le aziende nel riconoscere e gestire i propri impatti sui minori in tema di **management process, workplace, marketplace, community, environment e value/supply chain** e nell'orientare le proprie azioni al rispetto e al supporto dei diritti stessi.

Si tratta di 10 principi che abbracciano un'ampia gamma di tematiche – come il lavoro minorile, le campagne pubblicitarie, l'ambiente e il ruolo delle aziende in situazioni di emergenza – e fanno appello alle imprese affinché promuovano i diritti dei bambini attraverso un forte impegno volto a stabilire politiche adeguate, analizzare i rischi e identificare misure correttive specifiche.

I CRBP, che si distinguono tra quelli volti al "rispetto" dei diritti e quelli focalizzati sul "supporto" ai diritti, non sono stati concepiti come nuove linee guida, bensì affondano le loro radici in standard e protocolli esistenti e già condivisi quali la Convenzione ONU sui diritti dell'Infanzia e dell'Adolescenza, la Convenzioni n.138 e n.182 dell'ILO (*International Labour Organization*) e i Principi Guida dell'ONU per le imprese e i diritti umani.

L'intento finale dei CRBP è quello di fornire un *framework* strutturato che agevoli le imprese nel riconoscimento dei numerosi impatti che la loro catena del valore genera su questo specifico gruppo di *stakeholder*.

Il commento generale N.5 del Comitato per i diritti dell'Infanzia e dell'Adolescenza ha identificato 4 principi cardine della omonima Convenzione:

- **Non discriminazione (art. 2):** i diritti sanciti dalla Convenzione devono essere garantiti a tutti i minori, senza distinzione di razza, sesso, lingua, religione, opinione del bambino/adolescente o dei genitori.
- **Superiore interesse (art. 3):** l'interesse del bambino/adolescente deve avere la priorità e deve essere preso in seria considerazione in tutte le decisioni e azioni, pubbliche e private, che hanno effetto sui bambini (invece che considerare primariamente l'interesse degli adulti e delle aziende in particolare).
- **Diritto alla vita, alla sopravvivenza e allo sviluppo del bambino (art. 6):** tutti gli attori della società civile (pubblici e privati) devono impegnare il massimo delle risorse disponibili per tutelare la vita e il sano sviluppo dei bambini, anche tramite iniziative di collaborazione.
- **Ascolto delle opinioni del minore (art. 12):** prevede il diritto dei bambini a essere ascoltati in tutti i processi decisionali che li riguardano, e il corrispondente dovere, per gli adulti, di tenerne in adeguata considerazione le opinioni.

The 8
Millennium
Development
Goals



Fonte: <http://ec.europa.eu>

Grafico 1 – Distribuzione del campione: aziende FTSE MIB - non FTSE MIB

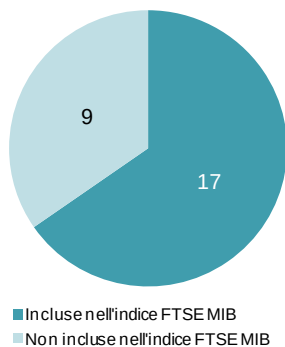


Grafico 2 – Distribuzione del campione: settori di appartenenza

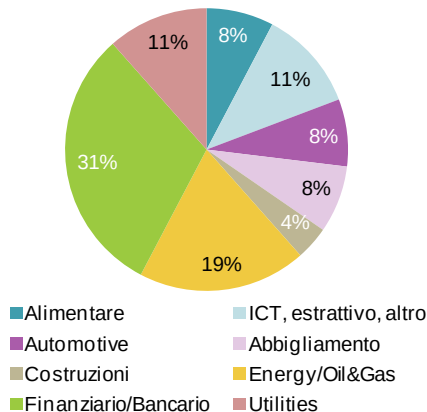


Grafico 3 – Distribuzione del campione: Business2Business o Business2Consumer

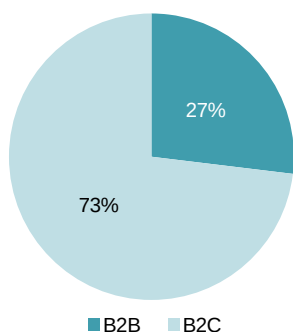
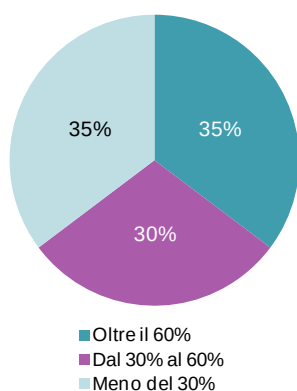


Grafico 4 – Distribuzione delle aziende FTSE MIB: presenza all'estero



Metodologia e campione selezionato

Il processo di analisi ha visto come prima fase, preparatoria alla *Survey*, l'organizzazione di un **workshop** condotto dall'UNICEF International e KPMG per stimolare le aziende italiane a riflettere sul tema dei diritti dei bambini in modo ampio e consapevole.

Durante la successiva fase, KPMG ha sottoposto a 26 aziende un **questionario on-line**, basato sui quesiti contenuti nel documento a cura dell'UNICEF "Children's Rights Checklist", al fine di valutare il loro approccio rispetto ai diritti dei bambini.

Il questionario è composto da **23 domande** relative agli aspetti principali dei CRBP sulla base delle raccomandazioni dell'UNICEF in materia di tutela dei diritti dei minori nei contesti aziendali (le domande del questionario sono disponibili in appendice).

Il campione analizzato per la *Survey* è composto dalle **26 aziende** che hanno contribuito con le loro risposte, di cui 17 incluse nell'indice FTSE MIB. Le aziende incluse nel campione appartengono a diversi settori, tra cui i più rappresentati sono quello "finanziario" (31%) "energy/oil&gas" (19%), seguiti da "utilities" e "ICT, estrattivo, altro" (entrambe 11%).

Si ritiene opportuno specificare che:

- nessuna azienda del campione opera su un mercato rivolto specificatamente ai bambini;
- il campione contiene sia aziende Business-to-Business (B2B) sia Business-to-Consumers (B2C).

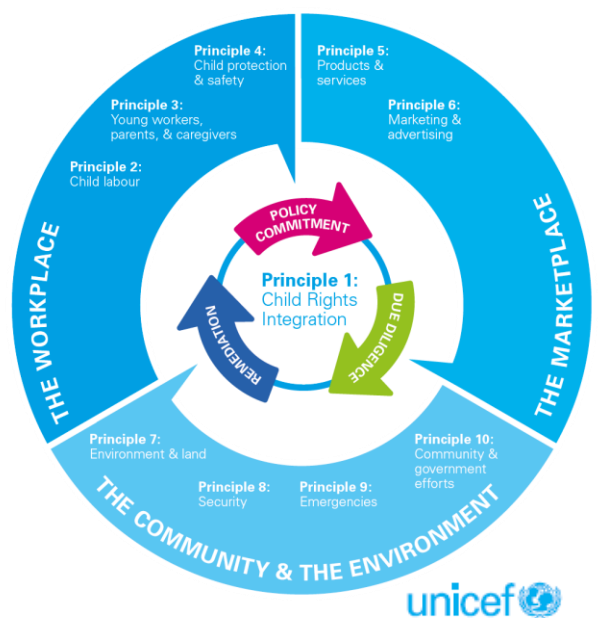
Le risposte delle 17 aziende FTSE MIB sono state approfondite da KPMG e dall'UNICEF, in parte tramite **interviste telefoniche** e in parte attraverso l'analisi dei rapporti di sostenibilità delle società. Questo "sottocampione" è, inoltre, omogeneo in termini di presenza all'estero: il 70% (12 su 17) ha una media o consistente presenza all'estero (almeno il 30% delle attività sono all'estero) e il restante 30% opera invece prevalentemente in Italia.

Le risposte sono state fornite prevalentemente da CSR Manager. Trattandosi del primo report in Italia sul tema si è preferito aggregare le risposte per identificare le linee evolutive generali, rimandando eventuali approfondimenti di settore a una fase di maggiore maturità del percorso.



Children's Rights & Business Principles

- 1** Meet their **responsibility to respect** children's rights and **commit to supporting** the human rights of children
- 2** Contribute to the elimination of **child labour**, including in all business activities and business relationships
- 3** Provide decent work for **young workers, parents and caregivers**
- 4** Ensure the **protection and safety of children** in all business activities and facilities
- 5** Ensure that **products and services** are safe, and seek to support children's rights through them
- 6** Use **marketing and advertising** that respect and support children's rights
- 7** Respect and support children's rights in relation to the **environment and to land** acquisition and use
- 8** Respect and support children's rights in **security arrangements**
- 9** Help protect children affected by **emergencies**
- 10** Reinforce **community and government efforts** to protect and fulfil children's rights



2 Risultati

Principio 1: Management process

All business should ... “Meet their responsibility to respect and protect children’s rights and commit to supporting the human rights of children”

E' rilevante perché ...

Questo principio è da intendersi come **trasversale** a tutto il *framework* dei CRBP perché ne esplicita le modalità di gestione.

Il primo passo è riconoscere che i “bambini” sono *stakeholder* a sé stanti la cui rilevanza dipende da quanto l'azienda – e il suo *top management* – sia davvero sostenibile, perché attenta alle generazioni future.

I documenti pubblici delle aziende, come le Politiche e il Codice Etico, dovrebbero formalizzare questo impegno e, di conseguenza, dovrebbero attivare quelle modalità di gestione che ne assicurano l'adeguato presidio.

Il Principio 1 si riferisce al processo di gestione che ogni azienda – in qualsiasi contesto geografico o settore – deve attivare per tradurre in pratica la sua responsabilità a “rispettare” e il suo impegno a “supportare” i CRBP.

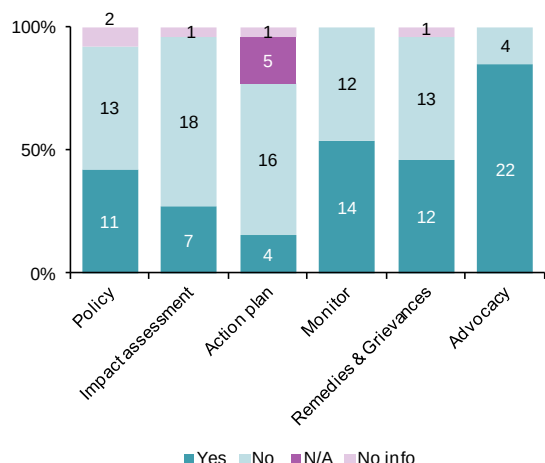
Le domande previste dal questionario per questo principio si riferiscono agli aspetti gestionali legati all'esistenza di:

- 1 un **documento pubblico** (ad esempio *Policy* o Codice Etico), condiviso dal top management, che rifletta un esplicito impegno a rispettare e supportare i diritti dell'infanzia, che includa un riferimento specifico ai diritti dei minori (e non solo al lavoro minorile), alle Convenzioni che li sanciscono e che dimostri di considerarli tra i propri *stakeholder*;
- 2 un framework di **impact assessment** che consideri gli impatti effettivi e potenziali dell'operato aziendale sui diritti dei bambini, ad esempio utilizzando valutazioni del contesto basate su fonti specializzate o su attività di coinvolgimento diretto dei minori (o di chi rappresenta i loro interessi). La valutazione dell'impatto e, di conseguenza, i punti che seguono devono coprire le aree in cui i CRBP sono suddivisi (Workplace, Marketplace, Community&Environment, Value/Supply Chain);
- 3 un **action plan**, basato sul precedente *assessment*, che preveda azioni misurabili volte a rispettare e supportare i diritti dell'infanzia e che identifichi le risorse, sia economiche sia umane, da dedicarvi;
- 4 un sistema di **monitoraggio delle performance** che preveda obiettivi misurabili e indicatori di performance relativi ai diritti dei minori, da comunicare anche all'esterno;
- 5 un insieme di **rimedi** ad eventuali impatti negativi sui CRBP, resi possibili da sistemi di segnalazione (*grievance mechanisms*) accessibili anche ai minori e alle comunità locali di riferimento e per i quali sia garantita la trasparenza e la protezione da eventuali ripercussioni;
- 6 **attività di sostegno** (*advocacy*) come investimenti sociali strategici, supporto alle politiche pubbliche, azioni collettive, iniziative di lungo termine in collaborazione con altri attori della società civile quali ad esempio ONP (Organizzazioni Non Profit) e *business community networks*.

Si ribadisce l'opportunità per le aziende di sviluppare il sistema di gestione sui CRBP, come ulteriore – e più facile – articolazione dei sistemi già applicati, con particolare riferimento all'implementazione del *framework* sui diritti umani.

Risultati della Survey

Grafico 5 – Risultati dei 26 rispondenti



Dal grafico 5 emerge che la percentuale di risposte affermative decresce in riferimento alla presenza di attività sistematiche di rilevazione degli impatti e di definizione di un *action plan*: 11 aziende su 26 (pari al 42% del campione) dichiarano di avere un documento pubblico che ritengono adeguato per rispondere affermativamente (in genere Politiche o Codici Etici), ma il numero cala a 7 quando si tratta di *impact assessment* e a 4 nel caso dell'*action plan*. Questo ci fa dedurre che il tema non è sistematicamente incluso nelle politiche aziendali né nel processo di *risk/impact assessment*, evidenziando dunque la necessità di una maggiore **integrazione nei sistemi di gestione esistenti**.

La quantità di risposte affermative aumenta invece in relazione al tema del **monitoraggio** delle attività legate alla tutela e al rispetto dei diritti dei bambini. Tuttavia le attività prese a riferimento si limitano prevalentemente ai temi del lavoro minorile e del *work-life balance* in virtù dell'esistenza di specifici indicatori delle linee guida GRI (*Global Reporting Initiative*).

Considerazioni simili possono essere fatte per il quesito che riguarda le **azioni di rimedio e i sistemi di segnalazione**: quasi la metà delle aziende ha ritenuto di essere conforme a questo principio in quanto dotata di un modello ex D.Lgs. 231/2001 che regola i flussi informativi e prevede un sistema di segnalazione delle non conformità (*grievance mechanism*). Tali sistemi, tuttavia, non sono stati creati attraverso un processo di *stakeholder engagement*, per cui non riflettono l'esigenza di poter essere conosciuti e utilizzati anche dai minori.

Infine, il miglior risultato è riportato dalle attività di **advocacy**, che sembrano essere svolte dalla quasi totalità delle rispondenti (22 su 26 – 85%) nella forma di donazioni, progetti *ad hoc* e collaborazioni di lungo periodo con ONP. Questo dato suggerisce che le aziende rispondenti:

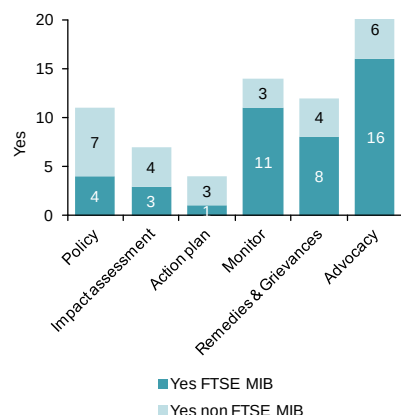
- sono propense a selezionare organizzazioni del terzo settore che si occupano della tutela dei bambini per instaurare con loro rapporti anche duraturi;
- aderiscono a iniziative collettive che si impegnano anche per questa causa (ad esempio UN Global Compact o Equator Principles per le istituzioni finanziarie);
- dimostrano il proprio impegno attraverso processi di certificazione in linea con i diritti dei minori (ad esempio SA8000).

Il Codice Etico nomina esplicitamente i minori? Solo relativamente al lavoro minorile o in una accezione più ampia?

Le attività di stakeholder engagement hanno coinvolto anche soggetti che possano rappresentare gli interessi dei minori?

Sono stati identificati e monitorati i potenziali impatti delle attività di impresa sui diritti dell'infanzia?

Grafico 6 – Risposte affermative



In ottica di miglioramento

I punti di maggiore attenzione emersi sono:

- integrazione dei CRBP nei sistemi di gestione esistenti, quali *policy* e Codice Etico;
- una generale strutturazione delle attività intraprese per rispettare e/o supportare i diritti dell'infanzia e dell'adolescenza, a partire da un più consapevole processo di *stakeholder engagement*.

Approfondimento FTSE MIB

Dall'approfondimento condotto con 17 aziende FTSE MIB è emerso che:

- il riferimento ai **diritti umani (e relative linee guida ONU)** non è **sufficiente** per garantire la protezione dei diritti dei bambini. Infatti, questi hanno specifici diritti riconosciuti dalla *UN Convention on the Rights of the Child* (CRC), il rimando ai quali dimostra che l'azienda ha preso coscienza della tematica specifica. Lo stesso vale per le attività di *impact assessment*, *action plan*, monitoraggio, *reporting* e *grievance mechanisms*;
- **non è sufficiente affidarsi al rispetto della Legge** per garantire la conformità con i CRBP, in particolare per le aziende che operano all'estero;
- i bambini difficilmente vengono considerati come **portatori di interessi specifici**;
- la maggior parte delle aziende intervistate ha alcuni **indicatori di monitoraggio**, in particolare sul lavoro minorile, grazie anche alla presenza di questo tema nelle linee guida *Global Reporting Initiative*;
- i **rapporti di sostenibilità** riportano molto spesso informazioni in merito a iniziative sociali (donazioni o collaborazioni) intraprese in favore dei bambini anche in assenza di un *framework* strategico;
- la maggior parte delle aziende coinvolte si è dotata di un **sistema di segnalazione delle non conformità e reclami**. Tuttavia, i sistemi in uso si limitano spesso ad un canale unidirezionale di segnalazione (ad esempio via email), ma non vengono gestiti in ottica strategica nè includono voci specifiche per la tutela dei diritti dell'infanzia;
- le **iniziative a favore** dell'infanzia condotte dalle aziende possono essere inserite all'interno di un *framework* costruito nell'ottica dei CRBP, valorizzando in questo modo ulteriormente le attività intraprese.

Nel grafico 6 si nota che nelle prime tre domande la percentuale di risposte affermative delle 17 FTSE MIB sul totale delle risposte affermative è minoritaria, a differenza delle altre tre domande del principio. La motivazione risiede nel fatto che alcune risposte delle 17 FTSE MIB sono state riviste in sede di intervista *one-to-one*, che è stata infatti anche un momento formativo. In particolare, si riscontra che nelle prime tre domande le intervistate ritenevano di essere più conformi di quanto non siano in realtà risultate, mentre nelle ultime tre domande dello stesso principio si sono scoperte più in linea con i CRBP di quanto credessero. La modifica delle loro risposte ha fatto sì che, *ceteris paribus* (le risposte delle non FTSE MIB non sono cambiate), il peso dei loro "yes" sul totale diminuisse nelle prime tre domande e aumentasse nelle ultime.

Infine, è stata condotta una ulteriore analisi sulla prima domanda per capire non solo quante aziende si ritengono conformi ma anche **che tipo di documento** posseggono. Ne è emerso che delle quattro aziende FTSE MIB in possesso di un documento adeguato alle richieste del principio, tutte possedevano una *policy* sui diritti umani, ma in un solo caso tale documento, seppur privo di riferimenti alla '*UN Convention on the Rights of the Child*', cita i minori senza limitarsi al solo lavoro minorile. Si può scegliere tra varie tipologie di documenti dove dichiarare esplicitamente il proprio impegno, quali il Codice Etico, Linee Guida, dichiarazioni pubbliche in materia di diritti umani già esistenti da rivedere alla luce dei CRBP. In ogni caso è importante che il documento sia condiviso e approvato dal top management.

Principio 2: Lavoro Minorile

All business should ... “Contribute to the elimination of child labour, including in all business activities and business relationships”

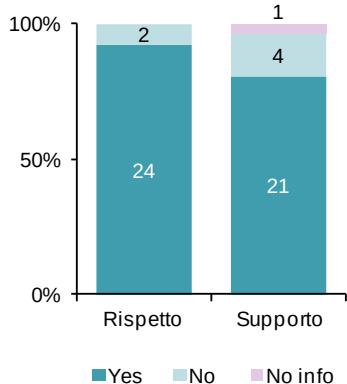
Il Principio 2 si inserisce nell'ambito dell'area “Workplace” e si riferisce, in particolare, alle pratiche di prevenzione e risoluzione delle problematiche legate al lavoro minorile.

Le domande previste dal questionario per questo principio hanno indagato gli aspetti di prevenzione del fenomeno dello sfruttamento del lavoro minorile, verificando l'esistenza di:

- 1 adeguate **misure di prevenzione, identificazione e gestione del rischio legato all'impiego di manodopera minorile** in tutte le attività operative, incluse quelle all'estero e lungo la catena di fornitura (ad esempio prevedendo esplicito riferimento al rispetto delle convenzioni ILO relative a questo tema nel Codice Etico e nei contratti di fornitura, istituendo meccanismi formalizzati di verifica dell'età con particolare attenzione all'età minima lavorativa del Paese in cui si opera o determinando un equo salario per i propri dipendenti capace di garantire un adeguato stile di vita al nucleo familiare);
- 2 attività promosse dall'azienda in **collaborazione con governi e altri attori della società civile** per promuovere l'educazione su questo tema e sradicarne le cause.

Risultati della Survey

Grafico 7 – Risultati dei 26 rispondenti



Come illustrato nel grafico 7, la **quasi totalità** delle aziende (24 aziende su 26, pari al 92%) ha dichiarato di adottare misure adeguate a prevenire, identificare e affrontare i rischi legati all'impiego e allo sfruttamento di manodopera minorile. Le due risposte negative si riferiscono ad aziende che, per settore e aree geografiche, ritengono che il rispetto delle leggi sia sufficiente a tutelare dal rischio di sfruttamento del lavoro minorile.

Per quanto riguarda le attività di sensibilizzazione sul tema del lavoro minorile, 21 aziende su 26 (pari all'81%) hanno dichiarato di contribuire alla promozione di tali attività, in particolare avviando **collaborazioni** con organizzazioni che sostengono i diritti dei bambini. Questo dato è infatti coerente anche con le risposte date al principio 1 e 10, nei quali vengono posti quesiti simili.

E' rilevante perché ...

In materia di lavoro minorile è importante distinguere tra lo sfruttamento del lavoro minorile e il lavoro minorile stesso.

Si parla di **sfruttamento di lavoro minorile** quando i minori sono impiegati in mansioni che non consentono di accedere all'istruzione o in lavori pesanti (*hazardous work*) che ostacolano lo sviluppo fisico, psichico, sociale e morale dei minori coinvolti.

Il lavoro minorile in sé è consentito al di sopra dell'età minima lavorativa (si veda il paragrafo seguente) affinché il minore possa partecipare all'economia familiare, a patto che non ne ostacoli l'istruzione e non abbia effetti negativi sul suo sviluppo. Questa categoria di lavoro minorile è definibile come “**lavoro minorile leggero**” (o *light work*).

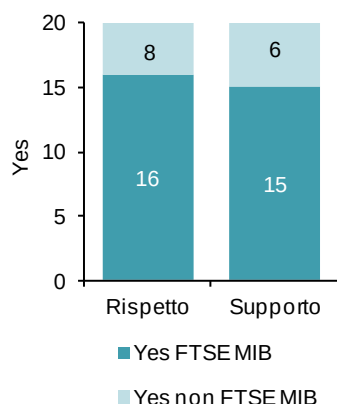
La **Convenzione 138 dell'ILO** specifica che l'età minima per l'assunzione a qualsiasi tipo di occupazione non dovrà essere inferiore all'età in cui termina la scuola dell'obbligo, né in ogni caso inferiore ai 13 anni in caso di lavoro minorile leggero.

Si stima che nel mondo il lavoro minorile riguardi **168 milioni di bambini**. Di questi, 85 milioni sono coinvolti nelle peggiori forme di lavoro minorile, come definite dalla Convenzione ILO 182: lavoro forzato, traffico di bambini, impiego in conflitti armati, prostituzione, pornografia, produzione e traffico di droga. Altri minori, impiegati in agricoltura, sono soggetti a rischi legati all'uso dei macchinari, a sforzi fisici inappropriati, ad intossicazioni da sostanze chimiche (i minori hanno livelli di tolleranza inferiori agli adulti)^(*).

È legittimo che le aziende si sentano estranee a questi rischi estremi, a maggior ragione quando adempiono al rispetto delle leggi locali e internazionali, ma va sempre considerata la possibilità che il proprio operato sia indirettamente causa o incentivo a forme di sfruttamento del lavoro minorile, in particolare per le aziende che operano in Paesi a rischio.

(*) Fonte: ILO-IPEC; Marking progress against child labour - Global estimates and trends 2000-2012 / International Labour Office, International Programme on the Elimination of Child Labour (IPEC) - Geneva: ILO, 2013.”.

Grafico 8 – Risposte affermative



È stata effettuata un'analisi attenta della situazione dei Paesi dove la società opera, al fine di accertarsi che le condizioni di lavoro non incentivino lo sfruttamento di manodopera minorile?

Ci sono strumenti di controllo dell'età? E verifiche che eventuali minori impiegati eseguano solo lavori leggeri? Anche all'estero?

Le Convenzioni ILO in materia di lavoro minorile sono esplicitate in policy e procedure?

Approfondimento FTSE MIB

Dall'approfondimento condotto con 17 aziende FTSE MIB è emerso che:

- la quasi totalità delle aziende intervistate può dichiararsi dotata di strumenti per prevenire il rischio di **impiego di manodopera minorile**, in quanto le *policy* o le procedure interne contengono esplicito riferimento alle **norme** in materia. Tuttavia, va ricordato che nei casi in cui le normative non prevedano esplicite misure di tutela dei minori il rispetto di tali leggi non può essere considerato sufficiente;
- la quasi totalità delle aziende intervistate dichiara di includere apposite **clausole contrattuali** negli accordi con i fornitori;
- vi è la necessità di estendere gli standard aziendali in materia di lavoro minorile alle altre controparti (non solo ai fornitori), sia in fase di **selezione e qualifica** sia in **fase di audit e monitoraggio**;
- la conoscenza delle indicazioni contenute nella Convenzione ILO 138 in merito al lavoro minorile non è largamente diffusa; si evidenzia così la necessità di **specifici training** in materia di diritti dei minori.

In ottica di miglioramento

I punti di maggiore attenzione emersi sono:

- implementare di sistemi gestionali strutturati per la **prevenzione, identificazione e gestione del rischio legato all'impiego di manodopera minorile**, da applicare anche alle sedi estere e alla catena di fornitura/del valore, quali *policy* riviste alla luce dei CRBP, strumenti formali di verifica dell'età (sia all'assunzione sia successivamente) o meccanismi di controllo sull'adeguatezza del salario;
- inserire all'interno dei programmi di **formazione** già pianificati anche informazioni in merito ai diritti dei minori e alla definizione dei termini chiave;
- ipotizzare la conduzione di **audit specifici in materia di diritti umani**, includendo i diritti dell'infanzia e dell'adolescenza.



Principio 3: Lavoratori minorenni e tutela della famiglia

All business should ... “Provide decent work for young workers, parents and caregivers”

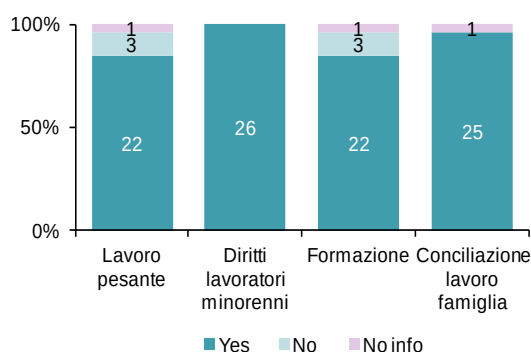
Il Principio 3 si inserisce nell'ambito dell'area “Workplace” e riguarda le condizioni di lavoro dei minorenni eventualmente impiegati (o “giovani lavoratori”) e degli altri lavoratori nel loro ruolo di genitori.

Le domande previste dal questionario per questo principio mirano a verificare l'esistenza di:

- 1 strumenti per prevenire, identificare e gestire i casi di **“lavoro pesante”** per i lavoratori minorenni, tra cui *policy*, procedure, registri dei lavoratori con età inferiore ai 18 anni, monitoraggio, *grievance mechanisms* che consentano eventuali segnalazioni di abuso a loro danno;
- 2 rispetto delle norme internazionali relative ai lavoratori minorenni, inclusi i **diritti** relativi a straordinari, documenti, salario, libertà di associazione, contratto, *benefit*, salute e sicurezza, *training*, riposi;
- 3 programmi di **formazione** mirati allo sviluppo delle potenzialità dei lavoratori minorenni, affinché possano proseguire nel loro percorso formativo;
- 4 iniziative di supporto alla **conciliazione lavoro-famiglia** per i lavoratori nel loro ruolo di genitori, quali *policy* e procedure che regolino i congedi parentali, la protezione delle donne in gravidanza e i servizi di *child care*.

Risultati della Survey

Grafico 9 – Risultati dei 26 rispondenti



Come illustrato nel grafico 9, 22 aziende su 26 (pari al 85%) si ritengono in possesso di strumenti **adeguati** a prevenire, identificare e gestire il rischio di “lavoro pesante” per i giovani lavoratori. Le aziende che non hanno risposto in modo affermativo ritengono che il rispetto delle norme sia una certezza assodata anche in assenza di specifici strumenti di controllo. Questo è confermato dalla totalità di risposte positive in riferimento al rispetto delle norme relative ai giovani lavoratori.

La gran parte delle aziende (22 aziende su 26, pari al 85%) dichiara di disporre di **percorsi formativi** che valorizzano le competenze dei più giovani; coerentemente con questa osservazione, 25 aziende su 26 (96%) si dimostrano attente nel tutelare la famiglia e nel garantire servizi appropriati affinché i **genitori** possano trascorrere il giusto tempo con i figli.

E' rilevante perché ...

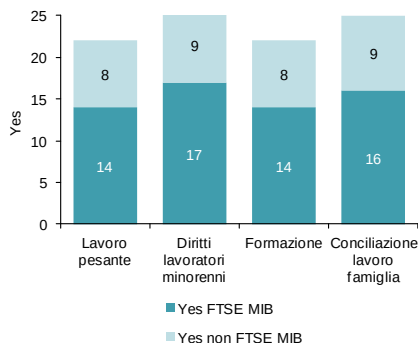
I cosiddetti “lavoratori minorenni” sono quelli con età compresa **tra l'età lavorativa minima** per svolgere un lavoro leggero (13 anni con alcune eccezioni a 12 anni) e **i 18 anni**.

Si ricorda che, come previsto dalla Convenzione ILO 138 già citata nel principio 2, i lavoratori minorenni possono essere impiegati solo in “lavori leggeri”, ossia che non ledano la salute e la sicurezza del bambino né siano di ostacolo alla formazione delle sue capacità e/o al suo sviluppo. Si pensi, ad esempio, agli stage curriculari che coinvolgono molti adolescenti che vogliono fare esperienza in azienda.

L'attenzione alle famiglie si snoda, in particolare, intorno al tema delle **madri** (in stato di gravidanza e non) in quanto dalla loro salute dipende quella dei figli e dei servizi di **child care** in quanto evitano che i figli siano lasciati soli nel proprio percorso di crescita o che vengano allevati in contesti non idonei. Infine, si affronta il tema dei figli dei lavoratori immigrati, per i quali si dovrebbe evitare il distacco dai genitori in virtù del diritto alla famiglia (CRC art. 9 e 10).

Esiste un registro dei lavoratori minorenni, costantemente aggiornato?

Grafico 10 – Risposte affermative



Esistono servizi di *child care* per garantire un corretto sviluppo e un'adeguata crescita dei bambini? Sono validi anche per le sedi estere?

Esiste un percorso formativo affiancato al lavoro? Anche all'estero?

Approfondimento FTSE MIB

Dall'approfondimento condotto con 17 aziende FTSE MIB è emerso che:

- non vi è chiarezza in merito al concetto di “**lavoratori minorenni**”: ad un primo approccio gli intervistati ritenevano scontata l'assenza di lavoratori con età inferiore ai 18 anni, ma durante l'approfondimento è emerso che esistono minori coinvolti in attività lavorative, spesso nel ruolo di stagisti;
- la nozione di “**lavoro leggero**”, contrapposto al “lavoro pesante”, risulta non sempre chiara per la maggior parte dei rispondenti, rinforzando la necessità di specifici *training* in materia di diritti dei minori;
- **percorsi formativi** per i più giovani sono offerti, in alcuni casi, anche se non si tratta di lavoratori minorenni;
- la quasi totalità delle aziende si conferma attenta alla tematica del **work-life balance** e della tutela dei genitori, attraverso, ad esempio, congedi, servizi di *child-care*, assistenza sanitaria. Tuttavia, non sempre vi è certezza che questi servizi siano resi disponibili in tutte le sedi aziendali, in Italia e all'estero;
- qualora il servizio di *housing* sia fornito, si può prestare maggiore attenzione agli aspetti di tutela dei minori legati alle problematiche di **separazione dal nucleo familiare**.

In ottica di miglioramento

I **punti di maggiore attenzione** emersi sono:

- monitorare** la presenza e il ruolo di lavoratori minorenni in azienda;
- accertarsi che il loro lavoro non rientri nelle categorie di “**lavoro pesante**” (*hazardous work*), come specificato nelle Convenzioni ILO 138 e 182;
- garantire loro un valido **affiancamento formativo**, che consenta un corretto sviluppo dell'adolescente;
- assicurarsi che i servizi di *child care* e, più in generale, di tutela della famiglia siano estesi anche alle **sedi estere**.



Principio 4: Tutela dei minori nell'uso dei beni aziendali

All business should ... "Ensure the protection and safety of children in all business activities and facilities"

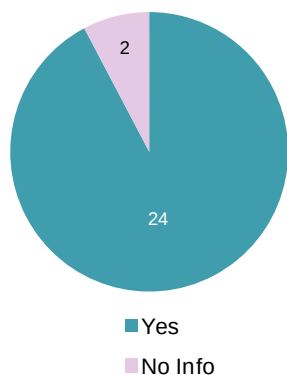
Il Principio 4 è l'ultimo dell'area "Workplace" e si riferisce alle misure di tutela dei minori in riferimento agli strumenti, strutture e servizi aziendali a disposizione del personale.

Le domande previste dal questionario per questo principio hanno stimolato la riflessione sulla necessità di:

- 1 assicurarsi che strumenti, strutture e servizi aziendali non vengano usati per **abusare di minori e/o sfruttarli**. Ad esempio, esplicitare nelle politiche che si riferiscono all'utilizzo dei dispositivi aziendali (pc, telefoni, carte di credito, ...) il principio "Tolleranza zero" contro la violenza e l'abuso dei minori, inserire riferimenti a queste problematiche nei *training*, sviluppare un *Child Safeguarding Code* per i collaboratori che lavorano a contatto con bambini o sensibilizzare i dipendenti (e gli *expatriate* in particolare) alla gestione delle problematiche locali.

Risultati della Survey e approfondimento FTSE MIB

Grafico 11 – Risultati dei 26 rispondenti

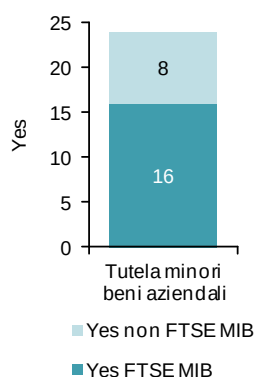


24 aziende su 26 (pari al 92%) hanno dichiarato di assicurarsi che le proprie strutture/strumenti non ledano i diritti dei bambini; la restante parte ha risposto "No Info". Nessuno dunque si ritiene non conforme ai requisiti del principio.

Dall'approfondimento condotto con 17 aziende FTSE MIB è emerso che:

- le aziende italiane dotate di Modello ex **d.lgs.231/01** posseggono adeguati protocolli a presidio di reati connessi con le tematiche dei CRBP, quali ad esempio il reato contro la personalità individuale;
- le strutture di **housing** non hanno finora considerato le problematiche legate ai minori eventualmente ospitati (aree *child-friendly*) o coinvolti come lavoratori domestici (si veda la Convenzione ILO sulle lavoratrici e i lavoratori domestici, 2011).

Grafico 12 – Risposte affermative



In ottica di miglioramento

Il punto di maggiore attenzione è:

- a. verificare che vi sia esplicito riferimento al divieto di abuso sui minori nelle **policy/procedure** che regolano l'uso dei dispositivi aziendali;
- b. introdurre un piano di **"tolleranza zero"** contro la violenza e l'abuso sui minori, dotato sia di sistemi di segnalazione sia di azioni correttive.

E' rilevante perché ...

Questo principio si basa sulla considerazione che gli strumenti, le strutture e i servizi aziendali possono essere usati dai dipendenti o da altri collaboratori per facilitare **l'abuso o lo sfruttamento di minori**, di solito senza che l'azienda lo sappia e nonostante i valori e le procedure interne condivisi vietino questi comportamenti. Si pensi ad esempio alla possibilità di usare, se non adeguatamente controllati, computer o telefoni cellulari per scaricare **immagini pornografiche** o utilizzare carte di credito per lo sfruttamento sessuale di minori durante le trasferte in Paesi a rischio o impiegare minorenni in lavori domestici pesanti all'interno delle strutture di **housing** o delle abitazioni fornite agli *expatriate*.

Si ricorda, inoltre, che per questo tema è stato creato dall'ONU il *'Optional Protocol on the Sale of Children, Child Prostitution and Child Pornography'*.

I dipendenti vengono formati sull'uso dei dispositivi elettronici? Vi è accenno al divieto di sfruttamento minorile?

Sono previsti sistemi di grievance mechanism per segnalare fenomeni di abuso o violenza su minori nell'ambito dell'uso dei beni aziendali?

Le strutture di housing prendono in considerazione eventuali rischi di abuso sui figli dei dipendenti ospitati?

Principio 5: Prodotti e servizi

All business should ... “Ensure that products and services are safe and seek to support children’s rights through them”

E' rilevante perché ...

Apparentemente focalizzato su prodotti e/o servizi direttamente rivolti a bambini, questo principio è applicabile in realtà a tutte le aziende. Infatti, anche qualora i bambini non siano coinvolti direttamente come consumatori, sono comunque coinvolti in quanto membri delle famiglie che acquistano e, a volte, come **utilizzatori finali**.

La sicurezza dei prodotti, in particolar modo per i bambini che ne vengono in contatto, è un argomento che le aziende affrontano in virtù della necessità di rispettare precisi **standard di qualità internazionali**. Questa necessità nasce dal fatto che i bambini non sono dei “piccoli adulti” e sono più suscettibili rispetto agli adulti ad essere danneggiati da eventuali caratteristiche ambigue di prodotti e/o servizi, in termini di salute sia fisica sia mentale. Questa consapevolezza dovrebbe essere tenuta in considerazione nelle fasi di sviluppo del prodotto/servizio, in quelle di *testing*, in quelle di analisi dell'impatto.

L'azienda, qualora fornisca prodotti/servizi rilevanti per lo sviluppo dei minori, ha previsto particolari formule per garantirne ampia accessibilità?

L'azienda sostiene progetti di ricerca e sviluppo di prodotti che possano aggiungere valore alla crescita e allo sviluppo dei minori?

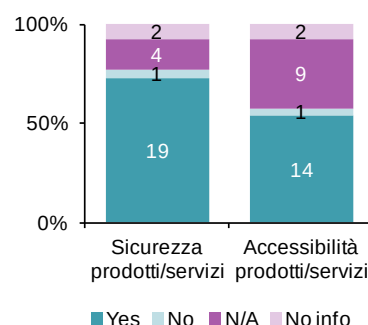
Il Principio 5 si riferisce all'ambito del “Marketplace” dal punto di vista della qualità, della sicurezza e dell'accessibilità dei prodotti e servizi che l'azienda offre sul mercato.

Le domande previste dal questionario per questo principio hanno contribuito a comprendere se le aziende:

- 1 verificano che i prodotti/servizi offerti al mercato **non ledano in nessun modo i diritti dei bambini**, tenendo in considerazione l'intero ciclo di vita del prodotto/servizio. Ad esempio, è importante esplicitare la propria adesione a standard di qualità internazionali, includere i minori come *stakeholder* nella progettazione dei prodotti/servizi o, ancora, monitorare gli eventuali usi inappropriati e dotarsi di procedure di ritiro immediato dei prodotti dannosi;
- 2 le aziende si premurano di garantire **equo accesso e disponibilità** dei prodotti/servizi, in particolare quando si tratta di prodotti/servizi importanti per la sopravvivenza e/o lo sviluppo dei bambini.

Risultati della Survey

Grafico 13 – Risultati dei 26 rispondenti



Come illustrato nel grafico 13, 19 aziende su 26 (pari al 73%) ritengono che i loro prodotti/servizi non impattino negativamente sui bambini lungo l'intero ciclo di vita. Questa informazione può essere ricondotta al fatto che le aziende si attengono a standard internazionali di qualità, che garantiscono il rispetto dei diritti umani e dei minori.

Delle 19 aziende che si dicono conformi al principio, il 74% (14 su 19) si impegna a facilitare l'accesso al proprio prodotto/servizio qualora fosse cruciale per lo sviluppo dei bambini. Questa risposta denota una generale predisposizione positiva nei confronti di questa tematica.

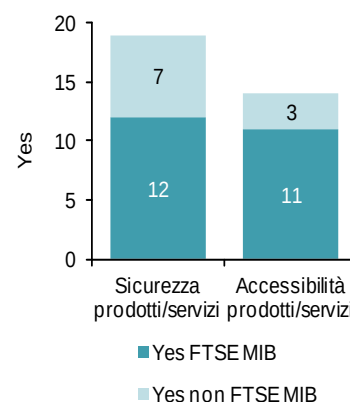
Approfondimento FTSE MIB

Dall'approfondimento condotto con 17 aziende FTSE MIB è emerso che:

- le aziende sono generalmente sottoposte ai requisiti di **standard internazionali**, che contribuiscono a tutelare i minori;
- alcune aziende rispondenti considerano gli interessi dei minori in fase di **progettazione** di nuovi prodotti/servizi;
- la maggioranza dei partecipanti è in grado di portare esempi di prodotti/servizi erogati in modalità **agevolate a giovani o famiglie svantaggiati** (ad esempio in ambito finanziario – microcredito, crediti agevolati, educazione finanziaria).

Il grafico 14 mostra che nella prima domanda (rispetto dei diritti dei minori) la percentuale di risposte affermative delle 17 FTSE MIB sul totale delle risposte affermative è lievemente inferiore che nella seconda (accessibilità dei prodotti/servizi). Infatti, durante le interviste di approfondimento alcune intervistate hanno dichiarato di aver previsto speciali prodotti per agevolare fasce disagiate della popolazione, per cui le risposte negative, in questi casi, sono state cambiate in affermative, acquistando dunque una maggiore porzione in percentuale sul totale (si veda anche il grafico 30).

Grafico 14 – Risposte affermative



In ottica di miglioramento

I punti di maggiore attenzione emersi sono:

- non sottovalutare gli **impatti indiretti** dei propri prodotti/servizi sui bambini o sugli adolescenti, considerando anche la possibilità di intraprendere attività di ricerca e sviluppo orientate alla creazione di prodotti e servizi innovativi capaci di aggiungere valore allo sviluppo fisico e mentale dei minori;
- monitorare l'uso inappropriato di prodotti o servizi**, considerando anche i rischi che derivano dalle nuove tecnologie e strumenti digitali (ad esempio prevedendo *grievance mechanisms* per raccogliere segnalazioni di prodotti e servizi che abbiano causato lesioni a minori);
- prevedere l'inclusione degli interessi dei minori nelle attività di **analisi del mercato e stakeholder engagement**, propedeutiche alla progettazione e alla creazione di nuovi prodotti/servizi.

I prodotti/servizi offerti aderiscono a standard di qualità internazionali che garantiscano il rispetto dei diritti dei minori?

Gli impatti sui diritti dei bambini/adolescenti vengono considerati nelle fasi di progettazione dei prodotti/servizi?



E' rilevante perché ...

Le campagne di comunicazione e marketing rivolte direttamente ai minori (ad esempio adolescenti) sono sempre più diffuse e attraggono sempre più l'attenzione di genitori, regolatori, ONP e altri attori della società civile. Bisogna porre attenzione al fatto che i minori hanno una minor **capacità di distinguere tra il vero e la finzione** e, per questo motivo, pubblicità inappropriate possono causare loro danni psicologici o comportamentali.

Le aziende potrebbero, ad esempio, influenzare le scelte d'acquisto dei bambini e adolescenti che anticipano sempre di più l'età della loro autonomia di spesa o trarre vantaggio dall'**influenza** che i figli esercitano sui genitori ("*nag effect*") affinché acquistino il prodotto/servizio che desiderano. Tutto questo è ulteriormente complicato dalla diffusione dei *social media*, *social network* e, in generale, di internet, in quanto mezzi difficilmente controllabili.

Diverse forme di regolamenti sono stati imposti, come ad esempio quelli relativi alla pubblicazione degli ingredienti e dei rischi dei prodotti sulle etichette, la specifica raccomandazione della *World Health Organization* per il mercato food o la *Bailey Review* del governo UK. In parallelo, molte aziende hanno aderito a Codici Volontari di Autodisciplina, come ad esempio la *European Advertising Standards Alliance* e, in Italia, il Codice di Autodisciplina Pubblicitaria – IAP.

Le campagne pubblicitarie utilizzano immagini di bambini? Se sì, sono stati considerati gli impatti di questa scelta?

La società è dotata di specifiche policy che regolino l'acquisizione e il trattamento di dati sensibili dei minori?

Principio 6: Marketing e comunicazione

All business should ... "Use marketing and advertising that respect and support children's rights"

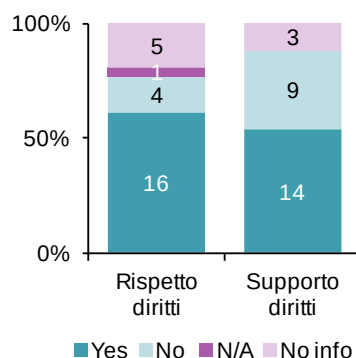
Il Principio 6 si inserisce nell'ambito dell'area "Marketplace" e stimola la riflessione sul potere che le attività di marketing e di comunicazione possono esercitare in termini di influenza sui minori.

Le domande previste dal questionario per questo principio hanno aiutato a capire se le aziende:

- 1 verificano che le proprie attività di marketing e comunicazione **non abbiano un impatto negativo sui minori**, dotandosi, ad esempio, di *policy*/procedure che vietino esplicitamente l'uso di determinate tecniche, definiscano i target delle campagne di comunicazione, regolino la raccolta e l'uso di dati sensibili dei minori, vietino l'utilizzo di bambini come protagonisti dove inappropriato (rischio di *child sexualization*) o di *testimonials* fuorvianti, regolino la scelta di luoghi e orari delle pubblicità e le informazioni da includere nelle etichette dei prodotti;
- 2 utilizzano le proprie attività di marketing e comunicazione per **supportare** i diritti dei minori, promuovendo ad esempio stili di vita salutari e buone pratiche sociali.

Risultati della Survey

Grafico 15 – Risultati dei 26 rispondenti



Come illustrato nel grafico 15, il 62% delle aziende (16 aziende su 26) verificano che le proprie campagne di marketing e comunicazione **non impattino** negativamente sui bambini; tuttavia, sembra che le loro policy/procedure si riferiscano al rispetto dei diritti umani e non nello specifico ai diritti dei bambini. Inoltre, il 19% (5 su 26) rispondono "No Info", evidenziando dunque che questo tipo di problematica non è tra quelle che i CSR Manager tendono a considerare nelle loro attività di monitoraggio.

Per quanto riguarda eventuali campagne pubblicitarie o attività di marketing che **supportino** i diritti dei minori la percentuale scende (solo 14 aziende su 26, pari al 54%, risponde affermativamente): la motivazione è riconducibile al fatto che molte aziende del campione sono B2B e le loro campagne di comunicazione hanno poca visibilità sul mercato finale e dunque poca possibilità di influenzarlo.

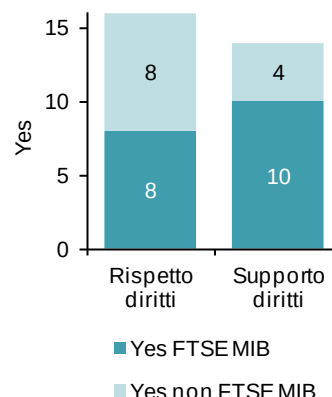
Approfondimento FTSE MIB

Dall'approfondimento condotto con 17 aziende FTSE MIB è emerso che:

- la comunicazione e il marketing risultano meno presidiate rispetto alla sicurezza dei prodotti (principio 5) in quanto tema non ugualmente rilevante per tutti i **settori di business**;
- le partecipanti hanno portato esempi di **buone pratiche** quali l'attenzione alle etichette alimentari o le iniziative di trasparenza nel settore bancario;
- ad eccezione delle aziende che hanno aderito a codici di autodisciplina pubblicitari, gli altri rispondenti erano in possesso di **poche informazioni**: l'adesione ad un regolamento contribuisce dunque ad aumentare la consapevolezza in questo ambito.

Il grafico 16 evidenzia come la percentuale di risposte affermative delle 17 FTSE MIB sul totale delle risposte affermative sia maggiore nella seconda domanda (supporto ai diritti dei minori). Alcune risposte delle 17 FTSE MIB, infatti, sono state riviste in sede di intervista e hanno visto la possibilità di valorizzare alcune buone pratiche che ritenevano inizialmente poco significative, migliorando quindi sul totale la performance delle FTSE MIB rispetto alle altre aziende.

Grafico 16 – Risposte affermative



Esiste una policy/procedura che regoli le pratiche di comunicazione nell'esplicito rispetto dei diritti dei minori?

La società ha aderito a un Codice di Autodisciplina Pubblicitaria?

In ottica di miglioramento

I **punti di maggiore attenzione** emersi sono:

- l'**adesione a un Codice di Autodisciplina Pubblicitaria** è consigliata: è un semplice ed efficace strumento di garanzia, di indirizzo ma anche di tutela, che deve poi essere calato nelle procedure operative;
- non è sufficiente includere nelle procedure un generico riferimento ai diritti umani, ma, in virtù delle particolari necessità in questo ambito, si consiglia di prevedere **istruzioni specifiche** per orientare le tecniche di marketing e comunicazione al rispetto dei diritti dei minori;
- l'introduzione nei sistemi di **grievance mechanism** come strumenti per recepire lamentele e/o segnalazioni da parte dei consumatori circa pratiche o tecniche di comunicazione di prodotti o servizi lesive per i minori.



Principio 7: Risorse naturali e acquisizione terre

All business should ... “Respect and support children’s rights in relation to the environment and to land acquisition and use”

E' rilevante perché ...

Questo principio, particolarmente rilevante per le aziende che operano nei **settori manifatturieri, estrattivi o di costruzioni**, si basa sulla consapevolezza che l'impatto delle aziende si estende anche al territorio e alle popolazioni adiacenti ai luoghi dove le stesse operano: basti pensare alle emissioni inquinanti, alle materie prime usate, ai rifiuti o al rischio di un incidente industriale.

In particolare, i bambini sono più esposti ai danni ambientali rispetto agli adulti in quanto i **livelli di tolleranza** rispetto alle emissioni inquinanti sono inferiori rispetto agli adulti, in ragione della loro struttura fisica, del livello di sviluppo degli organi interni e del loro metabolismo (si veda ad esempio *‘Children’s Environmental Health’* della *World Health Organization*). Tuttavia, nonostante numerosi standard ambientali siano stati sviluppati, questi sembrano non considerare gli aspetti legati ai minori come prioritari.

Inoltre, nei casi in cui una azienda ha la necessità di acquisire nuove terre deve attenersi a molti **obblighi legali**, autorizzazioni e documenti da produrre: potrebbe essere questa una ottima occasione per instaurare un rapporto positivo con le ONP locali, avendo cura di coinvolgere le donne ed i bambini che, in particolare nelle comunità rurali nei Paesi in Via di Sviluppo, tendono ad essere esclusi dalle consultazioni sebbene titolari diretti dei terreni.

Considerati i numerosi limiti degli standard esistenti, il rispetto del principio 7, in base alla zona geografica dove l'azienda opera e al settore, è un'occasione per prevenire eventuali rischi e dimostrare la complessità della propria responsabilità sociale andando oltre gli obblighi normativi.

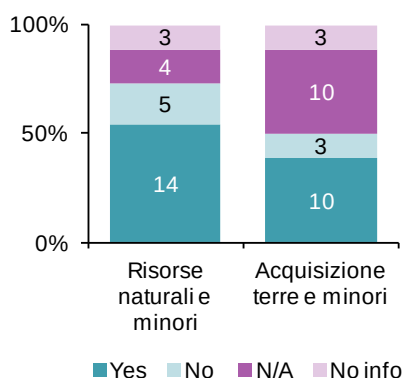
Il Principio 7 è incluso all'area “Community and Environment” e si riferisce alla gestione delle tematiche ambientali alla luce dei diritti dell'infanzia, negli aspetti legati al rispetto del territorio dove i bambini vivono e all'eventuale acquisizione delle terre.

Le domande previste dal questionario per questo principio hanno stimolato la riflessione sulla necessità di verificare che:

- 1 le attività dell'azienda non abbiano impatti negativi sui diritti dei bambini, in riferimento **all'accesso alle risorse naturali** (acqua, suolo, prodotti agricoli) o in merito all'inquinamento. È richiesto dunque di valutare i propri impatti, considerando le problematiche specifiche relative alla tutela della salute dei minori e di prevedere un *contingency plan* adeguato, coinvolgendo e sensibilizzando anche le comunità vicine;
- 2 i diritti dei minori siano considerati in occasione di **acquisizione e utilizzo di nuove terre**, verificando che le policy/procedure in uso prevedano controlli specifici, compensazioni o sistemazioni idonee (con diritto di proprietà) e il coinvolgimento delle popolazioni locali nelle fasi preliminari.

Risultati della Survey

Grafico 17 – Risultati dei 26 rispondenti



Come illustrato nel grafico 17, 14 aziende su 26 (pari al 54%) hanno dichiarato che le loro attività operative non impattano negativamente sulla disponibilità di risorse naturali. Il risultato è da imputarsi al fatto che il principio non è prioritario per molte delle aziende coinvolte in quanto non rientrano in settori che possono ritenere rilevante il principio. Infatti, il 27% delle risposte (7 su 26) sono state “N/A” o “No Info”, il che conferma che buona parte delle aziende del campione non si sono sentite particolarmente coinvolte dalla problematica.

Il tema dell'acquisizione di nuove terre, anch'esso non applicabile a tutte le aziende partecipanti (38% “Not Applicable”), vede una discreta attenzione nei confronti dei diritti dei minori, grazie alla presenza di specifiche **procedure operative e norme di legge** da rispettare.

Approfondimento FTSE MIB

Dall'approfondimento condotto con 17 aziende FTSE MIB è emerso che:

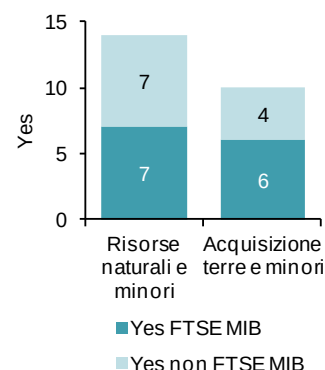
- le aziende sono generalmente sottoposte a **normative specifiche** a tutela della salute, che contribuiscono anche a tutelare i minori. Tuttavia, va ricordato che nei casi in cui le normative non prevedano esplicite misure di protezione dei minori il rispetto di tali leggi non può essere considerato sufficiente;
- il risultato complessivo è da leggersi alla luce del fatto che il principio ha livelli di **significatività** diversi in relazione ai settori di business e molte aziende del campione non l'hanno ritenuto prioritario in ragione delle proprie attività;
- tra le aziende coinvolte, quelle appartenenti ai settori per cui il principio è rilevante si sono dimostrate mediamente conformi in merito **all'acquisizione di nuove terre**, coinvolgendo talvolta le comunità adiacenti. Tuttavia, le modalità di tali consultazioni non sempre permettono di rilevare gli interessi specifici dei minori;
- le stesse aziende hanno invece avuto occasione di riflettere maggiormente sull'introduzione dei diritti dell'infanzia tra i criteri da considerare in sede di **valutazione dell'impatto ambientale**;
- l'attenzione alla tutela dell'ambiente (e di conseguenza dei diritti dei minori) si manifesta anche nelle **scelte di investimento**: questa considerazione, valida non solo per le istituzioni finanziarie, chiama tutte le aziende ad inserire nei propri criteri di investimento anche questa variabile.

In ottica di miglioramento

I punti di maggiore attenzione emersi sono:

- integrare le analisi e le valutazioni ambientali con specifici **criteri e indicatori** sulle tematiche legate ai diritti umani e, in particolare, dei minori potenzialmente impattati dalle attività aziendali (quali ad esempio le soglie di tossicità sopportate dai bambini e dagli adolescenti);
- il tempestivo coinvolgimento delle comunità locali, sia in fase di pianificazione e **valutazione ambientale** sia in caso di **acquisizione di nuove terre**, condotto in collaborazione con ONP locali che possano mediare le posizioni in gioco e porsi come valide rappresentanti degli interessi dei minori;
- la necessità di non limitarsi al rispetto delle **normative** in materia di tutela della salute e garantire che le misure di tutela siano applicate con gli stessi criteri in tutte le sedi aziendali, in Italia e all'estero.

Grafico 18 – Risposte affermative



Le valutazioni ambientali comprendono anche gli impatti sulle comunità locali e sui minori?

Vengono coinvolte le popolazioni locali prima di procedere con l'acquisizione di terre? Si considerano esplicitamente gli interessi dei bambini?

L'azienda ha intrapreso iniziative di sensibilizzazione/educazione ambientale delle comunità vicine? Sono state coinvolte le scuole?

Principio 8: Sicurezza e sorveglianza

All business should ... “Respect and support children’s rights in security arrangements”

E' rilevante perché ...

Per servizi di sicurezza e sorveglianza si intendono i **processi, le infrastrutture e gli strumenti** che le aziende possono usare per proteggere i propri dipendenti e i propri edifici. Si tratta di un argomento particolarmente rilevante per le industrie manifatturiere, agricole, estrattive, in particolare se forniscono servizi di *housing* ai propri dipendenti e se localizzate in Paesi con situazioni economiche e sociali instabili o aree isolate.

Il personale che vigila sulle strutture aziendali potrebbe **entrare in contatto con bambini** o adolescenti che lavorano nell'azienda stessa o sono membri della comunità locale, o sono intenzionati a commettere furti, o vittime o ancora testimoni. In nessun caso il personale deve abusare, minacciare né usare violenza su di loro. Tra i maggiori rischi ci sono gli abusi sessuali nelle comunità adiacenti o l'utilizzo di minori come staff di sorveglianza.

Nonostante l'attenzione nei confronti di questo tema sia crescente grazie all'introduzione dello stesso in diversi standard e codici internazionali, i diritti dei bambini richiedono qualche ulteriore riflessione.

Esiste una procedura che regola le attività di vigilanza? La violenza sui minori è esplicitamente vietata?

Il personale coinvolto nella vigilanza è stato formato sui diritti umani e dei bambini?

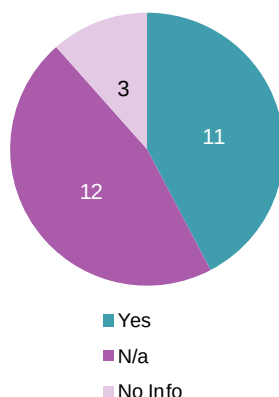
Il Principio 8 è incluso all'area “Community and Environment” e si riferisce, in particolare, alla gestione dei servizi di sicurezza e sorveglianza a presidio dei siti aziendali.

Le domande previste dal questionario per questo principio hanno aiutato a capire se:

- 1 l'azienda è in grado di garantire che i propri sistemi di sicurezza sono pianificati e implementati **tenendo in considerazione i diritti dei bambini**, dotandosi ad esempio di una *policy/procedura* che espliciti il divieto di utilizzare minori come personale di sicurezza o di esercitare su di loro qualsiasi tipo di violenza, effettuando specifici corsi di formazione al personale di vigilanza, prevedendo punizioni alternative e non violente.

Risultati della Survey e approfondimento FTSE MIB

Grafico 19 – Risultati dei 26 rispondenti

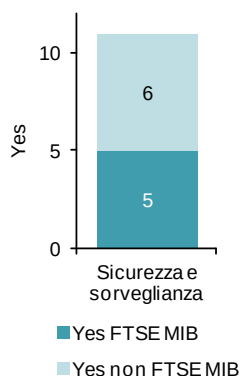


Se consideriamo che il principio è significativo solo per alcune categorie di aziende, al netto delle risposte “Not Applicable” il risultato è positivo, con il 79% di risposte affermative (11 su 14).

Dall'approfondimento condotto con 17 aziende FTSE MIB è emerso che:

- grazie allo specifico indicatore **Global Reporting Initiative (GRI 3.1, indicatore HR8)**, le aziende per le quali il principio è applicabile si sono dimostrate già consapevoli delle implicazioni della tematica sui diritti umani, prevedendo alcune anche *training* specifici per lo staff di sicurezza. Il focus risulta però sui diritti umani e non sui minori, i quali richiedono riflessioni ulteriori in merito, ad esempio, alle punizioni alternative e non violente.

Grafico 20 – Risposte affermative



In ottica di miglioramento

I **punti di maggiore attenzione** emersi sono:

- a. integrazione dei *training* sui diritti umani con un **focus** sui minori;
- b. il perfezionamento dei *grievance mechanisms*, meglio se accessibili alle popolazioni locali e ai minori;
- c. **clausole contrattuali** da applicare agli accordi con i fornitori di servizi di sicurezza, oltre al loro monitoraggio sia in fase di selezione sia in fase di *audit*.

Principio 9: Emergenze

All business should ... “Help protect children affected by emergencies”

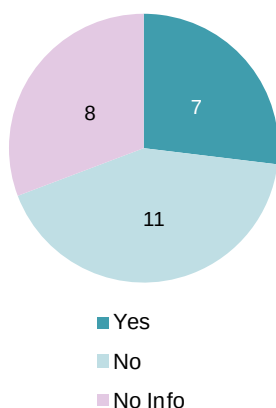
Il Principio 9 fa parte dell'area “Community and Environment” e si riferisce, in particolare, all'impegno delle aziende nei confronti dei minori in situazioni di emergenze quali disastri naturali o conflitti armati.

Le domande previste dal questionario per questo principio hanno verificato che le aziende siano dotate di:

- 1 strumenti quali *policy*, *due diligence* e/o *contingency plans*, *training* per gestire le situazioni di emergenza quali disastri naturali o conflitti armati, che **tengano in considerazione i minori come stakeholder particolarmente vulnerabili**.

Risultati della Survey e approfondimento FTSE MIB

Grafico 21 – Risultati dei 26 rispondenti

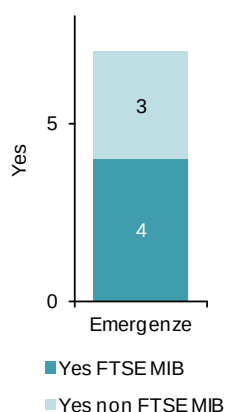


11 aziende su 26 (42%) dichiarano di **non** considerare gli interessi dei bambini in caso di emergenze in quanto, pur collaborando con ONP locali per portare beneficio alle comunità locali, non vi è la consapevolezza della necessità di destinare **parte delle risorse in modo specifico ai bambini**, i quali nelle situazioni di emergenza umanitaria sono spesso soggetti ad abusi.

Dall'approfondimento condotto con 17 aziende FTSE MIB è emerso che:

- seppur **non operino direttamente** in contesti di emergenza, alcuni rispondenti hanno dichiarato di influenzare altri attori della società civile che hanno impatti diretti affinché sia promosso il rispetto dei diritti dei bambini.

Grafico 22 – Risposte affermative



In ottica di miglioramento

I **punti di maggiore attenzione** emersi sono:

- a. la strutturazione del processo di donazione di aiuti umanitari, prestando **particolare attenzione** ai bisogni dei bambini;
- b. partnership con **ONP locali**, che siano in grado di gestire efficacemente gli aiuti e che diano giusto peso ai particolari bisogni dei bambini.

E' rilevante perché ...

Sono coinvolte, seppur in maniera differente, sia le aziende che operano direttamente in contesti a rischio sia le aziende che intervengono a distanza in ottica di *disaster relief* contribuendo al supporto delle zone colpite. Le **situazioni di emergenza e il caos** che da esse deriva danno infatti luogo a problemi legati al reperimento delle risorse naturali, alla distruzione di scuole e ospedali, all'accesso ai servizi. Inoltre, i bambini, magari separati dai genitori e dunque ancor più vulnerabili, sono maggiormente soggetti a malattie, malnutrizione, sfruttamento, abusi e violenze rispetto agli adulti.

Nonostante le **peggiori violazioni dei diritti umani** in ambito business accadono in aree ad alto rischio e nonostante siano morti più di 2 milioni di bambini negli ultimi dieci anni in conflitti armati^(*), le aziende faticano a convincersi della necessità di prestare particolare attenzione alla protezione dei minori in queste circostanze. Eppure sono proprio le aziende che, spesso già si impegnano in attività di assistenza umanitaria, possono dare un grande contributo alla protezione dei minori in particolare.

Si ricorda, inoltre, che per questo tema è stato creato dall'ONU il 'Optional Protocol on the Involvement of Children in Armed Conflict'.

È stata predisposta una procedura per implementare le attività di assistenza umanitaria?

I bambini sono stati considerati come soggetti particolarmente vulnerabili nelle situazioni di emergenza?

(*) Fonte: UNICEF workbook "Children are Everyone's Business".

Principio 10: Supporto alle comunità e ai governi

All business should ... “Reinforce community and government efforts to protect and fulfill children’s rights”

E' rilevante perché ...

Questo principio si basa sulla consapevolezza che le aziende possono avere un ruolo cruciale nel supportare le comunità e i governi locali e nazionali per promuovere i diritti dei minori (che, si ricorda, saranno una risorsa in futuro), in particolare attraverso:

- **il rispetto delle norme fiscali e anti-corruzione:** da un lato, pagare le tasse significa fornire ai governi risorse che potranno essere investite per i bambini e, dall'altro, combattere la corruzione significa contribuire allo sradicamento di pratiche volte a “comprare” illegalmente il diritto di sfruttare soggetti deboli, tra cui i bambini;
- **la collaborazione con i governi,** sia fornendo servizi di base per i bambini (ad esempio educazione, salute, alimentazione, ricreazione, strutture) attraverso *partnership* pubblico-privato sia promuovendo attività di investigazione delle violazioni dei diritti dei minori;
- **investimenti strategici** in progetti nelle comunità locali, che generino nel lungo termine benessere sia per i bambini sia per l'azienda.

L'azienda è impegnata nella lotta all'evasione fiscale?
Promuove la lotta alla corruzione?

L'azienda ha intrapreso collaborazioni continuative con ONP o altre organizzazioni che si occupano della tutela dei bambini?

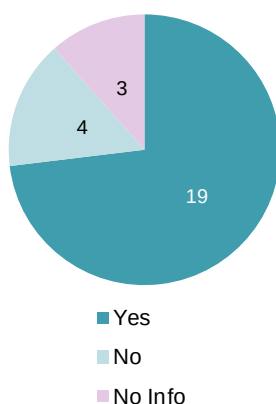
Il Principio 10 è l'ultimo dell'area “Community and Environment” e si riferisce alle attività che le aziende possono intraprendere per supportare e influenzare le comunità locali e i governi in favore dei diritti dei minori.

Le domande previste dal questionario per questo principio hanno contribuito a comprendere se le aziende sono impegnate a:

- supportare gli sforzi che i **governi e gli altri attori della società civile** fanno per proteggere e supportare i diritti dei bambini, attraverso collaborazioni pubblico-privato a lungo termine con organizzazioni specializzate che possano anche provvedere al coinvolgimento diretto dei minori nei processi di *stakeholder engagement*.

Risultati della Survey e approfondimento FTSE MIB

Grafico 23 – Risultati dei 26 rispondenti

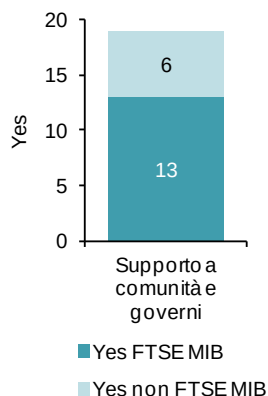


19 aziende su 26 (73%) hanno dichiarato di supportare e contribuire agli sforzi dei regolatori in difesa dei diritti dei bambini. Il fatto che nessuno abbia risposto “Not Applicable” denota che tutte le aziende si sentono chiamate in causa nella responsabilità di agire in collaborazione con le istituzioni.

Dall'approfondimento condotto con 17 aziende FTSE MIB è emerso che:

- le aziende hanno preso coscienza durante il colloquio della **rilevanza delle attività che già implementano** in collaborazione con altri attori della società civile, che non avevano invece considerato inizialmente come significative. Questo spiega la predominanza di “yes” FTSE MIB su quelli totali (13 su 20, si veda il grafico 24).

Grafico 24 – Risposte affermative



In ottica di miglioramento

I **punti di maggiore attenzione** emersi sono:

- a. la identificazione di partner strategici e la possibilità di **valorizzare iniziative** già in atto, all'interno del *framework* dei CRBP;
- b. considerare i bambini come specifici *stakeholder*.

Punto 11: Value/Supply Chain

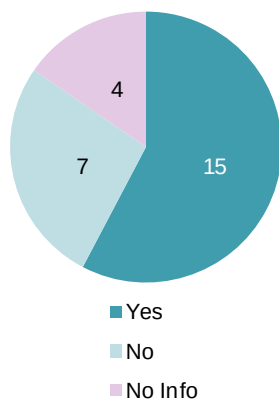
Il Punto 11 non è compreso all'interno dei 10 CRBP, ma va considerato come parte integrante dello stesso *framework* ed è trasversale a tutte le tematiche affrontate. In particolare, verte sul rispetto e la promozione dei diritti dei minori lungo tutta la catena del valore (dai fornitori ai partner per una *joint venture*, dalle ONP ai *licensees*).

Le domande previste dal questionario per questo principio hanno indagato l'esistenza di:

- 1 sistematici **screening e attività di monitoraggio** nei confronti dei fornitori, sub-fornitori, *licensees*, partner in *joint-ventures* al fine di assicurare il rispetto dei diritti dei minori, attraverso specifici strumenti sia *ex ante* sia *ex post*, quali procedure, clausole contrattuali, *audit*, adesione a progetti collettivi di autoregolamentazione (ad esempio *Joint Audit Cooperation*), formazione e certificazioni (ad esempio SA8000).

Risultati della Survey e approfondimento FTSE MIB

Grafico 25 – Risultati dei 26 rispondenti

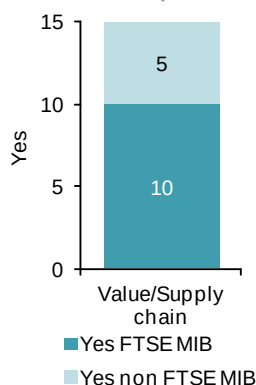


15 aziende su 26 (58%) dichiarano di assicurarsi che la propria **catena del valore/catena di fornitura** rispetti i diritti dei bambini. Le aziende che non hanno risposto in modo affermativo operano principalmente **in Italia** e ritengono che le norme italiane tutelino i minori anche in assenza di specifici strumenti di controllo.

Dall'approfondimento condotto con 17 aziende FTSE MIB è emerso che:

- la maggioranza delle intervistate si adopera affinché i diritti dei minori vengano rispettati utilizzando **clausole contrattuali** specifiche. Tuttavia, si riferiscono alla sola catena di fornitura e solo pochi considerano tali diritti anche *ex ante*, in fase di selezione e qualifica ed *ex post*, in fase di *audit* e monitoraggio;
- i criteri e gli indicatori utilizzati si limitano al controllo del **solo lavoro minorile**.

Grafico 26 – Risposte affermative



In ottica di miglioramento

I **punti di maggiore attenzione** emersi sono:

- a. estendere i criteri e gli indicatori gestionali **oltre il lavoro minorile**;
- b. **monitorare** sistematicamente e periodicamente le controparti, anche all'estero.

E' rilevante perché ...

Le aziende dovrebbero non solo impegnarsi a considerare e gestire gli aspetti relativi alla tutela dei minori al proprio interno, bensì promuovere il rispetto degli stessi anche da parte dei propri partner commerciali in quanto contribuiscono agli impatti che l'azienda stessa può generare.

Sono almeno tre i livelli di presidio che un'azienda può attuare:

- 1 **in fase di selezione delle controparti**: definire, all'interno dei criteri di accettazione e qualifica, anche quelli relativi ai diritti umani e dei minori;
- 2 **in fase di stipula del contratto**: includere nei contratti specifiche clausole che richiedano il rispetto dei CRBP e vietare modalità che possono incentivare lo sfruttamento del lavoro minorile o forzato;
- 3 **in fase di controllo e monitoraggio**: includere nei piani di *audit* anche specifici test che verifichino il rispetto dei diritti dei minori.

Sono inclusi i diritti umani e i diritti dei minori nei criteri di selezione dei fornitori (o altre controparti)?

Vengono effettuati audit sui fornitori, che includano anche controlli sul rispetto dei diritti dei minori?



3 Conclusioni

Il primo risultato di questa *Survey* è quello di aver sensibilizzato le aziende del campione sul tema dei *Children’s Rights and Business Principles*: sull’iniziale scetticismo ha prevalso un approccio costruttivo al tema che ha permesso di identificare concretamente le aree di impatto significativo, con un sostanziale allineamento tra le aziende FTSE MIB e il campione complessivo.

Di seguito vengono illustrati i principali risultati di sintesi, che sono rappresentati nel grafico 27 e nella tabella 1.

In particolare emerge che le **aree maggiormente presidiate** dalle aziende oggetto della *Survey* sono:

- **“Workplace”**: i temi del lavoro minorile, dei lavoratori minorenni, della tutela dei lavoratori-genitori e la tutela dei minori in relazione all’utilizzo dei beni aziendali sono conosciuti e mediamente gestiti, anche perché spesso oggetto di normative specifiche.

Dall’analisi emergono le seguenti **aree da monitorare**:

- **“Marketplace”**: l’adesione a standard di qualità internazionali, così come la consapevolezza diffusa dell’importanza della sicurezza dei prodotti e dei servizi, assicurano in parte il presidio dei CRBP in questo ambito. Viene tuttavia identificata un’area di miglioramento in relazione alle attività di marketing e comunicazione, che dovrebbero sempre valutare le implicazioni dell’impiego dei minori nei materiali di promozione e considerare il potere di influenza che alcune modalità di comunicazione possono avere su di loro.
- **“Community&Environment”**: si tratta di un’area molto eterogenea. Il tema “Environment” è rilevante per le aziende che hanno un impatto ambientale significativo e/o che si confrontano con la problematica dell’acquisizione delle terre: le aziende interessate hanno mediamente già attivato procedure *ad hoc*, anche se più orientate alla tutela dei diritti umani che al rispetto e protezione dei diritti dei minori, mentre per le altre il tema rimane vago e per lo più difficilmente applicabile. Lo stesso si può dire per il Principio relativo alla “Sicurezza e sorveglianza”. Le “Emergenze” rimangono un tema poco trattato, anche se di interesse per tutte le aziende: gli aiuti umanitari forniti sono spesso indirizzati alle comunità locali in generale, senza una specifica attenzione ai minori. Rimane invece molto ben presidiata l’area di “Supporto a comunità e governi” per tutelare e promuovere i diritti dei minori.
- **“Value/Supply Chain”**: sebbene il principio si riferisca a tutte le *business relationship* rispetto alle quali ogni azienda dovrebbe monitorare il rispetto dei CRBP, le aziende del campione si sono focalizzate sul divieto di sfruttamento del lavoro minorile nella catena di fornitura, tralasciando l’ampio spettro dei CRBP, che richiedono, inoltre, di prestare attenzione non solo in fase contrattuale ma anche *ex ante* (selezione e qualifica delle controparti) ed *ex post* (audit).

Infine, l’**area meno presidiata** risulta essere il **“Management Process”**: le attività e gli strumenti in essere non riflettono un esplicito e sistematico impegno a rispettare e supportare i diritti dei minori, che quindi non sono riconosciuti come *stakeholder* a sé stanti, in relazione al quale attuare un monitoraggio sistematico, e quindi una gestione sistematica.

Grafico 27 – Livello di copertura dei CRBP

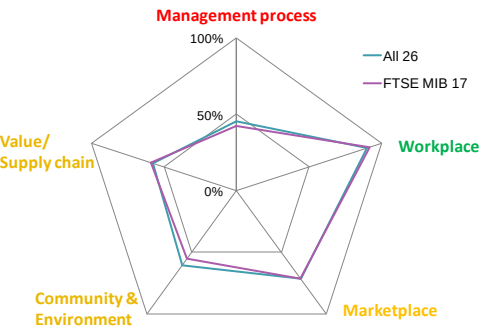


Tabella 1 – Risultati per principio (26 rispondenti)

Area	Principio	% di "yes"
Management process (45%)	Pr 1 – Management process	45%
Workplace (90%)	Pr 2 – Lavoro minorile	87%
	Pr 3 – Lavoratori minorenni e famiglia	91%
	Pr 4 – Tutela dei minori e beni aziendali	92%
Marketplace (72%)	Pr 5 – Prodotti e servizi	84%
	Pr 6 – Marketing e comunicazione	59%
Community & Environment (60%)	Pr 7 – Risorse naturali e acquisizione terre	63%
	Pr 8 – Sicurezza e sorveglianza	79%
	Pr 9 – Emergenze	27%
	Pr 10 – Supporto alle comunità e ai governi	73%
Value/Supply chain (58%)	Pt 11 – Value/Supply chain	58%

“In primo luogo, l’attenzione ai diritti umani e dei minori deve diventare parte integrante della cultura aziendale, permeata in tutte le funzioni e tutte le attività”

Variabili

- Settore di business
- B2C o B2B
- Presenza all'estero

La sfida per le imprese, dunque, sta nella capacità di aggiungere la “lente” dei CRBP ai loro attuali sistemi di gestione per valutare con attenzione i **rischi** e cogliere le **opportunità** legate alla corretta gestione di questo tema.

Tuttavia, vanno considerate alcune variabili che hanno condizionato le aziende nel rispondere e che influiscono sulla applicazione dei CRBP: ogni azienda deve individuare le proprie caratteristiche specifiche in relazione alle quali identificare un percorso *ad hoc*. Tali caratteristiche possono essere sintetizzate nei seguenti punti:

- il **settore di business**: operare in un'industria manifatturiera o estrattiva ha senz'altro implicazioni differenti da quelle affrontate da un'istituzione finanziaria;
- la natura **B2B o B2C**: rivolgersi ad un target di consumatori (e magari avere bambini tra gli utilizzatori finali) comporta attenzioni differenti da chi ha le aziende come clienti;
- la **presenza all'estero**: operare in Paesi esteri a rischio necessita sicuramente di più strumenti di tutela rispetto alle aziende la cui attività si svolge prevalentemente in Italia.

Inoltre, si può ipotizzare di suddividere le problematiche affrontate dalle aziende in ragione della loro natura di aziende **manifatturiere** (si intendono qui tutte le aziende con siti produttivi) o di aziende di **servizi** e in ragione dei due “poli” proposti dai CRBP, di “rispetto” e di “supporto”.

Buona parte dei temi sono **comuni** a tutte le aziende, alcuni riferiti ad azioni di rispetto dei diritti dei minori (*reactive*) come i sistemi di controllo dei processi o la tutela del *work-life balance*, altri volti attivamente al supporto/promozione degli stessi diritti (*proactive*) come attività di *advocacy*, l'influenza sui regolatori o gli aiuti umanitari nelle emergenze.

Infine, sembra emergere che, mentre i temi di supporto ai diritti dei minori sono applicabili a tutti i tipi di aziende, argomenti quali il lavoro minorile, salute e sicurezza sul lavoro (SSL), sicurezza dei prodotti, tutela dell'ambiente, catena di fornitura o *housing* sono **più delicati per le aziende manifatturiere**.



Approfondimento FTSE MIB

Le 17 aziende FTSE MIB sono state oggetto di un'intervista di approfondimento e di un'ulteriore analisi dei documenti disponibili *on-line* con l'obiettivo di indagare il livello di rilevanza dei CRBP, confrontarlo con l'impegno effettivo delle imprese per come emerso dai questionari e dare la possibilità di rivalutare le risposte date nel questionario.

Da questo ulteriore approfondimento è emerso che:

- In riferimento alla **rilevanza** dei principi (grafico 28), la “Value/Supply chain” e il “Supporto alle comunità e ai governi” sono i principi che le aziende ritengono più significativi per il proprio business, nell'ottica del “rispetto” di normative e standard internazionali nel primo caso e del “supporto” e della promozione dei CRBP nel secondo caso. La rilevanza percepita cala fino ad arrivare a zero in corrispondenza delle tematiche legate al “Management process”, ossia agli strumenti formali di gestione e controllo del rispetto dei CRBP, quali politiche, procedure, *audit* e *training*. La poca rilevanza attribuita a questo aspetto è coerente con la mancanza di un adeguato sistema di gestione per i CRBP.
- Dal confronto tra la **rilevanza percepita** e le **attività effettivamente sviluppate** (‘risultati’) rispetto alle aree in cui i Principi sono suddivisi, dal grafico 29 emerge un disallineamento tra questi due aspetti, ad eccezione della “Value/Supply Chain” per la quale gli standard internazionali hanno da tempo sensibilizzato sul tema dei minori, anche se limitato al lavoro minorile. Il disallineamento per le altre aree ha motivazioni diverse. Per il “Management Process” è la mancanza di conoscenza dei CRBP, mentre per il “Workplace” e il “Marketplace”, la percezione che le normative e l'adesione a standard internazionali soddisfino i CRBP fa ritenere che l'area sia meno rilevante perché mediamente presidiata.

Infine, rispetto all'area “Community&Environment” bisogna leggere il risultato finale distinguendo tra i Principi specifici per determinati settori di business (Principi 7 e 8), che risultano poco rilevanti e poco attuati, e le “Emergenze” (Principio 9) che, pur riguardando tutte le aziende, non risultano né rilevanti né attuate in quanto riferite ad eventi eccezionali. Infine, in relazione al “Supporto alle Comunità e ai Governi” (Principio 10), si rileva che il livello di rilevanza sembra coerente con le attività svolte, in quanto da tempo le imprese hanno compreso il loro ruolo di *Corporate Citizen*.

Grafico 28 – Rilevanza vs risultati effettivi (FTSE MIB)

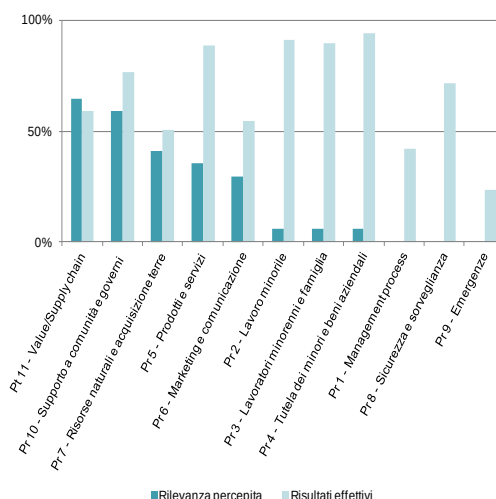


Grafico 29 – Rilevanza vs risultati effettivi (FTSE MIB)

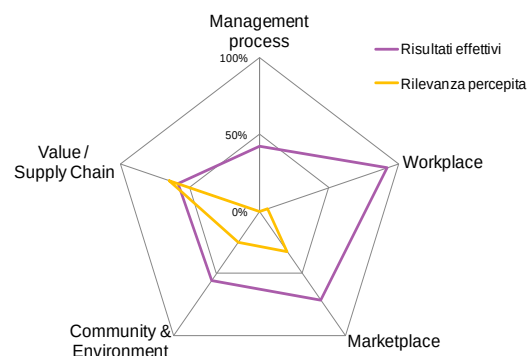
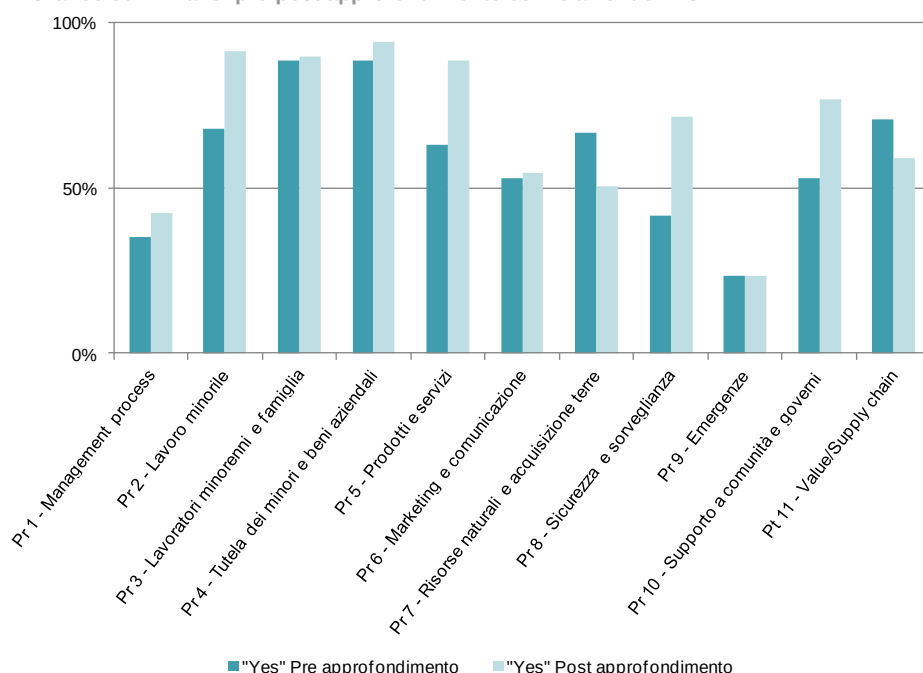


Grafico 30 – Analisi pre-post approfondimento con le aziende FTSE MIB



- Le interviste effettuate hanno permesso alle aziende di rivedere le risposte date precedentemente, anche alla luce delle considerazioni nel frattempo maturate. Infatti si rileva che le risposte sono state modificate per tutti i Principi tranne in un caso (Principio 9).

Il motivo è che i diritti dei minori sono un tema complesso che richiede approfondimento, tempo e confronto costante. La finalità della presente *Survey* era proprio quella di avviare il dibattito sui CRBP nella *business community*, per dare contenuto e sostanza alla convinzione che “Children are everyone's business”.

In ottica di miglioramento

Sulla base dei risultati emersi dall'analisi, si delineano le seguenti priorità:

- 1 **management process:** integrare i CRBP nei sistemi esistenti, dimostrando di considerare i minori come categoria di *stakeholder* a sé stanti;
- 2 **value/supply chain:** richiedere che tutte le controparti, a partire dai fornitori, rispettino i diritti dei minori, monitorandoli sia *ex ante* (selezione e qualifica delle controparti), sia durante (contratti), sia *ex post* (audit e monitoraggio);
- 3 **formazione e informazione:** i CRBP affrontano temi complessi e sfaccettati. Fondamentale è prenderne coscienza e capire le aree di impatto significativo in termini di rischi non gestiti e opportunità non valorizzate. La formazione e il confronto con i propri pari può aiutare a delineare un processo coerente con il proprio *core business*.





Documenti utili

- UNICEF, UNGC and Save the Children, *Children's Rights and Business Principles*, <http://www.unicef.org/csr/12.htm>
- UNICEF, *Tools for Companies*, <http://www.unicef.org/csr/88.htm> : include policy commitment, impact assessment, integration and action, reporting and remediation.
- UNICEF Workbook, *Children are Everyone's Business*, http://www.unicef.org/csr/css/CSR_Workbook_A4_LR_low_res.pdf
- *Convention on the Rights of the Child* (and optional protocols), <http://www.ohchr.org/EN/HRBodies/CRC/Pages/CRCIndex.aspx>
- *UN Guiding Principles on Business and Human Rights*, John Ruggie, 2011, http://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_EN.pdf
- *United Nations Declaration on Human Rights (UDHR)*, 1948 <http://www.un.org/en/documents/udhr/>
- *European Convention on Human Rights*, 1950 http://www.echr.coe.int/Documents/Convention_ENG.pdf
- *The Global Reporting Initiative (GRI)*, in particular the HR section and the HR6 indicator on child labour, <https://www.globalreporting.org/reporting/G3andG3-1/guidelines-online/G3Online/StandardDisclosures/HumanRights/Pages/default.aspx>
- *ILO Convention n.138 on minimum age for working*, 1973, http://www.ilocarib.org.tt/cariblex/conventions_6.shtml
- *ILO Convention n.182 on the worst form of child labour*, 1999, http://www2.ilo.org/ipec/Campaignandadvocacy/Youthinaction/C182-Youth-orientated/C182Youth_Convention/lang--en/index.htm
- *UN Global Compact*, <http://www.unglobalcompact.org/>
- *OECD Guidelines for Multinational Enterprises*, <http://www.oecd.org/corporate/mne/>
- *The Ethical Trading Initiative*, <http://www.ethicaltrade.org/>
- *Istituto dell'Autodisciplina Pubblicitaria (IAP)*, <http://www.iap.it/>
- *WHO, Marketing of foods and non-alcoholic beverages to children*, <http://www.who.int/dietphysicalactivity/marketing-food-to-children/en/> UK
- *UK Government, Bailey Review "Letting Children Be Children"*, https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/175418/Bailey_Review.pdf
- *Joint Audit Cooperation (JAC)*, http://gesi.org/news?news_id=61
- *WHO, Children's Environmental Health*, <http://www.who.int/ceh/en/>







Appendice



Questionario

Si riportano qui di seguito le 23 domande che compongono il questionario online che è stato sottoposto alle aziende partecipanti, insieme con i principali requisiti che l'UNICEF ritiene adeguati per essere conformi ai CRBP.

PRINCIPIO 1 – Management process		
Principio	Descrizione del Principio	Principali requisiti
1.1	Does the company have a publicly available statement or policy that reflects a commitment to respect and support children's rights?	- Lo statement contiene esplicito riferimento ai diritti dei bambini e alle norme che li regolano. - I diritti dei bambini incorporati negli altri importanti documenti (Codice Etico, contratti, procedure).
1.2	Does the company have a business impact assessment framework in place, which assesses its actual and potential impact on children's rights?	Valutazione formalizzata del contesto di riferimento, basata su studi di esperti. - Identificazione e coinvolgimento (non forzato) dei minori (o loro rappresentanti) nello stakeholder engagement.
1.3	Based on the findings of the impact assessment, does the company set out an action plan , which incorporates measurable actions to advance children's rights?	Identificazione delle risorse economiche e umane da dedicare alle azioni correttive, inclusi una chiara assegnazione di ruoli e responsabilità, comunicazione e training.
1.4	Does the company track its performance in relation to addressing its impact on children's rights, and is it able to publicly communicate its results?	- Definizione di obiettivi misurabili, indicatori di performance che considerino anche gli impatti sui diritti umani e sui minori (ad esempio incidenti, cause, segnalazioni). Comunicazione delle performance in relazione ai diritti dei bambini all'esterno.
1.5	Does the company remedy adverse impacts on children's rights and address grievances, including those of families and of children, in a transparent and professional manner?	- Approccio di stakeholder engagement anche nella gestione strategica dei grievance mechanisms. - Garanzia di accessibilità ai grievance mechanisms anche per i minori e protezione dalle ripercussioni.
1.6	Does the company advocate for and support children's rights through its core business activities, strategic social investments, advocacy and public policy engagement, and working in some collective action?	Collaborazioni strategiche/di lungo termine con organizzazioni della società civile che si occupano di bambini, inclusa, ad esempio, l'adesione a UN Global Compact, SA8000, equator principles (per istituzioni finanziarie).

PRINCIPIO 2 – Lavoro minorile		
Principio	Descrizione del Principio	Principali requisiti
2.1	Does the company take adequate measures to prevent, identify and address the risk of child labour in all business activities?	- Policy/statement con riferimento all'età minima di lavoro e alle relative norme ILO. - Meccanismi di verifica dell'età (sia all'assunzione sia successivamente), inclusa la supply chain. - Salario appropriato (living wage).
2.2	Does the company work with governments, social partners and others to promote education and sustainable solutions to the root causes of child labour ?	- Sensibilizzazione sulla tematica dei lavoratori domestici. - Ruolo attivo nella promozione di attività per l'eliminazione dello sfruttamento del lavoro minorile (collaborazione con altri attori della società civile).

PRINCIPIO 3 – Lavoratori minorenni e famiglia

Principio	Descrizione del Principio	Principali requisiti
3.1	Does the company prevent, identify and remediate hazardous work for workers younger than 18 years old ?	■ Registro aggiornato dei lavoratori minorenni (inclusi stagisti e apprendistato, anche all'estero). ■ Verifiche che l'attività lavorativa sia leggera (ILO Convention 138) e non interferisca con il processo formativo del minore e con i momenti ricreativi.
3.2	Does the company respect the core labour rights and other labour standards of young workers above the minimum working age?	■ Salute e sicurezza sul lavoro e diritti del lavoro standard per i lavoratori in relazione a visite mediche, ruoli e responsabilità, dispositivi di protezione, training, riposi e igiene con specifico focus sui minorenni.
3.3	Does the company promote relevant vocational training , as well as skills development programmes for young workers?	■ Training e/o apprendistato per giovani lavoratori affinché possano concludere il loro percorso formativo e inserirsi gradualmente nel mondo del lavoro.
3.4	Beyond legal compliance, does the company support workers, both women and men, in their roles as parents or caregivers by promoting family friendly employment terms and conditions at the workplace?	■ Policy/procedura che regolino: – parental leave; – protezione e supporto alle donne in stato di gravidanza. ■ Salario appropriato (living wage) affinché i figli minori non siano costretti a lavorare per contribuire al mantenimento della famiglia. ■ Servizi child-care. ■ Housing aziendale (inclusi expatriates e migranti) che consideri la tutela dei diritti dei bambini. ■ Esplicito divieto di discriminazione tra diversi status legali dei figli.

PRINCIPIO 4 – Tutela dei minori e beni aziendali

Principio	Descrizione del Principio	Principali requisiti
4.1	Does the company ensure its facilities, properties and communication channels are not used to abuse, exploit or harm children and ensure the health and safety of children and families with children?	■ Policy/procedura che vieti esplicitamente l'uso di strumenti aziendali a fini di sfruttamento dei bambini (ad esempio note spese, carte di credito, pc, cellulari e altri dispositivi elettronici aziendali). ■ Training sull'uso degli strumenti aziendali (sia per gli adulti sia, eventualmente, per i minori). ■ Child Safeguarding Code per i dipendenti che lavorano a contatto coi bambini.

PRINCIPIO 5 – Prodotti e servizi

Principio	Descrizione del Principio	Principali requisiti
5.1	Does the company ensure that its products or services do not adversely impact children's rights , including throughout the product or service life cycle, and promote child rights where possible?	■ Esplicita adesione e applicazione di standard internazionali. ■ Diritti dei bambini considerati nel processo di: – life-cycle analysis; – ricerche di mercato e/o prodotto/servizio; – ritiro dei prodotti se dannosi. ■ Monitoraggio di eventuali usi inappropriati dei propri prodotti o casi di danno a bambini.
5.2	When providing services that are essential to children's survival and development, does the company take steps to ensure equal access and availability of these services and products?	■ Evidente supporto all'accessibilità ai prodotti essenziali per i bambini più bisognosi, attraverso forme di sussidio o altre forme.

PRINCIPIO 6 – Marketing e comunicazione

Principio	Descrizione del Principio	Principali requisiti
6.1	Does the company ensure that its communications and marketing techniques and materials do not have an adverse impact on children's rights?	■ Policy e/o procedure per regolare: – età minima del target e approccio (no nag effect); – la raccolta e l'uso di dati; – l'uso di bambini come attori (child sexualization); – l'uso di testimonials inappropriati per i bambini. ■ Controllo di luoghi (fisici o virtuali), inclusi i social media, le app) e/o degli orari. ■ Etichette idonee a prevenire danni ai bambini. ■ Adesione a codici di autodisciplina pubblicitari.
6.2	Does the company use communication and marketing to support and advance children's rights?	■ Promozione di iniziative a favore dei bambini (ad esempio stili di vita salutari).

PRINCIPIO 7 – Risorse naturali e acquisizione terre

Principio	Descrizione del Principio	Principali requisiti
7.1	Does the company ensure that business operations do not adversely affect children's rights through reducing access to natural resources such as water or through waste, pollution or other environmental damage?	■ Valutazione di impatto ambientale che consideri specificamente i bambini (ad esempio accesso alle risorse, inquinamento) alla luce degli inferiori livelli di tossicità che possono sopportare. ■ Contingency plan che consideri specificamente i bambini. ■ Sensibilizzazione delle comunità locali.
7.2	Does the company respect children's rights when acquiring or using land ?	■ Policy/procedura di acquisizione terre che preveda garanzia di sistemazione idonea (con titolo di proprietà) o compensazione monetaria. ■ Due diligence che consideri specificamente gli interessi dei bambini. ■ Azioni di mitigazione dei danni (ad esempio fornitori locali, microcredito, collaborazione con ONP).

PRINCIPIO 8 – Sicurezza e sorveglianza

Principio	Descrizione del Principio	Principali requisiti
8.1	Does the company ensure that children's rights are incorporated into its security arrangements ?	■ Policy/procedura che contenga esplicito divieto di: – uso di bambini come security staff; – violenza contro bambini che entrino nelle aree sottoposte a sicurezza. ■ Training specifico al personale di sicurezza. ■ Restorative justice: punizioni alternative.

PRINCIPIO 9 – Emergenze

Principio	Descrizione del Principio	Principali requisiti
9.1	Does the company have policies, due diligence processes and appropriate contingency plans in place for emergency situations such as natural disasters or armed conflicts, which take into account children as stakeholders?	■ Predisposizione di un action plan in caso delle suddette emergenze, che prenda in considerazione il rischio di abuso sui bambini. ■ Training. ■ Sensibilizzazione delle comunità (incl. attraverso collaborazioni), che coinvolga anche i bambini.

PRINCIPIO 10 – Supporto alle comunità e ai governi

Principio	Descrizione del Principio	Principali requisiti
10.1	Does the company reinforce community and government efforts to protect and fulfill children's rights?	■ Collaborazioni con altri attori della società civile per la promozione dei diritti dei bambini (investimenti sociali a lungo termine). ■ Coinvolgere i bambini (o chi può rappresentare i loro interessi) nel processo di stakeholder engagement.

PUNTO 11 – Value/Supply chain

Principio	Descrizione	Principali requisiti
11	Does the company screen and monitor all major suppliers, contractors, sub-suppliers, licensees, joint-venture partners and other major business relationships to ensure respect for children's rights?	■ Procedura di selezione fornitori, che consideri specificamente il rispetto dei diritti dei bambini (incluso il divieto di richiedere ai fornitori prestazioni a condizioni che potrebbero incentivare il lavoro minorile). ■ Clausola contrattuale di rispetto dei diritti dei bambini da inserire negli accordi con le controparti. ■ Adesione a progetti collettivi di sensibilizzazione e/o autoregolamentazione (ad esempio JAC). ■ Codice Etico dei fornitori. ■ Training per il personale adibito agli acquisti. ■ Certificazione SA8000, con la previsione di includere anche i diritti dei minori nei propri audit. ■ Tutelare i diritti dei minori anche nelle scelte di investimento (asset management).

Children's rights and business

Thank you

Si ringraziano tutti i partecipanti all'iniziativa per i preziosi contributi dati durante l'intero progetto.

ABB



autostrade // per l'italia



Barilla
The Italian Food Company. Since 1877.



CARIPARMA
CRÉDIT AGRICOLE

coop
LA COOP SEI TU.

EDISON



Etica SGR S.p.A.
GRUPPO BANCA POPOLARE ETICA



GOLDLAKE
I T A L I A



INTESA  **SANPAOLO**

iren



MEDIOBANCA



**MONTE
DEI PASCHI
DI SIENA**
BANCA DAL 1472



**salini
impregilo** 



TELECOM
ITALIA

Terna
T E R N A G R O U P

UBI Banca
Fare banca per bene.

UniCredit

YOOX GROUP

Contatti

PierMario Barzaghi

Partner, KPMG Advisory

T: +39 02 67632404

E: pbarzaghi@kpmg.it

Lucia Silva

Senior Manager, KPMG Advisory

T: +39 02 67632940

E: luciasilva@kpmg.it

KPMG Advisory S.p.A.

Via Vittor Pisani, 27

20124 Milano MI

E: it-fmadvisory@kpmg.it

kpmg.com/it

Tutte le informazioni qui fornite sono di carattere generale e non intendono prendere in considerazione fatti riguardanti persone o entità particolari. Nonostante tutti i nostri sforzi, non siamo in grado di garantire che le informazioni qui fornite siano precise ed accurate al momento in cui vengono ricevute o che continueranno ad esserlo anche in futuro. Non è consigliabile agire sulla base delle informazioni qui fornite senza prima aver ottenuto un parere professionale ed aver accuratamente controllato tutti i fatti relativi ad una particolare situazione.

© 2014 KPMG Advisory S.p.A. è una società per azioni di diritto italiano e fa parte del network KPMG di entità indipendenti affiliate a KPMG International Cooperative ("KPMG International"), entità di diritto svizzero. Tutti i diritti riservati.

Denominazione e logo KPMG e "cutting through complexity" sono marchi e segni distintivi di KPMG International.