



Responsible Jewellery Council



GUIDA ALLE NORME



Riferimenti del documento: G002_2013 – Guida alle Norme RJC traduzione italiana

Traduzione a cura di : Maxima Service S.r.l.

Revisione: Maxima Service S.r.l.

Data di pubblicazione: aprile 2014

La lingua ufficiale del sistema di Certificazione RJC è l'inglese. In caso di incongruenza tra le varie versioni, occorre fare riferimento alla versione nella lingua ufficiale. La versione nella lingua ufficiale è disponibile nel sito www.responsiblejewellery.com.

Document Reference: G002_2013 – RJC Standards Guidance Italian Translation

Translated by: Maxima Service S.r.l.

Proof Read by: Maxima Service S.r.l.

Date Released: April 2014

The official language of the RJC Certification system is English. In the case of inconsistency between versions, reference should default to the official language version. Please refer to www.responsiblejewellery.com for the official language version.

Il Responsible Jewellery Council

Il Responsible Jewellery Council (RJC) è un'organizzazione senza scopo di lucro costituita nel 2005.

Il nostro obiettivo generale è una filiera responsabile a livello mondiale che promuova la fiducia nei confronti dell'industria globale della gioielleria e dell'orologeria di qualità.

Nota relativa alla presente Guida

La *Guida alle Norme del Codice di Procedura RJC* (la "Guida") fornisce ai Soci Membri RJC informazioni generali e suggerimenti utili per l'applicazione del **Codice di Procedura (COP)**.

La Guida non sostituisce la consulenza legale.

Si tratta di un 'documento vivo' pertanto RJC si riserva il diritto di sottoporre a revisione la presente Guida in base all'esperienza acquisita e a prassi corrette che dovessero via via affermarsi. La versione della Guida contenuta nel sito Internet di RJC annulla e sostituisce ogni altra versione. Per verificare l'attualità del presente documento visitare il sito www.responsiblejewellery.com

Esclusione di responsabilità

È esclusa ogni e qualsiasi garanzia, attestazione o avallo riguardo alla precisione o alla completezza della presente Guida e di altri documenti o fonti di informazione citati a riferimento nella Guida. La conformità alla Guida non è intesa a sostituire, violare o alterare, né sostituisce, viola o in qualsiasi altro modo altera i requisiti di ogni e qualsiasi statuto, legge, regolamento, ordinanza nazionale, regionale o locale o altro requisito relativo agli argomenti in esso trattati.

Si sottolinea che il presente la presente Guida fornisce unicamente un indirizzo di carattere generale e non deve pertanto essere considerato alla stregua di una esaustiva dichiarazione di principio sul tema in oggetto.

La conformità alla Guida da parte di soggetti non soci membri è facoltativa e non è volta a, né dà luogo a, costituisce, o riconosce alcun obbligo o diritto giuridicamente esecutivo nei confronti di RJC e/o di suoi membri o firmatari. La Guida non dà luogo a, né costituisce, o riconosce alcun obbligo giuridicamente esecutivo di RJC e/o di suoi membri o firmatari verso soggetti non soci membri. I soggetti non soci membri non avranno alcun diritto di agire legalmente contro RJC e/o i suoi membri o firmatari per mancata conformità alla Guida.

Richieste di informazioni o commenti

RJC è lieta di ricevere comunicazioni e commenti riguardo alla presente Guida.

e-mail: info@responsiblejewellery.com

Per altri contatti: <http://www.responsiblejewellery.com/contact-us/>

Responsible Jewellery Council è un nome commerciale di Council for Responsible Jewellery Practices Ltd, società registrata in Inghilterra e nel Galles con il numero 05449042.

Indice

Il Responsible Jewellery Council.....	3
(COP 1) Conformità alla legge	10
(COP 2) Politica programmatica e attuazione della stessa	15
(COP 3) Rendicontazione	19
(COP 4) Contabilità finanziaria	23
(COP 5) Partner di impresa.....	26
(COP 6) Diritti umani.....	31
(COP 6.2) Aree interessate da conflitti.....	40
(COP 7) Approvvigionamento da attività estrattiva artigianale o su piccola scala	46
(COP 8) Sviluppo della comunità	51
(COP 9) Corruzione e pagamenti facilitatori.....	55
(COP 10) Riciclaggio di denaro sporco e Finanziamento del terrorismo	60
(COP 11) Sicurezza	66
(COP 12) Dichiarazioni di provenienza.....	71
(COP 13) Condizioni generali di impiego	78
(COP 14) Orario di lavoro	82
(COP 15) Retribuzione.....	88
(COP 16) Disciplina e Procedure per risolvere vertenze aziendali	93
(COP 17) Lavoro Minorile	97
(COP 18) Lavoro forzato	105
(COP 19) Libertà di associazione e contrattazione collettiva	111
(COP 20) Non discriminazione	115
(COP 21) Salute e sicurezza	118
(COP 22) Gestione ambientale	128
(COP 23) Sostanze pericolose	133
(COP 24) Rifiuti ed emissioni	140
(COP 25) Uso delle risorse naturali	145
(COP 26) Informativa sui prodotti	149
(COP 27) Sistema di certificazione del processo di Kimberley e Sistema di garanzie del World Diamond Council.....	155
(COP 28) Classificazione e stima	160
(COP 29) Iniziativa per la trasparenza delle industrie estrattive	164

(COP 30) Impegno verso la comunità	168
(COP 31) Popolazioni indigene e Libero assenso preliminare in conoscenza di causa	177
(COP 32) Valutazione d'impatto	187
(COP 33) Attività estrattiva artigianale e su piccola scala	192
(COP 34) Trasferimento	199
(COP 35) Risposta all'emergenza	203
(COP 36) Biodiversità	206
(COP 37) Residui e materiale detritico	217
(COP 38) Cianuro	225
(COP 39) Mercurio	228
(COP 40) Ripristino ambientale e chiusura di siti minerari	233

1. Introduzione

1.1 Certificazione Responsible Jewellery Council (RJC)

Il Codice di Procedura RJC (COP) è uno standard per prassi operative responsabili in base al quale tutti i Soci Membri RJC devono essere certificati. La Certificazione RJC richiede la verifica esterna indipendente da parte di revisori accreditati RJC allo scopo di verificare che i sistemi di gestione e le prestazioni del Socio Membro siano conformi al COP. Il procedimento di certificazione definisce anche meccanismi di tempestiva identificazione di prassi che possono essere non conformi, individuando interventi correttivi ed esecutivi.

Per informazioni generali su come ottenere la certificazione RJC consultare il *Manuale per la Certificazione RJC* [Informazioni più dettagliate reperibili anche nel *Manuale di Valutazione RJC*.](#)

1.2 Come utilizzare la presente Guida

Scopo della Guida è assistere i Soci Membri nel dare corso al proprio impegno di applicazione del COP per diventare poi Soci Membri Certificati di RJC. Sarà particolarmente utile ai nuovi Soci Membri di RJC e a quelli che si preparano alla certificazione iniziale o che desiderano verificare il proprio approccio attuale rispetto all'intento delle disposizioni. I singoli capitoli della Guida, riferiti a ciascuna delle 40 specifiche disposizioni del Codice di Procedura, sono stati concepiti come riferimento a se stante, in modo da poter essere utilizzati dal personale responsabile incaricato nell'ambito dell'azienda, secondo i casi.

Anche i Soci Membri e i revisori troveranno utile il presente documento per comprendere la logica di ciascuna disposizione del COP e per contribuire all'interpretazione della conformità. La guida fa riferimento a standard internazionali su cui si basa il COP e dovrebbe contribuire a fornire il contesto generale che riguarda la filiera della gioielleria.

La Guida RJC non ha funzione normativa. La Guida fornisce informazioni tecniche che definiscono alcune modalità di attuazione dei requisiti obbligatori del COP. La guida qui fornita ha carattere generale, pertanto va considerata alla stregua di una iniziale fonte di informazione e di supporto.

I Soci Membri possono anche utilizzare i moduli di formazione di RJC, disponibili in rete, per conoscere meglio il COP e la guida RJC, oltre che per prepararsi alle verifiche di certificazione.

1.3 Contenuto

Il COP contiene lo standard per la certificazione RJC e si compone di 40 disposizioni. Il Codice of Procedura tratta un'ampia gamma di argomenti riguardanti lo sviluppo sostenibile e si applica a tutta la filiera della gioielleria, dall'attività estrattiva fino al commercio al dettaglio.

Requisiti generali	Filiere responsabili e diritti umani	Diritti dei lavoratori e condizioni di lavoro	Salute, sicurezza e ambiente	Diamanti, oro e platinoidi	Settore estrattivo responsabile
1. Conformità alla legge	5. Partner d'impresa	13. Condizioni generali di impiego	21. Salute e sicurezza	26. Informazione sui prodotti	29. Iniziativa per la trasparenza delle industrie estrattive
2. Politica programmatica e attuazione	6. Diritti umani	14. Orario di lavoro	22. Gestione ambientale	27. Processo di Kimberley	30. Impegno verso la comunità e sviluppo della comunità
3. Rendicontazione	7.	15.	23. Sostanze	28.	31. Popolazioni

	Approvvigionamento da attività estrattiva artigianale e su piccola scala	Retribuzione	pericolose	Classificazione e stima	indigene e assenso preliminare in conoscenza di causa
4. Conti finanziari	8. Sviluppo della comunità	16. Disciplina e procedure per risolvere vertenze di lavoro	24. Rifiuti ed emissioni		32. Valutazione d'impatto
	9. Corruzione e pagamenti facilitatori	17. Lavoro minorile	25. Uso delle risorse naturali		33. Attività estrattiva artigianale e su piccola scala
	10. Riciclaggio di denaro sporco e finanziamento del terrorismo	18. Lavoro forzato			34. Trasferimento
	11. Sicurezza	19. Libertà di associazione e contrattazione collettiva			35. Risposta all'emergenza
	12. Dichiarazioni di provenienza	20. Non discriminazione			36. Biodiversità
					37. Residui e materiale detritico
					38. Cianuro
					39. Mercurio
					40. Ripristino ambientale e chiusura di siti minerari

1.4 Impostazione della Guida

Per ciascuna disposizione del Codice la Guida presenta un capitolo separato contenente la descrizione di quanto segue:

- Definizioni e applicabilità della disposizione
- Premesse alla trattazione dell'argomento
- Principali norme, iniziative e regolamenti
- Approccio di attuazione consigliato
- Ulteriori informazioni

1.5 Approccio all'attuazione consigliato

La Guida contiene suggerimenti sulle modalità di approccio dei Membri per attuare ogni singola disposizione del COP.

L'approccio all'attuazione consigliato' è stato messo a punto soprattutto per i Soci Membri che non hanno ancora affrontato l'attuazione degli standard nell'ambito della propria attività.

Tuttavia i suggerimenti hanno carattere generale e non sempre possono rivelarsi appropriati all'attività di un singolo Socio Membro. Per ottenere la conformità al COP i Soci Membri possono adottare l'approccio di

gestione che ritengono adatto alla propria attività e alle circostanze specifiche. Nota – in caso di conflitto tra disposizioni RJC e Diritto Applicabile, la legge è prioritaria. Qualsiasi situazione di questo genere deve essere oggetto di comunicazione a RJC in modo da fornire consulenza adeguata e coerente a Soci Membri e Revisori.

In senso generale i seguenti aspetti di un efficace sistema di gestione potranno essere utili per l'attuazione del COP.

- **La valutazione dei rischi** costituisce un valido strumento di gestione per individuare e definire rischi attuali e potenziali. Può servire per assegnare la corretta priorità alle aree che necessitano di maggiore impegno, allo scopo di garantire la conformità a tutte le disposizioni applicabili del COP. Per i Soci Membri che non effettuano regolarmente la valutazioni dei rischi RJC ha messo a punto un Kit di Strumenti per la Valutazione dei Rischi sotto forma di documento in Excel (copia scaricabile dal sito Internet di RJC). Per i Soci Membri con sistemi di gestione evoluti già in essere la revisione o la proroga delle valutazioni dei rischi già in essere dovrebbe essere sufficiente per identificare e affrontare eventuali problemi ancora in sospeso.

La prima fase della valutazione dei rischi servirà a stabilire l'adeguatezza dell'attuazione o della modifica dei provvedimenti elencati nel seguito.

- **Responsabilità assegnate ad alti dirigenti o funzionari di alto livello** riguardo ai temi affrontati con riferimento al COP. Anche l'amministratore delegato, il proprietario o il titolare dovrebbero dare prova del proprio preciso impegno al rispetto dei requisiti stabiliti nel COP, e del supporto assicurato ai dirigenti responsabili.
- **Strategie e procedure scritte** possono chiarire la posizione dell'azienda su questioni principali, identificando modalità di realizzazione della posizione definita. È utile poter contare su strategie e procedure scritte per tenere una documentazione formale e fornire informazioni appropriate ai dipendenti. Non è detto che sia necessario o adeguato disporre di una specifica strategia relativa a ogni singola disposizione del COP. I Soci Membri possono considerare l'eventualità di una dichiarazione programmatica riguardante l'intero COP, o anche integrare alcuni o tutti gli aspetti in un sistema di gestione di tutta l'attività o in altri schemi di gestione. Nel predisporre per la prima volta questi materiali è buona cosa tenere conto dell'efficienza. Per esempio strategie e procedure possono essere registrate in una presentazione da utilizzare poi a scopo di formazione.
- **La tenuta dei registri e la conservazione dei documenti** sono fasi fondamentali per ogni azienda, in quanto costituiscono un modo per gestire dati e informazioni importanti. In questo senso l'affidabilità migliora e potenzia l'assunzione di responsabilità e consente alle aziende di misurare i progressi nel tempo. Fornisce una fonte indispensabile di informazioni per un riesame interno e, se del caso, una valida prova per la verifica esterna. Per il procedimento di prima certificazione saranno richiesti dati ed evidenza degli ultimi 12 mesi. I dati utilizzati per la certificazione dovrebbero poi essere conservati per almeno 3 anni (periodo di validità della certificazione) o più a lungo, come previsto dal Diritto Applicabile.
- **La formazione** aiuta il personale a concentrare l'attenzione sulle priorità e a comprendere le politiche e le procedure dell'azienda. Per i nuovi addetti e per il personale esistente rappresenta una modalità importante per apprendere ciò che è necessario fare e per tenere il passo con un'attività flessibili e in continua evoluzione. Se il personale di un'azienda è in grado di apprendere, svilupparsi e cambiare, anche l'azienda può farlo.

1.6 Evidenza oggettiva

Per ottenere la Certificazione RJC la conformità alle disposizioni applicabili è valutata da revisori in base all'evidenza oggettiva. Si definisce evidenza oggettiva l'insieme di *informazioni, dati registrati o resoconti dei fatti verificabili*.

L'approccio di attuazione consigliato, contenuto nella Guida, contribuirà a fornire ai revisori l'evidenza oggettiva di conformità. I revisori non cercheranno soltanto documenti, politiche e altri dati registrati.

Cercheranno anche la conferma delle prassi attraverso altre forme di evidenza oggettiva, quali interviste con i dirigenti, i lavoratori e le parti interessate, oltre a osservazioni generali. Per ulteriori dettagli sul procedimento di verifica vedere il *Manuale di Valutazione RJC*.

1.7 Piccole imprese

RJC intende rendere la certificazione RJC accessibile ad aziende grandi e piccole.

Nelle piccole aziende o nelle unità di produzione con non più di 25 addetti i sistemi di gestione possono essere molto meno formali, ma pur sempre efficienti. Per esempio, è molto più semplice comunicare politiche e programmi a una forza lavoro ristretta, riducendo in tal modo l'esigenza di ampie documentazioni. Spesso vi è una forte prossimità degli alti dirigenti o dei quadri intermedi con lo svolgimento dell'attività quotidiana. Ciò dovrebbe generare un elevato grado di consapevolezza dei problemi e dei rischi da gestire.

Ottenere la certificazione RJC non sarà meno rigoroso per le piccole organizzazioni, tuttavia alcuni esempi di evidenza della conformità potranno essere diversi nel caso di piccole unità. I revisori sono preparati a cercare prove di conformità adeguate alla dimensione dell'organizzazione. Come per tutte le valutazioni essi cercheranno l'evidenza sia dei sistemi di gestione sia della prestazione, piuttosto di procedure e documentazioni eccessivamente complesse.

Un sistema di gestione funzionale si basa generalmente su documentazioni adeguate allo scopo e coerenti. Tuttavia la documentazione richiesta per la conformità può essere piuttosto semplice per le piccole aziende. Anche le interviste forniscono indicazioni su come i sistemi funzionano in pratica. Nelle piccole aziende più che altrove i revisori possono contare sulle interviste poiché possono realisticamente raggiungere un maggior numero di addetti rispetto a luoghi di lavoro più grandi.

Pertanto l'approccio di attuazione consigliato, proposto in ciascun capitolo, dovrebbe essere interpretato tenendo conto delle dimensioni dell'organizzazione. La valutazione dei rischi contribuirà a stabilire le misure utili e appropriate. Affrontata in questo modo, l'attuazione del sistema RJC non dovrebbe essere troppo impegnativa per le piccole aziende rispetto a quelle grandi.

1.8 Ulteriore sviluppo della guida

RJC si riserva di aggiornare la presente Guida o di mettere a punto un'ulteriore guida riguardante aspetti particolari del Codice di Procedura o della loro applicazione in contesti specifici. Per gli aggiornamenti visitare il sito Internet di RJC o rivolgersi a RJC.

www.responsiblejewellery.com

GUIDA ALLE NORME

(COP 1) Conformità alla legge

A. Definizioni e applicabilità

Conformità è lo stato di rispondenza alle linee guida stabilite, alle specifiche o alla legislazione.

La **Conformità alla legge** si riferisce generalmente a comportamenti e prassi conformi alle leggi sovranazionali e/o nazionali e/o regionali e/o locali del paese o dei paesi in cui opera l'azienda.

I **Sistemi** sono processi di gestione e documentazioni che insieme formano uno schema sistematico atto a garantire che i compiti assegnati siano svolti correttamente, in modo coerente ed efficiente per ottenere gli esiti auspicati e migliorare continuamente le prestazioni e il rendimento.

Il capitolo del COP dedicato alla **Conformità alla legge** si applica a tutti i Soci Membri.

B. Premessa e contesto

La conformità alla legge e ai regolamenti è di primaria importanza per un'azienda. Sotto molti aspetti si ritiene che una gestione efficace del rischio contribuisca alla buona reputazione e alla sostenibilità di un'impresa. Gli obblighi di conformità alla legge comprendono tra l'altro:

- Legislazione, regolamenti e codici o norme prescritti dalla legge;
- Permessi, licenze e altre forme di autorizzazione;
- Ordinanze locali; e
- Delibere, istruzioni, decisioni o interpretazioni dei giudici e dei tribunali competenti.

L'identificazione dei regolamenti applicabili, la loro interpretazione e la determinazione dell'impatto conseguente può richiedere parecchio tempo. Tra i metodi per ottenere informazioni sul Diritto Applicabile o sui regolamenti, compresa la consulenza sulle modifiche della legge vi sono:

- servizi commerciali;
- agenzie di regolamentazione;
- pubblica amministrazione;
- associazioni commerciali e industriali;
- Internet;
- biblioteche pubbliche;
- seminari e corsi;
- abbonamento a notiziari e riviste;
- consulenti legali e non; e
- clienti, fornitori e altre società.

La maggior parte dei paesi prevede conseguenze in caso di non conformità, tra cui:

- Applicazione di sanzioni pecuniarie;
- Eliminazione (per molti reati) dell'obbligo di incriminazione per dimostrare l'intenzione (es. responsabilità oggettiva di inquinamento);
- Applicazione della responsabilità civile o penale a imprese per azioni dei loro dipendenti;
- Applicazione della responsabilità civile o penale ad amministratori e dirigenti per reati commessi dalle loro società;
- Interdizione di amministratori; e
- Azioni delle parti colpite, per danni conseguenti.

Il processo di certificazione RJC non intende comprendere la verifica di piena conformità alla legge. Il punto focale della presente disposizione è fare in modo che i Soci Membri che hanno già dei sistemi in atto siano consapevoli del relativo Diritto Applicabile e prendano atto degli sviluppi successivi. Pertanto i Soci Membri dovrebbero poter accedere a informazioni attuali sul Diritto Applicabile e prendere provvedimenti per mantenere la condizione di conformità.

Oltre ai requisiti generali di cui alla presente disposizione, requisiti di conformità alla legge sono specificati anche in varie disposizioni del COP, tra cui:

- COP 9 Corruzione e Pagamenti Facilitatori
- COP 10 Riciclaggio di denaro sporco e Finanziamento del terrorismo
- COP 13 Condizioni generali di lavoro
- COP 14 Orario di lavoro
- COP 15 Retribuzione
- COP 17 Lavoro minorile
- COP 18 Lavoro forzato
- COP 19 Libertà di associazione e Contrattazione collettiva
- COP 21 Salute e sicurezza
- COP 24 Rifiuti ed Emissioni
- COP 26 Informativa sui prodotti
- COP 27 Sistema di Certificazione del Processo di Kimberley
- COP 31 Popolazioni indigene e Libero assenso preliminare in conoscenza di causa
- COP 39 Mercurio

Modifiche rispetto al Codice di Procedura 2009

Il Codice di Procedura 2013 contiene un certo numero di modifiche allo scopo di migliorare la coerente attuazione della disposizione che prevede la Conformità alla Legge.

- Nella Guida si ribadisce che il procedimento di Certificazione RJC non è studiato per comprendere una verifica di piena conformità alla legge.
- Il requisito riguarda soprattutto il fatto di disporre di un *adeguato sistema/adeguati sistemi in essere* in modo da mantenere la consapevolezza e la conformità al Diritto Applicabile.
- La definizione di Non Conformità Principale è stata rivista e non conferisce automaticamente a tutte le non conformità alla legge il carattere di esiti di Non Conformità Principale. La Non Conformità **Principale** si applicherà a situazioni in cui il Socio Membro non ha identificato requisiti di legge o normativi relativi al Codice di Procedura, oppure in caso di nota non conformità a tali requisiti di legge o normativi e:
 - In presenza di un tentativo *inadeguato* di correzione della condizione di non conformità, **e/o**
 - Quando tale situazione *può potenzialmente* produrre un imminente Rischio per i Lavoratori, per la Comunità o per l'Ambiente.
- <La Non conformità **Secondaria** si applicherà a situazioni in cui il Socio Membro presenta una nota non conformità a requisiti di legge o normativi e:
 - In presenza di un tentativo *adeguato* di correggere la situazione di non conformità, **e**
 - Quando la non conformità *non* produce un imminente Rischio per i Lavoratori, per la Comunità o per l'Ambiente.
- La Non Conformità **Secondaria** si applicherà anche a situazioni in cui il Socio Membro non ha identificato requisiti di legge o normativi relativi al Codice di Procedura **e** la non conformità non provoca un imminente Rischio per i Lavoratori, per la Comunità e per l'Ambiente.

C. Regolamentazioni principali

La presente Guida non fornisce consulenza specifica riguardo al Diritto Applicabile per singoli Soci Membri, poiché queste leggi variano secondo la collocazione geografica delle unità del Socio Membro e la natura di tali unità.

Solitamente la legge è composta dalla legislazione emanata dai governi e dalle norme emanate dai tribunali. Spesso gli obblighi di legge vanno ben al di là di specifiche leggi e regolamenti ordinari. Molti principi e precedenti sono stati stabiliti in base a decisioni di casi precedenti di cui i tribunali si sono occupati. A questi principi si fa riferimento come Diritto Consuetudinario o giurisprudenza.

È indispensabile che i Soci Membri conoscano bene la legislazione e i regolamenti locali in tutte le zone in cui operano e si tengano aggiornati sugli sviluppi della legislazione e della relativa giurisprudenza. I Soci Membri dovrebbero rivolgersi a consulenti legali riguardo ai loro obblighi qualora non comprendano a fondo i requisiti di conformità alla legge.

D. Approccio all'attuazione consigliato

L'Approccio all'Attuazione Consigliato fornisce una guida di carattere generale al rispetto dei requisiti obbligatori del Codice di Procedura. La guida non ha carattere normativo e va considerata alla stregua di un punto di partenza a scopo informativo e di supporto.

- **COP 1.1: Esecuzione del Diritto:** I Soci Membri devono disporre di sistemi in essere atti a mantenere la consapevolezza e a garantire la conformità al Diritto Applicabile.

Punti da considerare:

- Devono essere in atto sistemi, processi, procedure o metodi atti a monitorare gli sviluppi della legge e a identificare le principali aree di rischio legale.
- In caso di incertezza sui requisiti di legge i Soci Membri devono rivolgersi a consulenti legali qualificati.
- Una persona designata, un gruppo di persone o di esperti designati sarà responsabile della identificazione e del monitoraggio in apposito registro (vedi esempio di Registro di Esecuzione del Diritto a conclusione del presente capitolo) di quanto segue:
 - La relativa legislazione e i regolamenti applicabili, le licenze e autorizzazioni richieste, e gli obblighi di rendicontazione e di divulgazione;
 - Sviluppi associati riguardanti tali requisiti;
 - Stato di conformità e interventi futuri necessari per mantenere la conformità.
 - Provvedimenti per rendere conformi eventuali situazioni potenzialmente non rispettose della legge.
- Devono essere in atto processi, politiche programmatiche, approcci o procedure atte a comunicare e fornire formazione sui requisiti di legge a dipendenti e appaltatori, e a garantire un adeguato livello di comprensione.

D&R: Conformità alla Legge

1. Che cosa fare in caso di discordanza tra i requisiti di legge e il Codice di Procedura RJC?

Le disposizioni del COP RJC possono differire dal Diritto Applicabile nello stabilire gli standard relativi all'attività e/o alla giurisdizione di un Socio Membro. In tal caso i Soci Membri devono attenersi al Diritto Applicabile.

In alcune giurisdizioni il Diritto Applicabile può prevedere standard più severi o più specifici della relativa disposizione RJC. In tal caso i Soci Membri si impegnano a rispettare i requisiti di legge e normativi previsti.

Su altre questioni RJC può fissare standard più severi o più specifici del Diritto Applicabile senza fare riferimento al Diritto Applicabile nella disposizione. In tal caso i Soci Membri si impegnano a rispettare i requisiti RJC come riportati nel Codice di Procedura, anche laddove essi superino i requisiti di legge.

Qualora il rispetto del COP determini la violazione del Diritto Applicabile, il Diritto Applicabile sarà prevalente.

Registri di Esecuzione del Diritto – Modello a esempio

Il Registro di Esecuzione del Diritto può essere un utile strumento per le aziende; solitamente contiene quanto segue:

- Nome della Legge, del Regolamento, della Norma /Standard, del Codice, della Politica programmatica, dell'Autorizzazione, ecc. Nella maggior parte dei casi i governi e le autorità per la regolamentazione forniscono accesso alla legislazione via internet, pertanto, laddove possibile, inserire un collegamento o la descrizione dell'ubicazione.

Da verificare:

- ✓ È stata nominata una persona o un gruppo responsabile dell'esecuzione del diritto?
- ✓ È possibile mostrare al revisore come si mantiene la consapevolezza dei requisiti di legge e delle modifiche della legge?
- ✓ È possibile mostrare al revisore le fasi seguite per monitorare il rispetto del Diritto Applicabile?

- La giurisdizione in cui si applica lo strumento giuridico. Per esempio può riguardare le procedure locali, regionali, nazionali o internazionali.
- Si possono anche includere informazioni relative all'organo normativo o all'autorità che impone o gestisce detto strumento giuridico. Tenere presente di citare il nominativo di un referente e i relativi dettagli (se noti).
- Descrizione dello scopo e dei requisiti principali specificati nello strumento giuridico. Può essere redatta in linguaggio semplice e comune piuttosto che in linguaggio giuridico. Nel registro è possibile anche documentare modifiche (effettive o proposte).
- Descrizione di come i requisiti di legge influenzano l'attività, tra cui in quale modo questi requisiti sono correlati a specifiche attività o processi svolti dal Socio Membro in detta giurisdizione. Queste informazioni possono essere utilizzate per comunicare gli obblighi di legge a dipendenti e appaltatori e per istruirli in materia. È utile correlare tutto ciò con la documentazione dello specifico sistema di gestione, come per esempio:
 - Procedure per la gestione delle proprie attività
 - Aspettative esterne di pubblicazione dei conti a norma di legge
 - Tempi e schemi di riferimento per il pagamento dei diritti di licenza o di autorizzazione.
- Nomina della persona nell'ambito dell'azienda responsabile di garantire l'esecuzione e per accedere alle informazioni sui requisiti di legge.
- Specifica della frequenza e della data delle valutazioni di conformità che saranno effettuate. In alcuni casi la frequenza delle valutazioni di conformità può essere prescritta dalla legge. Tuttavia essa dipende per lo più dall'azienda e la valutazione dovrebbe essere effettuata con frequenza commisurata al rischio associato ai requisiti.
- Il registro può servire per elencare l'evidenza e i dati registrati utilizzati per dimostrare la conformità. Può servire anche come riferimento e tracciatura degli interventi correttivi in caso di identificazione di non conformità.

La tabella che segue è un esempio di Registro di Esecuzione del Diritto, utile per le aziende che desiderano mettere a punto un proprio sistema. Tenere presente che i Soci Membri sono liberi di adottare un proprio approccio di adeguamento alla disposizione relativa alla **Conformità alla Legge**.

SOLO A TITOLO DI ESEMPIO

Leggi, Regolamenti, Norme/ Standard, Codici & Politiche	Giurisdizione	Organo normativo	Descrizione dei principali requisiti normativi o di altri requisiti	Pertinenza all'attività del Socio Membro	Persona Responsabile	Data di valutazione della conformità / Frequenza	Dati registrati	Interventi correttivi
Norme sulla gestione dell'importazione e l'esportazione di merci 1996	Cina	Ministero del Commercio Estero e della Cooperazione Economica, Amministrazione Generale delle Dogane, Amministrazione Statale per la Protezione dell'Ambiente	La Cina ha due leggi principali riguardanti il trasporto di rifiuti: <ul style="list-style-type: none"> • la "Legge della Repubblica Popolare cinese sulla Prevenzione e il Controllo dell'Inquinamento Ambientale da Rifiuti Solidi" ("la Legge sui Rifiuti Solidi"), e • la "Disposizione Provvisoria sulla Gestione della Inquinazione da Rifiuti Solidi". Queste leggi stabiliscono il sistema delle licenze di importazione e i requisiti delle ispezioni pre-spedizione.	Si tratta di una condizione in caso di esportazione in Cina di articoli contenenti determinate categorie di metalli, minerali, prodotti animali, rifiuti di laboratorio, residui tossici, ecc., e conseguenze.	Responsabile Spedizioni Internazionali	Trimestrale	Ufficio Logistica	Non richiesti
Politica di Gestione dei Rifiuti Industriali (Inventario Nazionale degli Agenti Inquinanti) 1998	Victoria, Australia	Autorità competente per la Protezione dell'Ambiente www.epa.vic.gov.au	Tra gli obiettivi vi della Politica programmatica vi sono la riduzione degli impatti esistenti e potenziali di emissioni di sostanze e l'assistenza al governo, all'industria e alla comunità nell'ottenimento dei risultati auspicati per l'ambiente La Politica programmatica fornisce lo schema di rendicontazione dei tipi e delle quantità di determinate sostanze chimiche che vengono rilasciate nell'atmosfera, nel suolo e nelle acque e per la divulgazione di queste informazioni.	La società stabilisce un limite di rendicontazione delle soglie di emissione di monossido di carbonio in base al consumo di combustibile e di energia elettrica. La società deve rendere conto entro il 30 settembre di ogni anno delle emissioni annuali per il periodo dal 1° luglio al 30 giugno. Quanto sopra deve essere calcolato ai sensi della Procedura NPI N. 123.	Responsabile Operativo	Annuale entro il 30 settembre.	Rendiconti NPI nel Reparto Ambiente	Non richiesti

E. Ulteriori informazioni

I Soci Membri devono rivolgersi a consulenti legali riguardo alla conformità della loro attività al Diritto Applicabile.

GUIDA ALLE NORME

(COP 2) Politica programmatica e attuazione della stessa

A. Definizioni e applicabilità

Si definisce **politica programmatica** una dichiarazione di principi e di intenzioni.

Fonte:

- ISO14001 e ISO14004
www.iso14000-iso14001-environmental-management.com/

Il capitolo del COP **Politica programmatica e Attuazione della stessa** si applica a tutti i Soci Membri.

B. Premessa e contesto

Per un'azienda una politica programmatica è un modo molto diffuso di:

- Dimostrare impegno dal vertice;
- Dimostrare senso di responsabilità dell'impresa e capacità di gestire i rischi e i problemi principali;
- Costruire una piattaforma su cui basare procedure e prassi aziendali più specifiche;
- Comunicare pubblicamente principi e intenzioni alle parti in causa.

La politica programmatica richiesta a fronte del Codice di Procedura supporta l'attuazione e il miglioramento di prassi aziendali responsabili in quanto Socio Membro del RJC. I Soci Membri devono documentare la loro politica e comunicarla a tutti coloro che lavorano per o per conto dell'azienda. Ciò è possibile attraverso sessioni formali di sensibilizzazione, notiziari pubblici, via Internet o pubblicazione sui quotidiani.

I cambiamenti sono un evento frequente all'interno delle aziende e nel contesto più ampio in cui esse operano. Pertanto è importante riesaminare almeno annualmente l'attuazione della politica programmatica, identificando eventuali lacune che richiedono interventi migliorativi.

C. Regolamentazioni principali

Norme internazionali

Molte iniziative normative richiedono la messa a punto di una politica programmatica a formale dimostrazione dell'impegno dell'azienda rispetto a un problema/programma, oltre alla regolare revisione dell'effettiva ed efficace attuazione della stessa in tutta l'azienda.

D. Approccio all'attuazione consigliato

L'Approccio all'Attuazione Consigliato fornisce una guida di carattere generale al rispetto dei requisiti obbligatori del Codice di Procedura. La guida non ha carattere normativo e va considerata alla stregua di un punto di partenza a scopo informativo e di supporto.

COP 2.1: Politica programmatica scritta: I Soci Membri devono adottare una politica programmatica (politiche programmatiche) che documenti l'impegno del Socio Membro ad adottare prassi responsabili, sia appoggiata dai quadri superiori, comunicata ai Dipendenti e resa disponibile al pubblico.

Punti da considerare:

- La/le politica programmatica/politiche può/possono fare riferimento specificamente al Codice di Procedura RJC oppure indicare un impegno generico all'applicazione di prassi

aziendali responsabili, comprese quelle contenute nel Codice di Procedura. La/le politica programmatica/politiche può/possono essere a se stanti oppure inserite in una enunciazione programmatica di più ampio respiro.

- Verificare che la politica programmatica sia applicabile alla globalità dell'attività del Socio Membro oggetto dell'Ambito di Certificazione e sia formalmente appoggiata dagli alti dirigenti e dai quadri intermedi.
- Verificare che coloro che lavorano per o per conto dell'azienda siano resi responsabili della politica. La sensibilizzazione e lo sviluppo di capacità aiuterà il personale a integrare la politica programmatica nel loro lavoro e nelle loro procedure.
- La/le politica programmatica/politiche deve/devono essere a disposizione del pubblico, per esempio mediante presentazione nel sito Internet dell'azienda. Se l'azienda non dispone di un sito Internet, occorre considerare come rendere la politica programmatica disponibile su richiesta o visibile a chi visita le sedi.
- Tenere presente di accludere la/le politica programmatica/politiche come appendice ai contratti dell'azienda, laddove ciò sia pertinente, per rendere edotti sull'impegno programmatico con i partner dell'azienda, i fornitori di servizi e i fornitori in genere.

Alla fine del presente capitolo è riportato un esempio di enunciazione programmatica per i Soci Membri RJC, che esprime l'impegno ad attuare il Codice di Procedura RJC. Inoltre i Soci Membri sono liberi di mettere a punto proprie dichiarazioni programmatiche relative a prassi aziendali responsabili più specificamente adatte alla loro attività.

- **COP 2.2: Riesame dell'attuazione della politica programmatica:** *Almeno una volta all'anno i quadri superiori devono verificare la costante idoneità e adeguatezza delle prassi del Socio Membro nell'attuare la politica programmatica, e mettere in atto le migliorie necessarie a colmare eventuali carenze..*

Punti da considerare:

- Nominare un quadro superiore che dovrà monitorare e annotare problemi di adempimento potenzialmente rilevanti, appena si verificano.
- Controllare che la politica programmatica trovi riscontro nelle strategie e procedure operative necessarie a integrarla in tutta l'attività dell'impresa.
- Almeno una volta all'anno organizzare un colloquio con gli alti dirigenti e/o i quadri intermedi per individuare potenziali lacune tra la politica programmatica e le prassi aziendali effettivamente attuate, e documentare gli esiti del dibattito.
- Dare corso a programmi di intervento per affrontare eventuali lacune o carenze e documentare gli esiti.
- Coordinare il tutto con gli esiti di recenti verifiche RJC, se applicabile.

Piccole aziende

Anche le piccole aziende possono trarre vantaggio da riflessioni e consultazioni sull'impegno assunto dall'impresa rispetto a prassi aziendali responsabili e conformità RJC. I colloqui e le consultazioni possono aver luogo nell'ambito del processo di Autovalutazione che prelude alla verifica di certificazione, come anche dopo la Certificazione. Un colloquio annuale tra quadri dirigenti può essere l'occasione per esaminare eventuali problemi di non conformità, e verificare lo stato di avanzamento dei programmi di intervento correttivo. Qualora le non conformità siano state tutte affrontate, è utile riflettere se non vi siano opportunità di miglioramento o all'interno dell'impresa o nella comunicazione della politica programmatica alle principali parti interessate. Un breve verbale di tali colloqui può fungere da evidenza oggettiva della conformità a questa disposizione.

Da verificare:

- ✓ L'impresa dispone di una politica/politiche di impegno in favore di prassi aziendali responsabili?
- ✓ Quanto sopra è disponibile nel sito Internet dell'azienda oppure attraverso altri mezzi?
- ✓ Almeno una volta all'anno si effettua un riesame della politica programmatica e di come viene attuata? Sfruttare questa scadenza per individuare e attuare migliorie.

E. Ulteriori informazioni

Il seguente sito Internet contiene ulteriori informazioni sul Codice di Procedura RJC:

- Responsible Jewellery Council (RJC) - Certificazione
www.responsiblejewellery.com/certification/

Politica programmatica RJC – Modello a titolo di esempio

La bozza che segue può essere modificata o adattata secondo le esigenze dell'azienda/delle aziende del Socio Membro.

Politica programmatica del Responsible Jewellery Council

[INSERIRE IL NOME DEL SOCIO MEMBRO] è [BREVE DESCRIZIONE DELL'AZIENDA].

L'azienda è composta da [X] unità ubicate a/in [Y] con [Z] dipendenti.

[NOME DEL SOCIO MEMBRO] è Socio Membro del Responsible Jewellery Council (RJC).

Il Responsible Jewellery Council (RJC) è un'organizzazione con compiti normativi costituita per promuovere prassi responsabili dal punto di vista etico, dei diritti umani, sociale e ambientale in tutta la filiera dei diamanti, dell'oro e dei platinoidi.

RJC ha messo a punto uno standard di riferimento per la filiera della gioielleria e un meccanismo credibile di accertamento di prassi operative responsabili mediante verifica da parte di terzi.

Come Socio Membro RJC / Socio Membro Certificato [selezionare la dicitura appropriata], ci impegniamo a svolgere la nostra attività in conformità al Codice di Procedura RJC. Ci impegniamo a integrare considerazioni etiche, relative ai diritti umani, sociali e ambientali nelle nostre attività quotidiane, nella programmazione aziendale e nei processi decisionali.

[Aggiungere eventuali ulteriori impegni specifici dell'attività, se adeguati]

Firma per approvazione:

Decorrenza:

GUIDA ALLE NORME

(COP 3) Rendicontazione

A. Definizioni e applicabilità

La **Rendicontazione** è un processo che consente di comunicare pubblicamente le prassi operative di un'organizzazione con riferimento al Codice di Procedura RJC.

Fonte:

- *Codice di Procedura RJC (2013)*
- *Iniziativa di Rendicontazione Globale (IRG) - Global Reporting Initiative (GRI)*
<https://www.globalreporting.org/information/sustainability-reporting/Pages/default.aspx>

La disposizione 3.1 **Rendicontazione** si applica a tutti i Soci Membri, mentre la 3.2 si applica unicamente ai Soci Membri del Settore Estrattivo. Per questi Soci Membri la conformità alla disposizione 3.2 determina automaticamente la conformità alla disposizione 3.1.

B. Premessa e contesto

Un numero sempre maggiore di aziende introduce informazioni di carattere economico, ambientale e sociale nei rendiconti destinati al pubblico. Questa forma di rendicontazione soddisfa le attese delle parti in causa, ivi comprese autorità di regolamentazione, società civile, azionisti, comunità, dipendenti e clienti, consentendo loro di comprendere l'impatto delle aziende sulla società.

Molte grandi aziende, in particolare le società ad azionariato diffuso, redigono già rendiconti di sostenibilità non finanziaria nell'ambito della loro normale prassi di rendicontazione. Per esempio CorporateRegister.com, un repertorio on-line, fornisce accesso a rendiconti di sostenibilità redatti da 10.000 società.

Le aziende devono adottare uno schema di rendicontazione finanziaria generalmente accettato. Questo schema consueto fornisce credibilità, coerenza e comparabilità (vedere **Conti Finanziari**). L'esigenza di uno schema comune simile per riferire sulla sostenibilità ha portato alla messa a punto nel 1997 dell'Iniziativa di Rendicontazione Globale (IRG) - Global Reporting Initiative (GRI). Si segnalano anche altri schemi di rendicontazione rivolti a particolari contesti di regolamentazione, specifici settori e problematiche.

La rendicontazione può beneficiare dell'allineamento con processi di impegno verso parti in causa e verso la comunità per individuare i problemi riguardanti raccolta dati e rendicontazione. In alcuni casi la rendicontazione è l'opportunità per inserire commenti di terzi, per esempio di gruppi che riuniscono le parti in causa, gruppi formati nella comunità, sindacati, organizzazioni non governative o esperti della materia. Comunque la si affronti, la capacità di un'azienda di comunicare in modo efficace con le principali parti in causa può essere determinante a lungo andare per il suo successo, la vitalità e la crescita.

C. Iniziative principali

Iniziative internazionali

L'Iniziativa di Rendicontazione Globale GRI (IRG) contiene la sintesi delle Linee Guida di Rendicontazione della Sostenibilità ("le Linee Guida"), come pure Strumenti, Protocolli e Supplementi dedicati al Settore. Le Linee Guida contengono principi e indicazioni, come anche informazioni standard – compresi indicatori – che consentono di definire uno schema di informazione che le organizzazioni possono adottare volontariamente, in modo flessibile e via via più ampio. Il Supplemento dedicato al Settore Minerario e dei Metalli, pubblicato nel 2010, integra le Linee Guida e comprende ulteriori strumenti di rendicontazione per il settore minerario e dei metalli.

Altre importanti iniziative di rendicontazione comprendono:

- L'iniziativa "Global Compact" delle Nazioni Unite - UN Global Compact richiede alle aziende firmatarie di presentare annualmente una Comunicazione sull'Avanzamento (Communication on Progress) o COP. La Comunicazione sull'avanzamento è un'informazione pubblica attraverso cui un'azienda comunica alle parti in causa il lavoro fatto per applicare i principi del United Nations (UN) Global Compact. A partire dal 2014 sarà richiesta una valutazione esterna di Comunicazioni di avanzamento di Livello Avanzato.
- Il Sustainability Accounting Standards Board (SASB) (organo di normazione sulla rendicontazione della sostenibilità) è un organismo senza scopo di lucro che fornisce norme ad uso di società ad azionariato diffuso negli Stati Uniti per informare su sostanziali argomenti di sostenibilità a beneficio di investitori e del pubblico indistinto. Gli standard SASB sono studiati per la divulgazione in documentazioni obbligatorie alla Securities and Exchange Commission (SEC) (ndt. equivalente della Consob), come il Form (Modello) 10-K e 20-F.
- L'International Integrated Reporting Council (IIRC) (Council internazionale di rendicontazione integrata) porta avanti uno schema di rendicontazione integrata per stimolare e far emergere informazioni sostanziali sulle (loro) strategie, amministrazione, prestazioni e prospettive espresse in termini chiari, concisi e comparabili. Lo Schema punta a sostenere e accelerare l'evoluzione della rendicontazione da parte delle imprese, che rispecchi gli sviluppi nella rendicontazione esplicativa a livello finanziario, amministrativo, di gestione e di sostenibilità.
- La Guida OCSE alla due diligence per filiere responsabili di minerali da aree interessate da conflitto e aree ad alto rischio - *Due Diligence Guidance for Responsible Supply Chains of Minerals from Conflict-Affected and High-Risk Areas* comprende, tra le 5 fasi di due diligence, una rendicontazione annuale con informazioni sulla due diligence per filiere responsabili di minerali da aree interessate da conflitto e aree ad alto rischio.
- Procedura di Garanzia ICMM (International Council Attività Estrattiva e Metalli), che delinea l'impegno dei soci membri di ICMM alla garanzia esterna indipendente dell'attuazione e del rilevamento degli adempimenti a fronte dei 10 Principi ICMM, e l'impegno alla rendicontazione pubblica degli adempimenti. Inoltre la Procedura di Garanzia ICMM affianca nella guida le aziende membri di ICMM nella messa a punto di rendiconti di sostenibilità e nell'impegno verso chi può fornire garanzia.

Legislazione nazionale

Alcune giurisdizioni possono imporre requisiti di regolare rendicontazione pubblica per il settore minerario, o in generale rispetto a significativi livelli di impatto ambientale. È importante tenersi sempre informati su tutte le leggi e i regolamenti relativi in ciascuna giurisdizione in cui si opera.

D. Approccio all'attuazione consigliato

L'Approccio all'Attuazione Consigliato fornisce una guida di carattere generale al rispetto dei requisiti obbligatori del Codice di Procedura. La guida non ha carattere normativo e va considerata alla stregua di un punto di partenza a scopo informativo e di supporto.

- **COP 3.1: Comunicazione alle parti in causa:** I Soci Membri almeno una volta all'anno devono informare le parti interessate sulle prassi adottate rispetto al Codice di Procedura RJC.

Punti da considerare:

- Nominare un alto dirigente/quadro intermedio affinché sovrintenda alla stesura del rendiconto/ della comunicazione.
- Individuare i problemi sul tappeto – quelli riguardanti il COP e che interessano le parti in causa, e/o che preoccupano il Socio Membro. Per esempio, tra l'altro, due diligence sui diritti umani, condizioni di lavoro in fabbrica, promozione di prassi aziendali responsabili con partner di impresa, riduzione degli sprechi e dei rifiuti, approvvigionamento locale, o altri temi di particolare rilevanza per l'azienda o che sono stati sollevati da e che preoccupano le parti in causa colpite. Durante l'anno esaminare le questioni riguardanti il rendiconto, integrando l'esame con regolari processi di analisi dell'attività aziendale.
- Esaminare le Linee Guida GRI per un orientamento generale sulla rendicontazione della sostenibilità e considerare se l'azienda potrebbe adottare alcuni o tutti gli schemi di rendicontazione. L'obiettivo è stimolare la rendicontazione secondo le linee guida internazionali

quali l'Iniziativa di Rendicontazione Globale o altri programmi analoghi. Tuttavia le imprese più piccole inizialmente possono preferire un approccio più semplice per le prime comunicazioni.

- Individuare le relative parti in causa (dipendenti, società civile, partner d'impresa ecc.)
- Stabilire meccanismi di comunicazione per esempio via posta elettronica, social media, comunicazioni aziendali verso l'esterno, ecc. Come minimo, le aziende che dispongono di un sito Internet devono pubblicare nel sito Internet il rendiconto/la comunicazione.
- Adottare un approccio flessibile e concreto alla forma e al contenuto del rendiconto/della comunicazione tenendo conto dell'ordine di grandezza e dell'impatto dell'attività dell'azienda. Per esempio, per una piccola impresa il rendiconto/la comunicazione può essere formulato/a come un memorandum o un messaggio di posta elettronica, e non deve necessariamente essere una pubblicazione stampata. Potrebbe essere utile fare in modo che il rendiconto/la comunicazione sia inserito/a nel processo annuale di redazione della **Politica programmatica e della sua attuazione**.
- Nel rendiconto/nella comunicazione considerare come comunicare quanto segue in forma adatta alle rispettive parti in causa:
 - Linee programmatiche dell'azienda o posizioni dell'azienda rispetto a problematiche importanti sopra identificate.
 - Qualsiasi intervento intrapreso o programmato dal Socio Membro rispetto alle problematiche importanti identificate e/o ad altri argomenti di rilievo rispetto al COP. Tenere presente che questi interventi possono valere per le attività proprie del Socio Membro o avere un'applicazione più ampia, per esempio attraverso il coinvolgimento del Socio Membro in iniziative della comunità.
 - Se possibile, risultati quantitativi o qualitativi attesi dagli interventi.
 - Laddove parti in causa colpite abbiamo sollevato presso il Socio Membro problemi particolari quali impatti sui diritti umani o sui diritti dei lavoratori, il rendiconto/la comunicazione dovrebbe mirare a fornire informazioni sufficienti a valutare l'adeguatezza della risposta del Socio Membro.
- *Nota: RJC è anche ben lieta dell'occasione di collaborare con i Soci Membri su case study per il sito Internet RJC.*

*** COP 3.2: Supplemento Iniziativa di Rendicontazione Globale (IRG) - GRI Settore Minerario e dei Metalli**
: I Soci Membri che svolgono Attività Estrattiva devono comunicare annualmente il rispetto della sostenibilità utilizzando le Linee Guida dell'Iniziativa di Rendicontazione Globale (IRG) e il Supplemento alle Linee Guida IRG per il Settore Minerario e dei Metalli o analoghe linee guida alla rendicontazione. I rendiconti devono comprendere un accertamento esterno. .

- **Punti da considerare:**
 - Il Supplemento IGR -GRI fornisce una guida dettagliata per preparare il rendiconto, compreso contenuto, qualità, limiti o confini, divulgazione, garanzia, ecc.
 - Sarà necessario incaricare un alto dirigente/quadro intermedio responsabile della supervisione del contenuto del rendiconto, delle strategie relative alla qualità del rendiconto, della raccolta dati e dell'accertamento esterno.
 - Si devono individuare opportunità di armonizzazione della stesura del rendiconto, per esempio in occasione di:
 - rendiconto finanziario annuale
 - comunicazione dello stato di avanzamento rispetto al Global Compact
 - divulgazione dei dati di reddito in base all'Iniziativa per la Trasparenza delle Attività Estrattive (EITI)
 - contributi dell'azienda agli Obiettivi di Sviluppo del Millennio
 - processi di impegno verso parti in causa, comunità e dipendenti
 - segnalazioni di vigilanza
 - informazioni per i mercati di investimento di finanza etica
 - Organizzare sistemi di raccolta dati, integrità e verifica dei dati, da coordinare con i sistemi di gestione in essere.
 - *Nota: I Soci Membri del Settore Minerario che si adeguano alla disposizione 3.2 rispettano automaticamente la disposizione 3.1.*

Da verificare:

- ✓ Tutti i Soci Membri: le prassi operative vengono comunicate alle relative parti in causa almeno una volta all'anno?
- ✓ Soci Membri del Settore Minerario : viene predisposto un rendiconto annuale sulla sostenibilità in base alle Linee Guida IGR-Gri o ad analoghe linee guida di rendicontazione?

E. Ulteriori informazioni

I seguenti siti Internet contengono ulteriori informazioni on su sostenibilità e rendiconti destinati al pubblico:

- CorporateRegister.com
www.corporateregister.com/
- Global Initiative for Sustainability Ratings (Iniziativa globale per valutazioni della sostenibilità)
<http://ratesustainability.org/>
- Global Reporting Initiative (GRI) (Iniziativa Globale di Rendicontazione IGR)
www.globalreporting.org/Pages/default.aspx
- International Integrated Reporting Council (IIRC) (Organizzazione internazionale di rendicontazione integrata)
<http://www.theiirc.org/>
- International Corporate Sustainability Reporting Site (sito internazionale di rendicontazione della sostenibilità sociale delle aziende)
www.enviroreporting.com/
- International Council on Mining and Metals (ICMM) – Sustainable Development Framework – Public Reporting (International Council sull'Attività Estrattiva e Metalli – Schema di sviluppo sostenibile – Rendicontazione destinata al pubblico)
www.icmm.com/our-work/sustainable-development-framework/public-reporting
- International Council on Mining and Metals (ICMM) – Sustainable Development Framework - Assurance Procedure (2008) (International Council sull'Attività Estrattiva e Metalli – Schema di sviluppo sostenibile – Procedura di accertamento e garanzia (2008))
www.icmm.com/document/439
- KPMG - KPMG International Survey of Corporate Responsibility Reporting (2011) – (Rassegna Internazionale KPMG sulla rendicontazione della responsabilità sociale delle imprese)
www.kpmg.com/NL/en/Issues-And-Insights/ArticlesPublications/Pages/KPMG-International-Survey-of-Corporate-Responsibility-Reporting-2011.aspx
- OECD Due Diligence Guidance on the Responsible Supply Chains of Minerals from Conflict-Affected and High-Risk Areas, Second Edition (2012) (Guida OCSE alla due diligence per filiere responsabili di minerali da aree interessate da conflitto e aree ad alto rischio (2012))
www.oecd.org/fr/daf/inv/mne/mining.htm
- Sustainability Accounting Standards Board (Organismo Internazionale norme di rendicontazione della sostenibilità)
<http://www.sasb.org/>
- United Nations Global Compact – Communicating Progress (Global Compact delle Nazioni Unite – Comunicare il progresso) www.unglobalcompact.org/COP/index.html

GUIDA ALLE NORME

(COP 4) Contabilità finanziaria

A. Definizioni e applicabilità

La **contabilità finanziaria** comprende la presentazione strutturata di informazioni finanziarie, solitamente articolata in quattro principali rendiconti finanziari – bilancio, conto economico, prospetto degli utili e prospetto dei flussi di cassa – oltre alle note e agli allegati ai documenti contabili.

Le **norme nazionali e internazionali** comprendono i principi contabili generalmente accettati (GAAP) della giurisdizione di competenza, di solito emanati da un organo normativo nazionale (come il Financial Reporting Standards Board (organo normativo della rendicontazione finanziaria) per gli Stati Uniti), o dagli International Financial Reporting Standards (IFRS) (Principi Internazionali di informativa finanziaria) emanati dall'International Accounting Standards Board (Organismo Internazionale di normalizzazione contabile) .

I **conti economici sottoposti alla verifica dei revisori** comunicano all'utente l'opinione del revisore secondo cui i conti economici sono stati presentati in modo corretto, sotto tutti gli aspetti, in conformità agli schemi applicabili di rendicontazione finanziaria. Il revisore deve riuscire a farsi un'idea del controllo interno dell'entità e valutare il rischio di frode e deve integrare gli importi e le informazioni fornite nei conti economici con l'evidenza della verifica contabile.

I **conti economici esaminati** rassicurano l'utente sul fatto che, in base all'esame dell'esperto contabile, all'esperto contabile non risultano modifiche rilevanti da apportare al conto economico per renderlo conforme allo schema applicabile di rendicontazione finanziaria.

Fonte:

- *American Institute of CPAs (Istituto Americano dei Revisori Ufficiali dei Conti)*
<http://www.aicpa.org/interestareas/privatecompaniespracticesection/resources/keepingup/downloadabledocuments/brochure%20customizable-%20difference%20between%20comp%20reviewaudit.pdf>

Il Capitolo **Conti Finanziari** del COP si applica a tutti i Soci Membri.

B. Premessa e contesto

I conti finanziari, redatti in base a una norma contabile riconosciuta, forniscono ai terzi, come investitori, creditori, organi di regolamentazione, fornitori e altre parti in causa informazioni finanziarie utili nella fase decisionale. La contabilità finanziaria affronta potenziali problemi che possono sorgere quando i dirigenti dell'azienda dispongono di informazioni che non sono disponibili alle parti in causa e godono di incentivi non necessariamente allineati a quelli delle parti in causa.

Spesso i conti finanziari certificati sono redatti per le aziende perché terzi richiedono il parere di un revisore sui conti finanziari di un'azienda. La revisione del conto economico aumenta la credibilità dei conti finanziari predisposti dai dirigenti.

La verifica finanziaria può essere un approccio più pertinente quando un'azienda non richiede conti finanziari certificati, come nel caso delle imprese private.

Una corretta tenuta dei conti finanziari supporta i sistemi operativi del Socio Membro messi in atto per altre disposizioni del Codice di Procedura, compreso, per esempio, **Corruzione attiva e Pagamenti Facilitatori, Riciclaggio di denaro sporco e Finanziamento del terrorismo, Iniziativa per la trasparenza delle industrie estrattive e Ripristino ambientale e Chiusura di siti minerari.**

C. Regolamentazioni principali

I requisiti specifici del contenuto dei conti finanziari sono stabiliti dal Diritto Applicabile. La revisione indipendente dei conti finanziari può essere richiesta per legge, secondo la natura e la dimensione dell'attività, la struttura proprietaria dell'impresa (per esempio se è quotata in borsa) e la sua ubicazione. In alcuni casi la società può essere dispensata dal requisito della verifica.

I revisori devono applicare principi contabili generalmente accettati (GAAS), che stabiliscono i requisiti e la guida per lo svolgimento delle verifiche. Le norme di verifica possono essere stabilite da organizzazioni nazionali o internazionali, come l'International Auditing and Assurance Standards Board (IAASB) (organismo internazionale di normazione sull'accertamento e la verifica contabile) e adottate da enti normativi nazionali. Secondo l'IAASB più di 80 giurisdizioni utilizzano o stanno per adottare o inserire nei propri principi nazionali di revisione i Principi Internazionali di Revisione nella versione esplicativa (ISAs), emanati dall'IAASB, o stanno per utilizzarli come base per redigere principi nazionali di revisione.

L'Organismo Internazionale di normalizzazione contabile (IASB) è responsabile della messa a punto e della pubblicazione dei Principi internazionali di informativa finanziaria (IFRS). Tre quarti dei paesi del G20 ora richiedono l'applicazione degli IFRS.

La regolamentazione a livello nazionale è soggetta a un'evoluzione continua. Per esempio, il Sarbanes-Oxley Act negli Stati Uniti ha posto in essere importanti riforme per migliorare le procedure di verifica e di contabilizzazione delle società ad azionariato diffuso.

D. Approccio all'attuazione consigliato

L'Approccio all'Attuazione Consigliato fornisce una guida di carattere generale al rispetto dei requisiti obbligatori del Codice di Procedura. La guida non ha carattere normativo e va considerata alla stregua di un punto di partenza a scopo informativo e di supporto.

- **COP 4.1: Gestione finanziaria:** *I Soci Membri devono tenere conti finanziari di tutte le transazioni ai sensi delle norme contabili nazionali o internazionali*
Punti da considerare:
 - I dirigenti dell'azienda sono responsabili della redazione di conti finanziari, da effettuate con la supervisione di un contabile esperto e qualificato.
 - I Soci Membri devono essere a conoscenza del diritto applicabile e dei principi contabili generalmente accettati (GAAP) per le giurisdizioni in cui operano.

- **COP. 4.2: Verifica o analisi finanziaria indipendente:** *I Soci Membri devono effettuare annualmente un controllo finanziario o una verifica finanziaria nelle giurisdizioni in cui è consentito, incaricando un revisore ufficiale indipendente*
Punti da considerare:
 - Stabilire se la verifica finanziaria è richiesta per legge (verifica legale della contabilità) e quindi se in tal senso si applicano requisiti specifici.
 - I revisori o gli addetti alla verifica devono essere indipendenti, conformi alle norme applicabili e agli standard di settore.
 - Il processo di verifica o di analisi fornisce ai dirigenti dell'azienda l'occasione per individuare e affrontare i rischi che potrebbero provocare rilevanti anomalie o errori nei conti finanziari, ivi compresa la frode.

Da verificare:

- ✓ Vi risultano obblighi di legge applicabili ai vostri conti finanziari?
- ✓ I vostri conti finanziari sono tenuti nel rispetto dei principi contabili nazionali o internazionali?
- ✓ I vostri conti finanziari sono stati verificati o esaminati da un esperto contabile indipendente?

E. Ulteriori informazioni

I seguenti siti Internet contengono ulteriori informazioni sulla contabilità finanziaria:

- American Institute of CPAs (Istituto Americano dei Revisori Ufficiali dei Conti)
www.aicpa.org
- IFRS Foundation and the International Accounting Standards Board (IASB) (Fondazione IFRS e Organismo internazionale di Normalizzazione Contabile – IASB)
www.ifrs.org/Pages/default.aspx
- International Auditing and Assurance Standards Board (IAASB) (organismo internazionale di normazione sull'accertamento e la verifica contabile)
www.ifac.org/auditing-assurance
- International Accounting Standards Board - (organismo internazionale di normalizzazione contabile) Presentazione di conti finanziari
www.iasplus.com/en/standards/standard5
- U.S. Securities and Exchange Commission (SEC) (ndt.: equivalente Consob) - Beginners Guide to Financial Statements (2007) (Guida ai principianti – Conti finanziari)
www.sec.gov/investor/pubs/begfinstmtguide.htm
- Deloitte - Audit of statutory financial statements (Belgium) (Deloitte-Revisione di bilanci civilistici (Belgio)
www.deloitte.com/view/en_BE/be/services/aers/audit/auditrequirementsinbelgium/audit-of-statutory-financial-statements/index.htm
- Dube – Cuttini – Financial Statements (Dube – Cuttini – Bilanci civilistici)
<http://dubecuttini.com/services/financial-statements/>

GUIDA ALLE NORME

(COP 5) Partner di impresa

A. Definizioni e applicabilità

Si definisce **Partner di impresa** un'organizzazione o un'Entità aziendale con cui un'Entità ha diretti rapporti d'affari e che acquista e/o vende un prodotto o un servizio che contribuisce direttamente all'estrazione, alla fabbricazione o alla vendita di Diamanti, prodotti di gioielleria con Oro e/o Platinoidi. A scanso di equivoci sono compresi Appaltatori, agenti, clienti, Fornitori e Partner in società mista. Sono comprese Entità che forniscono servizi correlati ai capitoli del Codice di Procedura, come fornitori di servizi di sicurezza, agenzie di collocamento, o che, attraverso una Valutazione dei Rischi o ai sensi del Diritto Applicabile, sono soggetti a due diligence. Non sono compresi clienti finali, o Entità che forniscono prodotti e servizi generici di supporto, come per esempio attrezzature e forniture per ufficio e utenze.

Fonte:

- Sintesi dal Codice di Procedura RJC (2013)

Il capitolo **Partner di impresa** del COP si applica a tutti i Soci Membri.

B. Premessa e contesto

Le imprese che operano in un'economia globale sono sempre più sollecitate ad assumersi maggiori responsabilità in termini di etica di impresa, diritti umani, adempimenti inerenti alla responsabilità sociale e alla protezione dell'ambiente nelle proprie filiere. In particolare i consumatori e la società civile ritengono le multinazionali sempre più responsabili di promuovere e proteggere i diritti dei lavoratori che fabbricano i loro prodotti in base ad accordi di lavoro per conto terzi e di esternalizzazione, anche se esse non sono i datori di lavoro diretti. Di conseguenza, molte grandi aziende hanno messo a punto politiche, codici di condotta, obblighi contrattuali e/o monitoraggi per gestire il comportamento dei loro partner di impresa nel mondo.

Tutti i Soci Membri RJC aspirano a dimostrare l'attuazione di prassi operative responsabili e dovrebbero attendersi elevati livelli di attuazione dai propri partner di impresa, quali aziende associate, appaltatori, fornitori e clienti. Il Codice di Procedura richiede ai Soci Membri di fare del proprio meglio, secondo il proprio potere di influenza, per promuovere l'adozione di prassi operative responsabili tra i propri partner di impresa importanti.

A scanso di equivoci RJC non richiede che i partner di impresa del Socio Membro si attengano al Codice di Procedura, eccetto nel caso di appaltatori che lavorano presso sedi del Socio Membro. L'approccio specifico all'adempimento dei partner di impresa spetta al singolo Socio Membro. Vi sono vincoli giuridici alla misura in cui il Codice di Procedura RJC può prescrivere la conformità al Codice di Procedura da parte di partner di impresa del Socio Membro che non sono Soci Membri RJC, eccetto il caso in cui essi operano presso sedi del Socio Membro.

Importanti partner di impresa

Accortezza e razionalità sono necessarie nello stabilire il grado di importanza di un partner di impresa, considerando la natura del rapporto e il suo impatto sull'attività del Socio Membro.

Promozione di prassi operative responsabili

Il livello di impegno nel promuovere prassi operative responsabili deve tenere conto della natura delle prassi adottate dal partner d'impresa e del peso del loro impatto sui lavoratori, sulla comunità e sull'ambiente. Per gli scopi della disposizione può essere sufficiente la prova che il partner di impresa è già impegnato in prassi operative responsabili, come per esempio certificazioni in base a norme internazionali riconosciute (compreso RJC), o attività che sono già a basso rischio e/o fortemente regolamentate; in tal caso non occorrono iniziative

di promozione attiva. L'incoraggiamento all'adozione di prassi operative responsabili deve essere commisurato all'opportunità di ottenere cambiamenti effettivi e positivi.

Il maggior sforzo possibile

Il maggior sforzo possibile significa agire onestamente, razionalmente e in pratica facendo il possibile per adempiere all'obbligo previsto, in questo caso promuovere l'adozione di prassi operative responsabili tra i partner di impresa del Socio Membro. Tuttavia la capacità del Socio Membro di intervenire in tal senso deve essere controbilanciata da considerazioni compensative dal punto di vista commerciale o di altro genere. Eccone alcune (a titolo esemplificativo ma non esaustivo):

- ***Interessi commerciali e finanziari***
Se la promozione di prassi operative responsabili tra i partner di impresa può portare al fallimento sul piano finanziario o minare la posizione commerciale, potrebbe non essere ritenuta un'iniziativa ragionevole.
- ***Doveri od obblighi in essere***
Obblighi pre-esistenti verso terzi potrebbero legittimamente compromettere la capacità del Socio Membro di incoraggiare l'adozione di prassi operative responsabili tra i partner di impresa e avere la priorità sull'obbligo del maggior sforzo possibile.
- ***Scelta del momento giusto***
Si terrà conto della ragionevolezza di qualsiasi intervento rispetto alle circostanze e ai dati di fatto nel momento dell'Autovalutazione o della Verifica di Certificazione del Socio Membro.

Capacità di influenza

L'influenza del Socio Membro sui partner di impresa varia secondo la natura del rapporto, la dimensione di ciascuna organizzazione, e il contesto economico e sociale in cui operano le aziende. Per esempio, le piccole aziende, che rappresentano soltanto la minoranza della clientela base di un fornitore, avranno un'influenza minore su quel fornitore rispetto a un grosso cliente. Nel valutare il maggior sforzo possibile i revisori terranno conto della capacità di influenza del Socio Membro.

Partner di impresa in sede

I terzisti che lavorano presso la sede dei Soci Membri sono generalmente considerati per legge sotto la responsabilità dell'azienda del Socio Membro. Per tale ragione il Codice di Procedura impone a questi partner di impresa di adeguarsi ai sistemi operativi e di gestione del Socio Membro, messi in atto per ottemperare agli obblighi di RJC.

C. Regolamentazioni principali

Norme internazionali

Norme internazionali come SA8000 Responsabilità Sociale, ISO14001 Sistemi di Gestione Ambientale e OHSAS 18001 Sistemi di Gestione per la Salute e la Sicurezza sul Lavoro contengono tutte elementi che richiedono un approccio sistematico alla gestione di partner di impresa, in modo da contenere al minimo i rischi per partner di impresa, dipendenti e altre parti in causa. Le organizzazioni devono estendere ai partner di impresa che operano presso la sede del committente lo stesso livello di gestione previsto per il personale diretto. In base a tali norme:

- I partner di impresa devono essere consapevoli dei rischi e dei controlli in essere, esattamente come i dipendenti.
- È necessario fornire regolarmente ai partner di impresa informazioni di gestione e la relativa formazione, secondo la natura, l'ambito e la complessità del loro lavoro.
- Le organizzazioni devono attuare processi atti a valutare e selezionare Partner di Impresa in base alla loro capacità di lavorare e fornire merce nel rispetto delle prassi operative, delle politiche programmatiche e delle procedure dell'organizzazione.

I Principi Guida delle Nazioni Unite su Imprese e Diritti Umani promuovono processi di due diligence sui diritti umani che comprendono partner di impresa direttamente collegati alle attività, ai prodotti o ai servizi dell'azienda. Per ulteriori informazioni vedere al capitolo **Diritti Umani**.

Legislazione nazionale

La maggior parte dei paesi ha una legislazione che garantisce il benessere di partner di impresa mentre operano presso un'unità. Data la natura dell'attività è indispensabile che i Soci Membri conoscano gli specifici requisiti di legge e di regolamentazione nella giurisdizione in cui operano. Tuttavia la maggior parte dei regolamenti impone l'esigenza di controlli e di un ragionevole grado di supervisione per le attività svolte da detti partner di impresa.

Generalmente le leggi si basano sulla premessa che la responsabilità della condotta a norma di legge dei partner di impresa con mansioni nella sede è competenza dell'organizzazione del Socio Membro. I Soci Membri devono accertarsi che i partner di impresa siano a conoscenza delle attività svolte in sede e garantiscano che i materiali introdotti ed eliminati nella sede siano conformi alle prassi di gestione dell'impresa e al Diritto Applicabile.

D. Approccio all'attuazione consigliato

L'Approccio all'Attuazione Consigliato fornisce una guida di carattere generale al rispetto dei requisiti obbligatori del Codice di Procedura. La guida non ha carattere normativo e va considerata alla stregua di un punto di partenza a scopo informativo e di supporto.

- **COP 5.1: Promuovere prassi responsabili:** I Soci Membri faranno quanto possibile, secondo la propria capacità, per promuovere prassi responsabili tra i principali Partner di impresa.

L'approccio a questo processo potrebbe comprendere le seguenti fasi:

- Anzitutto esaminare tutti i principali rapporti d'affari e stabilire quali sono i più importanti. Esempi di importanti partner di impresa:
 - Principali clienti o fornitori, per esempio quelli caratterizzati da rapporti d'affari di notevole importanza;
 - Partner di impresa il cui operato potrebbe avere ripercussioni sulla vostra reputazione o sugli adempimenti, per esempio a causa di prassi operative inadeguate;
 - Partner di impresa le cui attività presentano rischi di grave influenza negativa su lavoratori, comunità e/o ambiente.
- In secondo luogo, effettuare una valutazione per determinare il livello e la natura dei rischi attribuiti a importanti rapporti d'affari. Le valutazioni possono essere effettuate prima di definire accordi commerciali oppure per accordi commerciali in essere laddove si identifichino dei rischi.
 - Vedere il Kit di strumenti per la Valutazione dei rischi che fornisce uno schema generale di valutazione dei rischi, utile soprattutto per le piccole e medie imprese. In alternativa i Soci Membri possono applicare il proprio procedimento di valutazione dei rischi.
 - Secondo i casi i rischi da valutare, correlati specificamente ai diritti umani e alla mano d'opera, comprendono: **Diritti Umani, Approvvigionamento da Attività Estrattiva Artigianale e su piccola scala, Aree interessate da conflitti, Sicurezza, Lavoro minorile, Lavoro forzato e Salute e Sicurezza**. Se per gli ambiti sopra citati è stata già effettuata una due diligence separata, essa può servire per la valutazione di cui sopra, oppure è possibile adottare un approccio integrato per ciascun partner di impresa importante.
- Identificare quei partner di impresa che si sono già impegnati per applicare prassi operative responsabili, per esempio con adesione a RJC o con l'impegno verso altre iniziative quali Global Compact delle Nazioni Unite, SA8000, OHSAS, ISO 14001, De Beers Best Practice Principles (Programma Principi procedure di miglioramento De Beers) e altri programmi relativi.
 - Identificare quei partner di impresa presso i quali il Socio Membro può ragionevolmente esercitare la sua influenza, facendo del suo meglio.
- In terzo luogo, impegnarsi con i principali partner di impresa per sensibilizzarli riguardo a prassi operative responsabili. L'incoraggiamento all'adozione di prassi operative responsabili dovrebbe essere commisurato all'opportunità di realizzare concreti cambiamenti.
 - Un'iniziativa a tale scopo può comprendere la fornitura ai partner di impresa di copie dell'impegno programmatico del Socio Membro ad attuare prassi operative responsabili (vedere **Politica programmatica e sua attuazione**). Secondo i casi, considerare

- l'eventualità di accludere la /le politica/politiche programmatica/e ai contratti dell'azienda.
- Tenere traccia delle comunicazioni in cui si incoraggiano i partner di impresa ad adottare prassi operative responsabili.
 - *Nota: Nel valutare la presente disposizione i Soci Membri e i Revisori devono esaminare le iniziative attuate dai Soci Membri per favorire prassi responsabili, non le prassi di aziende non Soci Membri.*
- **COP 5.2: Appaltatori:** *I appaltatori che lavorano presso le Unità produttive del Socio Membro e i Visitatori presso tali Unità dovranno rispettare le politiche, i sistemi e le procedure conformi al Codice di Procedura.*
Punti da considerare:
 - Definire e documentare precisi rapporti di rendicontazione, responsabilità e comunicazione con gli appaltatori operanti in sede. Considerare di inserire nella documentazione contrattuale politiche programmatiche e obblighi, per esempio riguardanti salute e sicurezza, orari di lavoro e salari minimi a norma di legge, concordati.
 - Comunicare a tutti i visitatori e appaltatori informazioni di orientamento sulle politiche programmatiche, i sistemi e le procedure. Accertarsi di includere le necessarie informazioni e linee guida che consentono la conformità.
 - Monitorare il terzista in modo da garantire l'applicazione dei sistemi operativi e dei provvedimenti di controllo del rischio previsti.
 - *Nota: Nel valutare la presente disposizione i Soci Membri e i Revisori devono esaminare le iniziative intraprese dai Soci Membri e i dati che i Soci Membri hanno già registrato e conservato per garantire la conformità degli appaltatori che operano in sede.*

Piccole aziende

Le piccole e medie imprese (PMI) nel loro insieme rappresentano un tassello importante della filiera della gioielleria, con una tradizione di imprese familiari di commercio al dettaglio e progettazione/fabbricazione, presente in molti paesi. All'altra estremità della filiera, le imprese con attività estrattiva su piccola scala sono altrettanto diffuse e in ultima analisi collegate a complesse filiere a valle.

Molti Soci Membri RJC sono PMI che prendono molto seriamente il proprio impegno all'adozione di prassi responsabili. Benché le piccole imprese ritengano di non poter influenzare molto partner di impresa più grandi, tuttavia possono intraprendere piccoli passi per valutare i rischi, individuare partner importanti e comunicare l'importanza di prassi responsabili e il proprio impegno. Non mancano comunque esempi di piccole aziende che sono riuscite a trasmettere messaggi forti a grandi imprese.

Il Kit di strumenti RJC per la Valutazione dei Rischi fornisce uno schema generico per la valutazione dei rischi studiato soprattutto per le piccole e medie imprese. In alternativa i Soci Membri possono applicare il proprio procedimento di valutazione dei rischi.

Da verificare:

- ✓ Avete individuato i vostri principali partner di impresa?
- ✓ Dovete stabilire una priorità nelle comunicazioni con questi partner di impresa? La procedura di valutazione di rischi può essere utile per stabilire livello e natura dei rischi con importanti partner di impresa.
- ✓ Siete in grado di mostrare al revisore come avete promosso l'adozione di prassi operative responsabili presso i partner di impresa individuati/prioritari?
- ✓ Siete in grado di mostrare al revisore come richiedete ai partner di impresa che lavorano nella vostra sede di adeguarsi ai vostri requisiti, in relazione al Codice di Procedura?

E. Ulteriori informazioni

I seguenti siti Internet contengono ulteriori informazioni sulle norme e sulle iniziative citate a riferimento ai paragrafi C e D:

- De Beers Best Practice Principles (Principi delle procedure di miglioramento De Beers)
www.debeersgroup.com/sustainability/ethics/best-practice-principles/
- ISO 14000/ISO 14001 Environmental Management Systems Standard (2007) (Norma sui sistemi di gestione ambientale)
www.iso14000-iso14001-environmental-management.com/
- OHSAS 18001 Occupational Health and Safety Standard (2007) (Norma sulla salute e la sicurezza sul lavoro)
www.ohsas-18001-occupational-health-and-safety.com
- Social Accountability International (SAI) – Social Accountability SA 8000 International Standard (2008) (Norma Internazionale sulla responsabilità sociale)
www.sa-intl.org/_data/n_0001/resources/live/2008StdEnglishFinal.pdf
- UN Guiding Principles on Business and Human Rights (Principi guida delle Nazioni Unite su Impresa e Diritti Umani)
www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_EN.pdf

GUIDA ALLE NORME

(COP 6) Diritti umani

A. Definizioni e applicabilità

I **diritti umani** sono diritti e libertà universali considerati appannaggio di tutte le persone senza discriminazione alcuna in base a norme riconosciute a livello internazionale. Come minimo RJC considera diritti umani quei diritti espressi nella Carta Internazionale dei Diritti dell'Uomo, nella Dichiarazione OIL sui principi e i diritti fondamentali nel lavoro e il Diritto Applicabile.

Fonte:

- *Diritti Umani – Nazioni Unite – Che cosa si intende per Diritti Umani?*
www.ohchr.org/EN/Issues/Pages/WhatAreHumanRights.aspx

I capitolo sui **Diritti Umani** del COP si applica a tutti i Soci Membri.

B. Premessa e contesto

I diritti umani sono importanti per tutte le aziende indipendentemente dalla dimensione, dal settore o dal paese in cui operano. I tipi di diritti considerati diritti umani comprendono:

- Diritti sociali, culturali ed economici – come il diritto a partecipare ad attività culturali, il diritto al cibo, il diritto all'acqua potabile e all'igiene e il diritto all'educazione;
- Diritti dei lavoratori – come il diritto alla libertà di associazione e all'effettivo riconoscimento del diritto alla contrattazione collettiva, e la libertà dal lavoro forzato, dal lavoro minorile e dalla discriminazione;
- Diritti civili e politici – come il diritto alla vita e alla libertà, la libertà di espressione, e l'uguaglianza davanti alla legge.

Sebbene alcuni di essi possano suonare piuttosto strani dal punto di vista strettamente aziendale, spesso sono il fondamento logico delle politiche e delle procedure di un'azienda. Per esempio, le procedure di un'azienda in ambito sanitario e della sicurezza possono non utilizzare il linguaggio dei 'diritti umani' pur rispettando di fatto i diritti dei lavoratori alla vita, a condizioni di lavoro eque e favorevoli per i lavoratori e il diritto alla salute. La politica di un'azienda in tema di lavoro minorile di fatto rispetta il diritto alla tutela dei minori e il diritto all'istruzione.

Nel 2011 il Consiglio delle Nazioni Unite per i diritti umani ha emanato i Principi Guida su Imprese e Diritti Umani per l'elaborazione dello Schema delle Nazioni Unite per imprese e diritti umani adottato nel 2008. Lo schema di "Protezione, Rispetto e Misura correttiva" delle Nazioni Unite si basa su tre pilastri:

- Doveri dello stato (requisito) di **protezione** contro abusi in violazione dei diritti umani da parte di terzi, aziende comprese, attraverso adeguate politiche programmatiche, normative e sentenze;
- Responsabilità dell'impresa (aspettativa) di **rispettare** i diritti umani, che significa agire con la dovuta diligenza per evitare di violare i diritti altrui e per far fronte agli impatti negativi collegati alle sue attività; e
- Accesso da parte delle vittime a **rimedi** efficaci sia in sede giudiziale che extra-giudiziale.

Piccole imprese

Anche le piccole imprese hanno la responsabilità del rispetto dei diritti umani. Tuttavia la modalità di approccio a tale responsabilità varia secondo la dimensione, il settore, il contesto in cui operano e la struttura, oltre che i rischi di provocare effetti negativi sui diritti umani. Le piccole imprese spesso hanno processi e strutture di gestione più informali delle aziende più grandi, per cui le loro politiche programmatiche e i processi di rispetto dei diritti umani possono avere solitamente carattere più informale. Laddove però le piccole imprese provocano effetti gravi sui diritti umani ciò richiede misure adeguate indipendentemente dalle dimensioni dell'impresa.

Fonte: *Principi Guida delle Nazioni Unite su Impresa e Diritti Umani - Principio 14*

Lo Schema riconosce che l'obbligo legale dello Stato di proteggere i cittadini dagli abusi in violazione dei diritti umani è fondamentale. Purtroppo gravi abusi in materia di diritti umani sono spesso associati a un governo debole, ad alti livelli di corruzione, a situazioni conflittuali e a un basso livello di sviluppo. Mentre i governi devono affrontare questi problemi laddove esistono, anche le aziende hanno la responsabilità del rispetto dei diritti umani dovunque esse operino. Si parte da una base di conformità alla legge supportata da interventi proattivi allo scopo di prevenire, mitigare e, se del caso, porre rimedio al coinvolgimento dell'impresa in impatti negativi sul piano dei diritti umani.

Il rispetto dei diritti umani risulta più difficoltoso in situazioni in cui la legge del paese o una sua blanda attuazione significa che la legislazione nazionale non arriva a tutelare o confligge con diritti internazionalmente riconosciuti. In tali situazioni le aziende dovrebbero cercare di rispettare i principi dei diritti internazionalmente riconosciuti (es. nel senso dell'impegno) in caso di requisiti in conflitto tra loro, pur rispettando comunque la legge nazionale. Le imprese dovrebbero anche essere consapevoli dei più ampi rischi a livello giuridico e di altro genere al di fuori del paese in cui operano. Di fatto i Principi Guida delle Nazioni Unite raccomandano alle imprese di considerare una questione di esecuzione del diritto il rischio di causare o contribuire a grave abuso in tema di diritti umani.

L'intento dei Principi Guida delle Nazioni Unite è quello di comprendere potenziali impatti delle imprese sui diritti umani sia direttamente sia attraverso rapporti d'affari. Laddove le imprese hanno un gran numero di entità nelle loro catene di valore, i Principi Guida delle Nazioni Unite riconoscono che può essere estremamente difficile attuare in tutte le entità le debite procedure di due diligence rispetto a impatti negativi in tema di diritti umani. In questi casi le imprese possono individuare aree in cui il rischio di impatti negativi in tema di diritti umani è più rilevante, sia a causa del contesto in cui operano determinati fornitori o clienti, delle caratteristiche specifiche delle attività, dei prodotti o dei servizi coinvolti, sia a causa di altre importanti considerazioni, e possono assegnare loro la priorità nell'applicazione di procedure di controllo riguardanti i diritti umani.

C. Regolamentazioni principali

Norme internazionali

I diritti umani universali sono spesso espressi e garantiti per legge, sotto forma di trattati, diritto consuetudinario internazionale, principi generali e altre fonti del diritto internazionale. L'atto giuridico internazionale più noto in tema di diritti umani è la Dichiarazione Universale dei Diritti Umani (UDHR), adottata dall'Assemblea Generale delle Nazioni Unite nel 1948. Sebbene l'UDHR sia una risoluzione non vincolante, è considerata un elemento centrale del diritto consuetudinario internazionale, unitamente al Patto Internazionale relativo ai diritti civili e politici (ICCPR) e al Patto Internazionale sui diritti economici, sociali e culturali (CESCR). Insieme formano la Carta Internazionale dei Diritti dell'Uomo. Sebbene questi atti giuridici non siano rivolti alle imprese, i Principi Guida delle Nazioni Unite (vedere nel seguito) riconoscono che le imprese hanno la responsabilità di rispettare i diritti in essi delineati.

Associati a questi atti giuridici delle Nazioni Unite, l'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL) nella sua Dichiarazione sui Principi e Diritti Fondamentali nel Lavoro ha identificato principi fondamentali del lavoro. Questi diritti sono trattati direttamente nel Codice di Procedura all'interno delle seguenti disposizioni: **Lavoro minorile, Lavoro forzato, Libertà di associazione e contrattazione collettiva e Non discriminazione**. I relativi capitoli della Guida alle Norme RJC contengono ulteriori informazioni in materia.

I Principi Guida delle Nazioni Unite su Imprese e Diritti Umani (noti anche come "Principi Guida di John Ruggie") sono stati adottati nel 2011 diventando così il principale riferimento per la responsabilità del settore in tema di rispetto dei diritti umani. I Principi Guida definiscono il rispetto dei diritti umani nel modo seguente:

- a) Evitare di causare o contribuire a (es. causando in parte) impatti negativi sui diritti umani attraverso le proprie attività e affrontare tali casi di impatto negativo laddove si presentano; e
- b) Cercare di prevenire o mitigare effetti negativi sul piano dei diritti umani direttamente connessi alle proprie attività, prodotti o servizi, provocati dai rapporti d'affari, anche se non hanno contribuito a tali effetti.

Pur non dando vita a nuove leggi od obblighi internazionali, i Principi Guida elaborano le implicazioni di norme e prassi esistenti per Stati e imprese e le integrano in un unico schema complessivo. I Principi Guida sono stati accolti con favore da tutti i gruppi di parti in causa. Per esempio i Principi Guida sono stati inseriti nelle Linee Guida dell'OCSE destinate alle imprese multinazionali, nella norma ISO 26000 e negli Standard di Adempimento della Società Finanziaria Internazionale (IFC). Anche l'Unione Europea ha riconosciuto i Principi Guida come una delle pietre miliari nello sviluppo di uno schema globale per la responsabilità sociale delle imprese.

La Guida OCSE alla due diligence per filiere responsabili di minerali da aree interessate da conflitto e aree ad alto rischio contiene raccomandazioni destinate alle imprese operanti nella filiera orafa affinché evitino di contribuire o di associarsi a significativi impatti negativi, compresi gravi abusi dei diritti umani e conflitti. La Guida fornisce raccomandazioni per la due diligence della gestione responsabile della filiera e punta ad aiutare le aziende a rispettare i diritti umani attraverso le loro decisioni di approvvigionamento.

Legislazione nazionale

I principi dei diritti umani sono custoditi anche nella legislazione nazionale della maggior parte dei paesi. È essenziale garantire che tutte le attività di impresa siano a conoscenza e rispettino tali principi e requisiti di legge. La maggior parte delle giurisdizioni nazionali vieta la complicità nel commettere crimini, e molte di esse contemplano la responsabilità penale delle imprese in tali casi. Altre leggi, comprendenti disposizioni su salute e sicurezza sul lavoro, non discriminazione, privacy e norme ambientali implicano anche la tutela dei diritti umani. I tribunali di alcuni paesi hanno accettato o promosso azioni legali che sostenevano che aziende multinazionali con sede nel paese avevano consapevolmente contribuito a violazioni dei diritti umani in altri paesi. Possono essere applicabili sanzioni amministrative e restrizioni a transazioni commerciali con determinate aree o paesi. Dovunque operino i Soci Membri devono impegnarsi a rispettare il Diritto Applicabile e i diritti umani riconosciuti.

D. Approccio all'attuazione consigliato

L'Approccio all'Attuazione Consigliato fornisce una guida di carattere generale al rispetto dei requisiti obbligatori del Codice di Procedura. La guida non ha carattere normativo e va considerata alla stregua di un punto di partenza a scopo informativo e di supporto.

I Principi Guida delle Nazioni Unite su Impresa e Diritti Umani introducono un nuovo processo di conoscenza e di dimostrazione che le imprese rispettano i diritti umani. Il procedimento di due diligence sui diritti umani, espresso nei Principi Guida, è basato su prassi di gestione del rischio ampiamente note e diffuso nelle imprese. Tuttavia la sua applicazione ai diritti umani e ai rapporti di impresa richiederà tempo per essere attuato nelle aziende e i Soci Membri e i revisori devono tener conto dell'esigenza che i sistemi siano messi in atto anche negli anni a venire nell'ambito di un processo di miglioramento continuo.

I Principi Guida delle Nazioni Unite su Impresa e Diritti Umani sono la base di molte delle raccomandazioni riportate nel seguito, e possono costituire un'ulteriore guida a supporto del seguente approccio:

- **COP 6.1 (a): Una politica programmatica scritta:** I Soci Membri devono rispettare i Diritti Umani e attenersi ai Principi Guida delle Nazioni Unite su Impresa e Diritti Umani in modo adeguato alla dimensione della loro attività e alle circostanze, compreso almeno:

a) *Impegno in termini di politica programmatica al rispetto dei Diritti Umani.*

L'enunciazione di una politica programmatica può essere un' iniziativa a se stante oppure inserita nel requisito di **Politica programmatica e Attuazione della stessa** (vedere Guida). L'enunciazione della politica programmatica dovrà essere:

- Approvata dagli alti dirigenti dell'azienda;
- Completa di informazioni basate su esperienze interne e/o esterne secondo i casi;
- Precisa in termini di aspettative dei dipendenti, degli appaltatori e dei partner di impresa;
- Disponibile al pubblico e comunicata all'esterno;
- Riflessa nelle politiche programmatiche operative e nelle procedure.

- **COP 6.1 (b): Svolgere una procedura di due diligence:** b) Un procedimento di due diligence sui Diritti Umani che cerca di individuare, prevenire, mitigare e rispondere del modo in cui si affrontano i suoi effetti sui diritti umani.

La due diligence sui Diritti Umani :

- Deve riguardare gli effetti negativi sui diritti umani che l'impresa può provocare o contribuire a provocare con le sue attività,
- Deve cercare di affrontare gli effetti negativi sui diritti umani che possono essere direttamente collegati alle sue attività, ai prodotti o servizi mediante i suoi rapporti d'affari;
- Potrà variare per complessità secondo la dimensione dell'impresa, il rischio di gravi effetti sui diritti umani e la natura e il contesto delle sue attività;
- Deve essere sottoposta a regolare aggiornamento, per esempio all'avvio di un'attività o di un rapporto d'affari importante, prendendo atto che i rischi riguardanti i diritti umani possono cambiare nel tempo.

Punti da considerare:

- Il procedimento di due diligence sui Diritti Umani deve comprendere la valutazione degli effetti attuali e potenziali sui diritti umani, integrando e intervenendo sui dati rilevati, registrando le risposte e comunicando le modalità con cui vengono presi in esame gli effetti.
- Secondo i Principi Guida delle Nazioni Unite i 'rischi riguardanti i diritti umani' sono ritenuti *potenziali* effetti negativi per i diritti umani. I potenziali effetti devono essere affrontati con la prevenzione o l'attenuazione. Sono effetti attuali quelli che si sono già verificati e che devono essere oggetto di riparazione (vedere COP 6.1c).
- Considerare come affrontare la valutazione. Alcune opzioni:
 - La due diligence sui diritti umani può essere inserita in sistemi di più ampia gestione del rischio di impresa, purché non limitata alla semplice identificazione e gestione di rischi rilevanti per l'azienda stessa, ma comprensiva di rischi per i titolari di diritti. La due diligence sui diritti umani deve valutare rischi ed effetti per i titolari di diritti (come clienti, dipendenti, comunità e altre parti in causa), non soltanto i rischi per l'impresa in se stessa.
 - RJC ha messo a punto un Kit di Strumenti per la Due Diligence sui Diritti Umani, studiato soprattutto per le piccole imprese o quelle che applicano questa procedura per la prima volta. Il Kit di Strumenti fa riferimento all'utile guida 2012 della Commissione Europea, denominata *La mia azienda e i diritti umani. Guida ai diritti umani per piccole e medie imprese* e ad altri parametri. Punta a identificare alcuni effetti negativi sui diritti umani, attuali e potenziali, che possono verificarsi nella **filiera della gioielleria**, e RJC prevede continue migliorie del Kit di Strumenti in base all'attuazione e alle conseguenti reazioni. I Soci Membri sono comunque liberi di adottare un loro approccio specifico.
 - RJC ha anche messo a punto un Kit di Strumenti di Valutazione del Rischio più generico, studiato per contribuire a integrare i vari requisiti del Codice di Procedura RJC in uno schema semplice. Detto schema potrebbe così essere utilizzato per valutare i 'rischi riguardanti i diritti umani' (ossia effetti potenzialmente negativi per i diritti umani), e/o per individuare l'impatto effettivo. I Soci Membri sono comunque liberi di adottare una loro modalità di valutazione dei rischi.
 - Nel caso di applicazione di propri sistemi, considerare di integrare la due diligence sui diritti umani in una fase della valutazione per Partner di Impresa, o nelle valutazioni Know Your Customer (Conosci il tuo cliente), o nelle Valutazioni dell'Impatto. L'integrazione, comunque la si realizzi, migliora l'efficienza del processo di due diligence.
- La valutazione, in qualsiasi modo la si affronti, deve basarsi su due componenti principali.
 - Primo, esaminare impatti potenziali ed effettivi delle attività proprie dell'azienda, dovunque essa operi.
 - Secondo, esaminare i rischi derivanti da rapporti d'affari compresi gli impatti che si può contribuire a causare e l'impatto direttamente collegato alla proprie attività, prodotti o servizi.
- Concentrare l'attenzione sulle aree di maggiore rischio per i diritti umani in base all'ordine di grandezza, all'ambito e al carattere di irrimediabilità. Tra esse (ma non limitatamente a queste): problemi di sicurezza e diritti umani, lavoro minorile, lavoro forzato e traffico di esseri umani, salute e sicurezza, libertà di associazione ed effettivo riconoscimento del diritto alla

contrattazione collettiva, discriminazione e parità di genere, prassi disciplinari, orario di lavoro, retribuzione, popolazioni indigene o approvvigionamento da attività estrattive artigianali e su piccola scala o da aree interessate da conflitto.

- La valutazione di ogni singolo rischio della filiera potrebbe non essere fattibile. Qualora sia necessario stabilire delle priorità, cercare di prevenire e mitigare il rischio più grave (ancora una volta in base a ordine di grandezza, ambito e carattere di irrimediabilità).
 - Predisporre una mappa dei rischi a livello di diritti umani correlati ai fornitori, per individuare indicatori dei punti in cui possono verificarsi o si verificano effetti gravi. Per esempio considerare la regione, i tipi di processi di produzione o di servizi, l'andamento demografico dei dipendenti, ecc. Considerare se le vostre prassi di acquisto potrebbero influenzare i vostri fornitori - per esempio stagionalità degli ordini, tempi tra ordinazione e consegna, formazione dei prezzi, ecc. Tenere presente che l'intento dei Principi Guida delle Nazioni Unite non è quello di richiedere alle imprese di valutare il profilo dei diritti umani di ogni entità con cui hanno rapporti.
 - Ricordare che una volta valutati i rischi, il processo di due diligence prevede che la valutazione dei rischi sia integrata nelle attività di impresa, sia monitorata, e gli effetti siano comunicati.
- **COP 6.1 (c): Processo di riparazione:** *c) Qualora i Soci Membri riscontrino di aver causato o contribuito a causare effetti negativi in termini di Diritti Umani, devono predisporre o collaborare all'attuazione di processi legittimi che consentano di porre rimedio a tali effetti negativi.*

Punti da considerare:

 - La disposizione riguardante la riparazione si applica se la vostra azienda ha causato o contribuito a causare effetti negativi in termini di diritti umani. L'ammissione del vostro coinvolgimento può venire dalla vostra stessa valutazione oppure altri possono richiamare la vostra attenzione in merito.
 - Il processo di riparazione deve avere la priorità secondo la gravità degli effetti negativi sui diritti umani identificati.
 - La riparazione può avvenire in molte forme: riconoscimento e scuse, iniziative volte a garantire che il danno non possa ripetersi, compensazione (finanziaria o in altro modo) del danno, cessazione dell'attività o del rapporto, o altre forme di riparazione concordate tra le parti.
 - Eventualmente la riparazione può essere proposta e attuata da un'entità diversa dall'azienda, come un ente pubblico o il tribunale.
 - Nell'ambito della fase di **Rendicontazione**, considerare la modalità di comunicazione dell'avanzamento e dell'esito dei processi di riparazione. Per fare in modo che le rimostranze siano prese in esame tempestivamente e rimediate direttamente i Soci Membri devono costituire o partecipare a efficaci meccanismi di risoluzione delle vertenze per i singoli individui e le comunità che possono subire effetti negativi.
 - Il Meccanismo RJC di Gestione Reclami e rimostranze è stato studiato come meccanismo compatibile con i diritti, mediante il quale chiunque può avanzare rimostranze per effetti negativi sui diritti umani. Il processo RJC si applica a tutti i Soci Membri ai quali è richiesto di prendere parte a tali processi quale condizione di Adesione.
 - Le aziende possono anche decidere di costituire un proprio meccanismo/i reclami a livello operativo per consentire di porre rimedio direttamente alle rimostranze. Laddove le rimostranze siano presentate a RJC e siano risolvibili mediante impegno e dialogo a livello operativo, esse saranno in prima istanza rivolte al Socio Membro RJC.
 - I Soci Membri con Unita Estrattive devono disporre di sistemi di gestione di reclami o vertenze a livello operativo, accessibili alle comunità interessate, in base all'**Impegno verso la Comunità**.
 - Per ulteriore guida sui criteri di efficaci processi di riparazione vedere i Principi Guida delle Nazioni Unite su Impresa e Diritti Umani, capitolo III su 'Accesso alla Riparazione' (in particolare il Principio 31).
 - Le imprese devono anche collaborare con legittimi meccanismi statali giudiziari e non, come pure con altri meccanismi non statali.
 - **COP 6.2: Approvvigionamento da Aree interessate da Conflitti:** *Qualora operino in o si approvvigionino di Diamanti, Oro o Platinoidi direttamente in un'Area interessata da conflitti, i Membri dovranno mettere in atto una procedura di due diligence per valutare i maggiori Rischi di effetti negativi sui Diritti Umani.*

d) Esaminare i maggiori Rischi di effetti negativi sui Diritti Umani.

e) *Laddove i Rischi siano individuati, i Soci Membri devono mettere in atto sistemi per gestire e limitare i rischi di causare o contribuire a Conflitti ed effetti negativi sui Diritti Umani.*

- Data la particolare attenzione ai rischi di conflitto nella filiera della gioielleria, il Codice di Procedura comprende una disposizione specifica sull'approvvigionamento da aree interessate da conflitto. Essa prevede che i Soci Membri RJC stabiliscano esplicitamente se questa disposizione è o meno applicabile a loro per il processo di verifica. La disposizione si basa sul requisito generale dei Principi Guida della Nazioni Unite di cui al presente capitolo della Guida, ma fa riferimento anche ad altre guide e programmi compresa la Guida OCSE alla due diligence per filiere responsabili di minerali da aree interessate da conflitto e aree ad alto rischio. **Per l'Approccio all'attuazione consigliato in COP 6.2, leggere il Capitolo separato della Guida dedicato alle Aree interessate da Conflitto**

Da verificare:

- ✓ Siete in grado di mostrare al revisore un impegno di politica programmatica al rispetto dei diritti umani? Può trattarsi di politica programmatica a se stante o integrata in altre politiche programmatiche.
- ✓ Siete in grado di mostrare al revisore come avete eseguito il processo di due diligence dei diritti umani? Può essere un processo a se stante, come quello di valutazione dei rischi, oppure integrato in un altro processo.
- ✓ Vi siete dati da dare per integrare nelle attività dell'azienda gli esiti della valutazione dei rischi?
- ✓ Se avete provocato o contribuito a effetti negativi sui diritti umani, siete in grado di mostrare come avete attuato o collaborato ad attuare processi di riparazione, e come li monitorate e comunicate le modalità di gestione degli effetti?

D&R: Diritti Umani**1. Dobbiamo usare il termine "diritti umani" nell'enunciare le nostre politiche programmatiche?**

Non necessariamente, benché le parti in causa esterne possano presumere che un'azienda non ha una posizione rispetto ai diritti umani se non li cita nel suo linguaggio. Per alcune aziende, in particolare per le piccole e medie imprese, potrebbe essere importante parlare di diritti umani nell'ambito di specifici temi che hanno un significato concreto per i dipendenti, come salute e sicurezza dei lavoratori, diritti dei lavoratori, prassi operative responsabili in generale e/o iniziative di approvvigionamento responsabile. L'Appendice 2 alla presente Guida comprende alcuni esempi del linguaggio di enunciazione della politica programmatica che tratta diritti umani, che possono essere adattati a un uso specifico secondo i casi.

2. Il Codice di Procedura RJC richiede la riparazione laddove l'azienda 'provochi' o 'contribuisca' a causare effetti negativi sui diritti umani. Un rapporto d'affari (contrattuale) significa necessariamente che c'è stato un 'contributo' a qualsiasi o a tutti gli effetti negativi che esso può aver causato?

Il punto chiave riguarda l'effetto vero e proprio, non il rapporto d'affari. Se alcune vostre azioni spingono il partner di impresa a provocare effetti negativi, avete "contribuito" a tale effetto. Per esempio, cambiare all'ultimo momento i requisiti di prodotto per i fornitori senza adeguare i termini di consegna in produzione e i prezzi può spingere i fornitori a violare le norme riguardanti la manodopera per rispettare la consegna e questo può essere considerato 'contributo' a tale effetto. Tuttavia il fatto di avere semplicemente rapporti di affari con quella data persona/entità non significa aver "contribuito" ad alcuno o a tutti gli effetti negativi che essa/esse possono provocare.

Se scoprite di essere a rischio di coinvolgimento in effetti negativi soltanto perché tale impatto è collegato alle vostre attività, prodotti o servizi in base a un rapporto d'affari, non siete responsabili di questo impatto: la responsabilità ricade sull'entità che ha provocato o contribuito a esso. Il vostro rapporto d'affari può tuttavia costituire una leva potenzialmente utile per "cercare di impedire o mitigare" futuri effetti negativi. Ciò può significare tra l'altro collaborare con l'entità e/o con altri che possono servire allo scopo.

3. E se la mia impresa non ha potere di leva nei riguardi dei miei fornitori? Se scopro effetti negativi sui diritti umani da parte di quel fornitore che cosa devo fare?

Se gli effetti negativi in termini di diritti umani sono provocati da un fornitore si può intensificare l'influenza proponendo per esempio alla relativa entità lo sviluppo di capacità o altri incentivi. In alternativa si può considerare di porre fine al rapporto con quel fornitore, ma nel prendere questa decisione occorre anche valutare gli effetti potenzialmente negativi in termini di diritti umani di tale mossa. Chiudere il rapporto può risultare difficoltoso se il fornitore apporta un prodotto o un servizio essenziale e per il quale non esiste alcuna ragionevole alternativa. In una situazione di questo genere si può decidere di continuare il rapporto dopo aver esaminato attentamente le conseguenze giuridiche e non per la propria azienda e la gravità dell'effetto sui diritti umani. In ogni caso, più grave è l'impatto e più rapida deve essere l'individuazione di un'alternativa.

4. La due diligence diritti umani comprende la verifica completa di tutti i miei partner di impresa?

I Principi Guida delle Nazioni Unite non prevedono di richiedere alle imprese la valutazione dei dati relativi ai diritti umani di ogni entità con cui si è in rapporti, e del canto suo RJC non lo richiede. Tuttavia, nei casi in cui i rischi sono elevati, le imprese possono scegliere di verificare o visitare i partner di impresa nell'ambito del proprio processo di due diligence. Poiché la due diligence è un processo permanente può essere importante anche osservare i meccanismi come lo sviluppo di capacità o le disposizioni contrattuali a supporto della prevenzione o della limitazione degli effetti.

5. Come si svolge la due diligence diritti umani per una piccola impresa?

Il kit di strumenti RJC per la Due Diligence Diritti Umani fornisce uno schema del processo di due diligence studiato per le piccole imprese. Un approccio integrato può funzionare meglio per le piccole imprese, per esempio considerando rischi o effetti sui diritti umani in fase di valutazione di **Partner di impresa**. Effettuare la due diligence della propria azienda e delle attività correlate consente di comprendere meglio la propria attività e i rischi della filiera in senso più ampio. Ciò consente di rispondere con maggiore tranquillità alle domande di clienti e fornitori.

E. Ulteriori informazioni

I seguenti siti Internet sono stati indicati a riferimento per la presente guida e/o forniscono ulteriori informazioni in tema di diritti umani:

- Alliance for Responsible Mining (ARM) – Approaching Artisanal and Small-Scale Mining Through the Lens of Human Rights A Call for International Action (2013) (Alleanza per una attività estrattiva responsabile – Approccio all’attività estrattiva artigianale e su piccola scala attraverso la lente dei diritti umani Appello a un Intervento a livello internazionale)
- www.communitymining.org/attachments/059_Human_Rights_and_ASM_full%20version.pdf
- Business and Human Rights – UN Guiding Principles Portal (6 languages) (Impresa e diritti umani – Portale dei Principi Guida delle Nazioni Unite (6 lingue))
www.business-humanrights.org/UNGuidingPrinciplesPortal/Home
- Business and Human Rights Resource Centre – Jewellery (2013) (Impresa e Centro Risorse Diritti Umani – Gioielleria)
www.business-humanrights.org/Categories/Sectors/Consumerproductsretail/Jewellery
- Business & Human Rights Initiative/Global Compact Network Netherlands - How to Do Business with Respect for Human Rights: A Guidance Tool for Companies (2010) (Iniziativa Impresa & Diritti Umani / Rete Global Compact Paesi Bassi – Come fare impresa rispettando i diritti umani: Strumento di guida per aziende)
gcnetherlands.nl/report_business_human_rights.htm
- European Commission – My business and human rights. A guide to human rights for small and medium-sized enterprises (2012) (Commissione Europea – La mia impresa e i diritti umani. Guida ai diritti umani per piccole e medie imprese)
http://ec.europa.eu/enterprise/policies/sustainable-business/files/csr-sme/human-rights-sme-guide-final_en.pdf
- Guide to Human Rights Impact Assessment and Management (2010) (Guida alla valutazione e alla gestione dell’impatto sui diritti umani)
http://www1.ifc.org/wps/wcm/connect/Topics_Ext_Content/IFC_External_Corporate_Site/Guide+to+Human+Rights+Impact+Assessment+and+Management/
- Harvard Kennedy School - Rights-Compatible Grievance Mechanisms: A Guidance Tool for Companies and their Stakeholders(2008) (Harvard Kennedy School – Sistemi di risoluzione delle vertenze aziendali compatibili con i diritti: Strumento di guida per aziende e loro parti in causa)
www.hks.harvard.edu/m-rcbg/CSRI/publications/Workingpaper_41_Rights-Compatible%20Grievance%20Mechanisms_May2008FNL.pdf
- Institute for Human Rights and Business and Global Business Initiative on Human Rights - State of Play: The Corporate Responsibility to Respect Human Rights in Business Relationships (Istituto Diritti umani e impresa e Iniziativa globale di impresa sui diritti umani – Situazione attuale: Responsabilità delle imprese nel rispetto dei diritti umani nei rapporti d’affari)
<http://www.ihrb.org/pdf/state-of-play/State-of-Play-Full-Report.pdf>
- International Council on Mining and Metals (ICMM) - Human rights in the mining and metals industry: Integrating human rights due diligence into corporate risk management processes (2012) (International Council sull’attività estrattiva e metalli (ICMM) – Diritti umani nel settore estrattivo e dei metalli: Integrazione della due diligence diritti umani nei processi di gestione del rischio di impresa)
www.icmm.com/page/75929/human-rights-in-the-mining-and-metals-industry-integrating-human-rights-due-diligence-into-corporate-risk-management-processes
- International Finance Corporation (IFC), Global Compact, International Business Leaders Forum (IBLF) - Guide to Human Rights Impact Assessment and Management (2010) (Società Finanziaria Internazionale (IFC), Global Compact, Forum Internazionale dei Leader di impresa (IBLF) – Guida alla valutazione e gestione dell’impatto sui diritti umani)
www1.ifc.org/wps/wcm/connect/Topics_Ext_Content/IFC_External_Corporate_Site/Guide+to+Human+Rights+Impact+Assessment+and+Management
- OECD Due Diligence Guidance for Responsible Supply Chains of Minerals from Conflict-Affected and High-Risk Areas – Supplement on Gold, Second Edition (2012) (Guida OCSE alla due diligence per

filieri responsabili di minerali da aree interessate da conflitto e aree ad alto rischio (2010) e Supplemento riguardante l'oro, seconda edizione (2012)
www.oecd.org/fr/daf/inv/mne/mining.htm

- Rio Tinto - Why Human Rights Matter (Rio Tinto – Perché i diritti umani sono importanti)
http://www.riotinto.com/documents/ReportsPublications/Rio_Tinto_human_rights_guide_-_English_version.pdf
- Social Accountability International (SAI) and Interchurch Organization for Development Cooperation (ICCO) - United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights: A Six-Step Approach to Supply Chain Implementation' (2012) (Standard Internazionale Responsabilità sociale d'impresa (SAI) e Organizzazione Interchurc per lo sviluppo e la cooperazione (ICCO) - Principi Guida delle Nazioni Unite su Impresa e Diritti Umani: Approccio in sei fasi all'attuazione nella filiera' (2012)
www.sa-intl.org/index.cfm?fuseaction=Page.ViewPage&pageId=1315
- UN Global Compact – Human Rights – Tools and Guidance (Global Compact delle Nazioni Unite – Diritti Umani – Strumenti e guida)
www.unglobalcompact.org/Issues/human_rights/Tools_and_Guidance_Materials.html
- United Nations Global Compact/PRI - Guidance on Responsible Business in Conflict-Affected and High-Risk Areas: A Resource for Companies and Investors (2010) (Global Compact delle Nazioni Unite – Guida sul tema Impresa responsabile in aree interessate da conflitto e ad alto rischio: Una risorsa per aziende e investitori)
www.unglobalcompact.org/docs/issues_doc/Peace_and_Business/Guidance_RB.pdf
- United Nations Office of the High Commissioner for Human Rights – What are human rights? (Ufficio dell'Alto Commissario delle Nazioni Unite per i Diritti Umani – Che cosa sono i diritti umani?)
www.ohchr.org/EN/Issues/Pages/WhatareHumanRights.aspx
- United Nations Office of the High Commissioner for Human Rights – Guiding Principles on Business and Human Rights: Implementing the United Nations “Protect, Respect and Remedy” Framework (2011) (Ufficio dell'Alto Commissario delle Nazioni Unite per i Diritti Umani – Principi guida su impresa e diritti umani : Attuazione dello schema delle Nazioni Unite “Protezione, Rispetto e Riparazione”)
www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_EN.pdf
- United Nations Office of the High Commissioner for Human Rights – The corporate responsibility to respect human rights – an interpretive guide (2012) (Ufficio dell'Alto Commissario delle Nazioni Unite per i Diritti Umani – La responsabilità sociale del rispetto dei diritti umani – guida all'interpretazione)
http://www.ohchr.org/Documents/Publications/HR.PUB.12.2_En.pdf

GUIDA ALLE NORME

(COP 6.2) Aree interessate da conflitti

A. Definizioni e applicabilità

Per **conflitto** si intende aggressione armata, violenza diffusa e diffusi abusi dei diritti umani.

Comprende tra l'altro:

- i) qualsiasi forma di tortura, crudeltà, trattamento disumano e degradante;
- ii) qualsiasi forma di lavoro forzato o coatto, che significa lavoro o servizi pretesi da una persona con minaccia di pena o per cui la persona non si è offerta spontaneamente;
- iii) le peggiori forme di lavoro minorile;
- iv) altre gravi violazioni dei diritti umani e abusi come violenza sessuale diffusa;
- v) crimini di guerra o altre gravi violazioni del diritto umanitario internazionale, crimini contro l'umanità o genocidio.

[Fonte: *Annex II, OECD Due Diligence Guidance - Allegato II, Guida alla due diligence OCSE*]

Le **Aree interessate da conflitto** sono aree nelle quali il Conflitto è prevalente. Può trattarsi di una regione, di un paese, di una zona all'interno di un paese, o di un'area che attraverso il confine di uno o più paesi. Le attività non sono necessariamente complici del Conflitto solo per il fatto di trovarsi in un'Area interessata dal Conflitto.

I **diritti umani** sono diritti e libertà universali considerati appannaggio di tutti senza discriminazione in base a norme internazionalmente riconosciute. Come minimo RJC considera diritti umani quei diritti indicati nella Carta Internazionale dei Diritti dell'Uomo, nella Dichiarazione OIL sui Principi e i Diritti Fondamentali nel lavoro e il Diritto Applicabile.

Fonte:

- *International Alert, Conflict-Sensitive Business Practice: Guidance for Extractive Industries (2005) (International Alert, Prassi operativa sensibile ai conflitti: Guida per l'industria estrattiva)*
www.international-alert.org/resources/publications/conflict-sensitive-business-practice-guidance-extractive-industries
- *OECD Due Diligence Guidance on the Responsible Supply Chains of Minerals from Conflict-Affected and High-Risk Areas, Second Edition (2012) (Guida OCSE alla due diligence per filiere responsabili di minerali da aree interessate da conflitti e aree ad alto rischio, seconda edizione)*
www.oecd.org/fr/daf/inv/mne/mining.htm
- *RJC Chain of Custody Standard (2012) (Standard della Catena di Custodia RJC)*
- *United Nations Human Rights – What are Human Rights? (Nazioni Unite per i Diritti Umani – Che cosa sono i diritti umani?)*
www.ohchr.org/EN/Issues/Pages/WhatareHumanRights.aspx

Il capitolo del COP dedicato alle **Aree interessate da conflitti** si applica a tutti i Soci Membri che operano in o si approvvigionano di Diamanti, Oro o Platinoidi direttamente in un'Area interessata da conflitti.

Il capitolo del COP dedicato alle **Aree interessate da conflitti** va letto e applicato, secondo i casi, unitamente ai capitoli del COP dedicati a **Sostenibilità, Rendicontazione, Diritti Umani, Corruzione e Sicurezza contro Pagamenti Facilitatori, Impegno verso la comunità** e **Valutazione d'impatto**.

B. Premessa e contesto

Il capitolo della guida dedicato ai **Diritti Umani** va letto unitamente al presente capitolo.

Le aree interessate da conflitti sono identificate dalla presenza di conflitti armati, violenza diffusa e altri rischi di danni alle persone. Alcuni dei peggiori abusi dei diritti umani che coinvolgono le imprese si verificano nel mezzo di conflitti per il controllo del territorio, delle risorse o del governo stesso - dove non si può presumere che il regime dei diritti umani funzioni secondo le intenzioni originali. Sempre più spesso le imprese responsabili sono alla ricerca di una guida sulle modalità per evitare di contribuire alla violazione dei diritti umani in tali difficili contesti. In questi ultimi anni l'Organizzazione per la Cooperazione e lo Sviluppo Economico (OCSE) e il Global Compact delle Nazioni Unite hanno messo a punto una guida con orientamenti su prassi responsabili per le imprese che operano in quelle aree.

I conflitti costituiscono una minaccia per i diritti umani, la sicurezza e il tessuto sociale di un paese o di una regione. Nelle aree interessate da conflitti lo Stato "ospitante" può non essere in grado di proteggere i diritti umani a causa della mancanza di un controllo efficace. Laddove siano coinvolte società multinazionali gli Stati di appartenenza delle "case madri" possono svolgere un ruolo di assistenza sia delle società sia degli stati ospitanti allo scopo di garantire che le imprese non siano coinvolte in abusi dei diritti umani.

Talvolta la produzione di diamanti, oro e platinoidi può fornire il pretesto al finanziamento di gruppi armati illegali, che possono far scoppiare e accelerare il conflitto. Tuttavia è importante sottolineare che le unità estrattive situate in aree interessate da conflitti non sono necessariamente complici dei conflitti, e possono offrire importanti vantaggi economici e altri vantaggi di sviluppo sociale alle comunità locali, che possono avere un valore essenziale in un clima di conflitto e insatabilità.

Le aziende devono garantire di non contribuire al conflitto, con le loro attività o con attività direttamente collegate alle loro operazioni, prodotti o servizi attraverso i loro rapporti d'affari. L'obbligo di evitare di contribuire al conflitto dovrebbe far parte della due diligence diritti umani e riguardare specificamente il rischio di supporto diretto o indiretto di qualsiasi genere a gruppi armati illegali, spesso responsabili di gravi abusi dei diritti umani.

Attività estrattiva in aree interessate da conflitti

In particolare le industrie del settore estrattivo possono trovarsi in prossimità del fronte del conflitto se operano in aree interessate da conflitti. Le attività estrattive possono inavvertitamente scatenare o sostenere la violenza o diventare il centro dell'espressione di malcontento. I costi imposti alle aziende dai conflitti possono essere diretti e indiretti. Ovviamente i costi diretti sono collegati al maggior costo per proteggere il personale e la proprietà. I costi indiretti sono quelli che colpiscono l'ambiente in cui si opera, con ricaduta ovvia sui costi dell'azienda. L'approccio di attività 'consapevole dei conflitti' cerca di evitare questi costi mettendo a punto strategie di gestione dei conflitti basate sull'informazione. Le aziende devono evitare qualsiasi complicità nei danni causati in situazioni di conflitto.

Il rispetto della legislazione nazionale nelle società ospitanti è un obbligo primario per i Soci Membri RJC. Tuttavia, nelle aree interessate dai conflitti le leggi possono essere imposte in modo inadeguato o non riuscire a creare l'ambiente giusto per l'adozione di prassi operative consapevoli dei conflitti. Le aziende devono sostenere gli strumenti internazionali garantendo che le loro attività sono in linea con il diritto internazionale e il buon senso. Gli strumenti principali comprendono Principi Volontari sulla Sicurezza e i Diritti Umani e l'Iniziativa per la Trasparenza delle Industrie Estrattive. Sono entrambi requisiti imposti ai Soci Membri nel Settore Estrattivo.

Oltre alla conformità le aziende devono essere consapevoli della loro capacità di dare vita a o di esacerbare conflitti e mettere a punto misure di limitazione per evitare o contenere al minimo gli effetti negativi. Attraverso una migliore valutazione dei rischi e degli effetti dei conflitti, l'impegno con le parti in causa e i processi di costruzione dei rapporti, prassi operative consapevoli dei conflitti aiutano le imprese a identificare temi conflittuali direttamente o indirettamente influenzati da un progetto. Tutto questo fornisce una base di informazione per ideare strategie di limitazione intese ad alleviare i conflitti e a contribuire alla pace, in collaborazione con altri, attraverso l'attività primaria, investimenti a livello sociale o attività di dialogo nella politica programmatica.

C. Principali iniziative

Iniziativa internazionale

Lo standard della Catena di Custodia RJC (CdC) fornisce un'ulteriore orientamento sulla due diligence che tiene conto di possibili conflitti nella filiera della gioielleria e la Guida alla CdC può servire da riferimento generale a supporto della conformità a questa disposizione. La certificazione rispetto allo standard CdC di RJC, o a simili iniziative di due diligence tenendo conto di possibili conflitti, fornirebbero l'evidenza oggettiva per la conformità al COP 7.

Alcune altre norme importanti, disponibili a riferimento e/o come strumento di garanzia:

- Conflict-Free Gold Standard del World Gold Council : fornisce una guida per l'esercizio di miniere aurifere in aree interessate da conflitti. L'accertamento indipendente a fronte di questa norma fornisce l'evidenza della conformità al COP 7.
- Guida London Bullion Market Association Responsible Gold Guidance: fornisce alle affinerie linee guida di due diligence per filiere responsabili. L'accertamento indipendente a fronte di questa norma fornisce l'evidenza della conformità al COP 7.
- Conflict Free Sourcing Initiative (CFSI) Iniziativa di Approvvigionamento da fonti prive di conflitti: fornisce alle affinerie una guida alla due diligence riguardante il capitolo 1502 del Dodd-Frank Act (USA). L'inserimento nell'elenco Fonderie prive di conflitti fornisce evidenza oggettiva della conformità al COP 7.
- Linee Guida Pratiche e Protocolli di Esame del Dubai Multi Commodity Centre: forniscono linee guida alle affinerie sulla due diligence per filiere responsabili. L'accertamento indipendente a fronte di questa norma fornisce l'evidenza della conformità al COP 7.
- Guida OCSE alla due diligence per filiere responsabili di minerali da aree interessate da conflitti e aree ad alto rischio: comprende un Supplemento riguardante l'Oro che fornisce raccomandazioni per la filiera orafa.
- International Alert - Prassi operativa sensibile ai conflitti: Guida per l'industria estrattiva; uno strumento di guida generica che contribuisce a garantire che le attività aziendali sono sensibili ai conflitti.

Vedere anche il capitolo della guida dedicato ai **Diritti umani** per ulteriori informazioni sui Principi Guida delle Nazioni Unite per Imprese e Diritti Umani.

Legislazione nazionale

Il Capitolo 1502 della legge statunitense Dodd Frank Act richiede alle società soggette alla SEC (ndt. equivalente Consob in Italia) di rendere noto ogni anno se minerali da aree di conflitto 'necessari per la funzionalità o la fabbricazione di un prodotto' realizzato dalla società provengono dalla RDC o da paesi limitrofi. La Norma Definitiva di attuazione della legislazione prescrive alle società di presentare un 'Rendiconto di Minerali da aree di Conflitto' se hanno ragione di ritenere che i minerali che utilizzano provengono da quella regione. Il rendiconto deve contenere la descrizione delle iniziative di due diligence messe in atto allo scopo di stabilire la fonte e la catena di custodia dei minerali e per la conformità a uno schema riconosciuto di due diligence, come la Guida alla Due Diligence dell'OCSE.

D. Approccio all'attuazione consigliato

L'Approccio all'Attuazione Consigliato fornisce una guida di carattere generale al rispetto dei requisiti obbligatori del Codice di Procedura. La guida non ha carattere normativo e va considerata alla stregua di un punto di partenza a scopo informativo e di supporto.

- **COP 6.2: Aree interessate da conflitti:** *Se operano in o si approvvigionano di Diamanti, Oro o Platinoidi direttamente da Aree interessate da Conflitti i Soci Membri devono adottare il processo di due diligence dei Diritti Umani per valutare i maggiori Rischi di effetti negativi sui Diritti Umani.*

Punti da considerare:

- Stabilire se l'applicazione di questa disposizione prevede anzitutto l'identificazione di importanti aree

interessate da conflitti in cui potrebbero esserci vostre attività o fornitori diretti. In caso di incertezza sulla eventuale presenza di attività o di fonti da aree interessate da conflitti consultare le seguenti fonti di orientamento:

- Risoluzioni del Consiglio di Sicurezza dell'ONU. Considerare che, se si applicano sanzioni internazionali, potrebbe non essere possibile operare nel rispetto del Diritto Applicabile.
- Operazioni dell'ONU per il mantenimento della pace.
- "Mappa di Minerali da aree in conflitto" del Dipartimento di Stato degli Stati Uniti e rendiconti associati richiesti dalla legge Dodd-Frank Act.
- Rendiconti del Dipartimento di Stato degli Stati Uniti su vari paesi riguardanti le prassi relative ai diritti umani.
- Barometro dei conflitti, Università di Heidelberg .
- Programma Dati sui conflitti dell'università di Uppsala.
- International Alert.
- International Crisis Group.
- Le valutazioni dei rischi dell'impresa all'interno del paese e/o il monitoraggio e la rendicontazione di incidenti.

Accademia di Ginevra: Indicatori di aree interessate da conflitti e ad alto rischio

Tra gli stati:

- Uno o più stati attacca il territorio o le forze armate di un altro stato con le forze di terra;
- Uno o più stati attacca il territorio o le forze armate di un altro stato con le forze aeree;
- La marina di uno o più stati attacca il territorio o le forze armate di un altro stato; e/o
- Uno o più stati occupa il territorio di un altro stato senza il consenso di quest'ultimo.

Instabilità:

- Il Consiglio di Sicurezza dell'ONU ha dichiarato che la legge umanitaria internazionale si applica a una particolare situazione;
- Un Gruppo Armato Organizzato Non Governativo (NSAG) controlla il territorio di uno stato;
- Un Gruppo Armato Organizzato Non Governativo (NSAG) lotta periodicamente con le forze armate di uno stato;
- Molti civili fuggono dalle zone di combattimento; e/o
- In uno stato o in un'area allo sbando in cui lo stato di diritto è crollato, gli appartenenti a due o più gruppi armati organizzati non governativi (NSAG) lottano periodicamente tra loro.

Conflitto armato:

- L'area fa parte del territorio in cui è in corso un conflitto armato;
- L'area comprende sfollati in fuga dal conflitto armato, e/o
- L'area comprende un campo di rifugiati o rifugiati che hanno passato il confine in provenienza da uno stato in cui è in corso un conflitto armato.

Aree ad alto rischio:

- Lo stato non è più in grado di contrastare efficacemente la criminalità comune;
- La polizia o altre forze di sicurezza uccide o colpisce persone comuni in evidente regime di impunità; od opera diffusamente arresti arbitrari di persone comuni;
- La polizia o altre forze di sicurezza non è in grado di operare o pattugliare in sicurezza;
- Lo stato non è in grado di fornire servizi sanitari di base e/o l'istruzione primaria;
- I minori sono impegnati in forme di lavoro a rischio;
- Presenza di elevati livelli di violenza sessuale;
- Le persone sono obbligate al lavoro forzato;
- Reclutamento di minori nelle forze armate o in gruppi armati;
- Richiesta di tangenti per servizi comuni dello stato;
- La legge non è applicata in modo imparziale dal potere giudiziario e/o
- Reti di criminali organizzati operano con successo e in evidente regime di impunità.

Punti da considerare:

- Integrare nelle politiche programmatiche dell'azienda gli impegni di approvvigionamento che tengono conto dei conflitti. Attuabile con i seguenti metodi:
 - Inserendo l'impegno a evitare di contribuire al conflitto nell'enunciazione della politica programmatica dell'azienda sul rispetto dei diritti umani (**Diritti Umani**) e/o in prassi

- operative responsabili in generale (**Politica programmatica e sua Attuazione**); o
- Stabilendo una politica più specifica della filiera dei diamanti, dell'oro e/o dei platinoidi da aree interessate da conflitti. Modelli di politica programmatica e schemi sono reperibili nella Guida alla Due Diligence OCSE e nella Guida alle Norme della Catena di Custodia RJC .
 - Adottare un processo di valutazione dei rischi o di due diligence per documentare ed esaminare i maggiori rischi di effetti negativi sui diritti umani e di contributo al conflitto.
 - Se l'azienda opera in un'area interessata da conflitti:
 - Verificare che siano in atto sistemi per individuare tutti i gruppi armati fuorilegge e loro affiliati nell'area interessata dal conflitto e stabilire sistemi per evitare pagamenti, fornitura di assistenza logistica o di attrezzature a detti Gruppi Armati fuorilegge o a loro affiliati. Un'ulteriore guida alla due diligence priva di conflitti per imprese del settore estrattivo che operano in aree interessate da conflitti è disponibile nel documento Guida alla Catena di Custodia RJC, disposizione 4.2 Due Diligence. Altri tipi di aziende possono adattare la guida alle loro circostanze. Una guida generale per imprese che gestiscono rischi di conflitto è reperibile in *Guida OCSE alla due diligence per filiere responsabili di minerali da aree interessate da conflitti e aree ad alto rischio*.
 - Il livello di specificità della due diligence sarà commisurato al livello di rischio che si verifichino conflitti, in base alle attuali condizioni sociali o politiche e/o alla prossimità dell'attività a conflitti in atto o recenti, e/o in base alla complessità e alla natura dei fornitori locali dell'impresa.
 - Se l'impresa si approvvigiona di diamanti, oro o platinoidi direttamente in un'area interessata da conflitti:
 - Fonte diretta significa un fornitore che si impegna direttamente con il Socio Membro, comprese entità affiliate o controllate dal fornitore.
 - Valutare i rischi del fornitore che contribuiscono al conflitto, in particolare il rischio di assistenza diretta o indiretta a gruppi armati illegali. Stabilire se i rischi identificati possono essere mitigati continuando, sospendendo o concludendo il rapporto con il/i fornitore/i. Un'ulteriore guida per imprese che gestiscono rischi della filiera è reperibile in *Guida OCSE alla due diligence per filiere responsabili di minerali da aree interessate da conflitti e aree ad alto rischio*.
 - Il livello di specificità della due diligence sarà commisurato alla natura e alla complessità dei principali fornitori e dal fatto che un fornitore operi o meno in aree prossime a conflitti in atto o recenti.
 - Laddove possibile integrare le fasi di gestione dei rischi identificati con l'attuazione di altre disposizioni del COP:
 - Considerare i maggiori rischi di corruzione attiva e passiva nelle aree interessate da conflitti, e verificare regolarmente l'attuazione delle politiche programmatiche e delle procedure messe a punto nel capitolo **Corruzione e Pagamenti Facilitatori**.
 - Considerare i maggiori rischi associati all'impiego di forze di sicurezza. I Soci Membri con Unità Estrattive devono effettuare valutazioni dei rischi legati alla sicurezza e garantire che il personale addetto alla sicurezza riceva una formazione adeguata e operi in conformità ai Principi Volontari sulla Sicurezza e i Diritti Umani, al capitolo **Sicurezza**.
 - Considerare come favorire prassi operative responsabili presso importanti **Partner di impresa**.
 - I Soci Membri che operano o si approvvigionano in aree interessate da conflitti devono comunicare pubblicamente le politiche programmatiche e le prassi di due diligence della loro filiera. Questa fase può essere inserita nella **Rendicontazione**.

Da verificare:

- ✓ Sapete se la vostra impresa opera o meno oppure si approvvigiona o meno direttamente in aree interessate da conflitti?
- ✓ Siete in grado di mostrare al revisore come avete esaminato i maggiori rischi di effetti negativi sui diritti umani per quelle attività o fornitori in aree interessate da conflitti? Sarà richiesta una qualche valutazione documentata dei rischi o procedimento di due diligence – che può essere a se stante o integrata in altre valutazioni del Codice di Procedura, per esempio nel capitolo Partner di Impresa e/o Diritti Umani.
- ✓ State anche documentando e, secondo i casi, comunicando quali passi intraprendete per evitare di contribuire al conflitto? Questa fase può essere correlata ad altre disposizioni del Codice di Procedura, come Sicurezza, Partner di Impresa, e Corruzione e Pagamenti Facilitatori, ed anche Rendicontazione.

E. Ulteriori informazioni

I seguenti siti Internet contengono ulteriori informazioni su aree interessate da conflitti:

- Conflict-Free Sourcing Initiative (Iniziativa di Approvvigionamento da fonti prive di conflitti)
<http://www.conflictreesmelter.org/>
- Dubai Multi Commodity Centre - Guida Pratica
<http://www.dmcc.ae/jltauthority/gold/files/2012/09/DMCC-Practical-Guidance-for-Responsible-Supply-Chain.pdf>
- Accademia di Ginevra
www.geneva-academy.ch
- Heidelberg Institute for International Conflict Research (Heidelberg Institut per la Ricerca sui conflitti internazionali)
www.hiik.de/en/
- International Alert
www.international-alert.org/
 - International Alert, - Conflict-Sensitive Business Practice: Guidance for Extractive Industries (Prassi operativa sensibile ai conflitti: Guida per l'industria estrattiva) (2005)
www.international-alert.org/resources/publications/conflict-sensitive-business-practice-guidance-extractive-industries
- International Crisis Group
www.crisisgroup.org/
- International Crisis Group – Bollettino Mensile Osservatorio delle crisi
www.crisisgroup.org/en/publication-type/crisiswatch.aspx
- London Bullion Market Association – Guida alla filiera orafa responsabile
http://www.lbma.org.uk/pages/index.cfm?page_id=137
- OECD Due Diligence Guidance on the Responsible Supply Chains of Minerals from Conflict-Affected and High-Risk Areas, Second Edition (2012) (Guida OCSE alla due diligence per filiere responsabili di minerali da aree interessate da conflitti e aree ad alto rischio, Seconda Edizione (2012))
www.oecd.org/fr/daf/inv/mne/mining.htm
- Schulte Roth & Zabel – Centro Risorse Minerali da aree in conflitto
www.srz.com/conflict_minerals_resource_center/
- Università di Uppsala – Programma Uppsala Dati sui conflitti
www.pcr.uu.se/research/UCDP/
- Principi Guida delle Nazioni Unite su Impresa e Diritti Umani
www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_EN.pdf
- Operazioni delle Nazioni Unite per il mantenimento della pace
www.un.org/en/peacekeeping/operations/current.shtml
- Risoluzioni del Consiglio di Sicurezza dell'ONU
www.un.org/en/sc/documents/resolutions/index.shtml
- Dipartimento di Stato degli Stati Uniti – Rendiconti sui diritti umani
www.state.gov/j/drl/rls/hrrpt/
- U.S. Securities and Exchange Commission (SEC) Regole per la divulgazione dell'uso di minerali da aree in conflitto - Dodd-Frank Wall Street Reform and Consumer Protection Act (2012) (legge Dodd Frank sulla riforma di Wall Street e la protezione dei consumatori)
www.sec.gov/news/press/2012/2012-163.htm
- World Gold Council - Conflict-Free Gold Standard (norma sull'oro da aree non in conflitto)
http://www.gold.org/about_gold/sustainability/conflict_free_standard/

GUIDA ALLE NORME

(COP 7) Approvvigionamento da attività estrattiva artigianale o su piccola scala

A. Definizioni e applicabilità

L'**Attività Estrattiva Artigianale e su piccola scala** (AEA) comprende attività formali o informali con forme prevalentemente semplificate di prospezione, estrazione, trasformazione e trasporto. L'attività estrattiva artigianale e su piccola scala è normalmente a basso impiego di capitali e utilizza tecnologia a intenso impiego di manodopera. Può comprendere uomini e donne che lavorano singolarmente come anche in gruppi familiari, in partenariato o come membri di cooperative o in altre forme associative e imprese legali che riuniscono centinaia o migliaia di minatori.

Fonte:

- *OECD Due Diligence Guidance for Responsible Supply Chains of Minerals from Conflict-Affected and High-Risk Areas – Supplement on Gold, Second Edition (Guida OCSE alla due diligence per filiere responsabili di minerali da aree interessate da conflitti e aree ad alto rischio, seconda edizione)* (2012) www.oecd.org/fr/daf/inv/mne/mining.htm

Il capitolo **Approvvigionamento da Attività Estrattive Artigianali o su piccola scala** del COP si applica a quei Soci Membri che si approvvigionano di oro, diamanti o platinoidi direttamente da produttori AEA. Significa che i Soci Membri RJC devono esplicitamente stabilire se questa disposizione si applica o meno a loro per il processo di verifica. L'approvvigionamento indiretto da produttori AEA è trattato più ampiamente alla voce **Diritti Umani**, nell'ambito dell'attuazione dei Principi Guida delle Nazioni Unite su Impresa e Diritti Umani.

Il capitolo del COP su **Approvvigionamento da Attività Estrattive Artigianali o su piccola scala** va letto e applicato unitamente ai capitoli del COP su **Partner di impresa, Diritti Umani, Aree interessate da conflitti, Sicurezza, Lavoro minorile, Lavoro forzato, Impegno verso la comunità, Valutazione d'impatto, Attività estrattiva artigianale e su piccola scala** e **Mercurio**, secondo i casi.

B. Premessa e contesto

Premesse e informazioni sul contesto dell'AEA sono contenute nella guida alla **Attività estrattiva artigianale e su piccola scala**.

Come indicato nella guida a **Partner di impresa**, le aziende che operano in un'economia globale sono sempre più chiamate ad assumersi maggiori responsabilità in tema di etica di impresa, diritti umani e adempimenti di tipo sociale e inerenti alla protezione dell'ambiente nelle loro filiere. L'approvvigionamento di oro, diamanti o platinoidi da produttori AEA incrementa il potenziale di contribuzione a prassi nocive da parte di AEA, compreso il ricorso a lavoro forzato e minorile, i rischi per la salute e la sicurezza di lavoratori e comunità e gravi effetti ambientali. Tuttavia l'AEA è sempre più riconosciuta come un settore con reali opportunità di sviluppo per famiglie e comunità bisognose in tutto il mondo. L'AEA è un tema centrale in numerosi programmi di sviluppo internazionale e un'ampia gamma di attori presenti sul mercato può avere un ruolo nella trasformazione positiva di questo settore.

Mentre tutte le aziende hanno la responsabilità del rispetto dei diritti umani e dell'applicazione della due diligence, la presente disposizione riguarda in particolare i Soci Membri che si approvvigionano direttamente da produttori AEA. I Soci Membri con rapporti diretti di approvvigionamento sono nella posizione migliore per valutare i rischi e, come clienti, per collaborare direttamente con i loro fornitori a provvedere o collaborare a porre rimedio a effetti identificati, laddove possibile. La presente disposizione COP e la guida che l'accompagna puntano quindi a fornire maggiori informazioni sul settore AEA per i Soci Membri che

effettuano la due diligence secondo il COP6 sui **Diritti Umani**, poiché l'AEA è una parte importante del settore estrattivo nella filiera della gioielleria.

Il maggior sforzo possibile

Fare il maggior sforzo possibile significa agire onestamente, razionalmente e in pratica facendo uno sforzo per adempiere agli obblighi relativi, in questo caso per ridurre o evitare il rischio che produttori AEA siano coinvolti in abusi dei diritti umani, lavoro in condizioni pericolose, e causa di gravi effetti ambientali.

Capacità di influenza

L'influenza del Socio Membro sui produttori AEA varia secondo il contesto economico e sociale dell'impresa e la natura dei rapporti commerciali tra essa/esse e l'AEA (se esistenti). Nel valutare il maggior sforzo possibile i revisori terranno conto della capacità di influenza del Socio Membro.

C. Regolamentazioni principali

A livello internazionale

L'obbligo di valutare e ridurre o evitare i rischi causati dalle prassi dei fornitori AEA è coerente con e supporta numerosi strumenti internazionali sui diritti umani, compresi i Principi Guida delle Nazioni Unite su Impresa e Diritti Umani, la Dichiarazione Universale sui Diritti Umani, e le Convenzioni OIL sui diritti dei lavoratori. Per ulteriori informazioni consultare la guida sui **Diritti Umani**.

Le norme a favore di prassi responsabili in AEA nel settore orafa e dei diamanti sono il fulcro dell'attività di organizzazioni quali Alliance for Responsible Mining (ARM), Diamond Development Initiative International (DDII) e Fairtrade International (FLO). Vedere la guida all'**Attività estrattiva artigianale e su piccola scala**.

D. Approccio all'attuazione consigliato

L'Approccio all'Attuazione Consigliato fornisce una guida di carattere generale al rispetto dei requisiti obbligatori del Codice di Procedura. La guida non ha carattere normativo e va considerata alla stregua di un punto di partenza a scopo informativo e di supporto.

- **COP 7: Approvvigionamento da AEA:** *I Soci Membri che si approvvigionano di Diamanti, Oro e/o Platinoidi direttamente presso imprese di AEA non controllate dal Socio Membro devono:*
 - a. *Valutare regolarmente il Rischio di Lavoro Forzato, le Forme Peggiori di Lavoro Minorile, condizioni di lavoro pericolose, utilizzo incontrollato di mercurio, e altri significativi impatti ambientali e*
 - b. *Fare il possibile per influenzare positivamente le prassi, ridurre o evitare i Rischi e provvedere o collaborare a porre rimedio agli effetti negativi sui diritti umani e l'ambiente.*

Punti da considerare:

- Se i fornitori AEA sono ubicati entro l'area in cui opera il Socio Membro con unità estrattive, il Socio Membro deve individuare i rischi e fare il possibile per ridurli o evitarli, come parte integrante del suo programma di impegno verso la comunità e di valutazioni del rischio e con programmi di attenuazione dei rischi (vedere **Attività estrattive artigianali e su piccola scala, Impegno verso la comunità, Aree interessate da conflitti, Valutazione d'impatto, Mercurio, Gestione ambientale e Lavoro minorile**).
- Se i fornitori AEA sono ubicati in una zona diversa da quella del Socio Membro, il Socio Membro deve effettuare una due diligence adeguata alle circostanze in modo da identificare potenziali rischi. Le fasi di due diligence possono essere svolte internamente e/o rivolgendosi a professionisti con esperienza a livello locale e devono comprendere visite in loco.
- Se un Socio Membro si approvvigiona direttamente da produttori AEA deve confermare che i produttori AEA operano a norma di legge, o devono fare il possibile per sostenere la legalizzazione dei produttori AEA. La legalizzazione può avvenire in molti modi, tra cui:

- Gli stessi produttori AEA rispettano i requisiti di legge locali e si iscrivono autonomamente, se la legge locale è adeguata a produttori AEA¹;
- Se la legge locale lo permette il Socio Membro può stipulare un accordo con produttori AEA che operano nell'area di cui all'autorizzazione concessa al Socio Membro, che consente ai produttori AEA di lavorare su terreno del Socio Membro. Per mettere a punto un tale accordo si può seguire la procedura consigliata nell'elenco puntato che segue.
- É necessario mettere a punto una politica programmatica in collaborazione con i produttori AEA. Il procedimento potrebbe comprendere le seguenti fasi: il Socio Membro stende una bozza di politica programmatica, i produttori AEA hanno l'opportunità di rispondere e condividere commenti/preoccupazioni riguardo alla politica programmatica, infine il Socio Membro completa la stesura della politica programmatica tenendo conto delle reazioni espresse dai produttori AEA. Questa politica programmatica può servire per specificare le condizioni e le prassi che sia il Socio Membro sia i fornitori AEA dovranno seguire, con una tolleranza riguardo a interventi correttivi eventualmente da attuare nel tempo per rispettare i requisiti. La politica programmatica può servire a chiarire tutte le condizioni o le attività che indurrebbero il Socio Membro a rinunciare al rapporto.
- L'approccio al monitoraggio e agli interventi a rimedio dei rischi individuati potrebbe comprendere:
 - Monitoraggio di condizioni e prassi in loco, potenzialmente mediante visite in loco da parte del Socio Membro o di suoi rappresentanti.
 - Formazione e altre forme di assistenza e consulenza tecnica per migliorare le condizioni di lavoro e ridurre le ripercussioni, in particolare rispetto all'uso di mercurio, alla gestione ambientale, alla salute e alla sicurezza.
 - Misure per lo sviluppo di capacità, come supporto a progetti sanitari e progetti di istruzione della comunità e istruzione della comunità sui temi del lavoro forzato e del lavoro minorile.
 - Incentivi finanziari, secondo i casi, per incoraggiare e facilitare il miglioramento delle condizioni e delle prassi adottate in loco.
- L'uso di mercurio nella produzione di oro in AEA è un grave problema internazionale. Si dovrebbero mettere in atto notevoli sforzi per sostenere il graduale abbandono delle peggiori prassi in linea con la Convenzione di Minamata: amalgamazione di minerale integrale, combustione a cielo aperto di amalgama o amalgama trattato in aree residenziali; liscivazione di cianuro, dilavazione di cianuro in sedimenti, in minerale o in residui cui è stato aggiunto mercurio, senza prima eliminare il mercurio. Per ulteriori informazioni consultare la guida alla voce **Mercurio**.

Da verificare:

- ✓ Siete in grado di mostrare al revisore come avete valutato i rischi associati a fornitori diretti AEA di oro, diamanti o platinoidi?
- ✓ Siete in grado di mostrare al revisore le posizioni da voi assunte per ridurre o evitare i rischi?

E. Ulteriori informazioni

I seguenti siti Internet contengono ulteriori informazioni sull'attività estrattiva artigianale e su piccola scala:

- Alliance for Responsible Mining (ARM) (Alleanza per un'attività estrattiva responsabile) www.communitymining.org
- Alliance for Responsible Mining (ARM) – Legalization Guide for Artisanal and Small-Scale Mining (ASM) – Draft for Discussion (2011) (Alleanza per un'attività estrattiva responsabile (AER) – Guida alla legalizzazione per attività estrattive artigianali o su piccola scala (AEA) – Bozza di discussione www.communitymining.org/attachments/059_ARM_Series5_Legalisation_guide_ASM.pdf

¹ In alcuni paesi i requisiti di iscrizione e svolgimento di attività come persona giuridica sono stati messi a punto per il settore estrattivo su larga scala e possono non risultare realistici per produttori AEA.

- Alliance for Responsible Mining (ARM) – Rock-Solid Changes for Responsible Mining (2011) (Cambamenti strutturali per attività estrattive responsabili)
www.communitymining.org/attachments/059_RSC_FINAL_web_low.pdf
- AngloGold Ashanti – Approach to artisanal and small scale mining (2006) (Approccio all'attività estrattiva su piccola scala)
www.anglogoldashanti.com/subwebs/InformationForInvestors/ReportToSociety06/artisanal-mining.htm
- Artisanal and Small-Scale Mining in Protected Areas and Critical Ecosystems Programme (ASM-PACE) (Programma Attività estrattiva artigianale e su piccola scala in aree protette ed ecosistemi critici)
www.asm-pace.org
- Artisanal Gold Council (AGC) (Council oro da attività artigianale)
www.artisanalgold.org/home
- CommDev – Artisanal and Small-Scale Mining (ASM) (2012) (Attività estrattiva artigianale e su piccola scala)
commdev.org/section/topics/artisanal_mining
- CommDev/CASM/ICMM - Working Together: How large-scale mining can engage with artisanal and small-scale miners (2008) (Lavorare insieme: Come l'attività estrattiva su larga scala può impegnarsi con minatori che operano su scala artigianale o su piccola scala)
commdev.org/content/document/detail/2018/
- Communities and Small-Scale Mining (CASM) – hosted by World Bank Group (Attività estrattiva di comunità e su piccola scala - organismo ospitato da World Bank Group)
www.artisanalmining.org/index.cfm
- Diamond Development Initiative (DDI) – Artisanal Alluvial Diamond Mining (2009) (Iniziativa Sviluppo Diamanti DDI – Attività estrattiva di diamanti a livello artigianale in depositi alluvionali)
www.ddiglobal.org/pages/ddi_artisanaldiamond.php
- Diamond Development Initiative (DDI) – Mechanization of Artisanal Alluvial Diamond Mining: Barriers and Success Factors (2010) Iniziativa Sviluppo Diamanti – Meccanizzazione dell'attività estrattiva di diamanti a livello artigianale in terreni alluvionali : impedimenti e fattori di successo)
www.ddiglobal.org/login/Upload/Mechanisation-Alluvial-Artisanal-Diamond-Mining.pdf
- Estelle Levin Ltd. – Pubblicazioni
www.estellelevin.com/publications
- Human Rights Watch - A Poisonous Mix. Child Labor, Mercury, and Artisanal Gold Mining in Mali (2011) (Osservatorio dei diritti umani – Una miscela velenosa. Lavoro minorile, mercurio e attività artigianale in miniere aurifere nel Mali)
www.hrw.org/sites/default/files/reports/mali1211_forinsertWebUpload_0.pdf
- International Labour Organisation (ILO) – Facts on Small Scale Mining (Organizzazione Internazionale del Lavoro – Dati di fatto sull'attività estrattiva su piccola scala)
www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_067582.pdf
- International Institute for Environment and Development (IIED) - Responding to the challenge of artisanal and small-scale mining: How can knowledge networks help? (2013) (Istituto Internazionale Ambiente e Sviluppo – Risposta alle sfide dell'attività estrattiva artigianale e su piccola scala: Quale aiuto può venire dalle reti di conoscenze?)
pubs.iied.org/16532IIED.html?c=energy/mining
- Global Mercury Project – Global Impacts of Mercury Supply and Demand in Small-Scale Mining (2007) (Progetto Globale Mercurio – Ripercussioni a livello globale della domanda e dell'offerta di mercurio nell'attività estrattiva su piccola scala)
www.globalmercuryproject.org/documents/non_country%20specific/2006%20GMP%20Report%20to%20UNEP%20GC24.pdf
- OECD Due Diligence Guidance on the Responsible Supply Chains of Minerals from Conflict-Affected and High-Risk Areas, Second Edition (2012) (Guida OCSE alla due diligence per filiere responsabili di minerali da aree interessate da conflitti e aree ad alto rischio, Seconda edizione)
www.oecd.org/fr/daf/inv/mne/mining.htm
- United Nations Environment Programme (UNEP) Global Mercury Partnership – A Practical Guide: Reducing Mercury Use in Artisanal and Small-Scale Gold Mining (2012) (Programma delle Nazioni

Unite per l'ambiente (UNEP) Partenariato globale sul mercurio – Guida pratica: Ridurre l'uso del mercurio nell'attività estrattiva artigianale e su piccola scala)

www.unep.org/hazardoussubstances/Portals/9/Mercury/Documents/ASGM/Techdoc/UNEP%20Tech%20Doc%20APRIL%202012_120608b_web.pdf

- United Nations Environment Programme (UNEP) Global Mercury Partnership - Analysis of formalization approaches in the artisanal and small-scale gold mining sector based on experiences in Ecuador, Mongolia, Peru, Tanzania and Uganda (2012) (Programma delle Nazioni Unite per l'ambiente (UNEP) Partenariato globale sul mercurio – Analisi dei percorsi di formalizzazione nell'attività estrattiva artigianale e su piccola scala in base alle esperienze in Ecuador, Mongolia, Peru, Tanzania e Uganda)
www.unep.org/hazardoussubstances/Portals/9/Mercury/Documents/ASGM/Formalization_ARM/Formalization%20Document%20Final%20June%202012.pdf
- The World Bank - Gender Dimensions of Artisanal and Small-Scale Mining: A Rapid Assessment Toolkit (2012) –Banca Modiale – Dimensioni di genere dell'attività estrattiva artigianale e su piccola scala: kit di strumenti per una valutazione rapida)
commdev.org/userfiles/Gender_and_ASM_Toolkit.pdf

GUIDA ALLE NORME

(COP 8) Sviluppo della comunità

A. Definizioni e applicabilità

Comunità è il termine che generalmente indica gli abitanti di zone prossime o limitrofe danneggiate in qualche modo dalle attività di un'impresa; gli effetti possono essere economici e sociali ma anche di tipo ambientale.

Esiste una varietà di valori e di interessi nell'ambito di un gruppo di persone che si identificano come comunità. Le comunità non sono omogenee né statiche.

Lo **sviluppo della comunità** è il processo mediante il quale le persone rafforzano e rendono più efficienti le proprie comunità, migliorano la qualità di vita, la partecipazione ai processi decisionali ottenendo un controllo maggiore e a più lungo termine sulla propria vita. Questo processo si attua con piuttosto che per le comunità, rispecchiando in tal modo le esigenze e le priorità dei suoi componenti.

Fonte:

- *Leading Practice Sustainable Development Program for the Mining Industry (Australia) - Community Engagement and Development (2006) (Programma di prassi guida allo sviluppo sostenibile per l'industria estrattiva (Australia) - Impegno e sviluppo della comunità)*
www.minerals.org.au/file_upload/files/resources/enduring_value/CED.pdf
- *International Council on Mining and Metals (ICMM) - Community Development Toolkit (2012) (International Council sull'attività estrattiva e metalli (ICMM) – Kit di strumenti per lo sviluppo della comunità, www.icmm.com/news-and-events/news/articles/icmm-presents-updated-community-development-toolkit*

Il capitolo del COP dedicato allo **Sviluppo della comunità** si applica alle Unità che operano nell'ambito di una comunità come sopra definita.

Le disposizioni relative allo **Sviluppo della comunità** devono essere attuate unitamente a quelle sui **Diritti umani** e, per i Soci Membri del settore estrattivo, unitamente alle disposizioni su **Impegno verso la comunità**, **Popolazioni indigene e Libero Assenso Preliminare in conoscenza di causa** e **Attività estrattiva artigianale e su piccola scala**.

B. Premessa e contesto

Sviluppo della comunità

Lo sviluppo della comunità comprende lo sviluppo economico, sociale e culturale ed è strettamente correlato ai principi dei diritti umani. I contributi volontari dell'impresa allo sviluppo della comunità possono variare sensibilmente secondo le circostanze e le situazioni, per esempio nei paesi industrializzati o in via di sviluppo, oppure in zone rurali o urbane. L'approccio dell'azienda sarà determinato dalle condizioni locali, compresa la natura e l'ordine di grandezza dell'impresa, le risorse e i partner disponibili, e soprattutto, le esigenze e le priorità della popolazione locale.

La consultazione della comunità, la cooperazione a livello regionale e la collaborazione con altri enti sono elementi essenziali della progettazione dello sviluppo sostenibile della comunità. Le aziende devono cercare di operare a sostegno delle priorità della comunità locale, degli obiettivi di sviluppo su scala nazionale e dei programmi in essere, per quanto possibile e adeguato. Spesso i programmi sono a lungo termine e possono riguardare temi come istruzione, salute, genere, ambiente, sviluppo economico e attività culturali. Laddove fattibile le imprese devono evitare di assumersi ruoli che sono di competenza di altri, in particolare dei governi, e adottare invece un approccio collaborativo o associativo verso lo sviluppo della comunità. Le aziende

possono svolgere determinati ruoli - ma non possono essere le sole a "fare" lo sviluppo della comunità. Alcune iniziative pratiche per lo sviluppo della comunità comprendono:

- Progettare programmi di formazione, impiego e fidelizzazione di lavoratori sotto-occupati;
- Proporre programmi di differenziazione dei fornitori;
- Sostenere imprese basate sulla comunità e di proprietà di una minoranza;
- Investire in strumenti finanziari e istituzioni per lo sviluppo della comunità;
- Collocare punti vendita, sedi centrali, produzione, magazzini o unità logistiche in mercati sottoutilizzati e mal serviti;
- Costruire collegamenti con centri di istruzione locali e regionali per promuovere l'eccellenza nelle opportunità di istruzione;
- Formare membri della comunità locale al monitoraggio ambientale e alla gestione delle risorse naturali.

In un contesto minerario l'esistenza di una miniera e di programmi di sviluppo della comunità ad essa associata può svolgere un ruolo importante, magari dominante nello sviluppo a livello locale, regionale o addirittura nazionale. Tutto questo richiede maggior rigore nella programmazione e nell'articolazione dei programmi. Può essere necessario prendere in esame quanto segue:

- Scenari di riferimento, monitoraggio e periodiche valutazioni degli effetti socio-economici, collaborando con partner di sviluppo ed elementi della comunità locale, secondo i casi;
- Sviluppo di specializzazioni e capacità per la partecipazione della comunità e la capacità di cogliere opportunità offerte dal programma mentre è in corso una determinata attività;
- Programmazione e sviluppo di capacità con il coinvolgimento di molteplici parti in causa per le condizioni di sussistenza post attività estrattiva.

L'applicazione pratica dello sviluppo della comunità può essere una vera e propria sfida. Gli aspetti da considerare comprendono la creazione di opportunità in modo che le donne possano partecipare in modo più significativo ai processi decisionali e alle opportunità di sviluppo; condividere il controllo con le comunità; raggiungere i soggetti emarginati e vulnerabili all'interno della comunità; mantenere un equilibrio tra le conoscenze di esperti e le conoscenze della comunità; e contribuire a strategie di sviluppo locale sostenibile a più lunga gittata. In alcune culture le imprese possono svolgere un ruolo fattivo nelle attività di sviluppo della comunità pur essendo restie a pubblicizzarlo, considerandolo in contrasto con lo spirito del dono.

Nonostante tutte le difficoltà, le iniziative per uno sviluppo riuscito della comunità possono contribuire a sostenere il reclutamento e la fidelizzazione della forza lavoro, a migliorare l'immagine della marca e la fedeltà dei dipendenti, oltre a contribuire a comunità più sane.

C. Iniziative e schemi principali

Nella maggior parte dei casi lo sviluppo della comunità è un'attività d'impresa a carattere volontario. Ciò nonostante sta diventando sempre più un elemento di accordi con comunità o governi, o un requisito normativo nell'ambito delle approvazioni di progetti industriali nuovi o di espansione. È indispensabile conoscere il diritto applicabile in tutte le giurisdizioni in cui si opera.

Un importante schema internazionale per lo sviluppo è il programma Obiettivi di sviluppo del millennio (MDG) nell'ambito del Programma delle Nazioni Unite per lo sviluppo (UNDP). Gli obiettivi di sviluppo del millennio - MDG - sono otto: sradicare la povertà estrema e la fame, rendere universale l'istruzione primaria, parità di genere, salute infantile, salute materna, combattere l'AIDS, sostenibilità ambientale e partnership globale. Insieme questi MDG formano un programma generale concordato da tutte le nazioni del mondo e da tutte le principali istituzioni che nel mondo si occupano di sviluppo, a calendario entro il 2015. Le Nazioni Unite collaborano anche con governi, società civile e altri partner per sfruttare lo slancio positivo generato dagli MDG e portare avanti un programma di sviluppo post 2015. Pur rappresentando l'impegno dei governi, gli MDG sono un importante schema per la programmazione dello sviluppo della comunità da parte di organizzazioni private e della società civile.

D. Approccio all'attuazione consigliato

L'Approccio all'Attuazione Consigliato fornisce una guida di carattere generale al rispetto dei requisiti obbligatori del Codice di Procedura. La guida non ha carattere normativo e va considerata alla stregua di un punto di partenza a scopo informativo e di supporto.

- **COP 8: Sviluppo della comunità:** I Soci Membri devono cercare di sostenere lo sviluppo delle comunità in cui operano appoggiando le iniziative della comunità.

Punti da considerare:

- Considerare lo sviluppo della comunità come un'opportunità per collaborare con gli altri. Un approccio strategico allo sviluppo della comunità può contribuire ad allineare gli obiettivi dell'azienda ai programmi attuali e futuri di sviluppo della comunità e della regione.
- Avvalersi dell'eventuale adeguata competenza tecnica di sviluppo della comunità, in modo che il contesto locale, regionale e/o nazionale sia compreso e considerato.
- Fare un esercizio di mappatura delle parti in causa per individuare quegli strati della comunità interessati e influenzati dalle attività dell'impresa, dando priorità a quelli vulnerabili o emarginati.
- Individuare i programmi esistenti di sviluppo della comunità e considerare partenariati o altre forme di sostegno.
- Tracciare a grandi linee gli obiettivi delle vostre iniziative per la comunità, i principi fondamentali da seguire, le attese del personale e di altre parti in causa.
- Mettere le comunità in grado di partecipare alle decisioni sull'assegnazione dei benefici del progetto migliorerà la sostenibilità dei programmi di sviluppo della comunità. Inserire vari membri della comunità, assicurandosi che ne facciano parte le donne e/o gruppi di soggetti vulnerabili e/o marginalizzati.
- Collaborare in modo formale o informale può ridurre doppiioni, costi e dipendenza dall'attività estrattiva. Organizzazioni private, pubbliche, ONG e della comunità possono contribuire allo sforzo di collaborazione con varie capacità specifiche e risorse.
- Monitorare le proprie iniziative di sviluppo della comunità e valutarle periodicamente rispetto a indicatori selezionati. Il monitoraggio e la valutazione periodica e regolare consentono di adeguare i programmi e migliorano le probabilità di successo.
- Inserire membri della comunità nei processi di monitoraggio partecipativo è un modo utile per favorire e migliorare la risposta e facilita la comunicazione dei progressi agli strati più ampi della comunità. Ulteriori comunione delle fasi di avanzamento e delle sfide che si affrontano, attraverso la rendicontazione interna ed esterna dei risultati, può stimolare un appoggio più ampio dei programmi.

Da verificare:

- ✓ Avete individuato le parti in causa prioritarie nella comunità colpita?
- ✓ Nella progettazione e nella presentazione delle vostre iniziative per la comunità sono coinvolti membri della comunità?
- ✓ Quali iniziative avete intrapreso a sostegno dello sviluppo delle comunità interessate?
- ✓ Come ne trarranno un influsso benefico e come sarà valutato?

E. Ulteriori informazioni

I seguenti siti Internet contengono ulteriori informazioni sullo sviluppo della comunità:

- Business for Social Responsibility – BSR Insight Articles About Community Engagement & Development (Articoli di approfondimento BSR su impegno e sviluppo della comunità)
www.bsr.org/en/topic/channel/bsr-insight/community-engagement-development
- Centre for Social Responsibility in Mining (CSRM) - Community Engagement and Development (Centro per la responsabilità sociale nell'attività estrattiva – Impegno e sviluppo della comunità)
<http://www.csr.mq.edu.au/Research/CommunityEngagementandDevelopment.aspx>

- International Council on Mining and Metals (ICMM) - Community Development Toolkit (2012) (International Council sullo sviluppo sostenibile dell'attività estrattiva e metalli (ICMM) – Kit di strumenti per lo sviluppo della comunità)
www.icmm.com/news-and-events/news/articles/icmm-presents-updated-community-development-toolkit
- ICMM Position Statement – Mining: Partnerships for Development (2010) (Dichiarazione di prese di posizione – Attività estrattiva: Partenariati per lo sviluppo)
www.icmm.com/our-work/sustainable-development-framework/position-statements
- International Finance Corporation (IFC) CommDev program (Società Finanziaria Internazionale - programma CommDev)
commdev.org/extractives/
- Leading Practice Sustainable Development Program for the Mining Industry (Australia) - Community Engagement and Development (2006) (Programma di prassi guida allo sviluppo sostenibile per l'industria estrattiva (Australia) - Impegno e sviluppo della comunità)
www.minerals.org.au/file_upload/files/resources/enduring_value/CED.pdf
- Millennium Development Goals (Obiettivi di sviluppo del millennio)
www.un.org/millenniumgoals/
- World Bank - Community Driven Development (Banca mondiale – Sviluppo orientato dalla comunità)
web.worldbank.org/WBSITE/EXTERNAL/TOPICS/EXTSOCIALDEVELOPMENT/EXTCDD/0,,menuPK:430167~pagePK:149018~piPK:149093~theSitePK:430161,00.html

GUIDA ALLE NORME

(COP 9) Corruzione e pagamenti facilitatori

A. Definizioni e applicabilità

Il termine **corruzione** significa offrire, promettere o dare, come anche ricevere o accettare qualsiasi vantaggio non dovuto, sia direttamente sia indirettamente a o da:

- pubblico ufficiale o funzionario di governo (persona esposta dal punto di vista politico);
- candidato, partito o funzionario politico; o
- dipendenti, dirigenti o funzionari del settore privato (compreso chiunque diriga o lavori per un'impresa privata con qualsiasi mansione) o loro agenti o rappresentanti.

Pagamenti facilitatori sono versati per ricevere un trattamento di favore per qualcosa che chi riceve il pagamento deve comunque fare.

Fonte:

- *United Kingdom Bribery Act (Legge del Regno Unito sulla corruzione (2010))*
www.thebriberyact2010.co.uk/what-is-a-bribe.asp
- *Codice di procedura RJC (2013)*

Il capitolo del COP dedicato a **Corruzione e Pagamenti Facilitatori** si applica a tutti i Soci Membri.

B. Premessa e contesto

Fino a pochi decenni or sono in molti paesi le tangenti erano spese di rappresentanza detraibili dalle imposte. Nei primi anni '90 organizzazioni non governative avviarono campagne internazionali contro la corruzione. Fu accettato il fatto che la corruzione - un abuso del potere conferito per vantaggi privati - ostacola lo sviluppo economico, corrode il tessuto sociale, distorce il commercio nazionale e internazionale. La corruzione può anche intaccare le norme ambientali e relative al lavoro, l'accesso ai diritti umani e lo stato di diritto.

Il pagamento di tangenti è la forma di corruzione attiva più ampiamente condannata. Oggi quasi tutti i paesi hanno criminalizzato la corruzione che si verifica in territorio nazionale. In molti paesi è possibile perseguirla anche nel caso in cui il reato sia commesso in territorio internazionale. Il pagamento di tangenti può verificarsi sotto forma di denaro contante, doni in natura, ospitalità, spese, vantaggio o promesse. In alcuni casi il corruttore svolge un ruolo di potere e controlla la transazione. In altri casi la tangente può essere di fatto estorta a chi paga.

Storicamente i pagamenti facilitatori hanno incontrato reazioni più diversificate. Nei paesi a basso livello salariale o dove le regalie sono parte integrante dei rapporti i pagamenti facilitatori si sono rivelati più o meno accettabili in alcune culture. Tuttavia in pratica può risultare difficile distinguere in modo chiaro tra pagamento facilitatore e tangente. Per questo motivo spesso i pagamenti facilitatori sono considerati analoghi alle tangenti e proibiti nell'ambito di iniziative anti-corruzione.

Le imprese stanno sempre più prendendo posizione contro la corruzione. La fiducia degli investitori e la reputazione di alcuni settori sono state intaccate da scandali legati all'etica degli affari. Oggi si comprende che la corruzione aggiunge un onere finanziario all'attività. Il Global Compact delle Nazioni Unite stima che in alcune parti del mondo al costo dell'attività in se stessa si consideri l'aggiunta del 10% o anche più. Si diffondendo l'opinione secondo cui la corruzione e le tangenti danneggiano l'integrità di un'azienda, degradano l'ambiente degli affari e non producono alcun vantaggio competitivo.

C. Regolamentazioni principali

Legislazione internazionale

La Convenzione OCSE contro la corruzione dei pubblici ufficiali stranieri nelle transazioni internazionali (1997) è stato il primo strumento internazionale per combattere la corruzione nelle trattative d'affari oltre confine. Da allora è stata ratificata da tutti i 34 paesi OCSE e da sei paesi non appartenenti all'Organizzazione. I governi nazionali e le aziende si sono serviti della Convenzione per migliorare la legislazione ed elevare gli standard previsiti. Oggi pagare tangenti a un pubblico ufficiale straniero è un reato penale in tutti i paesi firmatari.

Transparency International, un'organizzazione non governativa, ha introdotto nel 2002 i Principi rivolti alle imprese per contrastare la corruzione. Detti principi hanno lo scopo di fornire alle imprese un modello per realizzare un programma completo anticorruzione. L'approccio spazia dalle politiche programmatiche e prassi interne alle modalità per trattare con partner di impresa e la filiera. I Principi sono destinati a imprese di tutte le dimensioni.

Le Nazioni Unite hanno adottato nel 2003 una propria Convenzione contro la corruzione per gli stati che la ratificano. Si è trattato del primo strumento internazionale anticorruzione giuridicamente vincolante, che ha aperto la strada al 10° Principio contro la corruzione andato ad aggiungersi nel 2004 all'iniziativa Global Compact delle Nazioni Unite.

Legislazione nazionale

Nella maggior parte delle giurisdizioni qualsiasi forma di corruzione attiva è illegale. In alcuni paesi tuttavia i pagamenti facilitatori sono una consuetudine per attività aziendali e di singoli individui, e possono addirittura essere legali. È essenziali essere ben informati su tutte le norme e la legislazione relativa in ogni giurisdizione in cui si opera.

UK Bribery Act (Legge sulla corruzione del Regno Unito)

Nel 2010 è stata emanata nel Regno Unito la Legge sulla corruzione allo scopo di aggiornare e perfezionare la legge del Regno Unito sulla corruzione per comprendere la corruzione attiva di stranieri in modo da soddisfare meglio i requisiti della Convenzione OCSE del 1997 contro la corruzione. Oggi fa parate della più severa legislazione internazionale sulla corruzione. L'UK Bribery Act (entrato in vigore il 1° luglio 2011) ha importanti implicazioni per le imprese registrate nel Regno Unito e per imprese che operano nel Regno Unito.

La Legge sulla corruzione prevede quattro reati principali :

- Due reati generici riguardanti offerta, promessa o elargizione di vantaggi, e richiesta, consenso a ricevere o accettazione di vantaggi;
- Reato specifico di corruzione di un pubblico ufficiale straniero; e
- Un nuovo reato di mancata prevenzione da parte di un'organizzazione commerciale del pagamento di tangenti per ottenere o mantenere un affare o un vantaggio nell'attività (qualora si commetta un reato, costituirà materia di difesa il fatto che l'organizzazione disponga di adeguate procedure in essere per prevenire la corruzione).

D. Approccio all'attuazione consigliato

L'Approccio all'Attuazione Consigliato fornisce una guida di carattere generale al rispetto dei requisiti obbligatori del Codice di Procedura. La guida non ha carattere normativo e va considerata alla stregua di un punto di partenza a scopo informativo e di supporto.

- **COP 9.1: Politica programmatica:** I Soci Membri devono adottare delle strategie volte a: a) Proibire la Corruzione in tutte le prassi e le transazioni effettuate dal Socio Membro e da agenti che operano per conto del Socio Membro; b) Proteggere i Dipendenti da sanzioni o conseguenze negative per aver individuato in buona fede aspetti connessi a sospetta Corruzione, per aver rifiutato di partecipare alla Corruzione, o di effettuare un Pagamento Facilitatore laddove i Pagamenti Facilitatori sono vietati, anche se un tale comportamento potrebbe causare perdite all'impresa; c) Stabilire i criteri e approvare

le procedure che i Dipendenti devono adottare riguardo all'offerta e/o all'accettazione di donazioni da parte di terzi.

Punti da considerare:

- La responsabilità operativa identificata per programmi anticorruzione deve essere assegnata a un alto dirigente.
 - Una o più politiche programmatiche in conformità ai requisiti del COP di RJC riguardo a **Corruzione e Pagamenti Facilitatori** deve essere formalmente stabilita ed esplicitamente avallata dai più alti livelli dirigenziali dell'impresa
 - La o le politiche programmatiche devono essere comunicate a tutti i dipendenti e a qualsiasi contraente o parte che agisca in veste di agente per conto del Socio Membro, e citate a riferimento nei relativi documenti contrattuali.
 - La o le politiche programmatiche devono cercare di creare consapevolezza dei problemi e dei rischi della corruzione e fornire le basi per introdurre e radicare nell'organizzazione una cultura anticorruzione.
 - La o le politiche programmatiche devono comprendere sanzioni per il mancato rispetto.
 - I Soci Membri devono considerare di prevedere un interlocutore o un ufficio apposito che fornisca consulenza e riceva le rimostranze o le preoccupazioni relative al rispetto della politica programmatica del Socio Membro. Per le grandi imprese con presenza di rischi notevoli, la politica programmatica deve tenere conto di fornire a dipendenti e agenti l'accesso a un meccanismo di segnalazione.
 - La o le politiche programmatiche devono occuparsi di donazioni politiche, contributi di beneficenza (e simili o equivalenti) e sponsorizzazioni.
 - Criteri e procedure di registrazione e approvazione dell'offerta e accettazione di doni a o di terzi, compresa ospitalità e intrattenimento, devono essere chiari e concreti e vanno comunicati a dipendenti e relativi agenti e appaltatori. Può essere necessario un giudizio per stabilire i criteri delle soglie di accettabilità, nell'ambito di scambi consuetudinari, rispetto al rischio della corruzione.
 - I Soci Membri devono garantire di essere consapevoli del Diritto Applicabile, compreso l'ambito di applicazione extraterritoriale della legislazione di alcuni paesi. In caso di dubbio è necessario rivolgersi a consulenti legali qualificati.
- **COP 9.2: Sistemi:** *I Soci Membri devono disporre di adeguati sistemi per gestire il Rischio di Corruzione all'interno della propria organizzazione. I sistemi comprenderanno: a) Identificazione e monitoraggio di quegli aspetti dell'attività del Socio Membro ad alto Rischio di partecipazione alla Corruzione; b) Formazione di dirigenti e dipendenti riguardo a strategie e procedure. Registrazione di donazioni a e da terzi in un apposito registro, in base alla politica adottata dal Socio Membro; c) Indagine su eventuali casi di sospetta Corruzione all'interno della propria organizzazione; d) Sanzioni in caso di Corruzione e tentata Corruzione.*

Punti da considerare:

- I Soci Membri devono effettuare la valutazione dei rischi per identificare quegli ambiti dell'attività esposti al rischio di corruzione. Considerare di rivolgersi a professionisti esperti in particolare per imprese complesse che operano in più sedi. Vedere il Kit di strumenti RJC per la valutazione dei rischi contenente uno schema generico di valutazione dei rischi utilizzabile soprattutto per piccole e medie imprese. In alternativa i Soci Membri possono applicare la propria procedura di valutazione dei rischi.
- I rischi possono variare secondo il tipo di attività e la collocazione geografica, ma spesso possono coinvolgere persone influenti (o che possono essere influenzate) rispetto alle transazioni o ai rapporti d'affari con terzi, compresi enti governativi (ed enti in cui il governo o pubblici ufficiali hanno interessi).
- La valutazione dei rischi deve identificare i relativi tipi di rischi, in base alla natura dell'attività, e distinguere tra i vari ambiti dell'attività secondo il loro livello di rischio, in modo che i programmi anticorruzione, i controlli, la formazione e il monitoraggio siano concentrati sulle aree di maggiore rischio.
- Si deve definire un programma anticorruzione documentato per mitigare i rischi identificati, per esempio fornendo formazione, mediante approvazione formale di procedure che evitino la concentrazione dell'autorità nelle mani di singoli individui, mediante la più attenta supervisione delle transazioni a più alto rischio, l'uso di criteri di selezione documentati sostenuti da due

- diligence per la selezione di nuovi agenti e relativi appaltatori, inserimento nei documenti contrattuali di adeguate disposizioni di conformità anticorruzione, e registrazione di qualsiasi caso di tentata corruzione e relativa indagine.
- È necessario predisporre la formazione per garantire che la politica programmatica e le procedure siano comprese da dipendenti, agenti e appaltatori, in particolare nel caso di nuovi soggetti o di cambiamenti importanti.
 - È necessario predisporre un registro di doni di terzi, utilizzato per registrare doni elargiti, ricevuti e accettati, identificati secondo i criteri di cui alla disposizione 9.1. I doni comprendono importanti contributi in beneficenza, sponsorizzazioni o pagamenti alla comunità, e considerevoli spese per ospitalità offerta in circostanze commerciali con rischi di corruzione. Il registro dei doni non deve necessariamente essere uno strumento a se stante e può essere integrato, per esempio, nel sistema di pagamento del Socio Membro.
 - La conformità al programma anticorruzione deve essere esaminata periodicamente da personale competente scevro da conflitto di interessi.
 - Gli accordi di monitoraggio devono essere adeguati alle circostanze dell'attività e possono comprendere analisi finanziaria, interviste, verifica delle approvazioni, e formazione che renda consapevoli dei casi di 'allarme rosso'.
- **COP 9.3: Pagamenti Facilitatori:** *Laddove siano consentiti Pagamenti Facilitatori ai sensi del Diritto Applicabile, i Membri devono: a) Intervenire per eliminare tutti i Pagamenti Facilitatori o ridurli nel tempo l'entità e la frequenza; b) Accertarsi che eventuali Pagamenti Facilitatori siano di natura e ambito limitato. c) Attuare controlli allo scopo di monitorare, sovrintendere a e rispondere pienamente di eventuali Pagamenti Facilitatori eseguiti da o per conto del Socio Membro.*
- Punti da considerare:**
- I Soci Membri devono conoscere il Diritto Applicabile riguardante pagamenti facilitatori. Qualora pagamenti facilitatori non siano consentiti dal Diritto Applicabile devono essere affrontati tenendo conto delle disposizioni di cui sopra in tema di corruzione attiva.
 - La o le politiche programmatiche devono comprendere una guida chiara e concreta su pagamenti facilitatori accettabili e inaccettabili, adeguati, secondo i casi, alla collocazione geografica. Laddove i pagamenti facilitatori non siano consentiti per legge o secondo il programma anticorruzione del Socio Membro, non devono necessariamente essere distinti nella/nelle politiche programmatiche del Socio Membro.
 - La o le politiche programmatiche devono prevedere requisiti di approvazione soggetti all'autorità di un dirigente responsabile.
 - Tutti i pagamenti facilitatori devono essere interamente giustificati e registrati, per esempio in apposito registro.
 - Tenere conto di comunicare alle parti esterne che ricevono pagamenti facilitatori la o le politiche programmatiche del Socio Membro volte a limitarne natura e ambito.
 - Implicazioni e conseguenze della riduzione di pagamenti facilitatori devono essere monitorate nell'intento di individuare pagamenti che potrebbero essere ridotti o eliminati.

Da verificare:

- ✓ Conoscete il Diritto Applicabile in tema di corruzione attiva e pagamenti facilitatori?
- ✓ Avete definito una politica programmatica anti corruzione e l'avete comunicata a dipendenti e agenti?
- ✓ Siete in grado di mostrare al revisore i vostri sistemi di supporto, quali valutazione dei rischi, formazione, registro donazioni e procedure investigative e sanzioni?
- ✓ Disponete di controlli adeguati dei pagamenti facilitatori, laddove consentiti e se effettuati hanno lo scopo di ridurli ed eliminarli col tempo?

E. Ulteriori informazioni

I seguenti siti Internet contengono ulteriori informazioni su argomenti relativi a corruzione attiva e passiva:

- Institute of Business Ethics – (Istituto di Etica degli affari) Principi per il settore estrattivo www.ibe.org.uk/userfiles/exten_anti-corruptionprinciples_2011.pdf

- OECD Convention on Combating Bribery of Foreign Public Officials in International Business Transactions (1997) (Convenzione OCSE contro la corruzione dei pubblici ufficiali stranieri nelle transazioni internazionali (1997))
www.oecd.org/document/21/0,3343,en_2649_34859_2017813_1_1_1_1,00.html
- Publish What You Pay
www.publishwhatyoupay.org
- PwC - UK Bribery Act: the British act against corruption is not something that Belgian business can just ignore (2011) (PwC – Legge del Regno Unito sulla Corruzione: la legge britannica contro la corruzione non è qualche cosa che il mondo degli affari belga può semplicemente ignorare)
www.pwc.be/en/press/2011-08-30-british-act-against-corruption.jhtml
- Transparency International
www.transparency.org.uk/our-work/bribery-act
- Transparency International – Adequate Procedures – Guidance to the UK Bribery Act 2010 (Procedure adeguate - Guida alla legge del Regno Unito sulla corruzione 2010)
www.transparency.org.uk/our-work/publications/10-publications/95-adequate-procedures-guidance-to-the-uk-bribery-act-2010
- United Kingdom Bribery Act (2010) (Legge del Regno Unito sulla Corruzione)
www.thebriberyact2010.co.uk/default.asp
- United Nations (UN) Global Compact – Principle 10 on Anti-Corruption (2004) (Nazioni Unite –Global Compact – Principio 10 sull’anticorruzione)
www.unglobalcompact.org/AboutTheGC/TheTenPrinciples/anti-corruption.html
- United Nations Office on Drugs and Crime (UNODC) – Action against Corruption and Economic Crime (Ufficio delle Nazioni Unite contro la droga e il crimine – Azione contro la corruzione e la criminalità economica)
www.unodc.org/unodc/en/corruption/index.html
- World Economic Forum – Partnering Against Corruption Initiative (Forum economico mondiale - Iniziativa di associazione contro la corruzione)
www.weforum.org/en/initiatives/paci/index.htm

GUIDA ALLE NORME

(COP 10) Riciclaggio di denaro sporco e Finanziamento del terrorismo

A. Definizioni e applicabilità

Il **beneficiario effettivo** è la persona fisica (o le persone fisiche) titolare o che controlla un cliente e/o la persona per conto della quale si effettua una transazione. Comprende anche coloro che esercitano il controllo effettivo su una persona giuridica o un accordo.

Il **riciclaggio di denaro sporco** è il processo mediante il quale proventi finanziari di reati sono mistificati per occultarne l'origine illecita.

Il **finanziamento del terrorismo** è qualsiasi tipo di sostegno finanziario a coloro che incoraggiano, pianificano o si impegnano in attività terroristiche. Il significato di terrorismo non è accettato universalmente date le considerevoli implicazioni politiche, religiose e nazionali che differiscono da paese a paese.

I **principi Know Your Customer (KYC) (conosci il tuo cliente)** sono principi stabiliti per combattere il riciclaggio di denaro sporco e il finanziamento del terrorismo. I principi KYC impongono alle imprese di accertare l'identità di tutte le organizzazioni con cui trattano, di avere un'idea precisa dei propri rapporti d'affari e disporre di una ragionevole capacità di identificazione e reazione a schemi di transazione al di fuori degli schemi consueti o che appaiono sospetti.

Fonte:

- *World Bank - Reference Guide to Anti-Money Laundering and Combating the Financing of Terrorism (Banca Mondiale – Guida di riferimento al contrasto del riciclaggio di denaro sporco e alla lotta contro il finanziamento del terrorismo)*
http://siteresources.worldbank.org/EXTAML/Resources/396511-1146581427871/Reference_Guide_AMLCFT_2ndSupplement.pdf
- *Financial Action Task Force – RBA Guidance for Dealers in Precious Metal and Stones (Gruppo di azione finanziaria responsabile in materia di riciclaggio di denaro – Guida RBA per commercianti in metalli e pietre preziose)*
www.fatf-gafi.org/documents/riskbasedapproach/fatfguidanceontherisk-basedapproachfordealersinpreciousmetalsandstones.html

Il capitolo del COP relativo a **Riciclaggio di denaro sporco e Finanziamento del terrorismo** si applica a tutta la linea di produzione.

B. Premessa e contesto

Il termine riciclaggio di denaro sporco si applica a molteplici pratiche messe in atto per occultare denaro ottenuto illegalmente o 'sporco'. I proventi di attività criminali – come traffico illegale di armi, traffico di droga, prostituzione, frode, insider trading, furti o evasione fiscale – passano attraverso una serie di trasferimenti e di operazioni commerciali fino a oscurare la fonte illecita dei fondi. A quel punto il denaro assume l'aspetto di fondi o attivo patrimoniale 'puliti'.

Solitamente il processo di riciclaggio di denaro sporco si svolge in tre fasi. Nella fase iniziale del riciclaggio di denaro sporco – o collocamento – il riciclatore introduce i proventi illegali nel sistema finanziario. Spesso ciò avviene suddividendo grossi importi di denaro contante in piccole somme, successivamente depositate sotto forma di contanti, assegni o rimesse direttamente su conti bancari in varie località.

Una volta che i fondi sono entrati nel sistema finanziario ha luogo la seconda fase - o fase di occultamento, una serie di conversioni o movimenti di fondi effettuati per distanziarli maggiormente dalle originarie fonti illecite. I fondi possono essere incanalati in acquisto e vendita di investimenti, o collegati in rete attraverso una serie di conti bancari esteri. Questo uso di conti sparsi e diffusi è prevalente in particolar modo in giurisdizioni che non collaborano nelle indagini sull'antiriciclaggio di denaro.

Nella terza fase – la fase di integrazione – i fondi rientrano nell'economia lecita. Proventi leciti e illeciti possono essere mescolati e combinati nei conti di società commerciali. Il riciclatore può scegliere beni o merci di alto valore da acquistare e magari da rivendere. Questi possono comprendere immobili, imprese a rischio o prodotti come metalli preziosi, diamanti, gioielli, auto od oggetti di antiquariato.

Il finanziamento del terrorismo utilizza modalità simili di transazione per occultare e dissimulare, ma con differenze nelle fasi uno e tre. Nella prima fase i fondi per il finanziamento del terrorismo possono arrivare da fonti lecite come anche da attività criminali. Tra le fonti lecite vi sono donazioni a fondazioni o enti di beneficenza a loro volta utilizzati per sostenere attività od organizzazioni terroristiche. Nella terza fase la distribuzione dei fondi è diretta verso organizzazioni illegali o le loro attività mentre il riciclaggio di denaro va nella direzione opposta – integrandosi nell'economia lecita.

Il riciclaggio di denaro sporco e il finanziamento del terrorismo possono verificarsi, come di fatto avviene, in qualsiasi paese del mondo. Trattando merci di alto valore, molti elementi della filiera della gioielleria possono diventare bersaglio di fasi del processo di riciclaggio di denaro. Pertanto è essenziale che il settore adotti sistemi molto severi per contenere al minimo il rischio di coinvolgimento nel riciclaggio di denaro o nel finanziamento del terrorismo.

C. Regolamentazioni principali

Norme internazionali

Per una risposta internazionale coordinata al riciclaggio di denaro nel corso del G-7 svoltosi a Parigi nel 1989 è stata creata la Financial Action Task Force on money laundering (FATF) (Gruppo di azione finanziaria responsabile in materia di riciclaggio di denaro sporco). Nel 2001 la missione della FATF è stata ampliata per comprendere la riduzione o l'eliminazione del finanziamento del terrorismo.

Nel 2012 le Raccomandazioni FATF hanno illustrato i provvedimenti che i governi nazionali dovrebbero adottare per attuare i programmi di prevenzione, individuazione ed eliminazione sia del riciclaggio di denaro sia del finanziamento del terrorismo, oltre che di altri tipi di criminalità finanziaria. La FATF ha inoltre redatto un documento guida all'approccio, basato sul rischio, alla lotta contro il riciclaggio di denaro e il finanziamento del terrorismo, specificamente studiato per chi commercia in metalli e pietre preziose.

Legislazione nazionale

La maggior parte dei paesi ha introdotto severe leggi e regolamenti antiriciclaggio. Data la natura criminale dell'attività, è indispensabile conoscere la relativa legislazione in ogni giurisdizione in cui si opera. Il fatto di commerciare in prodotti di alto valore come metalli e pietre preziose o gioielli spesso stimola requisiti normativi per l'attuazione di un monitoraggio interno delle transazioni e dei relativi controlli.

Qualora non esista una legislazione nazionale RJC richiede ai Soci Membri di monitorare e tenere la registrazione di tutte le operazioni in contanti di valore equivalente o maggiore di 15.000 Euro / dollari US, se la transazione avviene in un'unica operazione o in più operazioni che risultano collegate. Quando si occupano di transazioni internazionali che possono essere soggette a più di una giurisdizione regolatrice, i Soci Membri devono conoscere e rispettare il Diritto Applicabile riferito a tutte le giurisdizioni interessate.

D. Approccio all'attuazione consigliato

L'Approccio all'Attuazione Consigliato fornisce una guida di carattere generale al rispetto dei requisiti obbligatori del Codice di Procedura. La guida non ha carattere normativo e va considerata alla stregua di un punto di partenza a scopo informativo e di supporto.

- **COP 10.1: Principi Know Your Customer (Conosci il tuo cliente):** I Soci Membri devono applicare i principi KYC (Know Your Customer) per Partner di impresa fornitori o clienti di Diamanti, Oro e Platinoidi contenenti tali prodotti, e tra l'altro:
 - a) Stabilire l'identità e, in base a Valutazione del rischio o Diritto Applicabile, il titolare effettivo e i proprietari/azionisti del fornitore o del cliente;
 - b) Garantire una conoscenza aggiornata della natura dell'attività;
 - c) Monitorare le transazioni per individuare attività insolite o sospette e riferire all'autorità competente sospetti di riciclaggio di denaro sporco o finanziamento del terrorismo.

Punti da considerare:

- I consumatori finali non sono Partner di Impresa.
- I Soci Membri devono accertarsi di conoscere il Diritto Applicabile per tutte le relative giurisdizioni.
- Si deve eseguire una valutazione dei rischi in modo che l'impresa possa identificare la vulnerabilità al coinvolgimento nel riciclaggio di denaro o nel finanziamento del terrorismo. Si devono stabilire indicatori di rischio elevato o 'allarme rosso' per la selezione preliminare di nuovi clienti o fornitori prima delle prime transazioni, e per il monitoraggio continuo delle transazioni.
 - Possibili fornitori o clienti ad alto rischio sarebbero, tra gli altri, coloro che presentano una delle seguenti caratteristiche (per ulteriori informazioni vedere la Guida FATF sull'Approccio in base al rischio):
 - Mancata conoscenza del settore
 - Richieste di condizioni e termini finanziari insoliti
 - Assenza di una sede dell'attività o sede inusuale
 - Proposta di transazione che non ha alcun senso
 - Utilizzo di banche non abituali o distanti
 - Utilizzo di istituzioni finanziarie non bancarie senza un evidente legittimo scopo di impresa
 - Frequenti e ingiustificati cambi di conto corrente
 - Frequenti e ingiustificati cambi del personale contabile
 - Utilizzo di aziende il ricorso alle quali sembra non avere alcuna legittima ragione fiscale, legale o commerciale
 - Struttura organizzativa insolitamente complessa
 - Uffici situati in giurisdizioni a più alto rischio
 - Coinvolgimento di terzi nelle transazioni
 - Rifiuto di identificare i titolari o gli interessi di controllo, laddove ciò sarebbe previsto dal punto di vista commerciale
 - Ricerca dell'anonimato nello svolgimento di attività ordinarie tramite contabili, legali, o altri intermediari
 - Uso di contanti in modo atipico
 - Coinvolgimento di persone esposte dal punto di vista politico.
- Devono essere presenti e operative procedure KYC atte a determinare l'identità e anche i titolari e gli azionisti dei clienti e/o fornitori (talvolta chiamati anche controparti) se richiesto dal Diritto Applicabile e/o dove garantito in base alla valutazione dei rischi.
 - Provvedere alla formazione dei dipendenti rispetto a procedure Know Your Customer e relative procedure di conformità, compresi i rispettivi indicatori di rischio.
 - Reperire e mantenere aggiornate le registrazioni che documentano l'identificazione e la consapevolezza a livello di impresa riguardo a tutti i relativi clienti e fornitori.
 - Il livello di monitoraggio dovrebbe essere adeguato al livello di rischio. Per tutti i clienti o i fornitori ritenuti a più alto rischio, in base alla valutazione dei rischi, si deve adottare un monitoraggio più intenso, controlli più serrati e maggiori poteri di collaudo.
 - Stabilire procedure atte a individuare e riferire adeguatamente attività sospette alle autorità competenti. Se vengono identificati rischi di riciclaggio di denaro o di finanziamento del terrorismo, non compete ai Soci Membri stabilire il tipo di attività criminale sottostante o l'intento terroristico. L'obbligo è invece quello di identificare e riferire l'attività sospetta alle autorità competenti. La segnalazione può essere stimolata a seguito della valutazione dei rischi o secondo regole di segnalazione previste dalla legislazione.

- Per le grandi imprese o per quelle esposte ad alto rischio si deve predisporre un formale programma antiriciclaggio di denaro/di contrasto al finanziamento del terrorismo (AML/CFT), soggetto all'autorità di un dirigente designato. Eventualmente il programma può essere attuato abbinandolo ad altri programmi di conformità e di sicurezza dell'impresa. Tener conto di affidare a un revisore qualificato indipendente l'incarico di esaminare e verificare periodicamente il programma e le procedure AMC/CFT.
- **COP 10.2: Transazioni in contanti:** *I Soci Membri devono tenere la registrazione di tutte le transazioni in contanti o similari che superano il limite di importo previsto dal Diritto Applicabile e, se necessario, riferirle all'autorità competente. In assenza di Diritto Applicabile i Soci Membri devono monitorare e tenere la registrazione di tutte le transazioni in contanti di importo uguale o superiore a 15.000 Euro / dollari US, qualora la transazione avvenga in un'unica operazione o in più operazioni che risultano collegate.*

Punti da considerare:

- Le circostanze che danno luogo al requisito di segnalazione all'autorità competente di transazione o di attività sospetta di un commerciante sono in genere basate su norme e stabilite nella legislazione nazionale. Possono comprendere sia partner di impresa (B2B) sia consumatori finali (B2C).
- I Soci Membri devono conoscere i limiti previsti in tutte le giurisdizioni in cui operano. In assenza di Diritto Applicabile il limite di registrazione della transazione è un importo equivalente o maggiore di 15.000 Euro / dollari US.
- Devono essere in atto procedure in grado di attivare in automatico il requisito di segnalazione al superamento del limite.
- Le transazioni che sono o risultano collegate vanno considerate come un'unica transazione.

Da verificare:

- ✓ Avete documentato l'identità di tutti i partner di impresa fornitori o clienti di diamanti, oro e platinoidi o prodotti di gioielleria che ne contengono?
- ✓ Avete effettuato la valutazione dei rischi di questi partner di impresa per individuare la vulnerabilità al coinvolgimento nel riciclaggio di denaro o nel finanziamento del terrorismo?
- ✓ Per fornitori e clienti ad alto rischio, o se previsto dai regolamenti, avete definito i titolari o gli azionisti di queste imprese?
- ✓ Siete in grado di mostrare al revisore come monitorate le transazioni in caso di attività non abituale o sospetta, rispetto alla generale conoscenza della natura delle loro imprese?
- ✓ Disponete di procedure per segnalare transazioni sospette alle relative autorità designate?

D&R: Riciclaggio di denaro e Finanziamento del terrorismo**1. Che cosa succede se chiediamo informazioni sull'identità di clienti o fornitori ma non le riceviamo da tutti, nonostante ripetute richieste? Il nostro grado di conformità si basa sul funzionamento del nostro sistema e delle nostre procedure o sull'ottenimento del 100% dei dati?**

Il COP richiede ai Soci Membri di individuare l'identità di tutti i clienti e i fornitori e, se determinato da valutazione dei rischi o dal Diritto Applicabile, del titolare e degli azionisti del fornitore o del cliente. Ciò non significa necessariamente ogni volta il '100% dei dati' poiché la raccolta e la gestione dei relativi dati è un processo in continua evoluzione. I revisori devono tenere conto dell'entità e della natura delle informazioni mancanti, delle ragioni della loro mancanza e se ciò è indice di debolezza dei sistemi di gestione del Socio Membro.

Per esempio, secondo i casi, potrebbero esserci motivi ragionevoli e pratici della mancanza di determinate informazioni identitarie, come informazioni riguardo a un'impresa non più attuale perché il rapporto di affari non è attivo, o per sopstamento o cambio del numero telefonico, o per banali errori materiali. Se però mancano informazioni identitarie fondamentali per cui non è possibile interpellare o localizzare una controparte attiva, oppure se vi sono frequenti lacune nelle informazioni, è probabile che il Socio Membro sia in una condizione di non conformità.

La raccolta di informazioni sui titolari può non essere così diretta come quella delle informazioni identitarie principali. Per esempio, a seguito della valutazione dei rischi un Socio Membro può richiedere informazioni sui titolari, ma ciò può non essere richiesto dalla legge e la controparte può non collaborare, oppure può essere necessario 'rintracciarle' nel caso di un nuovo cliente o di uno che ha cambiato di recente l'assetto proprietario. Se però le informazioni sono un requisito di legge e mancano, soprattutto se per numerosi nominativi, o se il Socio Membro non è in grado di dimostrare che sta dandosi da fare per raccogliere le necessarie informazioni, allora può darsi che il Socio Membro sia in una condizione di non conformità.

2. Come le piccole imprese posson ottenere informazioni da aziende molto grandi?

Talvolta fonti disponibili al pubblico possono dare accesso alle informazioni del caso. Per esempio, i Soci Membri non hanno necessità di ricostruire o verificare informazioni della controparte se detta controparte è già registrata nell'ambito di un programma di controllo e/o in una associazione di categoria che richiede informazioni analoghe. Sono compresi, per esempio, soci membri di borse che fanno parte della Federazione Mondiale delle Borse Diamanti, società elencate nel sito Internet delle Officially Registered Belgian Diamond Companies, o fanno parte della LBMA [Fonte: FATF - Guida RBA per commercianti in metalli e pietre preziose.] In base ad alcune leggi nazionali può anche esserci l'esonero dall'identificazione di titolari di società quotate/elencate e di istituzioni finanziarie.

Esistono anche iniziative di settore a supporto dell'approccio Know Your Customer. Per esempio, nel settore dei diamanti in Belgio la AWDC e la Federal Public Service Economy hanno collaborato alla realizzazione di uno strumento di navigazione in Internet per KYC:

<http://www.registereddiamondcompanies.be/>

3. Esiste un elenco di limiti di segnalazione finanziaria per paese?

Le Raccomandazioni FATF sono la determinante prioritaria della legislazione sulla segnalazione finanziaria nei singoli paesi. Attualmente sono più di 180 le giurisdizioni che si sono impegnate al rispetto delle Raccomandazioni FATF attraverso l'adesione a FATF o a organi regionali sullo stile di FATF. Il limite stabilito per transazioni occasionali secondo la Raccomandazione 10 è di 15.000USD/EUR. Alcuni paesi adottano lo stesso limite, mentre altri possono averlo abbassato a un importo inferiore.

Il FATF non ha un elenco dei limiti di segnalazione per paese. Tuttavia informazioni sui limiti di segnalazione sono disponibili nei rendiconti di Mutua valutazione FATF, accessibili dal sito Internet FATF in: <http://www.fatf-gafi.org/topics/mutualevaluations/>

E. Ulteriori informazioni

I seguenti siti Internet contengono ulteriori informazioni su riciclaggio di denaro e lotta al finanziamento del terrorismo:

- Basel Committee on Banking Supervision (Comitato di Basilea per la vigilanza bancaria)
www.bis.org/bcbs/index.htm
- Deloitte – Revisione di bilanci civilistici (Belgio)
www.deloitte.com/view/en_BE/be/services/aers/audit/auditrequirementsinbelgium/audit-of-statutory-financial-statements/index.htm
- Dube – Cuttini – Bilanci
<http://dubecuttini.com/services/financial-statements/>
- Financial Action Task Force (FATF) (Gruppo di azione finanziaria)
www.fatf-gafi.org
- Raccomandazioni FATF – 2012
www.fatf-gafi.org/media/fatf/documents/recommendations/pdfs/FATF_Recommendations.pdf
- FATF – RBA Guidance for Dealers in Precious Metals and Stones (Guida RBA per Commercianti in metalli e pietre preziose)
www.fatf-gafi.org/media/fatf/documents/reports/RBA%20for%20Dealers%20in%20Precious%20Metal%20and%20Stones.pdf
- [FATF Mutual Evaluations, by country](http://www.fatf-gafi.org/topics/mutualevaluations/)
<http://www.fatf-gafi.org/topics/mutualevaluations/>
- International Money Laundering Information Network (Rete Internazionale di Informazione sul Riciclaggio di Denaro) (IMoLIN)
www.imolin.org/imolin/index.html
- Jeweler’s Vigilance Committee (US) (Commissione Vigilanza Gioiellieri)
www.jvclegal.org/
- Officially Registered Belgian Diamond Companies – A Tool for Know Your Customer (Imprese belghe ufficialmente registrate, attive nel comparto dei diamanti - Uno strumento per conoscere i propri clienti)
<http://www.registereddiamondcompanies.be/>
- United Nations Office on Drugs and Crime (UNODC) - The Law Enforcement, Organized Crime and Anti-Money-Laundering Unit (Ufficio delle Nazioni Unite contro la droga e il crimine – Unità Applicazione della legge, criminalità organizzata e antiriciclaggio di denaro)
www.unodc.org/unodc/en/money-laundering/index.html
- World Bank Group – Reference Guide to Anti-Money Laundering and Combating the Financing of Terrorism (2006) (Gruppo della Banca Mondiale – Guida di riferimento al riciclaggio di denaro e alla lotta contro il finanziamento del terrorismo)
http://siteresources.worldbank.org/EXTAML/Resources/396511-1146581427871/Reference_Guide_AMLCFT_2ndSupplement.pdf

GUIDA ALLE NORME

(COP 11) Sicurezza

A. Definizioni e applicabilità

Il **personale addetto alla sicurezza** è formalmente assunto o a contratto per proteggere proprietà, beni e/o persone.

Il capitolo **Utilizzo del Personale addetto alla sicurezza** del COP si applica a Unità che trattano Prodotti di Gioielleria e/o utilizzano per servizi di sicurezza o per supporto agenti di vigilanza o fornitori pubblici o privati di servizi di sicurezza .

La disposizione 11.3 relativa ai Principi Volontari sulla Sicurezza e i Diritti Umani si applica ai Soci Membri con Unità Estrattive e deve essere attuata unitamente alla disposizione sui **Diritti Umani** del COP. L'attuazione della disposizione 11.4 si applica ai Soci Membri che forniscono servizi privati di sicurezza alla filiera della gioielleria.

B. Premessa e contesto

Come affermato dai Principi Volontari sulla Sicurezza e i Diritti Umani, la sicurezza è un'esigenza fondamentale, condivisa da individui, comunità, imprese e governi.

La sicurezza è importante per tutti gli elementi della filiera della gioielleria. Diamanti, oro e platinoidi sono materiali ad alto valore che possono diventare bersaglio di soggetti criminali per ottenere profitti finanziari. I conseguenti rischi per la sicurezza del personale e della proprietà richiedono l'attuazione di provvedimenti responsabili per contenere al minimo le minacce alla sicurezza. Purtroppo alcuni tipi di misure di sicurezza, compreso il personale addetto alla sicurezza, in alcuni casi possono provocare rischi di altro genere che a loro volta vanno affrontati.

Il ruolo principale del personale addetto alla sicurezza è proteggere il personale, la proprietà, i prodotti e la reputazione dell'impresa. L'espletamento di questo ruolo richiede da parte del personale addetto alla sicurezza un'ampia gamma di procedure e la relativa formazione per garantire che il servizio di sicurezza sia fornito in modo efficiente e responsabile. In alcuni casi il personale addetto alla sicurezza viene istruito ad applicare le norme aziendali, sebbene secondo il Codice di Procedura ciò non comprenda l'assoggettamento dei dipendenti a norme disciplinari. Sempre e in particolare se armato, il personale addetto alla sicurezza deve usare il livello minimo di forza in proporzione alla minaccia.

Continui disordini e conflitti sociali creano un ambiente davvero difficile per il mondo degli affari. Il personale, i beni o le unità strategiche di un'impresa possono diventare bersaglio di azioni violente. In queste situazioni i servizi privati di sicurezza vengono spesso utilizzati per proteggere le persone e la proprietà. Se giustificato da minacce o dalla valutazione dei rischi si può anche fare ricorso alla pubblica sicurezza come supporto ai servizi di sicurezza interni.

Alcuni organismi di pubblica sicurezza hanno una storia travagliata, soprattutto in società repressive. Sono molti i casi documentati di forze pubbliche di sicurezza implicate in gravi abusi dei diritti umani o che hanno perseguito scelte o prassi corrotte. Ci sono stati esempi di gruppi di agenti di pubblica sicurezza incaricati di proteggere il personale e il patrimonio, che sono stati coinvolti in attività connesse con la corruzione, profitti di attività criminali, ricorso a un uso improprio della forza o delle armi da fuoco o nella creazione di conflitti.

Le imprese hanno la responsabilità legale verso il personale e gli azionisti di proteggere il proprio personale e la proprietà da atti violenti o illeciti. Le minacce alla sicurezza possono arrivare da gruppi criminali, comunità locali, dipendenti dell'azienda, operatori di attività estrattiva artigianale illegale e migranti. Tra le potenziali minacce alla sicurezza vi sono:

- Furti in genere
- Frode
- Violenti disordini
- Sabotaggio di infrastrutture
- Attività estrattiva illegale (ingresso con l'uso delle armi in una miniera per sottrarre minerale)
- Furto organizzato di minerale o prodotti dell'azienda (oro/platino/diamanti)
- Furto organizzato di carburante o altri beni
- Sequestro di persona, intimidazione o assassinio di membri del personale.

La strategia di sicurezza messa in atto dall'impresa avrà effetto su tutte le parti in causa, sia interne sia esterne. Per evitare di aumentare le probabilità di conflitto la strategia di sicurezza deve essere basata sul rischio e per i Soci Membri con Unità Estrattive deve comprendere la conformità ai Principi Volontari sulla Sicurezza e i Diritti Umani.

Pubblica sicurezza

Benché il ruolo primario dei governi sia quello del rispetto della legge e del mantenimento dell'ordine, della sicurezza e del rispetto dei diritti umani, le imprese hanno interesse a garantire che gli interventi della pubblica sicurezza, come polizia ed esercito, siano nel segno della protezione e della promozione dei diritti umani. Nei casi in cui sia necessario rafforzare la sicurezza privata, alle imprese può essere richiesto o da esse ci si può attendere un contributo ai costi per la protezione delle unità di impresa e del personale sostenuti dalla pubblica sicurezza. Mentre ci si attende che la pubblica sicurezza agisca in modo coerente con la legislazione locale e nazionale e anche con le norme sui diritti umani e il diritto internazionale umanitario, gli abusi possono sempre verificarsi.

In particolare, in alcune località le attività estrattive possono contare su agenti di polizia e/o militari che proteggono la proprietà o le concessioni minerarie in loco, che utilizzano le unità estrattive o che si avvalgono in altro modo dell'area estrattiva. In questi casi è maggiore il potenziale di corruzione, conflitto e violenza politica e le imprese devono vigilare attentamente sui rischi di abuso dei diritti umani. Nonostante la complessità delle situazioni le imprese dovrebbero mirare a un impegno rispetto ai Principi Volontari sulla Sicurezza e i Diritti Umani in accordi formali con i governi, per quanto possibile.

C. Iniziative principali

Norme e iniziative internazionali

I Principi Volontari sulla Sicurezza e i Diritti Umani sono stati messi a punto con la collaborazione di quattro governi nazionali, di organizzazioni non governative, e di imprese del settore energetico e minerario. I Principi cercano di guidare le imprese nel mantenere e garantire la sicurezza delle loro attività nel rispetto dei diritti umani e delle libertà fondamentali. I Principi rientrano in tre categorie: valutazione dei rischi; rapporti con la pubblica sicurezza; e rapporti con la sicurezza privata. Prevedono il periodico aggiornamento della valutazione dei rischi e l'impegno delle comunità locali rispetto ai problemi della sicurezza. I Principi sanciscono che la sicurezza privata debba fornire unicamente servizi di prevenzione e di difesa e non impegnarsi in attività che sono esclusiva responsabilità delle autorità militari o delle autorità incaricate di far applicare la legge.

In collaborazione con imprese, governi, enti intergovernativi o altre ONG, International Alert ha messo a punto una guida alle Prassi Commerciali vulnerabili ai conflitti (Conflict-Sensitive Business Practices) per le industrie estrattive dalla fase di pre-fattibilità fino alla chiusura dei siti. Fornisce una guida e kit di strumenti per operare in società a rischio di conflitti per dirigenti sul campo che svolgono tutta una serie di attività di impresa, come pure per il personale della sede centrale in dipartimenti esposti a rischio politico, nella sicurezza, in settori con relazioni esterne e che si occupano di adempimenti sociali.

Il Codice di condotta internazionale per i fornitori di servizi privati di sicurezza (ICoC) contiene i principi destinati a detti fornitori secondo il diritto internazionale umanitario e le norme internazionali sui diritti umani. Essi comprendono regole per l'uso della forza, divieto di tortura, traffico di esseri umani o altri abusi dei diritti umani, oltre a specifici impegni riguardanti la gestione e il governo di imprese, incluse le modalità di selezione del personale e dei terzisti, di uso delle armi e di gestione di controversie interne. Il Codice ICoC deriva dal

“Documento di Montreux che definisce gli obblighi di legge e le corrette prassi internazionali per gli Stati relative alle attività di società militari e società di sicurezza private presenti sulla scena in un conflitto armato”.

Legislazione nazionale

La maggior parte dei paesi dispone di una legislazione e di regolamenti riguardanti l'adeguato ruolo delle forze di sicurezza e militari nella società. Molte giurisdizioni nazionali e regionali richiedono l'addestramento e la abilitazione per il porto d'armi nel caso di armi da fuoco, di manganelli o di spray urticanti. Per determinati servizi di sicurezza può essere richiesto il certificato di buona condotta o l'attestato militare.

D. Approccio all'attuazione consigliato

L'Approccio all'Attuazione Consigliato fornisce una guida di carattere generale al rispetto dei requisiti obbligatori del Codice di Procedura. La guida non ha carattere normativo e va considerata alla stregua di un punto di partenza a scopo informativo e di supporto.

- **COP 11.1: Misure di sicurezza:** *I Soci Membri devono definire misure che valutino i Rischi legati alla sicurezza e stabilire provvedimenti di protezione da furto di prodotti, danneggiamento o sostituzione di prodotti nella propria sede e nel corso del trasporto. Le misure di sicurezza riguardanti i prodotti devono anzitutto considerare la protezione dei Dipendenti, Appaltatori e Visitatori oltre che del personale impiegato da altri Partner d'impresa.*

Punti da considerare:

- La responsabilità della gestione della sicurezza deve essere di competenza degli alti dirigenti.
 - Occorre eseguire la valutazione dei rischi per comprendere la generalità dei rischi nell'ambiente di impresa. La valutazione dovrà identificare quanto segue:
 - Tipi di minacce, livello di esposizione a tali minacce e punti deboli e vulnerabilità.
 - Rischi per la sicurezza da una prospettiva più ampia possibile, compresi, se applicabile, fattori politici, economici, civili, sociali o ambientali.
 - Potenziale abuso dei diritti umani mediante l'applicazione delle misure di sicurezza.
 - Istituire processi in grado di identificare minacce strutturali ed emergenti per la sicurezza e capaci di affrontarle a vari livelli, comprese efficaci strategie di gestione della sicurezza e, se del caso, mediante attività che coinvolgano la comunità. Secondo i casi può comprendere quanto segue:
 - Politiche programmatiche e procedure di sicurezza che in modo chiaro diano priorità alla protezione delle persone rispetto alla protezione del prodotto.
 - Formazione sulle relative politiche programmatiche e procedure di sicurezza, per dipendenti e appaltatori che operano presso le unità del Socio Membro.
 - Procedure di controllo interno che consentano di individuare rapidamente eventuali furti.
 - Adeguati accordi per la sicurezza durante le spedizioni e per la protezione del personale coinvolto nel trasporto.
 - Rapporti con autorità incaricate dell'applicazione della legge, se del caso.
 - Regolare consultazione dei governi dei paesi ospitanti e delle comunità locali sull'impatto degli accordi di sicurezza su dette comunità, se necessario.
 - La documentazione sensibile, riguardante la sicurezza, deve essere rigidamente controllata e protetta. Non sempre i revisori possono riuscire ad accedere alle specifiche misure di sicurezza nell'ambito del controllo del rischio di impresa, tuttavia si può ricorrere a interviste e all'osservazione della realtà per stabilire l'adeguatezza delle misure di sicurezza.
- **COP 11.2: Personale addetto alla sicurezza:** *I Soci Membri devono accertarsi che tutto il personale addetto alla sicurezza rispetti i Diritti Umani e la dignità di tutte le persone e ricorra all'uso della forza soltanto se strettamente necessario e in misura minima proporzionata alla minaccia.*
- #### **Punti da considerare:**
- Sarà necessario predisporre una politica programmatica riguardo alla condotta del personale addetto alla sicurezza, che stabilisca l'importanza del rispetto dei diritti umani, i limiti delle attività di sicurezza, adeguate procedure per la gestione di problemi di sicurezza e di conflitti e le conseguenze di eventuali abusi dei diritti umani.

- Devono esistere accordi di monitoraggio dei risultati rispetto alla politica programmatica e per indagini e azioni disciplinari.
 - In certe situazioni e per determinate attività può essere necessario che il personale addetto alla sicurezza sia armato e ciò può essere stabilito dal fornitore dei servizi di sicurezza in base a una sua valutazione dei rischi. Il personale armato deve essere adeguatamente addestrato e abilitato ai sensi del Diritto Applicabile.
- **COP 11.3: Principi volontari sulla sicurezza e i diritti umani:** *I Soci Membri con Unità di Attività Estrattiva devono garantire che il personale addetto alla sicurezza riceva adeguata formazione e operi in conformità ai Principi Volontari sulla Sicurezza e i Diritti Umani (2000). I diritti umani nell'ambito delle Attività Estrattive Artigianali o su piccola scala (AEA) dovrebbero essere esplicitamente trattati nella formazione del personale privato addetto alla sicurezza.*

Punti da considerare:

- Strumenti di guida all'attuazione sono reperibili nel sito Internet dei Principi Volontari.
 - Tenere presente che le valutazioni dei rischi di sicurezza comprendono i rischi relativi a interazioni tra unità estrattive e attività estrattive locali artigianali o su piccola scala (AEA). La formazione del personale addetto alla sicurezza deve comprendere specificamente strategie di condotta nell'interazione con AEA e con le comunità locali in genere.
 - Servizi di pubblica sicurezza:
 - Gli accordi di ingaggio con organi di pubblica sicurezza devono essere coerenti con il capitolo dei Principi Volontari riguardante 'Interazioni tra imprese e pubblica sicurezza'.
 - Ne fanno parte la comunicazione di politiche programmatiche relative alla condotta etica e ai diritti umani, e l'espressione dell'auspicio del Socio Membro che la sicurezza sia fornita in modo coerente con tali politiche da personale adeguatamente ed efficacemente addestrato.
 - Fornitori privati di servizi di sicurezza:
 - Gli accordi con fornitori privati di servizi di sicurezza devono comprendere il riferimento ai principi citati nel capitolo dei Principi Volontari riguardante 'Interazioni tra imprese e servizi privati di sicurezza'.
 - Gli accordi devono comprendere requisiti di adeguata ed efficace formazione del personale sui principi relativi e alle politiche programmatiche del Socio Membro in materia di condotta adeguata e uso della forza in loco, per esempio mediante 'regole di ingaggio'.
 - Personale interno addetto alla sicurezza:
 - Per il personale interno addetto alla sicurezza devono valere requisiti equivalenti.
 - È necessario tenere la documentazione dell'addestramento fornito al personale addetto alla sicurezza.
 - Si devono definire accordi di monitoraggio per garantire il rispetto delle politiche programmatiche e dei requisiti e per indagare su presunte non conformità da riferire a chi di dovere.
- **COP 11.4: Codice di Condotta internazionale per i Servizi Privati di sicurezza (ICoC):** *I Soci Membri la cui attività consiste nella fornitura di servizi privati di sicurezza alla filiera della gioielleria devono essere firmatari del Codice di Condotta Internazionale per i Servizi privati di sicurezza (ICoC).*
- Punti da considerare:**
- In base all'ICoC le imprese firmatarie si impegnano a operare secondo il Codice e a rispettare i diritti umani, oltre che ad adempiere ai doveri umanitari nei confronti di tutti coloro che sono interessati dalle loro attività specifiche.
 - Di per sé l'ICoC non dà luogo ad alcun obbligo di legge né a responsabilità legale per le imprese firmatarie, al di là di quelle già esistenti ai sensi della legislazione nazionale e internazionale.

Da verificare:

- ✓ Avete valutato i rischi in termini di sicurezza e disponete di adeguate misure di sicurezza in atto rispetto a tali rischi?
- ✓ Le misure di sicurezza prevedono di dare priorità alla protezione delle persone?
- ✓ Il personale addetto alla sicurezza è al corrente delle attese riguardo alla loro condotta?
- ✓ Soci Membri del settore estrattivo: Il personale addetto alla sicurezza è addestrato e opera in base ai Principi Volontari sulla Sicurezza e i Diritti Umani?
- ✓ Soci Membri che forniscono servizi privati di sicurezza: Siete firmatari del Codice Internazionale di Condotta per Fornitori di Servizi Privati di Sicurezza?

E. Ulteriori informazioni

I seguenti siti Internet contengono ulteriori informazioni sull'utilizzo del personale addetto alla sicurezza e le situazioni di conflitto:

- Business and Human Rights Resource Centre (Centro Risorse Imprese e Diritti Umani)
www.business-humanrights.org/
- International Alert – Implementation of Conflict Sensitive Business Practice (Attuazione di prassi in imprese vulnerabili a conflitti)
www.international-alert.org/our-work/implementation-conflict-sensitive-business-practice-csbp
- International Business Leaders Forum
www.iblf.org/
- International Code of Conduct for Private Security Service Providers (ICoC) (Codice di condotta internazionale per fornitori di servizi privati di sicurezza)
www.icoc-ppsp.org/
- International Committee of the Red Cross (ICRC) – Resource Centre (Comitato Internazionale della Croce Rossa) (ICRC) – Centro Risorse
www.icrc.org/eng/resources/index.jsp
- [Montreaux Document on private military and security companies](http://www.eda.admin.ch/psc)
www.eda.admin.ch/psc
- OECD - Risk Awareness Tool for Multinational Enterprises in Weak Governance Zones (2006) (OCSE – Strumento di sensibilizzazione ai rischi per multinazionali in aree a regime debole)
- www.oecd.org/daf/inv/mne/weakgovernancezones-riskawarenesstoolformultinationalenterprises-oecd.htm
- OECD Watch Fact Sheet 3 - Assessing Adherence to the OECD Guidelines' Human Rights Provisions (Scheda di vigilanza 3 dell'OCSE - Valutazione dell'adesione alla Guida alle disposizioni sui diritti umani) http://oecdwatch.org/publications-en/Publication_2402
- Voluntary Principles on Security and Human Rights (Principi Volontari su Sicurezza e Diritti Umani)
www.voluntaryprinciples.org/
- Voluntary Principles on Security and Human Rights Implementation Guidance Tools (Strumenti guida all'applicazione dei Principi Volontari su Sicurezza e Diritti Umani)
www.voluntaryprinciples.org/files/VPs_IGT_Final_13-09-11.pdf

GUIDA ALLE NORME

(COP 12) Dichiarazioni di provenienza

A. Definizioni e applicabilità

La **Dichiarazione di provenienza** è una dichiarazione documentata redatta utilizzando descrizioni o simboli, relativa a Diamanti, Sintetici, Oro e/o Platinoidi offerti in vendita come materiali a se stanti o montati in gioielli e in particolare si riferisce alla loro:

- Origine – Origine geografica del materiale, per esempio paese, regione, miniera o società titolare della/delle Unità estrattive; e/o
- Fonte – Tipo di fonte, per esempio da riciclaggio, da estrazione, da estrazione a cura di imprese artigianali, o data di produzione; e/o
- Prassi – Prassi specifiche adottate nella filiera rispetto al Codice di Procedura, compreso ma non limitatamente a norme applicabili all'estrazione, alla trasformazione o alla fabbricazione, all'assenza di conflitti, o alla due diligence relativa alle fonti.

Le Dichiarazioni di Provenienza possono riferirsi anche a origine, fonti o prassi non specificamente escluse dalla filiera, come attraverso una 'garanzia negativa'.

Le Dichiarazioni di Provenienza a fronte del COP non comprendono le dichiarazioni riferite unicamente alla qualità del prodotto o soltanto al luogo di fabbricazione, quali 'Made in (paese)' in quanto non sono relative al materiale costitutivo.

Il **Sistema di Certificazione del Processo di Kimberley** e il **Sistema di Garanzie del World Diamond Council** sono oggetto di una disposizione separata del COP e non rientrano nell'ambito della disposizione riguardante la Dichiarazione di Provenienza.

Il capitolo del COP riguardante le **Dichiarazioni di Provenienza** si applica ai Soci Membri che rilasciano dichiarazioni ad altre aziende o a consumatori sulla provenienza di diamanti e/od oro e/o platinoidi utilizzati in gioielleria come sopra definito. Non è richiesto che rilascino Dichiarazioni di Provenienza, né la disposizione si applica ai Soci Membri che non rilasciano Dichiarazioni di Provenienza.

Tenere presente che tutte le dichiarazioni, indipendentemente dal fatto che costituiscano o meno Dichiarazione di Provenienza, devono essere redatte in conformità al disposto del COP relativo a **Informativa sui Prodotti** che prescrive quanto segue:

- I Soci Membri non devono rilasciare dichiarazioni non rispondenti al vero, fuorvianti o ingannevoli né omettere informazioni importati nella vendita, nella pubblicità o nella commercializzazione di Diamanti, Sintetici o Simulanti, e/o Prodotti di Gioielleria in Oro e/o Platinoidi.

B. Premessa e contesto

Sempre più spesso alle imprese operanti nella filiera della gioielleria viene chiesta la fonte dei diamanti, dell'oro e dei platinoidi presenti nei prodotti che vendono. Varie parti interessate, compresi legislatori, istituzioni internazionali e la società civile rivolgono l'attenzione a temi quali conflitti, lavoro minorile, abusi dei diritti umani, prassi estrattive carenti e altri rischi nella catena a monte della filiera della gioielleria. Sempre più spesso le aziende utilizzano dichiarazioni di provenienza per assicurare che quelle determinate condizioni non sono riscontrabili nella filiera dei materiali presenti nei loro prodotti.

Iniziative quali *la Guida OCSE alla due diligence per filiere responsabili di minerali da aree interessate da conflitti e aree ad alto rischio* e il Capitolo 1502 sui Minerali da aree interessate da conflitti della legge statunitense *Dodd Frank Act* hanno stimolato le imprese della filiera alla due diligence riguardo a questi argomenti. Ne deriva una cultura più orientata alla conformità per quanto riguarda le dichiarazioni di provenienza, dove imprese operanti nei segmenti successivi della filiera fanno affidamento su quanto

dichiarato dai loro fornitori. Pertanto sono stati istituiti numerosi programmi di settore a supporto della due diligence della filiera in questo contesto. Non mancano numerose iniziative emergenti di approvvigionamento responsabile che più in generale riguardano norme del lavoro, prassi ambientali, di gestione e di attività estrattiva e altri temi relativi alla filiera.

Per questi e per altri motivi i Soci Membri possono scegliere di o essere tenuti a rilasciare ad imprese clienti e/o a consumatori finali dichiarazioni riguardo a origine, storia, provenienza o altre caratteristiche della filiera relativamente a prodotti di gioielleria con oro, platinoidi e diamanti. Qualora tali dichiarazioni siano rilasciate, devono essere veritiere e supportate da evidenza verificabile a comprova di quanto dichiarato. Dichiarazioni fuorvianti o ingannevoli della provenienza o di altri attributi del prodotto mettono gravemente a rischio la reputazione di singole imprese e del settore nel suo complesso e, come minimo, possono dar luogo a questioni legali di conformità in base a leggi che vietano pubblicità o comunicazioni false e ingannevoli.

Pertanto la disposizione relativa alla Dichiarazione di Provenienza è studiata per ridurre i rischi che riguardano le dichiarazioni dei Soci Membri di RJC sulle loro filiere, in particolare nell'ambito di requisiti normativi quali la legge statunitense Dodd Frank Act, e le sanzioni USA/UE su determinate entità che possono appartenere alla filiera della gioielleria. La disposizione consente e richiede a quei Soci Membri che rilasciano varie Dichiarazioni di Provenienza sulle loro filiere di sottoporre i sistemi di riferimento alla verifica in base al Codice di Procedura. Le Informazioni sulla Certificazione dei Soci Membri contenute nel sito Internet RJC stabiliranno se la disposizione relativa alle Dichiarazioni di Provenienza si applica al Socio Membro e, in tal caso, che tipo di Dichiarazioni sono state verificate al momento della Verifica di Certificazione. La tabella che segue propone tre esempi a scopo illustrativo:

Certificazione della Dichiarazione di Provenienza – (Nome del Socio Membro)			
	Diamanti	Oro	Platinoidi
Origine	<i>Miniere canadesi</i>		
Fonte		<i>Oro riciclato</i>	
Prassi			<i>Certificazione secondo SA 8000</i>

C. Regolamentazioni principali

Norme Internazionali

La Confederazione Mondiale della Gioielleria, CIBJO, ospita il Libro Blu: una pubblicazione che definisce terminologia, classificazione e linee guida etiche per i diamanti, come citato a riferimento nella guida alla [Informativa sui Prodotti](#). Il Libro Blu contiene norme relative a dichiarazioni fuorvianti e ingannevoli riguardanti tra l'altro origine, formazione o produzione. Il Libro Blu precisa anche i nomi delle aree geografiche da utilizzare soltanto per indicare le aree geograficamente specifiche dell'attività estrattiva o di raccolta (luogo di origine), e specifica che nomi di centri di taglio, trasformazione o esportazione non devono essere usati per sottintendere l'origine geografica.

RJC ha lanciato nel 2012 una normativa riguardo alla Catena di Custodia (CdC) per i metalli preziosi, con conformità volontaria per i Soci Membri di RJC. La Conformità alla disposizione relativa alle Dichiarazioni di Provenienza del Codice di Procedura **non** equivale alla conformità alla Norma della CdC, perché il Codice di Procedura si applica unicamente alle attività aziendali del Socio Membro di RJC, mentre la Norma della CdC applica una norma compatibile e adeguata a ciascuna attività successiva impegnata in tutta la filiera del materiale di cui alla CdC. I Soci Membri di RJC che attuano e ottengono la certificazione a fronte della norma della Catena di Custodia RJC possono però utilizzare tutto questo come evidenza oggettiva per la conformità alla disposizione relativa alle Dichiarazioni di Provenienza per le rispettive dichiarazioni. Tenere presente che secondo la natura della Dichiarazione di Provenienza l'approccio basato sulla catena di custodia non è necessariamente rilevante. La Norma CdC è disponibile per i Soci Membri che possono servirsene come guida generale per istituire procedure interne ed effettuare la due diligence.

Sono state messe a punto numerose altre norme di settore, comprese (ma non limitatamente a) quelle sotto elencate. Si possono utilizzare sistemi e procedure conformi a tali norme per dare prova della conformità alla disposizione relativa alle Dichiarazioni di Provenienza:

- London Bullion Market Association (LBMA), Programma Oro Responsabile
- EICC – GeSI Programma di valutazione forni fusori in aree non interessate da conflitti
- World Gold Council, Conflict-Free Gold Standard
- Norme Fairtrade and Fairmined
- Codice di condotta volontario per Dichiarazioni di diamanti canadesi
- Protocollo USA di garanzia dell'origine di diamanti

Tenere presente che ai Soci Membri non è richiesto di adottare alcuna di queste norme di settore e che essi possono mettere a punto propri sistemi e procedure interne per rispettare i requisiti delle Dichiarazioni di Provenienza, se applicabile

Legislazione nazionale

Le Dichiarazioni di Provenienza sono una forma di dichiarazione e possono essere regolamentate dalle leggi a tutela del consumatore che vietano pubblicità false e ingannevoli (vedere [Informativa sui Prodotti e Classificazione e Stima](#)). È fondamentale che i Soci Membri conoscano e rispettino il Diritto Applicabile in tutte le giurisdizioni in cui operano.

D. Approccio all'attuazione consigliato

L'Approccio all'Attuazione Consigliato fornisce una guida di carattere generale al rispetto dei requisiti obbligatori del Codice di Procedura. La guida non ha carattere normativo e va considerata alla stregua di un punto di partenza a scopo informativo e di supporto.

Determinazione dell'applicabilità: I Soci Membri devono anzitutto confermare se la disposizione relativa alle Dichiarazioni di Provenienza si applica alla loro attività. In caso di dubbio, per esempio per la complessità dell'attività e dei suoi canali commerciali, i Soci Membri devono esaminare tutta la documentazione relativa a pubblicità, commercializzazione e vendite in genere, per stabilire se si redigono dichiarazioni di provenienza. Se dall'analisi risulta che la disposizione non è applicabile gli esiti devono essere documentati e approvati da un alto dirigente responsabile. Il diagramma a pagina 76, alla fine del capitolo, fornisce una guida per stabilire se i Soci Membri redigono Dichiarazioni di Provenienza.

La disposizione del Codice di Procedura RJC relativa alle Dichiarazioni di Provenienza non intende limitare l'uso legittimo della terminologia e delle descrizioni nei materiali per la commercializzazione al consumatore finale o per la pubblicità, che possono comprendere espressioni creative che non si dovrebbero interpretare alla lettera. Per altro la Dichiarazione di Provenienza deve riguardare informazioni oggettive e di natura reale. Le Dichiarazioni di Provenienza pertinenti sono quelle che specificano origine, fonte o prassi adottate nella filiera dei materiali proposti in vendita. Comunicazioni aziendali di carattere generale, argomenti di marketing e immagini adottati a livello di azienda o di Unità, e che non si riferiscono ai Prodotti di Gioielleria effettivamente proposti in vendita, non andrebbero generalmente considerati una Dichiarazione di Provenienza e quindi non rientrerebbero nell'Ambito di Certificazione. Pertanto le Dichiarazioni di Provenienza possono essere comunemente adottate nelle transazioni tra aziende, consentendo in tal modo il passaggio di informazioni attraverso la filiera, pur potendo essere redatte anche a livello del consumatore finale.

In alcuni casi ci vorrà accortezza nello stabilire se si tratta di una Dichiarazione di Provenienza, per esempio per l'uso di un immaginario suggestivo o di descrizioni scritte implicite ma non esplicite. Per maggiore chiarezza ci si potrà basare sull'ipotesi se la dichiarazione potrebbe essere interpretata da un acquirente come relativa a origine, fonte o prassi adottate nella filiera del prodotto fisico oggetto dell'acquisto. In tal caso si applicherebbero i requisiti della disposizione del COP riguardante la Dichiarazione di Provenienza.

Nell'Ambito della Certificazione: esempi illustrativi di voci contenute nelle Dichiarazioni di Provenienza:

- “Paese d’origine”
- “Non proveniente da un determinato paese o regione”
- “Origine solo da determinate miniere”
- “Oro riciclato”
- “Affinazione effettuata prima del gennaio 2012”
- “Attività estrattiva senza uso di cianuro”
- “Oro da aree non interessate da conflitti”
- “Privo di componenti di sintesi”
- “Approvvigionamento responsabile”
- “A sostegno di programmi di nobilitazione locale o di sviluppo della comunità”

Nota: Le Dichiarazioni di Provenienza potrebbero valere soltanto per una percentuale del contenuto in diamanti, oro o platinoidi del prodotto di gioielleria. In tal caso il fatto che la dichiarazione si applica soltanto a una percentuale dei materiali deve essere chiaramente espressa in modo da non creare confusione.

Non nell’Ambito di Certificazione: alcuni esempi di dichiarazioni che **non** vengono considerate Dichiarazioni di Provenienza in base al Codice di Procedura:

- Diamanti naturali (ossia da attività estrattiva), indicazione espressa o implicita.
- Garanzie e dichiarazioni relative alla conformità al Sistema di Certificazione del Processo di Kimberley e/o Sistema di Garanzie del World Diamond Council, oggetto della disposizione del Codice di Procedura relativa al Processo di Kimberley e al Sistema di Garanzie.
- Dichiarazione riguardante unicamente il luogo di assemblaggio o di fabbricazione di un Prodotto di Gioielleria, per esempio la dichiarazione ‘di fabbricazione svizzera’ di un orologio, in quanto questo tipo di dichiarazioni non riguarda il materiale costitutivo.
- Comunicazioni aziendali di carattere generale, argomenti di marketing e immagini adottati a livello di azienda o di Unità, e che non si riferiscono specificamente o non sono documentati come direttamente connessi a prodotti di gioielleria o a materiali dei componenti (diamanti, sintetici, oro, platinoidi) proposti in vendita.

Attuazione della disposizione:

- **COP 12.1: Sistemi:** *I Soci Membri che redigono Dichiarazioni di Provenienza devono disporre di un sistema in essere in grado di garantire che la(e) Dichiarazione(i) di Provenienza sia (siano) valida (e) e basate su dati probanti.*

Punti da considerare:

- I sistemi del Socio Membro possono essere in parte applicati da parti esterne, es. fornitori, revisori esterni, e sistemi normativi di terzi;
- Il Codice di Procedura non prescrive la natura della dichiarazione e la struttura dei sistemi;
- La dichiarazione non deve denunciare o implicare informazioni sulla provenienza non supportate dall'applicazione dei sistemi.

- **COP 12.1.a: Criteri documentati:** *Criteri o requisiti documentati compatibili con la(e) Dichiarazione(i) di Provenienza.*

I criteri devono essere:

- Chiaramente compatibili con la dichiarazione di provenienza stessa;
- Documentati e resi disponibili al revisore RJC, ma altrimenti possono essere tenuti riservati;
- Verificabili o assoggettabili a revisione in modo che l’applicazione dei criteri possa essere dimostrata con evidenza oggettiva.

- **COP 12.1.b: Procedure:** *Procedure di conservazione dei documenti e di verifica del rispetto dei criteri o dei requisiti.*

Punti da considerare:

- Devono essere disponibili dati registrati a comprova che le verifiche sono state eseguite e che esiste un processo che consente di garantire che vengono prese in esame le non conformità rispetto ai criteri stabiliti in base alla disposizione 12.1a;

- Le verifiche possono essere effettuate internamente dal Socio Membro, da fornitori o da terzi indipendenti.
 - Se la verifica è eseguita da un fornitore o da altri terzi, il Socio Membro deve essere in grado di dimostrare la decisione degli stessi per cui la verifica è stata eseguita nel rispetto dei requisiti della disposizione;
 - Se i terzi implicano l'applicazione della relativa norma di settore la necessaria evidenza può essere dimostrata dai dati di conformità alla norma, di pubblico dominio. Per esempio l'evidenza di Corretta Consegna LBMA in base al Programma Oro Responsabile di LBMA dovrebbe costituire evidenza sufficiente della verifica che si effettua.
 - Analogamente provvedimenti contrattuali di rispetto dei relativi requisiti di legge, come contratti e verifiche in base al Protocollo USA di Garanzia di Origine dei Diamanti o clausole contrattuali di 'canalizzazione' che contribuiscono all'attuazione della disposizione sui Minerali provenienti da aree interessate da conflitti della legge Dodd Frank Act, devono anch'essi fornire evidenza dell'attuazione delle rispettive procedure.
 - Le verifiche vanno eseguite da persone competenti e non in conflitto di interessi che potrebbero influenzare negativamente la valutazione;
 - Nello stabilire la frequenza e la natura delle verifiche occorre tenere conto della complessità dei criteri e del rischio di non conformità.
- **COP 12.1.c: Controlli interni del materiale:** *Controlli per assicurare l'integrità dei materiali oggetto della(e) Dichiarazione(i) di Provenienza.*
Punti da considerare:
 - Documentare come i materiali di cui alla/e Dichiarazione/i di Provenienza sono inseriti e tracciati nelle scorte, e come vengono tenuti separati da altri materiali a cui non si applica la/e Dichiarazione/i di Provenienza, se del caso.
 - Identificare tutti i punti in cui i materiali di cui alla/e Dichiarazione/i di Provenienza potrebbero essere inavvertitamente mescolati con materiali non oggetto della/e Dichiarazione/i di Provenienza e predisporre meccanismi per evitare tale confusione.
 - Qualora la gestione o la trasformazione dei materiali oggetto della/e Dichiarazione/i di Provenienza sia affidata a terzi esterni, fissare procedure formali che stabiliscano come mantenere la separazione dei materiali e verificare l'adempimento di dette procedure.
 - **COP 12.1.d: Formazione:** *Formazione allo scopo di garantire che i dipendenti responsabili di rispondere alle richieste di prodotto comprendano la(e) Dichiarazione (i) di Provenienza e siano in grado di spiegarle con chiarezza.*
Punti da considerare:
 - Nominare un dirigente/i responsabile/i della supervisione della formazione dei dipendenti che dovranno occuparsi delle richieste relative al prodotto.
 - Accertarsi che detti dipendenti abbiano accesso a tutta la relativa documentazione sulla/e Dichiarazione/i di Provenienza.
 - Definire il materiale e le procedure di formazione e tenere un registro dei dipendenti responsabili e delle date della formazione effettuata.
 - **COP 12.1e: Meccanismo di gestione dei reclami:** *Un meccanismo di gestione reclami o rimostranze adeguato alla natura, all'entità e all'impatto dell'attività, che consenta alle parti interessate di esprimere i timori riguardo alla veridicità della(e) Dichiarazione(i) di Provenienza.*
Punti da considerare:
 - Il meccanismo deve essere documentato e le relative informazioni devono essere disponibili alle parti interessate, compresi i clienti;
 - Il documento deve descrivere i tipi di reclami ammissibili e non ammissibili, e le procedure seguite nelle indagini riguardanti i reclami;
 - Per i Soci Membri, in particolare le piccole imprese, è disponibile l'Esempio di Sistema di gestione dei reclami nell'Appendice 2 della Guida alle Norme della Catena di Custodia RJC .

- Un'ulteriore Guida alle politiche programmatiche della filiera e il meccanismo di gestione dei reclami è reperibile nella *Guida OCSE alla due diligence per filiere responsabili di minerali da aree interessate da conflitti e aree ad alto rischio e ne Supplemento riguardante l'oro*.

Da verificare:

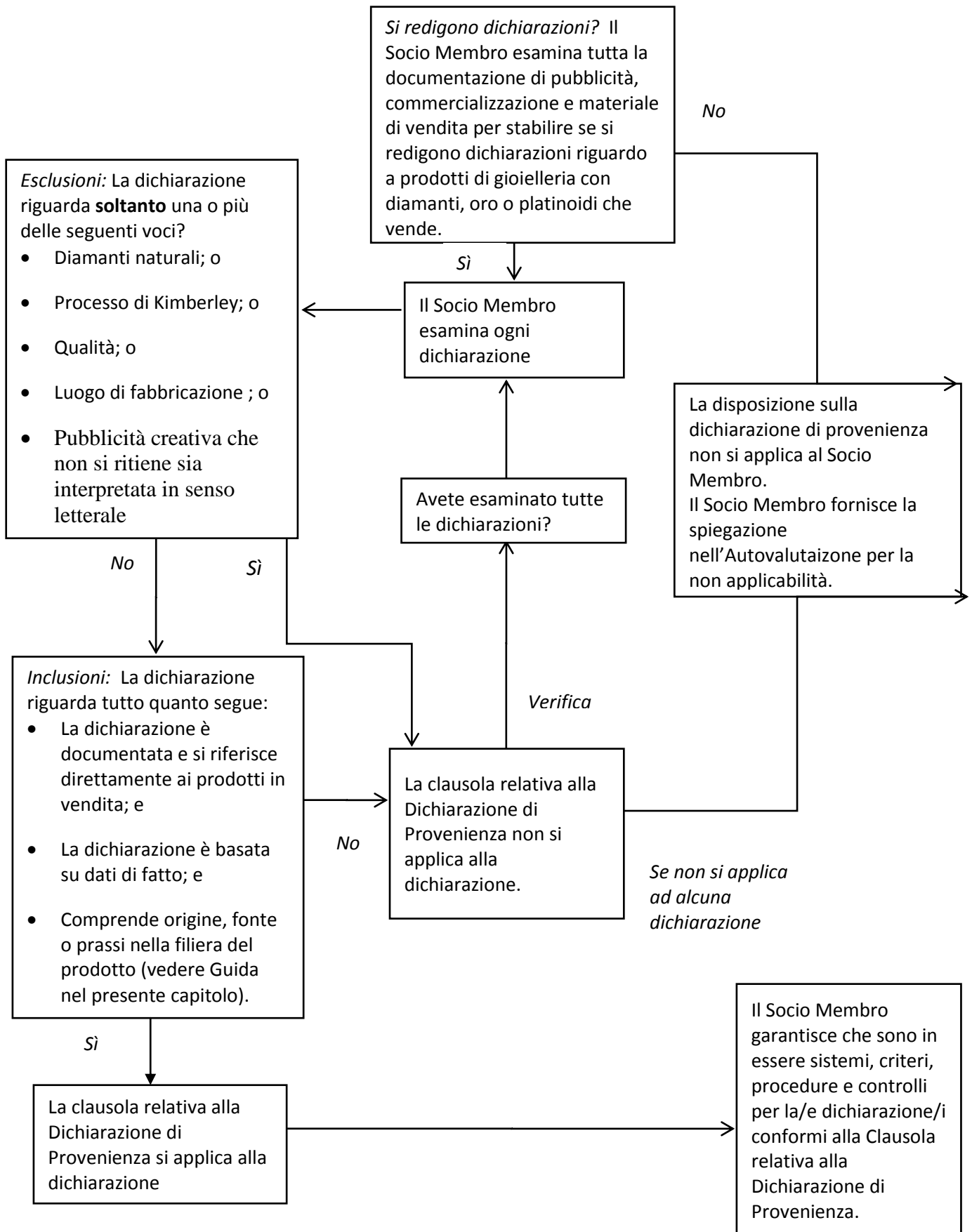
- ✓ Avete appurato se eseguite dichiarazioni di provenienza? In caso di dubbio esaminare tutta la pubblicità, la documentazione di commercializzazione e altre documentazioni relative all'attività di vendita.
- ✓ Se non effettuate dichiarazioni di provenienza potete documentare l'esito della vostra analisi di cui sopra?
- ✓ Se effettuate dichiarazioni di provenienza disponete di sistemi in essere atti a garantirne la validità e la relativa evidenza?
- ✓ Avete stabilito criteri o requisiti documentati coerenti con la dichiarazione e che si possono rispettare mediante evidenza oggettiva?
- ✓ Disponete di procedure in essere per verificare il rispetto dei criteri?
- ✓ Disponete di controlli interni a protezione dell'integrità dei materiali oggetto delle dichiarazioni di provenienza?
- ✓ Disponete di procedure di formazione stabilite per i relativi dipendenti?
- ✓ Disponete di un sistema in essere di gestione dei reclami?

E. Ulteriori informazioni

I seguenti siti Internet contengono ulteriori informazioni:

- Canadian Diamond Code of Conduct (Codice di condotta diamanti di origine canadese)
www.canadiandiamondcodeofconduct.ca/index.html
- Electronic Industry Citizenship Coalition (EICC)/ Global e-Sustainability Initiative (GeSI) - Conflict-Free Smelter Program (2011) (Coalizione tra le principali aziende di elettronica e informatica del mondo EICC – Iniziativa Globale di ecosostenibilità - GeSI Programma di valutazione forni fusori in aree non interessate da conflitti)
www.conflictreesmelter.org/
- Fairmined Standard
www.communitymining.org/index.php/en/fairtrade-and-fairmined-standard
- Fairtrade Standard
www.fairgold.org/
- London Bullion Market Association (LBMA) - Responsible Gold Programme (2012) (Programma oro responsabile)
www.lbma.org.uk/pages/index.cfm?page_id=137
- OECD Due Diligence Guidance on the Responsible Supply Chains of Minerals from Conflict-Affected and High-Risk Areas – Supplement on Gold (2012) (Guida OCSE alla due diligence per filiere responsabili di minerali da aree interessate da conflitti e aree ad alto rischio - Supplemento riguardante l'oro)
www.oecd.org/corporate/guidelinesformultinationalenterprises/goldsupplementtotheduediligenceguidance.htm
- Responsible Jewellery Council (RJC) – Certificazione secondo la Catena di Custodia (2012)
www.responsiblejewellery.com/chain-of-custody-certification/#RJCChain-of-CustodyCertification
- The World Jewellery Confederation (CIBJO) – The Blue Books (Confederazione Mondiale della Gioielleria (CIBJO) – I Libri Blu
www.cibjo.org/index.php?option=com_content&view=article&id=270&Itemid=261
- U.S. Diamond Source Warranty Protocol (2012) (Protocollo di garanzia della fonte dei Diamanti USA)
<http://www.jewelers.org/files/diamond-source-warranty-protocol.pdf>
- U.S. Securities and Exchange Commission (SEC) Rule for Disclosing Use of Conflict Minerals - Dodd-Frank Wall Street Reform and Consumer Protection Act (2012)
www.sec.gov/news/press/2012/2012-163.htm (SEC – Commissione Titoli e Borsa USA Norma di informazione sull'uso di minerali da aree interessate da conflitti - Riforma di Wall Street e legge per la protezione dei consumatori - Dodd-Frank Act)
- World Gold Council (WGC) - Conflict-Free Gold Standard (2012) (Norma oro da aree prive di conflitti)
www.gold.org/about_gold/sustainability/conflict_free_standard/

Diagramma sulla Applicabilità delle Dichiarazioni di Provenienza



GUIDA ALLE NORME

(COP 13) Condizioni generali di impiego

A. Definizioni e applicabilità

I **rapporti di lavoro dipendente** sono il collegamento legale tra datori di lavoro e dipendenti che esistono quando una persona svolge un lavoro o presta dei servizi in base a determinate condizioni in cambio di una retribuzione.

Il **dipendente** è un individuo che ha stipulato o lavora in base a un contratto di lavoro o di servizio o di apprendistato, espresso o implicito e (se espresso) verbale o scritto, o come definito dal Diritto Applicabile, con il Socio Membro. Ciò comprende dipendenti di qualsiasi livello con lavoro a tempo indeterminato, a tempo determinato, a tempo pieno, a tempo parziale, casuale, domestico e/o stagionale.

Il **lavoro domestico** è quello in cui una persona è incaricata mediante convenzione dall'azienda o da un fornitore, sub-fornitore o terzista, ma non lavora presso la loro sede.

Fonte:

- *Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL) – Sezione relazioni industriali e di lavoro dipendente*
www.ilo.org/public/english/dialogue/ifpdial/areas/legislation/employ.htm
- *(Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL) – Sezione relazioni industriali e di lavoro dipendente - Indicatori di lavoro dignitoso - Concetti e definizioni*
www.ilo.org/stat/Publications/WCMS_183859/lang--en/index.htm
- *Social Accountability International (SAI) - SA® 8000 Abridged Guidance: 2008 Standard (Standard Internazionale responsabilità sociale di impresa (SAI) Sintesi della guida: Standard 2008)*
www.sa-intl.org/_data/n_0001/resources/live/SAI_AbridgedGuidance_SA8000_2008.pdf

Il capitolo del COP riguardante le **Condizioni Generali di impiego e le relative prassi** si applica a tutti i Soci Membri con dipendenti.

B. Premessa e contesto

Il rapporto di lavoro dipendente è il collegamento legale tra datori di lavoro e dipendenti. Esiste quando una persona svolge un lavoro o presta dei servizi in base a determinate condizioni in cambio di una retribuzione. Lo strumento giuridico corrispondente è il contratto di lavoro, che può essere espresso o implicito scritto o verbale.

Mediante il rapporto di lavoro dipendente, definito per contratto, si creano diritti e obblighi reciproci tra il dipendente e il datore di lavoro. Questo è anche il principale veicolo per poter accedere ai diritti e ai benefici associati all'impiego negli ambiti del diritto del lavoro e della previdenza sociale. La precisa registrazione dei benefici e dei diritti dei lavoratori è parte essenziale del ruolo del datore di lavoro allo scopo di garantire che i diritti e i benefici dei lavoratori siano fatti valere.

Il rapporto di impiego tradizionale era basato solitamente sul lavoro a tempo pieno con un unico datore di lavoro, in base a un contratto di impiego a tempo indeterminato, con tutela contro il licenziamento ingiustificato. Da oltre trent'anni ormai sono emersi nuovi modelli di impiego nell'economia globale. Essi comprendono un uso più intenso di contratti a scadenza fissa e di accordi contrattuali secondo cui i lavoratori non sono veri e propri dipendenti. In base a tali accordi alcuni lavoratori possono godere di una scarsa protezione ai sensi del diritto del lavoro o della legge sulla previdenza sociale, in particolare nel caso di lavoratori migranti o telelavoratori/che lavorano in casa. Sono emersi anche casi di accordi di lavoro con caratteristiche di sfruttamento, come falsi programmi di apprendistato in cui i lavoratori ricevono retribuzioni

più basse durante il “periodo di formazione” senza tuttavia che vi sia un effettivo intento di trasmettere capacità o di fornire un impiego regolare o continuativo al termine di detto periodo.

Il lavoro da casa, contratti a breve termine in successione, forme di appredistato, lavoro in sub appalto somministrazione di manodopera possono essere tutti utilizzati legittimamente nell’ambito di rapporti di impiego. Tuttavia, questo tipo di accordi può presentare maggiori rischi di mancato accoglimento degli obblighi di legge verso i lavoratori. Pertanto il Codice di Procedura RJC non limita indebitamente il ricorso generico a questi accordi di lavoro, richiede però che *non* siano utilizzati come mezzo per eludere gli obblighi del diritto del lavoro e della previdenza sociale.

C. Regolamentazioni principali

Norme internazionali

Preso atto del crescente numero di lavoratori non protetti nei loro rapporti di impiego, l'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL) ha adottato nel 2006 la Raccomandazione 198 sul Rapporto di impiego. Esso fornisce una guida agli Stati membri sulla riforma della legislazione nazionale e la prassi per tutelare i lavoratori contro l’elusione degli obblighi mediante accordi contrattuali e/o altri contratti giuridici.

Legislazione nazionale

La legislazione e i regolamenti nazionali come pure i contratti collettivi offrono ai lavoratori tutele che sono collegate all'esistenza di un rapporto di impiego tra datore di lavoro e dipendente. È indispensabile tenersi aggiornati sui requisiti di legge dei contratti di impiego in tutte le giurisdizioni in cui si opera.

D. Approccio all’attuazione consigliato

L’Approccio all’Attuazione Consigliato fornisce una guida di carattere generale al rispetto dei requisiti obbligatori del Codice di Procedura. La guida non ha carattere normativo e va considerata alla stregua di un punto di partenza a scopo informativo e di supporto.

- **COP 13.1: Condizioni di impiego:** I Soci Membri devono garantire che i Dipendenti comprendano le loro attuali condizioni di impiego riguardo a retribuzione, orario di lavoro e altre condizioni di impiego.

Punti da considerare:

- I contratti scritti di impiego sono un modo diretto per comunicare le condizioni di impiego. I Soci Membri devono predisporre contratti scritti di impiego in un linguaggio comprensibile ai lavoratori, e indicante i loro diritti e le loro responsabilità rispetto a salari, orario di lavoro e altre condizioni.
- Non sempre i contratti di impiego sono scritti, per esempio in alcune piccole imprese o per alcuni addetti anziani o di lunga data. In questi casi i Soci Membri devono accertarsi che tali dipendenti conoscano bene i termini e le condizioni del loro impiego. Questi ultimi possono essere informazioni societarie ufficiali messe a disposizione del dipendente.
- Le seguenti prassi *non* rispettano i requisiti di cui a 13.1:
 - I termini e le condizioni di impiego concordate al momento dell’assunzione non sono quelli contenuti nel contratto di impiego, poiché sono stati apportati cambiamenti senza che il lavoratore ne fosse a conoscenza e senza il suo consenso;
 - Le clausole del contratto originale concordato al momento dell’assunzione sono sostituite da clausole meno favorevoli al lavoratore, una o più volte nel corso del processo di assunzione o di impiego (“sostituzione di contratto”) o oppure una volta che il lavoratore arriva sul posto di lavoro (cosiddetti “accordi integrativi”).
- I lavoratori migranti nell’attività manifatturiera, di produzione o nelle occupazioni a bassa professionalità possono essere più vulnerabili nella negoziazione delle condizioni di impiego, per via di barriere linguistiche, di differenze culturali e sociali.
- Verificare che i dirigenti conoscano i requisiti di legge dei rapporti di impiego, e le aree di principali rischi dell’impresa responsabile della conformità.

- **COP 13.2: Elusione degli obblighi del diritto del lavoro e della previdenza sociale:** *I Soci Membri non dovranno evitare di soddisfare gli obblighi nei confronti dei Dipendenti riguardo a lavoro e previdenza sociale ai sensi del Diritto Applicabile ricorrendo ad accordi di somministrazione di mano d'opera, finti programmi di apprendistato, eccesso di contratti di impiego consecutivi a breve termine e/o accordi di subappalto o lavoro da casa.*

Punti da considerare:

- Alcune forme di somministrazione di manodopera sono vietate secondo il diritto applicabile. Molte giurisdizioni avranno stabilito linee guida o criteri per distinguere gli accordi contrattuali ammissibili di questo genere. Tra essi vi sono, per esempio, il caso che il lavoratore provveda al materiale e/o alle attrezzature per svolgere la sua mansione, se abbia o meno il diritto di delegare il proprio lavoro, se fornisca le sue prestazioni di servizio attraverso un'impresa indipendente, e fornisca tali servizi anche ad altri. I Soci Membri che si servono della somministrazione di manodopera devono garantire che i contratti siano legittimi e non utilizzati come mezzo per evitare di adempiere gli obblighi di legge nei confronti dei dipendenti.
 - I programmi di apprendistato svolgono un ruolo importante nella formazione e sono consentiti in base al Codice di Procedura. Molte giurisdizioni regolamentano il periodo di formazione e i compensi da pagare agli apprendisti nei vari settori. I 'tirocini' o i 'tirocini di apprendistato' sono ingannevoli se servono per sottopagare i lavoratori o per eludere gli obblighi di legge, senza l'intento effettivo di trasmettere professionalità o fornire un impiego regolare. Il lavoro minorile e i giovani sono particolarmente vulnerabili allo sfruttamento mediante programmi ingannevoli di questo tipo. I Soci Membri devono accertarsi che i posti di tirocinio e tirocinio di apprendistato siano legittimi e ai sensi del Diritto Applicabile.
 - Il Codice di Procedura consente l'uso di contratti di impiego a breve termine (es. lavoratori temporanei), lavoro in sub-appalto e lavoro da casa. Talvolta i lavoratori temporanei o in sub appalto sono necessari per gestire una domanda variabile. Tuttavia questi accordi di impiego non possono essere utilizzati per evitare gli obblighi di legge verso i dipendenti. Per esempio, il ricorso a contratti a breve termine (meno di sei mesi) potrebbe essere considerato eccessivo se riguardasse un gran numero di lavoratori, per cui i lavoratori sono costretti a continuare a riproporsi per successivi contratti a breve, talvolta per molti anni. Laddove sono in atto tali prassi considerare di mettere a punto politiche programmatiche e piani per migliorare la programmazione dell'attività aziendale in modo da migliorare la sicurezza del posto di lavoro per i lavoratori.
 - Il ricorso a specialisti dell'intermediazione di personale può presentare rischi se le condizioni di ingaggio e di assunzione non sono più sotto il controllo o la supervisione dei datori di lavoro. Per la guida al monitoraggio dei rischi di traffico di esseri umani vedere **Lavoro forzato**.
- **COP 13.3: Registrazione:** *I Soci Membri devono conservare adeguate registrazioni dei dati dei Dipendenti, comprese registrazioni del cottimo e dei pagamenti dei salari oltre che delle ore di lavoro, per tutti i Dipendenti a tempo pieno, a tempo parziale o stagionali.*
- Punti da considerare:**
- Laddove i pagamenti dei salari variano secondo le ore di lavoro, le ore di lavoro di questi singoli dipendenti devono essere registrate giornalmente, settimanalmente o mensilmente, secondo i casi.
 - Il sistema di lavoro a cottimo prevede il pagamento del dipendente in base alle unità di prodotto realizzate, piuttosto che in base al tempo speso. Data la complessità dei sistemi di cottimo è indispensabile tenere registrazioni precise della produzione e delle basi per il relativo calcolo del salario. La registrazione delle ore lavorate e dei pagamenti del salario complessivo sono importanti anche per verificare la conformità ai requisiti di RJC in tema di **Orario di lavoro e Retribuzione**.
 - I dati relativi ai dipendenti devono essere conservati in modo coerente con i termini e le condizioni del contratto di impiego. Se l'orario di lavoro non cambia o è fisso, come in genere nel lavoro d'ufficio o nel commercio al dettaglio, oppure è a discrezione del dipendente (per esempio nel caso di ruoli dirigenziali), è sufficiente far registrare le ore di lavoro in sede o come descritto nei contratti di impiego.

Da verificare:

- ✓ Potete dimostrare al revisore che i dipendenti comprendono le loro condizioni di impiego, o mediante contratti scritti o in altri modi?
- ✓ Se utilizzate accordi di somministrazione di manodopera, programmi di apprendistato, successione di contratti di lavoro a breve termine, sub-appalto o lavoro da casa, questi sono impostati in modo da garantire che i dipendenti ricevono i relativi benefici per il lavoratore e le tutele di previdenza sociale?
- ✓ Disponete di adeguata registrazione del cottimo e dei pagamenti dei salari e degli orari di lavoro per tutti i dipendenti?

E. Ulteriori informazioni

I seguenti siti Internet contengono ulteriori informazioni su condizioni generali di impiego e relative prassi:

- International Labour Organisation (ILO) – Employment relationship (Organizzazione Internazionale del Lavoro OIL – Il rapporto di impiego)
www.ilo.org/public/english/dialogue/ifpdial/areas/legislation/employ.htm
- International Labour Organisation (ILO) – The Employment Relationship: An Annotated Guide to Recommendation 198 (2007) (Organizzazione Internazionale del Lavoro OIL – Il rapporto di impiego: Guida con annotazioni alla Raccomandazione 198)
www.ilo.org/ifpdial/areas-of-work/labour-law/WCMS_172417/lang--en/index.htm
- International Labour Organisation (ILO) - Industrial and Employment Relations Department (Organizzazione Internazionale del Lavoro OIL – Sezione relazioni industriali e di lavoro dipendente)
- www.ilo.org/public/english/dialogue/ifpdial/areas/legislation/employ.htm
- International Labour Organisation (ILO) - Decent Work Indicators - Concepts and definitions (Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL) – Indicatori di lavoro dignitoso - Concetti e definizioni)
- www.ilo.org/stat/Publications/WCMS_183859/lang--en/index.htm
- Social Accountability International (SAI) - SA[®] 8000 Abridged Guidance: 2008 Standard (Standard Internazionale responsabilità sociale di impresa (SAI) Sintesi della guida: Standard 2008)
www.sa-intl.org/_data/n_0001/resources/live/SAI_AbridgedGuidance_SA8000_2008.pdf
- Verité - A Fair Hiring Framework for Responsible Business (2011) (Schema di equo reclutamento per imprese responsabili)
www.verite.org/sites/default/files/images/Verite-Help-Wanted-A Fair Hiring Framework for Responsible Business.pdf
- Verité - Fair Hiring Toolkit (Kit di strumenti per un'assunzione equa)
www.verite.org/helpwanted/toolkit.
- Verité - What Should You Look For? Identifying Company Risk & Vulnerability to the Human Trafficking and Forced Labor of Migrant Workers (Che cosa dovremmo cercare? Come identificare rischi dell'impresa e vulnerabilità al traffico di esseri umani e al lavoro forzato di lavoratori migranti)
www.verite.org/node/719/

GUIDA ALLE NORME

(COP 14) Orario di lavoro

A. Definizioni e applicabilità

L'**Orario di lavoro** è il tempo durante il quale le persone dipendenti sono a disposizione del datore di lavoro.

I **periodi di riposo** sono il tempo durante il quale i dipendenti non sono a disposizione del datore di lavoro.

La **settimana di lavoro normale** è di max. 48 ore, o un numero inferiore massimo di ore di lavoro settimanali stabilite o dalla legge nazionale o locale o in base al contratto collettivo di lavoro.

Straordinari sono le ore lavorate oltre a quelle del normale orario di lavoro settimanale.

Il **Contratto collettivo di lavoro** è un contratto scritto con valore giuridico tra i dirigenti di un'azienda e i suoi dipendenti, rappresentati dal sindacato o da organo equivalente, che stabilisce termini e condizioni di lavoro. I contratti collettivi di lavoro devono essere conformi al Diritto Applicabile.

Fonte:

- *Convenzione OIL 30 – Orario di lavoro*
www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?C030
- *Social Accountability International (SAI) - SA® 8000 Abridged Guidance: 2008 Standard (Standard Internazionale responsabilità sociale di impresa (SAI) Sintesi della guida: Standard 2008)*
www.sa-intl.org/data/n_0001/resources/live/SAI_AbridgedGuidance_SA8000_2008.pdf

Il capitolo del COP relativo all'**Orario di lavoro** si applica alle Unità con dipendenti.

B. Premessa e contesto

L'orario di lavoro è una componente fondamentale di condizioni di lavoro sicuro e rispettoso dell'essere umano. La primissima Convenzione dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro del 1919 riguardava l'orario di lavoro – e indicava un massimo di 48 ore per settimana di lavoro. Orari di lavoro troppo prolungati nell'industria manifatturiera ed estrattiva restano uno dei temi più spesso e regolarmente sollevati dalla società civile e dai sindacati. Oltre al problema dello sfruttamento e dell'impatto sulla vita familiare, orari di lavoro troppo prolungati presentano rischi per la salute e la sicurezza nel posto di lavoro.

Lunghi orari di lavoro sono abituali nell'industria estrattiva, pur derivando dall'insieme di siti remoti, lavoratori migranti o espatriati, maggiori compensi pagati per turni lunghi. Lunghi orari di lavoro e pause o congedi inadeguati sono stati documentati anche nei settori manifatturieri come quello del taglio dei diamanti. Le esigenze dei clienti, la capacità dell'impresa di trattare tali richieste, e il desiderio dei lavoratori di lavorare oltre l'orario possono contribuire al verificarsi di queste situazioni. Gli orari di lavoro sono anche strettamente legati ai salari, per cui può darsi che i dipendenti chiedano orari prolungati per aumentare il proprio reddito. Per esempio, accordi in base ai quali i lavoratori sono pagati a cottimo e non per le ore lavorate, possono determinare orari di lavoro prolungati.

Tutte le ore lavorate oltre la settimana lavorativa di legge o concordata sono considerate straordinari. Il lavoro straordinario deve essere volontario e non imposto. Se i lavoratori sono costretti a lavorare oltre l'orario per guadagnare la retribuzione minima, o se sono costretti al lavoro straordinario oltre i limiti di legge ciò può configurarsi come lavoro forzato. Molti accordi tra datori di lavoro e lavoratori possono prevedere che i lavoratori siano disponibili a straordinari in misura 'ragionevole' o per un numero di ore specifico e concordato. Le richieste di lavoro straordinario devono tenere conto di aspetti sanitari e di sicurezza e anche delle circostanze personali dei lavoratori, comprese le responsabilità verso la famiglia.

La ragione della limitazione di orario è quella di favorire un maggiore equilibrio lavoro-vita e di ridurre le condizioni occupazionali con conseguente stress dei lavoratori e i livelli di infortuni. Di norma il riposo settimanale e il congedo annuale rientrano nella maggior parte degli accordi con i lavoratori e devono essere dati. Se le rotazioni dei turni, come accade in molti siti estrattivi, significano che non si rispetta una giornata di riposo ogni sette giorni lavorativi consecutivi, si devono stipulare accordi alternativi a compensazione. Congedi speciali, come il congedo di maternità o paternità e per lutto devono essere previsti e concessi ai sensi delle leggi nazionali applicabili.

C. Regolamentazioni principali

Norme internazionali

L'Organizzazione Internazionale del Lavoro ha numerose convenzioni sull'orario di lavoro, il riposo settimanale e il congedo annuale. La Convenzione OIL 1 sull'Orario di lavoro (Industria) del 1919 pone le basi delle 8 ore giornaliere o della settimana di 48 ore. La successiva Convenzione OIL 30 sull'Orario di lavoro (Commercio e Uffici) del 1930 rafforzava questo principio. Che è diventato la base della legislazione di molte nazioni per l'orario di lavoro settimanale di 48 ore o meno.

Sia la Convenzione 1 sia la 30 consentono di scostarsi da questi limiti in determinate circostanze. Per esempio, esistono eccezioni per categorie di dipendenti il cui lavoro per natura è intermittente o deve essere svolto al di fuori dei limiti specificati per altri dipendenti. Si riconosce l'esigenza di eccezioni temporanee, che dovrebbero verificarsi in base a linee guida degli organi di regolamentazione a livello nazionale. Sono compresi, per esempio, urgenze o situazioni eccezionali per riparazioni, e accordi per orari alternativi concordati tra organizzazioni di lavoratori e di datori di lavoro e sanciti dal Governo. Esistono anche eccezioni per lavoro che deve essere svolto in modo continuativo con turni che si succedono. In questi casi il massimo settimanale è prescritto in 56 ore alla settimana con giorni di riposo settimanale compensati da un processo garantito dalla legislazione nazionale.

La Raccomandazione 116 sulla Riduzione dell'orario di lavoro del 1962 ha successivamente posto il principio della settimana di 40 ore, introdotta in modo fisso nei paesi industrializzati.

La Convenzione OIL 14 sul Riposo settimanale (Industria) del 1921 e la Convenzione 106 sul Riposo settimanale (Commercio e Uffici) del 1957 prevede che tutti i lavoratori abbiano diritto ad almeno 24 ore consecutive di riposo ogni settimana. I datori di lavoro possono concordare eccezioni o accordi alternativi previa consultazione con i sindacati o altri rappresentanti dei lavoratori.

La Convenzione OIL 132 sui Giorni di congedo pagati (Revisione) del 1970 prevede che i lavoratori debbano avere garantito un periodo minimo di vacanza ogni anno. Il congedo annuale non deve essere inferiore a tre settimane per anno di servizio.

La Convenzione OIL 183 sulla Protezione della maternità del 2000 prevede che le donne abbiano accesso al congedo di maternità dopo il parto. Al rientro al lavoro delle donne, la Convenzione 183 prescrive anche il tempo durante la giornata per l'allattamento al seno.

Legislazione nazionale

Quasi tutti i paesi hanno una legislazione che stabilisce adeguate ore di lavoro settimanale per il paese nel suo insieme e/o per specifici settori o tipi di lavoro. In molti paesi ci sarà un numero fisso massimo di ore di lavoro settimanali, che può variare da 35 a 48 ore alla settimana. Può essere un numero massimo fisso o una media per un periodo di tempo. La legislazione stabilirà anche un numero massimo di ore straordinarie che possono essere lavorate, con i requisiti dei giorni di riposo settimanale e i diritti al congedo annuale. Molti paesi prescrivono che i datori di lavoro prevedano il congedo di maternità e/o di paternità per i lavoratori in occasione della nascita dei figli.

La legislazione nazionale applicabile alle specifiche circostanze dell'azienda può variare rispetto alle suddette Convenzioni OIL ed è prioritaria secondo il Sistema RJC. È indispensabile conoscere tutta la legislazione e i regolamenti relativi nelle giurisdizioni in cui si opera. Il mancato rispetto delle leggi sull'orario di lavoro, il riposo e il congedo può dare luogo a penali che vanno dalle multe alla detenzione di persone.

D. Approccio all'attuazione consigliato

L'Approccio all'Attuazione Consigliato fornisce una guida di carattere generale al rispetto dei requisiti obbligatori del Codice di Procedura. La guida non ha carattere normativo e va considerata alla stregua di un punto di partenza a scopo informativo e di supporto.

Suggerimenti generali a supporto dei sistemi che gestiscono l'attuazione della presente disposizione:

- Assegnare la responsabilità di impostare e vigilare sugli orari di lavoro e altri diritti a riposo e congedo a una funzione dirigenziale per esempio nel comparto risorse umane.
 - Comprendere il diritto applicabile riguardo a orario di lavoro e congedo in tutti i paesi in cui si opera. Qualsiasi accordo di contrattazione collettiva con sindacati o altre organizzazioni dei lavoratori deve considerare orario di lavoro, straordinari, pause e congedo.
 - Mettere a punto un efficace sistema di registrazione delle ore lavorate da ciascun addetto e registrare straordinari e diritti al congedo. Accertarsi che dirigenti e addetti comprendano il sistema in modo da poter facilmente registrare le ore e le variazioni del normale orario di lavoro.
 - Fornire ai responsabili della gestione quotidiana degli orari di lavoro la formazione sugli accordi riguardo agli orari di lavoro in azienda e sui sistemi di registrazione.
 - Secondo i casi, svolgere una valutazione dei rischi adeguata alle circostanze dell'azienda e valutare l'eventuale rischio di superamento dell'orario massimo di lavoro o di violazione del diritto al congedo.
- **COP 14.1: Normale orario di lavoro settimanale:** Riguardo all'orario di lavoro i Soci Membri devono attenersi al Diritto Applicabile. La settimana lavorativa normale, esclusi gli straordinari, non deve superare 48 ore salvo limiti diversi stabiliti dal Diritto Applicabile per il settore in cui il Socio Membro opera.

Punti da considerare:

- Secondo il COP non esiste un limite esplicito alle ore di lavoro consentite per giorno di lavoro, tuttavia va tenuto presente che ciò è spesso stabilito dalla legislazione nazionale.
- I limiti previsti per il normale orario di lavoro settimanale e gli straordinari (14.2) si applicano ai dirigenti con contratto che prevede un orario di lavoro definito, mentre non si applicano a quei dirigenti che di fatto stabiliscono il proprio schema di lavoro e l'orario.
- L'orario prolungato può valere per le Unità Estrattive e per ambienti industriali analoghi che operano con ciclo a rotazione o turni a rotazione, o in situazioni di emergenza / forza maggiore, ma queste ore devono rispettare il Diritto Applicabile.
- Le quote di produzione basate sul cottimo o altri sistemi di incentivi devono essere stabilite in modo che la quota minima giornaliera sia raggiungibile dalla maggioranza dei lavoratori entro il turno di 8 ore e che la maggioranza degli addetti non debba lavorare oltre il turno di 8 ore per guadagnare almeno il salario minimo o il salario prevalente nel settore. Gli incentivi su quota o cottimo devono essere impostati in modo che una parte consistente dei lavoratori superi la quota giornaliera per guadagnare un salario extra.
- Il normale orario settimanale di lavoro per i lavoratori a tempo parziale deve essere calcolato su base pro-rata a fronte della normale settimana a tempo pieno.
- Se consentito dal Diritto Applicabile, le ore di lavoro possono essere calcolate come media di un periodo maggiore di una settimana. A tali calcoli possono essere aggiunti requisiti formali e procedurali come l'autorizzazione delle autorità competenti, inoltre il periodo durante il quale si possono applicare tali calcoli può essere limitato.

Numero massimo di ore di lavoro

In precedenza il COP di RJC indicava il limite di ore straordinarie in 12 ore alla settimana. Dopo la revisione il COP indica il numero massimo di ore di lavoro sommando il normale orario di lavoro settimanale e le ore straordinarie fino a max. 60 ore settimanali. La modifica è intesa a tener conto della stagionalità della filiera della gioielleria. Alcune imprese fissano un orario normale di lavoro settimanale più breve consentendo maggiore flessibilità per orari più prolungati in periodi di picco della domanda.

COP 14.2: Straordinari: Qualora per esigenze aziendali sia necessario il lavoro straordinario i Soci Membri devono garantire che:

- a. Il lavoro straordinario sia richiesto dal Socio Membro in base a un regime di lavoro straordinario volontario. Lo straordinario richiesto è consentito solo se nei limiti consentiti dal Diritto Applicabile o

dal Contratto Collettivo di Lavoro.

b. La somma delle ore di lavoro della settimana di lavoro normale e delle ore di straordinario non deve superare 60 ore settimanali salvo specifica indicazione del Diritto Applicabile o se consentito dal Contratto Collettivo di Lavoro .

Punti da considerare:

- La ragione della limitazione delle ore di lavoro sta nel favorire un maggiore equilibrio lavoro-vita e nel ridurre lo stress dei lavoratori rispetto a condizioni di lavoro e livelli di infortuni.
- Nel richiedere il lavoro straordinario i Soci Membri devono sempre cercare di andare incontro alle esigenze personali e familiari di singoli lavoratori. I Soci Membri devono prevedere disposizioni per donne incinte o madri in allattamento o soggetti disabili. I minori non devono fare lavoro straordinario (vedere **Lavoro Minorile**).
- In assenza di sindacati, come spesso accade in paesi come l'India, gli accordi che stabiliscono gli straordinari necessari possono essere definiti mediante verbalizzazione di incontri tra datore di lavoro e rappresentanti liberamente designati dai lavoratori, senza impedimento o interferenza del datore di lavoro. Per ulteriori informazioni sulla conformità in tali situazioni, vedere il testo nel riquadro – *Contratti collettivi e orari di lavoro e retribuzione*, nel capitolo della guida relativo a **Libertà di associazione e contrattazione collettiva**.
- La contrattazione collettiva non è prioritaria rispetto al Diritto Applicabile. Se il Diritto Applicabile non consente di superare mediante contrattazione collettiva il limite massimo di 60 ore settimanali di normale orario di lavoro settimanale e straordinari, allora il superamento di tale limite sarebbe una non conformità.
- Laddove consentito dal Diritto Applicabile le ore di lavoro compresi gli straordinari possono essere calcolate in media per un periodo di tempo maggiore di una settimana.

India – Settore taglio e levigatura dei diamanti – Variazioni relative agli straordinari

La filiera della gioielleria, dato l'alto valore delle scorte, risponde a picchi stagionali della domanda al consumo, per esempio attorno a San Valentino e a Natale in Europa e negli Stati Uniti. In India, sede di importanti aziende di taglio e levigatura dei diamanti, tutto questo si traduce in picchi stagionali della produzione prima dell'annuale festival hindu Diwali che cade tra metà ottobre e metà novembre.

Programmi quali i Principi e procedure di miglioramento De Beers Best Practices Principles (BPP) hanno favorito l'approccio al problema delle ore di lavoro nel settore del taglio e della levigatura dei diamanti in India. Dopo aver studiato schemi di orari e accordi con i lavoratori relativi agli straordinari, il BPP consente di calcolare una media delle ore di lavoro in un anno per tener conto di questo periodo particolare. Gli straordinari devono essere volontari e adeguatamente ricompensati, e il BPP ospita una linea rossa di segnalazione per i lavoratori che vogliono esprimere direttamente le loro preoccupazioni in merito.

RJC riconosce che i Soci Membri stanno cercando di rendere le loro prassi conformi al Codice di Procedura RJC e che, secondo le circostanze, ciò può richiedere tempo. La guida che segue può servire ai Soci Membri e ai Revisori nel valutare la conformità alla disposizione sull'**Orario di lavoro**, rispetto al calcolo di una media delle ore di lavoro compresi gli straordinari secondo il punto 14.2b (tenendo conto che si applicano comunque i requisiti di cui ai punti 14 e 15):

Conformità:

- Gli straordinari rientrano nei limiti consentiti e si dimostra che i lavoratori hanno diritto di rifiutare il lavoro straordinario.

Non conformità secondaria:

- Media delle ore di lavoro nell'anno, straordinari compresi, entro i limiti applicabili e dimostrazione della volontarietà.

Non conformità principale:

- Media delle ore di lavoro nell'anno, straordinari compresi, oltre i limiti applicabili e/o dimostrazione della non volontarietà.

La presente Guida si può applicare in presenza di scenari analoghi in altri paesi. Per quesiti e chiarimenti riguardanti casi analoghi in altri paesi rivolgersi a RJC.

- **COP 14.3: Giornate di riposo:** I Soci Membri devono concedere a tutti i Dipendenti almeno un giorno di riposo ogni sette giorni consecutivi di lavoro secondo la Convenzione Internazionale del Lavoro OIL 14. L'orario di lavoro oltre tale limite è consentito unicamente in base al Contratto Collettivo di Lavoro o al Diritto Applicabile che permette una media dell'orario di lavoro comprendente adeguati periodi di riposo.

Punti da considerare:

- Se la media delle ore di lavoro è stata concordata mediante contrattazione collettiva, accertarsi che la sicurezza nel posto di lavoro e la salute del lavoratore siano state valutate e non siano compromesse.
 - Un giorno di riposo va interpretato come almeno 24 ore consecutive.
 - Se gli addetti devono lavorare durante un giorno di riposo si devono prevedere in alternativa 24 ore consecutive entro gli stessi sette giorni o immediatamente dopo.
 - Per i Dipendenti che lavorano a ciclo continuo in turni nelle Unità Estrattive si deve prevedere l'equivalente di almeno un giorno di riposo ogni sette giorni.
- **COP 14.4: Congedo:** *I Soci Membri concederanno ai Dipendenti tutte le feste civili comandate e le ferie previste dalla legge, compreso il congedo di maternità e paternità, le ferie annuali retribuite e il congedo per lutto. In assenza di Diritto Applicabile le ferie annuali retribuite saranno concesse ai sensi della Convenzione OIL 132.*
- Punti da considerare:**
- Se le festività comunemente rispettate comportano la temporanea chiusura delle attività in determinati momenti dell'anno, il periodo di vacanza può essere compensato rispetto al congedo annuale.
 - Se consentito dal Diritto Applicabile il contratto collettivo può prevedere di scambiare periodi alternativi di congedo invece delle festività civili.

Da verificare:

- ✓ Disponete di un sistema di registrazione del numero di ore lavorate per ogni lavoratore e di registrazione degli straordinari e dei diritti al congedo?
- ✓ Conoscete e applicate il diritto applicabile rispetto a orario di lavoro e congedo in tutti i paesi in cui operate?
- ✓ Se applicate sistemi di quote o cottimo, gli stessi consentono il raggiungimento della quota giornaliera minima da parte della maggioranza dei lavoratori entro il turno di 8 ore?
- ✓ Gli straordinari eventualmente necessari rientrano nei limiti imposti dal Diritto Applicabile o dagli accordi di contrattazione collettiva? In altri termini, gli straordinari sono volontari?
- ✓ La somma del normale orario di lavoro settimanale e delle ore straordinarie rientra nel limite di 60 ore settimanali? In caso contrario ciò rispetta il Diritto Applicabile o un accordo di contrattazione collettiva?
- ✓ È previsto almeno un giorno di riposo ogni 7 giorni di lavoro consecutivi? In caso contrario l'orario di lavoro rispetta l'Accordo di Contrattazione Collettiva o il diritto applicabile che consente la media delle ore di lavoro compresi i periodi di riposo?

E. Ulteriori informazioni

I seguenti siti Internet contengono ulteriori informazioni su orario di lavoro, riposo e congedo:

- Employers and Work-Life Balance (UK) (Datori di lavoro ed equilibrio lavoro-vita) (Regno Unito) www.employersforwork-lifebalance.org.uk/
- Fair Labour Association (FLA) - FLA Workplace Code of Conduct and Compliance Benchmarks (2011) (Codice di condotta FLA nel posto di lavoro e parametri di conformità) www.fairlabor.org/sites/default/files/fla_complete_code_and_benchmarks.pdf
- International Labour Organisation (ILO) Convention 30 – Hours of Work (Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL) Convenzione 30 – Ore di lavoro) www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?C030
- International Labour Organisation (ILO) Conventions 1, 14, 132 and 183: (links to text) (Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL) Convenzioni 1, 14, 132 e 183: (collegamenti al testo) www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12000:0::NO::
- International Labour Organisation (ILO) Better Work - Guidance Sheet 8: Working Time
- betterwork.com/global/wp-content/uploads/8-Working-Time.pdf (Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL) Migliorare il lavoro - Scheda di guida 8: Orario di lavoro)
- International Labour Organisation (ILO) – Conditions of Work and Employment Branch (TRAVAIL) (Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL) Sezione Condizioni di lavoro e di impiego (TRAVAIL)
- www.ilo.org/public/english/protection/condtrav/database/

- International Labour Organisation (ILO) – Working Time around the World (2007) (Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL) Orari di lavoro nel mondo)
- www.ilo.org/global/publications/ilo-bookstore/order-online/books/WCMS_104895/lang--es/index.htm
- International Labour Organisation (ILO) – Q&As on business and working time (2012) (Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL) – D&R su impresa e orario di lavoro)
- www.ilo.org/empent/areas/business-helpdesk/faqs/WCMS_DOC_ENT_HLP_TIM_FAQ_EN/lang--en/index.htm
- Social Accountability International (SAI) - SA® 8000 Abridged Guidance: 2008 Standard (Standard Internazionale responsabilità sociale di impresa (SAI) Sintesi della guida: Standard 2008)
- www.sa-intl.org/data/n_0001/resources/live/SAI_AbridgedGuidance_SA8000_2008.pdf
- The Factories Act, 1948 as amended by the Factories (Amendment) Act, 1987 (India) (Legge sulle fabbriche 1948 modificata dalla legge sulle fabbriche (emendamento) del 1987 (India))
- www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WEBTEXT/32063/64873/E87IND01.htm

GUIDA ALLE NORME

(COP 15) Retribuzione

A. Definizione e applicabilità

La **Retribuzione** viene pagata dal datore di lavoro al lavoratore. Comprende salari o stipendi e altre indennità o benefici in contanti o in natura.

Il **salario minimo** prescritto dalla legge è l'importo maggiore tra quello stabilito dal governo o quello contenuto negli accordi di contrattazione collettiva.

Un **Contratto collettivo di lavoro** è un contratto scritto giuridicamente vincolante tra i dirigenti di un'azienda e i suoi dipendenti rappresentati da un sindacato o da organo equivalente, che stabilisce termini e condizioni di lavoro. I contratti collettivi di lavoro devono essere conformi al Diritto Applicabile.

Fonte:

- *Convenzione OIL 100 – Retribuzione equa*
www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?C100
- *Social Accountability International (SAI) – Social Accountability SA 8000 International Standard (2008)*
(Standard Internazionale responsabilità sociale di impresa (SAI) Sintesi della guida: Standard 2008)
www.sa-intl.org/_data/n_0001/resources/live/2008StdEnglishFinal.pdf
- *Codice di Procedura RJC (2013)*

Il capitolo del COP riguardante la **Retribuzione** si applica a tutti i Soci Membri con Dipendenti.

B. Premessa e contesto

Le integrazioni salariali variano da paese a paese, ma spesso comprendono voci quali festività, pagamento degli straordinari, indennità di malattia, agevolazioni sanitarie, incentivi e bonus, congedo limitato per motivi familiari, retribuito, e piani di risparmio. In alcuni casi possono essere date ai lavoratori integrazioni non salariali come assistenza sanitaria, alloggio, istruzione del dipendente, e servizi di base come accesso alla rete idrica ed elettrica.

Il salario minimo è l'importo minimo che deve essere pagato ai lavoratori in un determinato paese. Generalmente è su base oraria, giornaliera o mensile. In più del 90% dei paesi la determinazione del salario minimo è sancita dalla legge. In teoria questo salario è stabilito per soddisfare i bisogni minimi del lavoratore della sua famiglia, secondo le prevalenti condizioni sociali ed economiche del paese ('salario di sopravvivenza'). Tuttavia non sempre è così nei settori a intenso impiego di manodopera, dove è possibile che i lavoratori accettino orari di lavoro eccessivi e/o straordinari per riuscire a sbarcare il lunario. Orario di lavoro e retribuzione sono strettamente collegati.

Oltre ai livelli salariali è importante che i lavoratori ricevano regolarmente i pagamenti in modo da poter soddisfare le proprie esigenze. La frequenza dei pagamenti – per esempio settimanali, quindicinali o mensili – deve essere prestabilita e rispettata. I salari devono essere pagati con bonifico bancario, in contanti o con assegno, secondo gli accordi con i lavoratori. Solitamente la legge prescrive ai datori di lavoro di fornire ai lavoratori informazioni chiare sulle modalità di calcolo della loro retribuzione e sulla registrazione certa di tempi, salari e congedi (vedere **Condizioni generali di impiego**). Ai lavoratori devono essere forniti regolari fogli paga che indicano chiaramente le tariffe salariali, le eventuali integrazioni salariali e ogni detrazione applicabile.

Gli importi eventualmente detratti dal salario devono essere determinati da un adeguato processo. Le detrazioni legittime comprendono per esempio imposte sul reddito, contributi pensionistici e di appartenenza

al sindacato. Esempi di detrazioni inaccettabili secondo il Codice di Procedura RJC comprendono quote per l'assunzione versate al datore di lavoro o ad agenzie, oneri per dispositivi di protezione individuale e qualsiasi forma di cauzione o anticipo sulle attrezzature. Le detrazioni non devono essere operate come provvedimento disciplinare per il comportamento del dipendente, eccetto se specificamente previsto dai contratti dei dipendenti o dal contratto di lavoro. I lavoratori non devono essere costretti ad acquistare approvvigionamenti o servizi dal loro datore di lavoro o dal luogo di lavoro. In generale è importante garantire che la detrazione non implichi pagamenti al lavoratore inferiori al salario minimo.

C. Regolamentazioni principali

Norme internazionali

Nel 1928 l'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL) ha adottato la Convenzione 28, che imponeva alle nazioni firmatarie di costituire un organo per la determinazione del salario minimo che "tenesse conto della necessità di consentire ai lavoratori di mantenere un tenore di vita adeguato." Nel 1970 l'OIL ha adottato la Convenzione 131, che indicava i fattori da includere nel calcolo del salario minimo: "le esigenze dei lavoratori e delle loro famiglie, il livello salariale generale del paese, il costo della vita, i benefici di previdenza sociale, il relativo tenore di vita di altri strati sociali, requisiti di sviluppo economico, il livello di produttività del paese e il mantenimento di elevati livelli di occupazione." La Convenzione 30 dell'OIL, Ore di lavoro (Commercio e Uffici), Articolo 7.4 raccomanda agli stati firmatari di fissare una tariffa per gli straordinari non inferiore al 25% in più della tariffa regolare.

Il diritto a una retribuzione giusta e favorevole è contenuto anche nell'Articolo 23.3 della Carta Universale dei Diritti Umani (1948). Esso sancisce che la retribuzione deve garantire al lavoratore e alla sua famiglia un'esistenza dignitosa.

Legislazione nazionale

In quasi tutti i paesi esiste un organismo nazionale che stabilisce i salari minimi a livello nazionale e per settori e/o occupazioni. I salari e altri benefici possono essere anche negoziati direttamente mediante accordi di contrattazione collettiva tra datori di lavoro e lavoratori rappresentati da sindacati indipendenti. Nella maggior parte delle giurisdizioni gli straordinari producono un extra oltre la normale tariffa salariale. Poiché varia da settore a settore e da paese a paese il pagamento degli straordinari deve essere calcolato secondo tariffe specificate dalla legislazione nazionale o da eventuali accordi di contrattazione collettiva. È indispensabile conoscere tutte le condizioni salariali in tutte le giurisdizioni in cui si opera.

D. Approccio all'attuazione consigliato

L'Approccio all'Attuazione Consigliato fornisce una guida di carattere generale al rispetto dei requisiti obbligatori del Codice di Procedura. La guida non ha carattere normativo e va considerata alla stregua di un punto di partenza a scopo informativo e di supporto.

- **COP 15.1: Salari della normale settimana lavorativa:** *I Soci Membri devono pagare a tutti i Dipendenti il salario della normale settimana lavorativa, senza straordinari, in base al valore più alto del salario minimo previsto dalla legge più le prestazioni obbligatorie connesse oppure in base agli standard prevalenti nel settore. I salari pagati in base alla prestazione non devono essere inferiori al salario minimo previsto dalla legge per una normale settimana lavorativa.*

Punti da considerare:

- Assegnare la responsabilità di impostare e vigilare sulla retribuzione a una funzione dirigente per esempio nel comparto risorse umane.
- Comprendere il diritto applicabile riguardo a retribuzione e benefici di legge in tutti i paesi in cui si opera. La giusta tariffa salariale minima varia secondo la regione, il tipo di fabbrica e il livello di specializzazione del lavoratore. Qualsiasi accordo di contrattazione collettiva deve considerare salari, tariffe degli straordinari, metodi di pagamento e detrazioni (secondo i casi).
- Per i lavoratori a tempo parziale i livelli salariali applicabili sono calcolati pro-rata secondo i casi.
- Dove è consentita per legge l'assunzione in prova o per tirocinio, il salario non deve essere inferiore al minimo di legge applicabile alla rispettiva categoria di lavoro.

- I pagamenti in base al cottimo sono comuni nel settore del taglio/levigatura di diamanti e in una certa misura nella fabbricazione di gioielli in genere. I Soci Membri non devono fissare obiettivi di produzione, livelli di cottimo o altri sistemi di incentivi o di produzione tali per cui i lavoratori siano costretti a lavorare oltre il normale orario settimanale, straordinari esclusi, per raggiungere almeno il salario minimo o il salario prevalente nel settore, considerando il più alto dei due valori. Modelli come 'Tariffa mensile fissa' sono sempre più utilizzati in India per il lavoro a cottimo nel settore dei diamanti. In questo modo si stabilisce un salario minimo a norma di legge in base alla produzione media in una normale settimana lavorativa dei lavoratori a cottimo per una determinata azienda, variabile secondo la dimensione dei prodotti.
- Se il pagamento dei benefici di legge dipende dalla registrazione dei dipendenti in piani di previdenza sociale o simili, i Soci Membri sono responsabili della necessaria gestione allo scopo di garantire che i dipendenti ricevano tali benefici ai sensi del Diritto Applicabile.
- Poiché il calcolo della retribuzione può dipendere dalle ore lavorate, vedere anche la guida su **Orario di lavoro**.

India – Fondo di previdenza per i dipendenti

Nel 2011 l'alta corte del Madras e l'alta corte del Madhya Pradesh in due casi distinti hanno sostenuto che varie indennità versate dal datore di lavoro ai suoi dipendenti per voci diverse come mezzi di trasporto, indennità scolastica, concessione di alimenti, prestazioni mediche, congedi speciali, incentivi per turni di notte, indennità compensatoria per grandi centri urbani, ecc. erano qualificate come salario di base secondo il capitolo 2(b) della legge sul fondo di previdenza e dovevano essere incluse nel conteggio dei contributi al fondo di previdenza.

L'Organizzazione Fondo di Previdenza per i dipendenti (Employees Provident Fund Organisation (EPFO)) ha diffuso una circolare del 30 novembre 2012 per chiarire la base di calcolo dei contributi al Fondo di Previdenza. La circolare stabilisce che il salario di base comprenderà tutte le indennità che sono pagate "comunemente, necessariamente e uniformemente" ai dipendenti. Pertanto varie indennità quali per mezzi di trasporto, indennità scolastica, indennità per cure mediche, ecc. dovranno essere considerate nel computo del contributo al Fondo di Previdenza. Nel dicembre 2012 la circolare è stata temporaneamente sospesa in attesa di ulteriori indagini dell'EPFO.

In considerazione del processo di chiarificazione in corso a cura dell'EPFO, la posizione di RJC sul calcolo dei contributi dei dipendenti al Fondo di Previdenza prevede che i Soci Membri debbano essere in grado di giustificare la propria base di calcolo ai revisori, secondo il capitolo 2(b) della legge sul Fondo di Previdenza. Nella decisione in merito si deve tenere conto del Diritto Applicabile che comprende le delibere dell'alta corte applicabili.

- **COP 15.2: Retribuzioni per lavoro straordinario:** I Soci Membri devono rimborsare il lavoro straordinario a una tariffa almeno uguale a quella prevista dal Diritto Applicabile o dal Contratto Collettivo di Lavoro, o qualora non altrimenti regolamentato, a una tariffa maggiorata almeno uguale agli standard prevalenti nel settore.

Punti da considerare:

- Una tariffa maggiorata significa una tariffa salariale più alta della regolare tariffa per la settimana lavorativa. Non esiste una tariffa internazionale comune per gli straordinari, pertanto è importante conoscere il Diritto Applicabile, gli accordi della contrattazione collettiva e/o standard di settore comparabili. Vedere anche la guida relativa a **Esecuzione del diritto**. Tenere presente che le Convenzioni OIL 1 e 30 stabiliscono che la tariffa di retribuzione degli straordinari deve essere non meno di una volta e un quarto quella regolare, da considerare come parametro in assenza di altra regolamentazione.
- Le integrazioni del salario per straordinari si applicano ai lavoratori e ai dirigenti con contratto che definisce gli orari. Non così per i dirigenti che di fatto fissano il proprio schema e orario di lavoro.
- Le integrazioni del salario per straordinari devono essere calcolate in base al Diritto Applicabile o ad accordi di contrattazione collettiva. Se nessuno di essi prevede istruzioni specifiche sul metodo di calcolo degli straordinari, le integrazioni per straordinari vanno calcolate a tariffa maggiorata sul salario pagato a quel dipendente per la normale settimana lavorativa. La tariffa deve essere uguale o maggior degli standard prevalenti di settore. In India il calcolo delle integrazioni per straordinari va fatto alla tariffa maggiorata di legge (doppia) e sulla base del salario minimo prevalente (salario base più indennità di contingenza).
- La produzione a cottimo eseguita nelle ore lavorate oltre la normale settimana lavorativa deve essere pagata a tariffa più alta, come straordinari. Il calcolo degli incentivi per straordinari in base

a una struttura di compensazione a tariffa di cottimo variabile può essere molto complicato. Un sistema di semplici incentivi, come una tariffa/pezzo a forfait più alta per la produzione oltre la quota e/o oltre la normale settimana lavorativa può essere più facile da capire e quindi da applicare sia per i lavoratori sia per i dirigenti. I modelli come la “tariffa mensile fissa” di cui al punto 15.1 sopra, fissano un salario minimo a norma di legge sulla produzione media nel normale orario di lavoro di lavoratori a cottimo per l'azienda. Tutto ciò che va al di là di tale produzione viene pagato a una tariffa più elevata come 'pagamento a incentivo'.

- Poiché il calcolo degli straordinari dipende dalle ore lavorate, vedere anche la guida relativa a **Orario di lavoro**.

- **COP 15.3: Metodo di pagamento:** *I Soci Membri devono effettuare il pagamento del salario ai Dipendenti: a) Regolarmente e secondo uno schema predeterminato e senza ritardi o a date differite; b) Con rimessa bancaria o in contanti o con assegno, in modi e nella sede conveniente per i Dipendenti e non sotto forma di buoni, cedole o pagherò cambiari; c) Accompagnato da un cedolino con dettagli precisi delle tariffe salariali, delle prestazioni accessorie e delle detrazioni applicabili.*

Punti da considerare:

- La frequenza della retribuzione deve essere conforme alla legislazione e ai regolamenti nazionali, se applicabili.
- I lavoratori non devono essere obbligati a coprire grandi distanze o sostenere spese per incassare il dovuto. I datori di lavoro non possono far uso di pagherò, cedole o merci invece dei salari.
- I fogli paga devono accompagnare tutti i pagamenti ai Dipendenti, inclusi i lavoratori a cottimo. I fogli paga devono fornire adeguate informazioni sul metodo di calcolo del salario e devono identificare l'importo e la motivazione delle eventuali detrazioni dal salario.

- **COP 15.4: Detrazioni:** *I Soci Membri effettueranno detrazioni dal salario unicamente laddove: a) Le detrazioni siano stabilite e calcolate in base a un procedimento documentato comunicato in modo chiaro ai Dipendenti; b) Le detrazioni stabilite dal datore di lavoro non determinino per il Dipendente una retribuzione inferiore al salario minimo; c) Eventuali detrazioni per motivi disciplinari siano regolamentate dal Contratto Collettivo di Lavoro o altrimenti consentite dal Diritto Applicabile.*

Punti da considerare:

- Tra le comuni detrazioni per legge vi sono imposte, assicurazione sanitaria e previdenza sociale. Esse possono anche comprendere pignoramenti legittimi, se i datori di lavoro devono detrarre fondi dal salario/stipendio dei dipendenti prima di pagarli ai dipendenti, per esempio per restituire imposte o un prestito al dipendente o un acquisto sul quale il datore di lavoro non ha alcun controllo. Questo tipo di detrazioni obbligatorie è soggetto al Diritto Applicabile ed esula dall'ambito della disposizione 15.4b.
- Comuni detrazioni consentite per legge comprendono trasporto, pasti, assistenza sanitaria, custodia dei bambini, quote sindacali, restituzione di prestiti e fornitura di alloggio, e tali detrazioni devono sempre essere conformi al Diritto Applicabile. Se il datore di lavoro *richiede* tali detrazioni, allora esse nel reddito del dipendente devono risultare inferiori al salario minimo. Se le detrazioni sono a discrezione del dipendente, anche per un prestito volontariamente contratto con il datore di lavoro, non rientrano nell'ambito della presente disposizione. Il consenso scritto alle detrazioni salariali volontarie deve essere documentato nelle registrazioni riguardanti il dipendente.
- I DPI non sono detrazioni consentite e devono essere forniti gratuitamente ai dipendenti (vedere **Salute e Sicurezza**).
- I lavoratori devono avere accesso a chiare informazioni riguardanti i termini e la procedura di detrazioni disciplinari, in particolare nel caso di sistemi a cottimo.

- **COP 15.5: Vettovaglie/Forniture:** *I Soci Membri non devono imporre ai Dipendenti l'acquisto di forniture/vettovaglie presso l'azienda o Unità del Socio Membro.*

Punti da considerare:

- L'essere costretti ad acquistare forniture dal proprio datore di lavoro può configurare la forma di lavoro schiavizzato e può influenzare l'intento di corrette pratiche di retribuzione.
- Se i dipendenti acquistano forniture dal Socio Membro, verificare se il punto 15.4 sulle Detrazioni, di cui sopra, è applicabile in questo caso.

- **COP 15.6: Prestiti** : I Soci Membri che versano anticipi sul salario o prestiti devono garantire condizioni di interesse e di restituzione trasparenti e non ingannevoli per il Dipendente.

Punti da considerare:

- Accertarsi che gli anticipi sul salario o i prestiti siano conformi alla legge.
- I tassi di interesse e le condizioni di restituzione devono essere equi e non eccessivi – tenere conto per confronto di altre fonti di credito disponibili.
- Il periodo di restituzione del prestito non deve superare il termine del contratto di lavoro del dipendente, in quanto potrebbe configurarsi come una forma di lavoro schiavizzato.
- Preventivi accordi scritti su termini e condizioni del prestito e della sua restituzione devono essere firmati da entrambi i contraenti.

Da verificare:

- ✓ Siete in grado di dimostrare al revisore che i salari per tutti i dipendenti sono più alti del salario minimo o dei livelli salariali prevalenti nel settore?
- ✓ Gli straordinari vengono pagati secondo il Diritto Applicabile e/o accordo di contrattazione collettiva?
- ✓ I salari ai dipendenti sono pagati regolarmente mediante bonifico bancario/in contanti/con assegno, e accompagnati dal foglio paga?
- ✓ Le detrazioni stabilite dal datore di lavoro sono operate soltanto con debita procedura documentata e non determinano salari inferiori al minimo?
- ✓ I dipendenti sono costretti ad acquistare forniture da voi?
- ✓ Se concedete anticipi sul salario o prestiti potete dimostrare al revisore che le condizioni di restituzione sono trasparenti ed eque?

E. Ulteriori informazioni

I seguenti siti Internet contengono ulteriori informazioni sulla retribuzione:

- International Labour Organisation (ILO) Convention 100 – Equal Remuneration (Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL) Convenzione 100 - Retribuzione equa)
www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?C100
- International Labour Organisation (ILO) – Database of Conditions of Work and Employment Laws (Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL) Banca dati sulle condizioni di lavoro e le leggi sull'occupazione
 - www.ilo.org/dyn/travail/travmain.home
- International Labour Organisation (ILO) – Resource guide on minimum wages (Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL) Guida di riferimento su salari minimi)
 - www.ilo.org/public/english/support/lib/resource/subject/salary.htm
- Social Accountability International (SAI) – Social Accountability SA 8000 International Standard (2008)
[www.sa-intl.org/ data/n_0001/resources/live/2008StdEnglishFinal.pdf](http://www.sa-intl.org/data/n_0001/resources/live/2008StdEnglishFinal.pdf)
- Social Accountability International (SAI) - SA® 8000 Abridged Guidance: 2008 Standard (Standard Internazionale responsabilità sociale di impresa (SAI) Sintesi della guida: Standard 2008)
[www.sa-intl.org/ data/n_0001/resources/live/SAI_AbridgedGuidance_SA8000_2008.pdf](http://www.sa-intl.org/data/n_0001/resources/live/SAI_AbridgedGuidance_SA8000_2008.pdf)
- Verité – Conducting a Review of Documentation (Come effettuare l'esame della documentazione)
www.verite.org/zh-hans/node/705

GUIDA ALLE NORME

(COP 16) Disciplina e Procedure per risolvere vertenze aziendali

A. Definizioni e applicabilità

Nel posto di lavoro la **disciplina** è un mezzo per correggere o migliorare il comportamento o la prestazione rispetto alla mansione.

Le **Procedure disciplinari** garantiscono che le norme di condotta e di prestazione nel posto di lavoro previste da un'azienda siano rispettate. Forniscono anche un metodo equo e umano per trattare con i dipendenti che non rispettano tali norme.

Le **procedure per risolvere vertenze aziendali** sono per i dipendenti un mezzo per sollevare questioni relative a prassi di gestione o decisioni dei dirigenti e per farle analizzare e risolvere. Tutti i lavoratori, e in particolare i lavoratori migranti devono avere accesso alle procedure per la risoluzione di vertenze aziendali.

Fonte:

- *Sedex Supplier Workbook Chapter 1.10 : Discipline and Grievance (2013)*(*Sedex Guida pratica del fornitore capitolo 1.10: Disciplina e vertenze aziendali*)
www.sedexglobal.com/wp-content/uploads/2013/03/1.10-Discipline-Grievance_Sedex-Supplier-Workbook.pdf

Il capitolo del COP relativo a **Disciplina e procedure per risolvere vertenze aziendali** si applica a tutte le Unità con dipendenti che lavorano sotto supervisione.

B. Premessa e contesto

La disciplina nel posto di lavoro va considerata come un modo per correggere comportamenti problematici o problemi di rendimento. Non deve essere vista semplicemente come un modo per punire i dipendenti. I supervisori e altre persone incaricate devono sapere che l'oggetto dell'azione disciplinare è la risoluzione del problema, la correzione dell'azione, o del comportamento, non della persona.

Purtroppo in alcuni posti di lavoro la disciplina può assumere contorni estremi. Può includere punizioni corporali e mentali, abuso psicologico o sessuale. Tra gli esempi di documentate prassi irrazionali nei posti di lavoro vi sono: costringere a flessioni e tratti di corsa; restare in piedi al sole per lunghi periodi; percosse o colpi sulla testa; minacce di violenza; molestie sessuali o razziste; sospensione del salario, del cibo o di servizi. Queste e simili azioni sono ritenute violazioni della dignità umana e dei diritti umani fondamentali.

Se necessario, i provvedimenti disciplinari devono essere adottati in modo coerente ed equo tra tutti i dipendenti. I supervisori e gli appaltatori come le forze di sicurezza devono essere addestrati a gestire correttamente i problemi disciplinari. I provvedimenti disciplinari non devono comprendere lavoro obbligatorio come punizione per aver partecipato a uno sciopero. Tutti i lavoratori devono essere reintegrati dopo uno sciopero (in assenza di colpa grave o atti criminali). Detrarre maggiori quote di salario rispetto a quelle corrispondenti alle giornate perse per sciopero, licenziare lavoratori, non rinnovare il contratto di lavoro, ridurre i benefici o l'anzianità, e imporre maggiori carichi di lavoro sarebbero tutti considerati una punizione. Se sottoposti a provvedimento disciplinare i lavoratori devono poter accedere ai dettagli delle accuse loro mosse e avere il diritto di replicare e /o ricorrere per decisioni disciplinari senza conseguenze di rimando. Agli agenti di sorveglianza e ai militari non è consentito prendere parte a interventi disciplinari sulla manodopera. Il loro ruolo deve essere chiaramente limitato alla salvaguardia della sede e del personale e dei prodotti presenti nella sede.

Qualora si applichino provvedimenti disciplinari nel posto di lavoro è indispensabile mettere in atto procedure di risoluzione delle vertenze aziendali. Queste ultime devono consentire ai lavoratori di riferire trattamenti scorretti a qualcuno che non sia il supervisore. I datori di lavoro devono accertarsi che nessun lavoratore sia escluso dalla partecipazione alle procedure per la risoluzione di vertenze aziendali. Pertanto tutte le comunicazioni riguardanti meccanismi di risoluzione di vertenze aziendali devono essere disponibili in un linguaggio comprensibile a tutti i lavoratori. Se necessario servirsi di traduttori.

Le procedure devono sancire riservatezza e anonimato, in modo da rispettare la sfera privata del dipendente e proteggerlo da possibili rappresaglie. Durante processi formali i lavoratori devono poter essere accompagnati da un collega di lavoro o da un funzionario del sindacato.

È importante affermare che i lavoratori che riferiscono difficoltà o abusi non devono per questo patire conseguenze negative.

C. Regolamentazioni principali

Norme internazionali

Sia la Carta Universale dei Diritti Umani (UDHR) (1948) sia il Patto Internazionale relativo ai diritti civili e politici (1966) vietano la tortura o trattamenti o punizioni “crudeli, disumane o degradanti.” L’Articolo 23 della UDHR stabilisce altresì che chiunque ha diritto a “condizioni di lavoro eque e favorevoli.”

La Dichiarazione sulla Protezione di tutte le persone dall’essere sottoposte a tortura o altri trattamenti o punizioni crudeli, disumane o degradanti (1975) afferma che “qualsiasi atto di tortura o altro trattamento o punizione crudele, disumana o degradante costituisce offesa della dignità umana e deve essere condannato come negazione dell’intento della Carta delle Nazioni Unite e come violazione dei diritti umani e delle fondamentali libertà proclamate nella Carta Universale dei Diritti Umani.”

Questi trattati e dichiarazioni sono state ratificate dalla maggior parte degli stati membri delle Nazioni Unite.

Legislazione nazionale

Molti paesi vietano punizioni corporali, solitamente nell’ambito della carta costituzionale. Inoltre alcuni paesi hanno elaborato leggi specifiche per i datori di lavoro riguardo a prassi disciplinari, abuso, molestie, e procedure per risolvere vertenze aziendali. I Soci Membri devono essere a conoscenza dei requisiti di legge nei paesi in cui operano.

D. Approccio all’attuazione consigliato

L’Approccio all’Attuazione Consigliato fornisce una guida di carattere generale al rispetto dei requisiti obbligatori del Codice di Procedura. La guida non ha carattere normativo e va considerata alla stregua di un punto di partenza a scopo informativo e di supporto.

- **COP 16.1: Nessuna punizione o trattamento abusivo:** *I Soci Membri devono accertare che i Dipendenti non siano assoggettati a punizioni corporali, attività usuranti o trattamento degradante, molestie sessuali o fisiche, abuso psichico, fisico o verbale, coercizione o intimidazione, o minacce di quanto sopra verso loro stessi, le loro famiglie o colleghi.*

Punti da considerare:

- La responsabilità di provvedimenti disciplinari e procedure per risolvere vertenze aziendali deve essere competenza della funzione dirigenziale, nell’ambito delle risorse umane.
- In determinati paesi, settori industriali e in particolare in determinate occupazioni i rischi di provvedimenti disciplinari inadeguati possono essere maggiori. La valutazione dei rischi secondo le circostanze aziendali è un modo per verificare possibili rischi di misure disciplinari o di procedure per risolvere vertenze aziendali inadeguate o inaccettabili. Le forze di sicurezza possono presentare rischi particolari e devono anch’esse essere valutate se presenti. Vedere il Kit di Strumenti per la Valutazione dei Rischi di RJC per uno schema generale di valutazione dei rischi utilizzabile in particolare dalle piccole e medie imprese. In alternativa i Soci Membri possono applicare il proprio processo di valutazione dei rischi.

- **COP 16.2: Iter disciplinare:** *I Soci Membri devono comunicare in modo chiaro l'iter disciplinare dell'azienda e i relativi standard di procedura disciplinare e trattamento dei Dipendenti e applicarli in modo equo a tutti i dirigenti e a tutto il personale.*

Punti da considerare:

- Mettere a punto una politica programmatica e procedure scritte per disciplina e procedure di risoluzione di vertenze aziendali che definisca le penalità di legge e specifiche dell'azienda rispetto a diversi tipi di azione inadeguata - sia in termini di comportamento del lavoratore che del supervisore.
 - Considerare di stabilire una serie di fasi di applicazione delle procedure disciplinari, secondo la gravità del comportamento.
 - Alle forze di sicurezza deve essere fatto divieto di imporre la disciplina ai dipendenti.
 - Fornire formazione sulle adeguate procedure disciplinari, in particolare al personale addetto alla supervisione di lavoratori o con altre forme di autorità, come quella di mantenere la sicurezza. Fare riferimento alla politica programmatica e sottolineare le adeguate procedure di imposizione della disciplina ai lavoratori.
 - Accertarsi che i lavoratori conoscano le procedure disciplinari consentite dall'azienda.
 - La registrazione è un elemento fondamentale per dimostrare procedure disciplinari eque e coerenti. Tenere la registrazione di avvertimenti verbali e scritti, di sospensioni e licenziamenti.
 - Se soggetti a intervento disciplinare i lavoratori devono avere accesso ai dettagli delle accuse loro mosse e avere il diritto di replicare e /o ricorrere per decisioni disciplinari senza conseguenze di rimando. Ai lavoratori deve essere concesso il tempo per preparare una difesa in caso di accusa di colpa.
- **COP 16.3: Procedure per risolvere vertenze aziendali:** *I Soci Membri devono predisporre chiare procedure e iter investigativi di risoluzione delle vertenze aziendali spiegandoli chiaramente a tutti i Dipendenti. a) I Dipendenti, singolarmente o con altri lavoratori, devono essere liberi di presentare una rimostranza senza subire sanzioni o rappresaglie. b) Le procedure relative alle vertenze aziendali devono essere impostate in modo da garantire un funzionamento efficiente e un risultato in tempi rapidi. c) È necessario tenere la registrazione delle rimostranze presentate dai Dipendenti, dell'iter investigativo e dell'esito.*
- Punti da considerare:**
- Stabilire procedure con cui i lavoratori possono sollevare una vertenza senza correre il rischio di rappresaglie. Impostare le procedure in modo che sia possibile analizzare efficacemente la vertenza e risolverla tempestivamente.
 - Fornire formazione sulle procedure di risoluzione delle vertenze in azienda, in particolare al personale che supervisiona i lavoratori.
 - Nominare una persona di fiducia, in alcuni casi anche esterna all'azienda, responsabile della gestione delle vertenze aziendali.
 - Nessun lavoratore deve essere escluso dal partecipare a procedure di risoluzione di vertenze aziendali, pertanto le comunicazioni riguardanti meccanismi di risoluzione di vertenze aziendali devono essere disponibili in un linguaggio comprensibile a tutti i lavoratori.
 - Accertarsi che i lavoratori sappiano come avviare vertenze aziendali e possano farlo senza conseguenze negative.
 - Durante processi formali i lavoratori devono poter essere accompagnati da un collega di lavoro o da un funzionario del sindacato.
 - Le procedure devono sancire riservatezza e anonimato, in modo da rispettare la sfera privata del dipendente e proteggerlo da possibili rappresaglie.
 - La registrazione è un elemento fondamentale per procedure di vertenze chiare ed efficaci. Tenere la documentazione di vertenze sollevate dai dipendenti, delle indagini fatte e degli esiti.

E. Ulteriori informazioni

I seguenti siti Internet contengono ulteriori informazioni sulla stesura di procedure disciplinari e di soluzione delle vertenze aziendali:

- Advisory, Conciliation and Arbitration Service (ACAS) – Advisory Handbook on Discipline and Grievances at Work (UK) (2011) (Servizio di consulenza, conciliazione e arbitrato – Manuale di consulenza su disciplina e vertenze aziendali nel lavoro (Regno Unito)
www.acas.org.uk/index.aspx?articleid=890
- Chartered Institute of Personnel and Development (CIPD) – Discipline and Grievances at Work (UK) (2012) (Disciplina e Vertenze aziendali nel posto di lavoro) (Regno Unito)
www.cipd.co.uk/subjects/emplaw/discipline/disciplingrievprocs.htm
- Ethical Trade Initiative (ETI) - Promoting equal treatment of workers (Iniziativa commercio etico – Promozione del trattamento equo dei lavoratori)
www.ethicaltrade.org/in-action/projects/eti-supervisor-training-project
- International Labour Organisation (ILO) Better Work - Guidance Sheet 6: Contracts and Human Resources (2009) (Organizzazione Internazionale del Lavoro OIL – Scheda guida 6: Contratti e Risorse Umane)
www.betterwork.com/global/wp-content/uploads/6-Contracts-and-Human-Resources.pdf
- Sedex Supplier Workbook Chapter 1.10 : Discipline and Grievance (Sedex Guida pratica del fornitore capitolo 1.10: Disciplina e vertenze aziendali)
- www.sedexglobal.com/wp-content/uploads/2013/03/1.10-Discipline-Grievance_Sedex-Supplier-Workbook.pdf
- Smart Manager – Addressing workplace discipline (Il manager accorto - Come affrontare la disciplina nel posto di lavoro)
www.smartmanager.com.au/eprise/main/cms/content/au/smartmanager/en/pages/115_work.html
- United Nations (UN) Convention Against Torture and Other Cruel, Inhumane or Degrading Treatment or Punishment (Convenzione delle Nazioni Unite contro la tortura e altri trattamenti e punizioni disumane, o degradanti)
untreaty.un.org/cod/avl/ha/catcidtp/catcidtp.html
- Verité - An Introduction to Grievance Mechanisms (Introduzione ai meccanismi delle vertenze aziendali)
www.verite.org/helpwanted/toolkit/suppliers/establishing-effective-grievance-mechanisms/tool-1

GUIDA ALLE NORME

(COP 17) Lavoro Minorile

A. Definizioni e applicabilità

Si definisce **Lavoro Minorile** il lavoro che priva i minori della loro infanzia e fanciullezza, del loro potenziale e della dignità, e che è dannoso per il loro sviluppo sul piano sociale, fisico e mentale. Si riferisce a lavoro mentalmente, fisicamente e moralmente pericoloso o dannoso per i minori e che interferisce con la loro scolarizzazione:

- Privandoli dell'opportunità di andare a scuola;
- Obbligandoli a lasciare la scuola prima del tempo; o
- Imponendo loro di cercare di combinare la frequentazione della scuola con un lavoro eccessivamente prolungato e pesante.

Il **Minore** è l'individuo di età inferiore a 18 anni. Non tutti i lavori svolti dai minori vanno classificati come Lavoro Minorile da eliminare. La partecipazione di bambini o di adolescenti a lavoro che non influenzi la loro salute e lo sviluppo della persona è considerato generalmente in modo positivo. Comprende attività come l'aiuto ai genitori in casa, nell'attività familiare o nel guadagnare qualcosa oltre l'orario scolastico e durante le vacanze scolastiche. Questi tipi di attività contribuiscono allo sviluppo dei minori e al benessere delle loro famiglie; forniscono loro capacità ed esperienza utile per prepararsi a diventare in età adulta membri produttivi della società.

Pur se il Lavoro Minorile si presenta in diverse forme, è prioritario eliminare le **Peggiori Forme di Lavoro Minorile** (WFCL) come definite dall'Articolo 3 della Convenzione OIL N. 182:

- Tutte le forme di schiavitù — compreso traffico di minori, servitù per debiti, lavoro forzato e utilizzo di minori in conflitti armati.
- Uso, sfruttamento od offerta di minore per prostituzione, per la produzione di pornografia o per scopi pornografici
- Utilizzo, sfruttamento od offerta di minore per attività illecite, in particolare per la produzione e il traffico di droga.
- Lavoro minorile a rischio** comprendente lavoro che per sua natura o per le circostanze in cui è svolto può mettere a rischio la salute, la sicurezza o le abitudini e i costumi del minore.

Nessun minore al di sotto di 18 anni deve essere impiegato in Lavoro Minorile a Rischio o altre Peggiori Forme di Lavoro Minorile.

Fonte:

- *International Labour Organisation (ILO) – What is Child Labour? (Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL) – Che cosa si intende per Lavoro Minorile?)*
www.ilo.org/ipecc/facts/lang--en/index.htm
- *International Labour Organisation (ILO) Convention 138 - Minimum Age (1976) (Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL) – Convenzione 138 – Età minima)*
www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?C138
- *International Labour Organisation (ILO) Recommendation 146 - Minimum Age (1976) (Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL) – Raccomandazione 146 – Età minima)*
www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?R146
- *International Labour Organisation (ILO) Convention 182 - Worst Forms of Child Labour (1999) (Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL) – Convenzione 182 – Le peggiori forme di Lavoro Minorile)*
www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?C182

- *International Labour Organisation (ILO) Recommendation 190 – Worst Forms of Child Labour (1999)* (*Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL) – Convenzione 190 – Le peggiori forme di Lavoro Minorile*)
www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312528:NO

Il capitolo del COP dedicato al **Lavoro Minorile** si applica a tutti i Soci Membri. Vedere anche la Guida sui **Diritti Umani** e **Approvvigionamento da Imprese Estrattive Artigianali e su piccola scala**.

B. Premessa e contesto

Il Lavoro Minorile è uno dei temi di tutela sociale di più alto profilo e maggiormente oggetto di condanna. Il ricorso al Lavoro Minorile è tuttora diffuso in molte parti del mondo. L'ultimo Rapporto Globale dell'OIL sul Lavoro Minorile ha evidenziato che nel mondo circa 215 milioni di minori (5-17 anni) sono vittima del Lavoro Minorile, e 115 milioni di essi soggetti alle sue forme peggiori².

Si intende Lavoro Minorile il lavoro che interferisce con la scolarità dei minori. Può privare i minori dell'opportunità di andare a scuola, obbligarli a lasciare la scuola anzitempo o imporre di combinare la frequentazione della scuola con un lavoro impegnativo. Il fatto che particolari forme di 'lavoro' siano o meno vietate come 'Lavoro Minorile' dipende da numerosi fattori. Comprensenti l'età del minore, il tipo e le ore di lavoro svolto, le condizioni di lavoro e il contesto giuridico dei singoli paesi e settori.

È importante comprendere il contesto in cui il Lavoro Minorile si verifica e il suo impatto. Le ragioni per cui si fa lavorare i minori sono diverse ma il motivo principale è la necessità economica. Famiglie in condizioni economiche marginali possono dipendere dal reddito prodotto dai minori. In ultima analisi, tuttavia, il Lavoro Minorile impedisce la crescita e lo sviluppo economico. Priva i minori dell'opportunità di essere istruiti per un lavoro produttivo e decente, spesso destinandoli, nella migliore delle ipotesi, a impieghi poco retribuiti e non qualificati in età adulta. Il Lavoro Minorile può anche avere un effetto negativo sulle condizioni di lavoro in età adulta creando una pressione al ribasso sui livelli salariali e provocando tassi di disoccupazione più alti in età adulta. A sua volta tutto questo aggrava i problemi legati alla povertà e al mancato sviluppo che portano in primo piano il Lavoro Minorile. Di conseguenza il problema del Lavoro Minorile è complesso e purtroppo non semplice da affrontare per togliere i minori dalla forza lavoro. Va affrontato tenendo presente gli elementi trainanti dell'economia e la sensibilità alle alternative.

Secondo i Principi Guida delle Nazioni Unite su Impresa e Diritti Umani, le imprese sono responsabili del rispetto dei diritti umani, compreso il diritto di essere esenti dal Lavoro Minorile. Le aziende devono evitare di causare o contribuire al Lavoro Minorile con le loro stesse attività, e laddove vi è abuso dei diritti umani, devono provvedere a o contribuire a rimediare. Inoltre devono cercare di prevenire o mitigare il Lavoro Minorile direttamente collegato alle loro attività, ai loro prodotti o servizi mediante i loro rapporti d'affari, così come tramite i fornitori.

C. Regolamentazioni principali

Il 20 novembre 1989 L'Assemblea Generale delle Nazioni Unite ha adottato all'unanimità la Convenzione sui Diritti del Fanciullo (CRC). La Convenzione proclama i diritti umani fondamentali che spettano ai minori dovunque, come il diritto alla sopravvivenza e il diritto allo sviluppo di tutto il loro potenziale fisico e mentale. La CRC definisce 'fanciullo' chiunque non abbia raggiunto i 18 anni di età.

² OIL: *Accelerare l'intervento contro il Lavoro Minorile*. Rapporto Globale 2010 dell'OIL sul Lavoro Minorile 2010. Ginevra, 2010. Disponibile su: www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_126752.pdf.

Convenzioni internazionali

L'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL), un organo tripartito delle Nazioni Unite, ha approvato due importanti convenzioni sul Lavoro Minorile. Sono la Convenzione 138 (1973) sull'Età Minima e la Convenzione 182 (1999) sulle Peggiori Forme di Lavoro Minorile.

La Convenzione OIL 138 stabilisce l'età lavorativa minima a 15 anni, o l'età di conclusione del ciclo scolastico prevista dalla legge, se più alta. In determinate condizioni un paese membro con un'economia e strutture di istruzione non sufficientemente sviluppate può inizialmente indicare l'età minima a 14 anni. Tuttavia il Codice di Procedura RJC richiede che al termine del primo Periodo di Certificazione del Socio Membro si raggiunga l'età lavorativa minima di principio di 15 anni.

Due sono le principali eccezioni all'età minima di 15 anni come sancita dalla Convenzione OIL 138:

- L'età minima più alta a 18 anni per Lavori Pericolosi.
- L'età minima più bassa a 13 anni per Lavori Leggeri. I fattori da considerare per stabilire se un determinato lavoro è Lavoro Leggero per un soggetto giovane sono: ore di lavoro, frequenza scolastica e rendimento, e ambiente di lavoro. Le leggi o i regolamenti del paese possono consentire l'impiego o il lavoro di persone in età tra 13 e 15 anni per lavori leggeri che --
 - (a) non possono essere dannosi per la salute e lo sviluppo; e
 - (b) non tali da pregiudicare la frequenza scolastica, la partecipazione a programmi di orientamento o formazione professionale approvati dall'autorità competente o la loro capacità di sfruttare l'istruzione ricevuta.

La Convenzione OIL 138 non si applica a lavoro svolto da minori e persone che frequentano la scuola per istruzione generica, professionale o tecnica o presso altre strutture di formazione, o al lavoro svolto da soggetti di almeno 14 anni di età in imprese in cui detto lavoro è svolto secondo le condizioni previste dall'autorità competente, previa consultazione delle organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori interessati, se esistenti, ed è parte integrante di --

- (a) un corso di istruzione o formazione sotto la responsabilità principale di una scuola o di una struttura di formazione;
- (b) un programma di formazione soprattutto o interamente svolto nell'ambito di un'iniziativa il cui programma è stato approvato dall'autorità competente; o
- (c) un programma di guida o di orientamento studiato per favorire la scelta di un'occupazione o di un percorso di formazione.

La Convenzione OIL 182 richiede agli Stati membri di vietare ed eliminare le Peggiori Forme di Lavoro Minorile e si applica a tutti i minori al di sotto dei 18 anni. La Convenzione OIL 182 è integrata dalla Raccomandazione 190 che fornisce una guida su come considerare un lavoro 'pericoloso'.

- **Lavoro pericoloso:** lavoro che mette a rischio il benessere fisico o psicologico del minore, a causa della natura del lavoro o per le condizioni in cui si svolge. La Raccomandazione OIL 190 precisa di considerare quanto segue per stabilire se un lavoro è **Lavoro Pericoloso**:
 - Lavoro che espone il minore ad abuso fisico, psicologico o sessuale;
 - Lavoro sotterraneo, sott'acqua, ad altezze pericolose o in spazi confinati;
 - Lavoro su macchine, apparecchiature e con utensili pericolosi o che comporta manipolazione o trasporto di carichi pesanti;
 - Lavoro in ambiente malsano che, per esempio, può esporre il minore a sostanze, agenti o processi pericolosi, o a temperature, livelli di rumore, o vibrazioni dannose per la sua salute;
 - Lavoro in condizioni particolarmente difficili come lavoro prolungato o notturno o dove il

Quali settori e/o attività sono considerate 'pericolose'?

La definizione di lavoro pericoloso è specifica del singolo paese. Molti paesi hanno redatto elenchi di lavori pericolosi per i minori ma molti devono aggiornarli e altri non li hanno ancora definiti.

La Raccomandazione OIL 190 rileva che, previa consultazione con le organizzazioni degli imprenditori interessate, le leggi o i regolamenti nazionali possono autorizzare l'impiego o il lavoro dall'età di 16 anni a condizione di tutelare pienamente la salute, la sicurezza e le abitudini dei minori, e di fornire ai minori adeguata specifica istruzione o formazione professionale nel relativo settore di attività.

minore è irragionevolmente confinato nella sede del datore di lavoro.

- **Le Peggiori Forme di Lavoro Minorile:** La Convenzione OIL 182 prescrive l'eliminazione immediata delle 'peggiori forme di Lavoro Minorile, senza riserva alcuna' e definisce minore chiunque sia al di sotto dei 18 anni di età. Sono definite 'Peggiori forme di Lavoro Minorile' schiavitù, traffico e altre forme di lavoro forzato, reclutamento forzato per impiego in conflitti armati, prostituzione, pornografia e altre attività illecite.

L'OIL definisce le Convenzioni 138 e 182 'convenzioni essenziali'. Inoltre l'effettiva abolizione del Lavoro Minorile è inserita anche nella Dichiarazione OIL dei Fondamentali Principi e Diritti al lavoro del 1998. Tutti i paesi membri dell'OIL hanno l'obbligo di promuovere e rispettare il principio della Dichiarazione, indipendentemente dal fatto di avere o meno ratificato le convenzioni essenziali.

Legislazione nazionale

La maggior parte dei paesi ha una legislazione nazionale relativa all'età minima di lavoro spesso con disposizioni specifiche per settori differenti. I Soci Membri di RJC devono attenersi ai requisiti della legislazione nazionale se essa prevede norme più severe di OIL.

Lavoro di Minori e Adolescenti (Legge di divieto e regolamentazione) India

Il 28 agosto 2012, l'Union Cabinet of India (collegio ristretto dei ministri) ha approvato emendamenti alla Legge 1986 sul Lavoro Minorile e di Adolescenti (Divieto e Regolamentazione). Se attuata, la legge garantirebbe il bando di tutte le forme di Lavoro Minorile, rendendo l'impiego di minori di meno di 14 anni un reato, e proibirebbe l'impiego di minori (citati come adolescenti nella legge) in età tra 14 e 18 anni in lavori pericolosi.

Nell'Emendamento di legge del 2012 ciò che viene considerato 'lavoro pericoloso' comprende le seguenti 'occupazioni' che possono essere rilevanti per i Soci Membri di RJC: qualsiasi occupazione collegata a miniere (sotterranee o sott'acqua) e giacimenti carboniferi, taglio e levigatura di gemme, e i successivi 'processi': utilizzo di metalli e sostanze tossiche come piombo, mercurio, manganese, cromo, cadmio, benzene, pesticidi e amianto. A nessun individuo in età minore di 18 è consentito lavorare in questi settori.

Per leggere l'Emendamento di Legge sul Lavoro Minorile (Divieto e Regolamentazione) (2012) visitare il sito:
www.prsindia.org/uploads/media/Child%20Labour/Child%20Labour%20%28Prohibition%20and%20Regulation%29%20%28A%29%20Bill,%202012.pdf

D. Approccio all'attuazione consigliato

L'Approccio all'Attuazione Consigliato fornisce una guida di carattere generale al rispetto dei requisiti obbligatori del Codice di Procedura. La guida non ha carattere normativo e va considerata alla stregua di un punto di partenza a scopo informativo e di supporto.

COP 17.1: Per principio età lavorativa minima di 15 anni: I Soci Membri non devono intraprendere né sostenere il Lavoro Minorile, come definito dalla Convenzione OIL 138 e dalla Raccomandazione 146, che stabilisce l'età lavorativa minima, come segue:

- a. Età lavorativa minima di base: 15 anni, per consentire ai Minori di completare il ciclo della scuola dell'obbligo.
- b. I Soci Membri che operano nei paesi in via di sviluppo, dove il ciclo della scuola dell'obbligo termina prima dei 15 anni di età, possono inizialmente consentire l'età lavorativa minima di 14 anni ai sensi del Diritto Applicabile, ma dovrebbero attuare il principio dell'età lavorativa minima di 15 anni nelle Unità entro la fine del primo Periodo di Certificazione.

- **COP 17.2: Le Peggiori Forme di Lavoro Minorile:** I Soci Membri non devono intraprendere o sostenere le Forme Peggiori di Lavoro Minorile, come definite nella Convenzione OIL 182 e nella Raccomandazione 190, comprendenti:

- a) Lavoro Minorile Pericoloso, che per sua natura o per le circostanze può mettere a rischio la Salute, la Sicurezza o le abitudini e i costumi dei minori di 18 anni. Dove consentito dal Diritto Applicabile e sostenuto dalla valutazione dei Rischi e dall'attuazione di controlli secondo **Salute e Sicurezza**, è consentita l'età minima di 16 anni a condizione che la salute, la sicurezza e le abitudini e i costumi dei Minori interessati siano tutelate sotto ogni aspetto e che i minori abbiano ricevuto adeguate specifiche istruzioni o formazione professionale nel rispettivo settore di attività.
- b) Tutte le forme di schiavitù di minori e pratiche analoghe alla schiavitù, compreso servitù per debiti, traffico di minori, Lavoro Minorile forzato e utilizzo di minori in confitti armati.

Punti da considerare rispetto a 17.1 e 17.2:

- Per valutare l'eventualità del rischio di Lavoro Minorile si può effettuare una valutazione dei rischi adeguata alle circostanze aziendali. Per uno schema generale utilizzabile soprattutto dalle piccole e medie imprese vedere il Kit di Strumenti per la Valutazione dei Rischi di RJC. Anche il kit di strumenti per la Due Diligence sui Diritti Umani può essere utile per valutare rischi diretti o indiretti di Lavoro Minorile. In alternativa i Soci Membri possono adottare il proprio processo di valutazione dei rischi. I temi da considerare nella valutazione possono comprendere:
 - Aree di lavoro pericoloso, mappatura dell'età degli addetti secondo le mansioni. Confermare che non vi sono minori di 18 anni impegnati in lavori pericolosi.
 - Appaltatori che lavorano presso unità del Socio Membro.
 - Lavoratori migranti e disponibilità di informazioni sull'identità personale.
 - Rapporti con fornitori/appaltatori come potenziale rischio della filiera (vedere anche la guida sui **Diritti Umani**).
 - Rapporti con approvvigionamento da attività estrattive artigianali (vedere anche la guida a **Approvvigionamento da Imprese Estrattive Artigianali e su piccola scala**).
- Confermare che la funzione degli alti dirigenti, come anche delle risorse umane prevede anche la conoscenza e la responsabilità dei temi riguardanti il Lavoro Minorile.
- Mettere a punto politiche programmatiche e procedure contro il Lavoro Minorile. Che potrebbero comprendere efficaci procedure di verifica dell'età prima del reclutamento e non accettazione all'impiego di persone prive di adeguata identificazione che dimostri l'età e che dall'aspetto appaiano minori di 18 anni. In caso di appaltatori in sito accertarsi che rispettino la vostra politica programmatica in fatto di Lavoro Minorile.
- I Soci Membri non devono impegnarsi nel licenziamento di lavoratori minorenni prima della verifica RJC.
- Registrazione: Tenere le copie di evidenza documentale dell'età dei lavoratori (o equivalente, per esempio data di inizio di dipendenti di lungo periodo). Indagare eventuali potenziali discrepanze. Per ogni lavoratore di età inferiore a 18 anni la documentazione deve

contenere la descrizione del ruolo o delle mansioni del lavoratore, a conferma che non si tratta di lavoro pericoloso o delle Peggiori Forme di Lavoro Minorile.

- Nota: Secondo la Convenzione OIL 182 e la Raccomandazione 190, sono consentiti Lavori Leggeri per Minori in età tra 13 e 15 anni, purché non mettano a repentaglio la loro salute, sicurezza né ne ostacolino l'istruzione o l'orientamento e la formazione professionale.
- **COP 17.3: Si registra la presenza di Lavoro Minorile presso una Unità: Indipendentemente da quanto prescritto al punto 17.1, qualora si riscontri Lavoro Minorile presso un'Unità, i Soci Membri devono mettere in atto procedure documentate di Riparazione al Lavoro Minorile comprendenti fasi di assistenza sociale continuata del Minore e considerazione della situazione finanziaria della famiglia del Minore. L'intervento riparatore deve comprendere:**
 - a) *Immediato ritiro dei Minori coinvolti in Lavoro Minorile.*
 - b) *Per un Minore non più soggetto alle leggi che prescrivono l'obbligo scolastico o di istruzione, l'individuazione di opportunità in grado di generare reddito alternativo e/o di formazione professionale alternativa che possano comprendere un'occupazione decente e consentita.*
 - c) *Per un Minore ancora soggetto alle leggi che prescrivono l'obbligo scolastico o di istruzione, l'offerta di adeguato sussidio che consenta al Minore di frequentare o di continuare a frequentare la scuola fino al completamento del ciclo della scuola dell'obbligo.*
 - d) *La revisione sistematica dell'approccio del Socio Membro volto a evitare il Lavoro Minorile, identificando le cause prime di non conformità e attuando controlli per evitare recidive.*

Orfani a causa dell'AIDS in Africa

In Africa alcuni minori devono cercare lavoro perché sono orfani a causa dell'AIDS. In alcuni paesi questi minori possono finire in attività di AEA. La decisione di rifiutare l'opportunità di sussistenza o di accettare con cognizione di causa il Lavoro Minorile può rappresentare un grave dilemma per comunità AEA. La Alliance for Responsible Mining (alleanza per una concezione responsabile dell'attività estrattiva) ha esaminato questi temi nella messa a punto della Norma di attività estrattiva equa (Fairmined Standard) che rispecchia l'approccio del Codice di Procedura RJC.

Se nell'area estrattiva di AEA si individua lavoro minorile di minori che vivono in nuclei familiari capeggiati da minori e/o al di fuori della famiglia o della cura di un tutore, si devono applicare i principi guida dell'UNCRC per garantire benessere e sicurezza ai minori interessati. Se si individuano minori (15-18 anni) impegnati nelle peggiori forme di lavoro minorile, essi devono essere immediatamente sottratti a tale condizione trovando opportunità di fonti di reddito alternative e sicure, compresa frequenza scolastica flessibile, se minori di 15 anni (o maggiori secondo i dettami della legislazione nazionale). Se i Soci Membri individuano presenza di Lavoro Minorile in AEA entro o intorno alle loro concessioni, ma non sotto il loro Controllo, devono fornire supporto per programmi volti a eliminare il Lavoro Minorile dall'attività estrattiva, secondo il COP 33; e analogamente, se i Soci Membri sono in rapporti di approvvigionamento secondo il COP 7, nell'ambito del processo di riparazione.

Punti da considerare:

- Ricordare che le questioni relative a Lavoro Minorile richiedono risposte ponderate che tengono conto delle circostanze in loco e del Diritto Applicabile.
- Mettere a punto adeguate strategie di riparazione per risolvere i casi di non conformità alle convenzioni OIL e/o alle leggi dello stato, applicabili.
 - Se si riscontra che minori svolgono mansioni pericolose essi devono essere immediatamente esclusi da tali mansioni. Situazioni relative alle Peggiori Forme di Lavoro Minorile possono configurarsi come un reato che deve essere denunciato alle autorità competenti.
 - Se non impegnati in lavori pericolosi i minori devono essere sostenuti con fonti alternative di supporto per le famiglie. La soluzione consiste nel fare in modo che i minori abbiano accesso a un'istruzione di buon livello con reali prospettive di un impiego valido all'uscita dalla scuola. Ciò è particolarmente importante quando esiste il rischio che questi minori, se soltanto allontanati dall'impiego, possano lavorare per altre organizzazioni in condizioni di lavoro non controllate.
 - Se un Minore non impegnato nelle Peggiori Forme di Lavoro Minorile resta parzialmente impiegato durante il processo di Riparazione, è importante accertare che non sia impiegato durante l'orario scolastico, che la combinazione delle ore quotidiane di percorso da e per il lavoro e la scuola e il lavoro stesso non superino 10 ore al giorno, che vi siano 12 ore di riposo notturno e le abituali giornate di riposo settimanale; equo pagamento per il lavoro del

Minore; e divieto di straordinari. La fattibilità della realizzazione pratica di questo obiettivo deve essere valutata con attenzione.

- Secondo il sistema RJC la riparazione del Lavoro Minorile come sopra indicato non sarà considerata una situazione di Violazione Critica. Tuttavia l'azienda deve immediatamente mettere a punto procedure atte a evitare l'ulteriore impiego di minori. .
- Accertarsi che il Lavoro Leggero svolto da minori non interferisca con la frequentazione della scuola. Un programma formale strutturato di istruzione deve essere supportato, a favore dei minori impiegati.
- Considerare di fornire supporto a programmi di sviluppo della comunità volti a sradicare le cause di fondo del Lavoro Minorile. Questi programmi si possono realizzare soltanto con la collaborazione di altri enti come il governo nazionale o locale, istituzioni internazionali quali l'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL), sindacati, ONG e gruppi della comunità. Le imprese possono prendere in esame programmi e progetti volti a 1) migliorare l'accesso all'istruzione e 2) allontanare gruppi sempre più grandi di minori dal Lavoro Minorile e iscriverli a scuola o inserirli nella formazione professionale.

Da verificare:

- ✓ La consapevolezza e la responsabilità del Lavoro Minorile rientra nella competenza dei dirigenti, per esempio delle risorse umane?
- ✓ Siete in grado di mostrare al revisore un impegno di politica programmatica contro il Lavoro Minorile?
- ✓ Avete individuato e verificato aree di Lavoro pericoloso così da garantire che non vi siano coinvolti lavoratori di età inferiore a 18 anni?
- ✓ Disponete di procedure in atto per verificare l'età e tenere debite registrazioni dei dati?
- ✓ Qualora si riscontrino Minori al lavoro esiste un adeguato programma di riparazione in conformità alla Disposizione 17.3?

E. Ulteriori informazioni

I seguenti siti Internet contengono ulteriori informazioni sui temi legati al Lavoro Minorile:

- Child Labour Platform - Report 2010-2011. Business practices and lessons learned on addressing Child Labour (2011) (Rendiconto 2010-2011. Prassi operative e lezioni apprese nel trattare il tema del Lavoro Minorile)
- www.gcnetherlands.nl/docs/child_labour_platform_report_2010-2011.pdf
- Human Rights Watch - A Poisonous Mix. Child Labor, Mercury, and Artisanal Gold Mining in Mali (2011) (Osservatorio dei diritti umani – Una miscela velenosa . Lavoro minorile, Mercurio e Miniere aurifere artigianali in Mali)
- www.hrw.org/sites/default/files/reports/mali1211_forinsertWebUpload_0.pdf
- International Labour Organisation (ILO) – What is Child Labour? (Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL) – Che cosa si intende per Lavoro Minorile?)
www.ilo.org/ipec/facts/lang--en/index.htm
- International Labour Organisation (ILO) Convention 138 - Minimum Age (1976) (Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL) Convenzione 138 – Età minima)
www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?C138
- International Labour Organisation (ILO) Recommendation 146 - Minimum Age (1976) (Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL) Raccomandazione 146 – Età minima)
www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?R146
- International Labour Organisation (ILO) Convention 182 - Worst Forms of Child Labour (1999) (Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL) Convenzione 182 – Le peggiori forme di Lavoro Minorile)
www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?C182
- International Labour Organisation (ILO) Recommendation 190 – Worst Forms of Child Labour (1999) (Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL) Raccomandazione 190 – Le peggiori forme di Lavoro Minorile)

www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312528:NO

- International Labour Organisation (ILO) - Employers' and Workers' Handbook on Hazardous Child Labour (2011) (Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL) Manuale degli imprenditori e dei lavoratori sul lavoro minorile pericoloso)
www.ilo.org/public/english/dialogue/actemp/downloads/projects/cl_handbook.pdf
- International Labour Organisation (ILO) - Accelerating action against Child Labour. ILO Global report on Child Labour (2010) (Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL) Accelerare l'intervento contro il Lavoro Minorile. Rapporto Globale OIL sul Lavoro Minorile)
www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_126752.pdf
- International Programme on the Elimination of Child Labour (IPEC) (Programma Internazionale sull'Eliminazione del Lavoro Minorile)
www.ilo.org/ipec/index.htm
- International Programme on the Elimination of Child Labour (IPEC) – Children in Hazardous Work (2011) Programma Internazionale sull'Eliminazione del Lavoro Minorile – Minori con lavori pericolosi
www.ilo.org/public/english/dialogue/actemp/downloads/projects/cl_handbook.pdf
- ILO/IPEC - Tackling Child Labour: From commitment to action (2012) (Affrontare il tema del Lavoro Minorile – Dall'impegno all'azione concreta)
www.ilo.org/ipec/Informationresources/WCMS_181875/lang--en/index.htm
- Social Accountability International (SAI) – Social Accountability SA 8000 International Standard (2008) (Standard Internazionale Responsabilità sociale d'impresa - SA 8000 Standard Internazionale)
www.sa-intl.org/data/n_0001/resources/live/2008StdEnglishFinal.pdf
- Social Accountability International (SAI) - SA® 8000 Abridged Guidance: 2008 Standard (Standard Internazionale responsabilità sociale di impresa (SAI) Sintesi della guida: Standard 2008)
www.sa-intl.org/data/n_0001/resources/live/SAI_AbridgedGuidance_SA8000_2008.pdf
- UNICEF - Child Labour Resource Guide (Guida risorse Lavoro Minorile)
www.unicef.org.uk/campaigns/publications/clrg/index.asp
- UNICEF/UN Global Compact/Save the Children - Children's Rights and Business Principles (2012) (Diritti dei Minori e Principi Commerciali)
www.unglobalcompact.org/docs/issues_doc/human_rights/CRBP/Childrens_Rights_and_Business_Principles.pdf
- United Nations Global Compact – Principle 5 on Child Labour (Global Compact dell'ONU – Principio 5 sul Lavoro Minorile)
www.unglobalcompact.org/AboutTheGC/TheTenPrinciples/principle5.html
- United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights (Principi guida delle Nazioni Unite su commercio e diritti umani)
http://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_EN.pdf

GUIDA ALLE NORME

(COP 18) Lavoro forzato

A. Definizioni e applicabilità

Si definisce **Lavoro forzato** tutti i lavori o servizi che si esigono da una persona sotto la minaccia di punizione e per cui detta persona non si è offerta volontariamente. Comprende lavori o servizi richiesti come mezzo di restituzione di un debito.

Tra i tipi di lavoro forzato vi sono:

Lavoro vincolato, noto anche come 'servitù per debiti', comprende l'acquisizione di un prestito o di un anticipo del salario da parte del lavoratore, fornito dal datore di lavoro o dal collocatore, in cambio del quale il lavoratore dà in pegno il proprio lavoro e talvolta quello di membri della famiglia, per ripagare il debito. Le condizioni del prestito o di lavoro possono tuttavia essere tali per cui il lavoratore è bloccato con quel datore di lavoro per anni senza riuscire a ripagare il debito.

Lavoro a riscatto si verifica quando un terzo, spesso un genitore o tutore offre un lavoratore in cambio di una somma di denaro. In questo caso i lavoratori devono lavorare o per un certo periodo di tempo o finché i proprietari decidono che hanno ricevuto il giusto valore.

Lavoro svolto da detenuti/lavoro coatto: il lavoro involontario svolto da detenuti che non sono stati incarcerati dal tribunale e il cui lavoro non si svolge sotto la supervisione della pubblica autorità, si considera lavoro coatto o svolto da detenuti. Analogamente il lavoro involontario svolto da un detenuto a vantaggio di un'impresa privata è considerato anch'esso lavoro coatto.

Traffico di esseri umani è il reclutamento, il trasporto, il trasferimento, il ricovero in zona di sicurezza o la accettazione di persone, mediante minaccia o l'uso della forza o altre forme di coercizione, di sottrazione, frode o inganno, abuso di potere o posizione di vulnerabilità o mediante concessione o ricevimento di pagamenti o benefici per ottenere il consenso di una persona che controlla un'altra persona, a scopo di sfruttamento. Il traffico di esseri umani può portare al lavoro forzato.

Fonte:

- *International Labour Organisation (ILO) Convention 29 – Forced or Compulsory Labour (1930) (Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL) Convenzione 29 – Lavoro Forzato od Obbligatorio)*
www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_ILO_CODE:C029
- *International Labour Organisation (ILO) - Combating Forced Labour: A Handbook for Employers and Business (2008) (Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL) Combattere il lavoro forzato: Manuale per imprenditori e commercianti)*
www.ilo.org/sapfl/Informationresources/ILOPublications/WCMS_101171/lang--en/index.htm
- *Social Accountability International (SAI) – Social Accountability SA 8000 International Standard (2008)(Standard Internazionale di responsabilità sociale)*
www.sa-intl.org/data/n_0001/resources/live/2008StdEnglishFinal.pdf
- *UN Protocol to Prevent, Suppress and Punish the Trafficking in Persons, especially Women and Children (2000)(Protocollo per la prevenzione, la soppressione e la persecuzione del traffico di esseri umani, soprattutto di donne e minori)*
www.uncjin.org/Documents/Conventions/dcatoc/final_documents_2/convention_%20traff_eng.pdf

Il capitolo del COP relativo al **Lavoro Forzato** si applica a tutte le Unità con dipendenti.

B. Premessa e contesto

Il lavoro forzato è un problema globale che esiste nei paesi industrializzati come pure in quelli in via di sviluppo, nelle economie formali e informali, nelle filiere globali di aziende multinazionali come pure di medie e piccole imprese. Nel mondo almeno 20,9 milioni di persone sono vittime di lavoro forzato - donne e uomini, adulti e minori. Secondo le stime dell'OIL la maggior parte delle vittime di lavoro forzato sono sfruttate da soggetti privati.

Il lavoro forzato si presenta sotto molte forme. Sebbene in alcuni casi sia imposto dallo Stato, nella maggior parte dei casi si svolge nell'economia privata. Talvolta il lavoro forzato può comportare violenza fisica o abuso sessuale. Il salario o altro compenso dato al lavoratore non significa necessariamente che il lavoro non sia forzato od obbligatorio. Il lavoro forzato comprende anche situazioni in cui i lavoratori non possono lasciare il lavoro senza andare incontro a penalità o minaccia di punizione di qualsiasi tipo. La punizione può significare costrizione o punizione corporale, ma potrebbe anche fare riferimento ad altre forme di abuso come minaccia di deportazione, limitazione dei movimenti del lavoratore, confisca dei passaporti, o mancato pagamento del salario che di fatto lega il lavoratore alla mansione o al datore di lavoro.

Gli esempi di lavoro forzato che seguono possono essere significativi per la filiera dei diamanti, orafa e dei platinoidi:

- **Ritiro e confisca di documenti:** Quando un datore di lavoro ritira i documenti di identità e/o i passaporti, rendendo difficile per un lavoratore lasciare l'impiego. Se tali documenti sono consegnati per scopi di sicurezza ciò deve essere soltanto un accordo temporaneo.
- **Servitù per debiti:** Può derivare dal pegno del debitore sotto forma di servizi personali (o di una persona sotto il suo controllo, per esempio un minore) a garanzia del debito per un periodo di tempo. Talvolta i lavoratori possono aumentare gradualmente i debiti, come anticipi del salario, buoni acquisto e prestiti, oltre la capacità equivalente al salario. In questo modo può crearsi uno stato di continua servitù per debiti che dura molti anni, in cui i lavoratori guadagnano il salario solo per ripagare i debiti o l'interesse di tali debiti. In molti casi il valore dei servizi in pegno non è valutato in modo ragionevole e/o non è applicato equamente per la liquidazione del debito.
- **Lavoro obbligatorio:** Forme di lavoro obbligatorio possono comprendere straordinari forzati – quando i lavoratori non possono rifiutarsi di fare straordinari senza tema o minaccia di rappresaglie quali minaccia di licenziamento – e lavoro ulteriore imposto come punizione per aver partecipato a uno sciopero.
- **Isolamento fisico:** Isolare fisicamente i lavoratori nel posto di lavoro, o proibire senza motivo ai lavoratori di lasciare la fabbrica e i dormitori sono violazioni della libertà dei lavoratori. È tuttavia importante chiarire che le limitazioni nell'orario di lavoro nel posto di lavoro, se adeguate e non irragionevoli, non sarebbero considerate lavoro forzato. Inoltre, al di fuori dell'orario di lavoro possono esistere limitazioni per motivi di sicurezza, per cui è analogamente necessario valutare la ratio della limitazione.
- **Intimidazione verbale o fisica:** Forme di intimidazione comprendono minacce di punizioni corporali o non pagamento del salario se il lavoratore lascia il lavoro.

I lavoratori migranti sono particolarmente vulnerabili al lavoro forzato. Possono essere in stato di lavoro illegale o impiego limitato, possono essere economicamente vulnerabili e/o appartenere a gruppi etnici soggetti a discriminazione. Questi fattori possono essere usati in modo disonesto da collocatori coercitivi o intermediari di manodopera che ritirano i documenti di identità o minacciano i lavoratori di pubblica denuncia (per esempio minacciano di denunciare all'autorità il loro stato di migranti irregolari) o di deportazione. Di fronte a tali minacce lavoratori migranti possono accettare condizioni al di sotto della norma come la servitù per debiti o il lavoro a riscatto.

Se le aziende hanno tra il personale dei migranti e in particolare se si ricorre a terzi per reclutarli, devono sapere chi sono questi lavoratori e da dove vengono e accertarsi che il loro reclutamento sia incontestabile e senza inganno o coercizione. È anche importante mettere a punto una politica programmatica dell'azienda come linea guida nel reclutamento di lavoratori migranti e nell'ingaggio soltanto di agenzie di reclutamento e collocamento di chiara fama. Tra le altre categorie di lavoratori vulnerabili secondo le stime OIL vi sono lavoratrici, popolazione indigena, come pure lavoratori indigenti o analfabeti e situati in regioni remote.

Traffico di esseri umani

Il traffico di persone o traffico di esseri umani può portare al lavoro forzato. Il traffico implica spostamento di una persona talvolta oltre i confini di vari stati ma più spesso all'interno di un paese per sfruttamento. In questi ultimi anni il traffico di esseri umani ha assunto nuove forme e dimensioni, spesso legate agli sviluppi dell'informatica, all'accesso ai trasporti e alla criminalità organizzata. Può avvenire in paesi in via di sviluppo, in paesi in fase di transizione e anche in paesi a economia di mercato industrializzata.

Le aziende possono essere interessate dal traffico di esseri umani in vari modi. Possono esservi direttamente collegate mediante il reclutamento, il trasporto, il ricovero in zona di sicurezza o l'accettazione di una persona a scopo di sfruttamento (in altri termini di una vittima del traffico). Tuttavia le aziende possono essere collegate indirettamente al traffico mediante le azioni di loro fornitori o partner di impresa, compresi terzisti, intermediari di manodopera o agenzie di collocamento private. In questo modo le aziende possono essere implicate se si approvvigionano di merce o utilizzano servizi forniti da vittime del traffico. Le agenzie di reclutamento possono avere un ruolo nell'aumentare il rischio di traffico nelle filiere globali, e i rapporti con tali agenzie devono essere monitorati.

C. Regolamentazioni principali**Convenzioni internazionali**

Il diritto di dare lavoro liberamente è incluso nell'Articolo 4 della Carta Universale dei Diritti Umani (1948), che dichiara che nessuno deve essere tenuto in schiavitù o in stato di servitù.

L'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL), un'agenzia tripartita delle Nazioni Unite, ha adottato due convenzioni principali sul lavoro forzato. Sono la Convenzione N. 29 sul Lavoro Forzato (1930) e la N. 105 sull'Abolizione del Lavoro Forzato (1957). Gli aspetti principali della definizione nella Convenzione 29 sono che comporta una qualche forma di minaccia o punizione e che il lavoratore non ha accettato volontariamente di lavorare.

Le Convenzioni 29 e 105 sono classificate dall'OIL 'convenzioni essenziali'. Inoltre l'eliminazione di tutte le forme di lavoro forzato od obbligatorio è inserita nella Dichiarazione dei Principi e Diritti Fondamentali al Lavoro, del 1998. Tutti i paesi membri dell'OIL sono obbligati a promuovere e rispettare i principi della Dichiarazione, indipendentemente dalla ratifica delle convenzioni essenziali.

La sempre maggiore consapevolezza del traffico di esseri umani ha portato all'elaborazione di nuovi strumenti internazionali e regionali contro il traffico, per esempio al Protocollo delle Nazioni Unite sulla Prevenzione, Soppressione e Persecuzione del Traffico di Persone (2000), o "i Protocolli di Palermo", e la Convenzione del Consiglio d'Europa sull'Azione contro il traffico di esseri umani (2005). Questi nuovi strumenti comunicano un crescente consenso sul fatto che il traffico di persone può comprendere, portare a o essere intrapreso al fine di lavoro forzato, schiavitù o servitù. L'adozione e la ratifica di questi strumenti ha contribuito a rapidi mutamenti della legislazione e della prassi in molti paesi, portando all'adozione di nuove politiche programmatiche in questo ambito.

Legislazione nazionale

Possono esistere leggi nazionali e locali applicabili che si occupano del traffico, dell'involontaria servitù, del lavoro di carcerati o del lavoro vincolato. È indispensabile conoscere tutta la legislazione relativa e i regolamenti nelle giurisdizioni delle aree in cui si opera.

D. Approccio all'attuazione consigliato

L'Approccio all'Attuazione Consigliato fornisce una guida di carattere generale al rispetto dei requisiti obbligatori del Codice di Procedura. La guida non ha carattere normativo e va considerata alla stregua di un punto di partenza a scopo informativo e di supporto.

- **COP 18.1: No al lavoro forzato:** I Soci Membri non praticheranno Lavoro Forzato come definito dalla Convenzione OIL 29, compreso lavoro schiavizzato, a riscatto o involontario lavoro in detenzione.
- Punti da considerare:**

- Un'adeguata valutazione dei rischi secondo le circostanze dell'azienda può aiutare a valutare l'eventuale rischio di lavoro forzato e traffico di esseri umani. Vedere il Kit di Strumenti per la Valutazione dei Rischi RJC contenente uno schema generale di valutazione dei rischi utilizzabile soprattutto dalle piccole e medie imprese. In alternativa i Soci Membri possono adottare il loro processo di valutazione dei rischi. Tra i punti da considerare vi sono:
 - Regolamentare attentamente il ricorso ad appaltatori, fornitori, agenzie e organismi che forniscono manodopera. Tra gli indicatori di rischi vi sono tariffe di reclutamento addebitate ai lavoratori, ritiro del passaporto, inganno nel pagamento del salario, offerta di prestiti ai lavoratori o altre pratiche che potenzialmente possono legare il lavoratore all'agenzia.
 - Se si assumono lavoratori migranti, esaminare il processo di reclutamento per accertare l'assenza di forme di coercizione.
 - Verificare che non si ricorra a lavoro obbligatorio come punizione per aver scioperato.
- Confermare che un alto dirigente, per esempio delle risorse umane, è a conoscenza ed è responsabile delle questioni relative al lavoro forzato.

Utilizzare contratti di impiego standard, comprese condizioni, orari e salari ufficiali e da contrattazione collettiva. I pagamenti regolari e standard del salario, effettuati direttamente al lavoratore, non possono essere sostituiti da retribuzione in natura. Vedere anche **Condizioni Generali di Impiego**.

- Vietare formalmente il ricorso (o la minaccia di) alla violenza, l'applicazione (o la minaccia) di punizioni o pratiche intimidatorie, come il bullismo da parte di dipendenti o appaltatori. Predisporre un meccanismo mediante il quale i dipendenti possano riferire in modo anonimo casi di minaccia, violenza o altre violazioni dello schema previsto. Vedere anche **Disciplina e Procedure per risolvere vertenze aziendali**.

- **COP 18.2: Libertà di movimento:** I Soci Membri non devono: a) Limitare irragionevolmente la libertà di movimento dei Dipendenti nel posto di lavoro o negli alloggi in loco. b) Trattenere copie originali dei documenti personali del Dipendente, come la carta di identità. c) Richiedere ai Dipendenti qualsiasi forma di deposito, commissione di assunzione o anticipo per l'attrezzatura, direttamente o tramite agenzie di collocamento. d) Impedire ai Dipendenti di concludere il proprio rapporto di lavoro dopo un ragionevole preavviso o ai sensi del Diritto Applicabile.

Punti da considerare:

- Nella filiera della gioielleria spesso possono rendersi necessarie misure di sicurezza come porte bloccate e agenti di sorveglianza per proteggere le persone e la proprietà (vedere la guida relativa a **Sicurezza**). Se non vi è minaccia di punizione e il lavoro è svolto su base volontaria e la libertà di movimento dei lavoratori non è limitata senza motivo all'interno o all'esterno del posto di lavoro, tutto ciò non è considerato situazione di lavoro forzato.
 - L'accesso al cibo, all'acqua, ai servizi igienici o alle cure mediche nel posto di lavoro non può essere usato come mezzo per mantenere la disciplina tra i lavoratori.
 - Limitazioni irragionevoli della libertà di movimento non sono consentite in alcun alloggio fornito dal datore di lavoro, comprese le abitazioni gestite dal datore di lavoro e appaltate a terzi.
 - Tenere soltanto la copia dei documenti di identità e dei passaporti. Se l'originale viene trattenuto per motivi di sicurezza o a fini legali, ciò deve avere carattere temporaneo e prevede il consenso del lavoratore. Il lavoratore deve avere tempestivo accesso ai suoi documenti e il diritto di rientrarne in possesso in qualsiasi momento senza limitazione alcuna (per esempio all'uscita dal luogo di lavoro).
 - Non sono consentite quote o depositi a carico dei dipendenti per il loro reclutamento.
 - Considerare attentamente se la concessione di prestiti ai lavoratori può generare situazioni di lavoro forzato, qualora i lavoratori non siano in grado di rispettare le restituzioni (vedere anche la guida alla **Retribuzione**). Sono indicatori tipici di rischio gli alti tassi di interesse, termini di restituzione molto prolungati o frode operata dal datore di lavoro o dall'agenzia per ingannare il lavoratore o gonfiare artificialmente il debito.
- **COP 18.3: Traffico di esseri umani:** I Soci Membri, e qualsiasi organismo fornitore di mano d'opera a un Socio Membro, non devono intraprendere o sostenere Traffico di Esseri Umani. I Soci Membri

devono monitorare i rapporti con le agenzie di collocamento rispetto ai Rischi di Traffico di Esseri Umani.

Punti da considerare:

- Aspetti specifici che i Soci Membri devono considerare nel trattare con le agenzie di collocamento:
 - Accertarsi che tali agenzie non adottino prassi fraudolente che mettono i lavoratori a rischio di lavoro forzato e di traffico per lo sfruttamento di mano d'opera;
 - Evitare l'abuso nei confronti di lavoratori dati in appalto da tali agenzie, per esempio accertando che detti lavoratori siano adeguatamente tutelati in fatto di questioni salariali, orario di lavoro, straordinari e altre condizioni di lavoro;
 - Accertarsi che tariffe o costi relativi al collocamento non siano a carico dei lavoratori ma della società di appalto;
 - Servirsi soltanto di agenzie di collocamento dotate di licenza o certificate dall'autorità competente.

Da verificare:

- ✓ Avete valutato i rischi di lavoro forzato e traffico di esseri umani nella vostra azienda, presso i fornitori diretti e le agenzie di collocamento?
- ✓ I vostri contratti di sorveglianza limitano in modo irragionevole i movimenti con minacce di punizione dei lavoratori?
- ✓ I lavoratori possono accedere ai loro documenti di identità e ai passaporti se necessario?

D&R: Lavoro forzato

1. Se un datore di lavoro ha dato il suo consenso verbale o scritto a lavorare, come può configurarsi la fattispecie del lavoro forzato?

Il consenso formale di un dipendente non sempre garantisce che il dipendente lavori di sua spontanea volontà. Per esempio, se il consenso a lavorare è stato dato sotto la minaccia di una punizione (per esempio sotto la minaccia di violenza) non può esserci "offerta volontaria" da parte del dipendente. In questo caso una costrizione esterna o una coercizione indiretta interferiscono con la libertà del lavoratore di offrirsi spontaneamente. Questa costrizione può derivare da un intervento delle autorità, per esempio a norma di legge, o può derivare da una prassi del datore di lavoro, per esempio laddove lavoratori migranti sono indotti con l'inganno, con false promesse e ritiro dei documenti di identità, o costretti a rimanere a disposizione del datore di lavoro. Tali prassi sono considerate lavoro forzato come definito dalle Convenzioni OIL.

2. Trattenere documenti personali durante il tempo di dipendenza è considerato lavoro forzato?

Non necessariamente. Tuttavia trattenere documenti di identità o altri effetti personali di valore può essere considerato indice di lavoro forzato se i lavoratori non possono accedere a tali documenti a loro discrezione e se ritengono di non poter lasciare l'impiego senza rischiare di perdere i documenti. In molti casi, senza tali documenti il dipendente non può trovarsi un altro lavoro o addirittura accedere a determinati servizi come cittadino.

3. Gli straordinari obbligatori richiesti per far fronte a scadenze di produzione sono considerati lavoro forzato?

L'obbligo di fare straordinari non è considerato lavoro forzato se rientra nei limiti consentiti dalla legislazione nazionale o concordato in sede di contrattazione collettiva. Significa che, secondo gli standard internazionali, si parla di lavoro forzato soltanto se gli straordinari oltre i limiti settimanali o mensili consentiti dalla legge sono obbligatori, indipendentemente dalla motivazione. Se un datore di lavoro richiede ai dipendenti di lavorare a tali condizioni, in evidente violazione della legge e con minaccia di punizione, può sussistere la fattispecie del lavoro forzato.

4. Se pago tutto il salario con le indennità può verificarsi il problema del lavoro forzato?

Se una persona non è libera di lasciare il suo impiego sotto minaccia di punizione ciò costituisce lavoro forzato, indipendentemente dal fatto che sia pagato il salario o altre forme di compensazione.

5. Per evitare furti e proteggere la sicurezza dei miei dipendenti e della proprietà assumo personale di sorveglianza e chiudo le porte del luogo di lavoro. Questo è considerato lavoro forzato?

Come nel caso del ritiro di documenti personali, chiudere le porte può essere considerato indice di lavoro forzato od obbligatorio. Limita la libertà di movimento dei lavoratori e mette in discussione il carattere di volontarietà dell'impiego. Tuttavia ciò che conta è ricordare che il lavoro forzato è caratterizzato dalla minaccia di punizione e riguarda lavoro o servizio intrapreso non volontariamente. Se non c'è minaccia di punizione e il lavoro è intrapreso volontariamente ciò non è considerato lavoro forzato. Analogamente la presenza di servizi di vigilanza all'uscita della fabbrica, per motivi di sicurezza, non va considerato lavoro forzato. Tuttavia, l'uso inadeguato del servizio di vigilanza potrebbe essere indice di lavoro forzato e va pertanto evitato e gestito con cautela.

Fonte: ILO: Combating Forced Labour: A Handbook for Employers and Business (2008) (OIL Combattere il lavoro forzato: Manuale per datori di lavoro e imprese)

E. Ulteriori informazioni

I seguenti siti Internet contengono ulteriori informazioni su lavoro forzato e traffico di esseri umani:

- International Labour Organisation (ILO) Convention 29 – Forced or Compulsory Labour (1930) (Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL) Convenzione 29 – Lavoro forzato od obbligatorio) www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_ILO_CODE:C029
- International Labour Convention (ILO) Convention 105 - Abolition of Forced Labour (1957) (Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL) Convenzione 105 – Abolizione del lavoro forzato) www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312250:NO
- International Labour Organisation (ILO) - Combating Forced Labour: A Handbook for Employers and Business (2008) (Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL) Combattere il lavoro forzato - Manuale per datori di lavoro e imprese) www.ilo.org/sapfl/Informationresources/ILOPublications/WCMS_101171/lang--en/index.htm
- International Labour Organisation (ILO) - Special Action Programme to Combat Forced Labour (Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL) Programma speciale di intervento contro il lavoro forzato) www.ilo.org/sapfl/lang--en/index.htm
- International Labour Organisation (ILO) – Forced Labour and Human Trafficking: a Handbook for Labour Inspectors (2008) (Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL) Lavoro forzato e Traffico di esseri umani: Manuale per ispettori del lavoro) http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_097835.pdf
- Social Accountability International (SAI) – Social Accountability SA 8000 International Standard (2008) (Standard Internazionale Responsabilità sociale d'impresa - SA 8000 Standard Internazionale) www.sa-intl.org/data/n_0001/resources/live/2008StdEnglishFinal.pdf
- Social Accountability International (SAI) - SA® 8000 Abridged Guidance: 2008 Standard (Standard Internazionale Responsabilità sociale d'impresa - SA 8000 Sintesi della guida) www.sa-intl.org/data/n_0001/resources/live/SAI_AbridgedGuidance_SA8000_2008.pdf
- United Nations Global Initiative to Fight Human Trafficking (UNGIFT) - Human Trafficking and Business: Good Practices to Prevent and Combat Human Trafficking (2012) (Iniziativa globale delle Nazioni Unite contro il traffico di esseri umani (UNGIFT) - Traffico di esseri umani e impresa: Prassi corrette per prevenire e combattere il traffico di esseri umani) www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_142722.pdf
- United Nations Global Initiative to Fight Human Trafficking (UNGIFT) - Human Trafficking and Business: An eLearning Course on How to Prevent and Combat Human Trafficking:) (Iniziativa globale delle Nazioni Unite contro il traffico di esseri umani (UNGIFT) - Traffico di esseri umani e impresa: corso on- line su come prevenire e combattere il traffico di esseri umani)
- www.ungift.org/knowledgehub/en/tools/elearning-tool-for-the-private-sector.html
- United Nations Global Compact – Principle 4 on Forced and Compulsory Labour (Global Compact delle Nazioni Unite – Principio 4 sul lavoro forzato e obbligatorio) www.unglobalcompact.org/AboutTheGC/TheTenPrinciples/Principle4.html
- United Nations Protocol to Prevent, Suppress and Punish the Trafficking in Persons, especially Women and Children (2000) (Protocollo delle Nazioni Unite per la prevenzione, la soppressione e la persecuzione del traffico di esseri umani, soprattutto di donne e minori) www.uncjin.org/Documents/Conventions/dcatoc/final_documents_2/convention_%20traff_eng.pdf
- Verité - A Fair Hiring Framework for Responsible Business (2011) (Schema di equa assunzione per aziende responsabili) www.verite.org/sites/default/files/images/Verite-Help-Wanted-A_Fair_Hiring_Framework_for_Responsible_Business.pdf
- Verité - Fair Hiring Toolkit (Kit di strumenti per assunzione equa) <http://www.verite.org/helpwanted/toolkit>.

GUIDA ALLE NORME

(COP 19) Libertà di associazione e contrattazione collettiva

A. Definizioni e applicabilità

La **Libertà di associazione** è il diritto di tutti i lavoratori, senza distinzione alcuna, e soggetto unicamente alle regole della relativa organizzazione, di associarsi ad organizzazioni di loro scelta senza preventiva autorizzazione.

La **Contrattazione collettiva** è il processo mediante il quale gli imprenditori (o loro organizzazioni) e le associazioni dei lavoratori (o in assenza di queste, rappresentanti liberamente designati dai lavoratori) contrattano termini e condizioni di lavoro. Entrambi i diritti sono fondamentali e collegati. La contrattazione collettiva non funziona senza la libertà di associazione, perché le opinioni dei lavoratori non possono essere debitamente rappresentate. I lavoratori devono essere liberi di scegliere se e come venire rappresentati e i datori di lavoro non devono interferire in tale processo.

L'**Accordo di contrattazione collettiva** è un contratto scritto e giuridicamente vincolante tra la direzione di un'azienda e i suoi dipendenti, rappresentati da un'Organizzazione dei Lavoratori, che definisce termini e condizioni di lavoro. Gli accordi di contrattazione collettiva devono rispettare il Diritto Applicabile.

Un'**Organizzazione di lavoratori** è un'associazione volontaria di lavoratori organizzati a scopi occupazionali con l'obiettivo di promuovere e difendere gli interessi dei lavoratori.

Fonte:

- *ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work (OIL Dichiarazione dei fondamentali principi e diritti nel lavoro)*
<http://www.ilo.org/declaration/principles/freedomofassociation/lang--en/index.htm>
- *ILO Better Work, Guidance Sheet 4: Freedom of Association and Collective Bargaining (OIL Migliorare il lavoro, Scheda guida 4: Libertà di associazione e contrattazione collettiva)*
<http://betterwork.com/global/wp-content/uploads/4-Freedom-of-Association.pdf>
- *Codice di Procedura RJC (2013)*

Il capitolo del COP dedicato a **Libertà di associazione e contrattazione collettiva** si applica a tutti i Soci Membri con dipendenti.

B. Premessa e contesto

Il diritto alla libertà di associazione è proclamato dalla Carta Universale dei Diritti Umani. Nel mondo del lavoro significa il diritto di formare liberamente associazioni di lavoratori. Sono tutelati anche i diritti dei lavoratori che non desiderano associarsi a tali organizzazioni ed essi non possono essere costretti ad associarsi contro voglia. La libertà di associazione non significa che le imprese debbano organizzare le forze lavoro o invitare i sindacati in azienda. Significa che i datori di lavoro non devono interferire nella decisione di un dipendente se associarsi o meno o discriminare il lavoratore per la sua scelta.

La contrattazione collettiva è un processo volontario che si svolge tra rappresentanti dei lavoratori e rappresentanti degli imprenditori. Generalmente si concentra sulla contrattazione di termini e condizioni di impiego, come salari, orario di lavoro, procedure per la gestione di vertenze aziendali, e diritti e responsabilità di ciascuna delle parti. Il

Paesi nei quali la libertà di associazione è attualmente limitata per legge

- La maggior parte degli Stati del Golfo (Bahrain, Oman, Qatar, Arabia Saudita, Emirati Arabi Uniti): bando totale dei sindacati
- Cina e Vietnam: Sindacati controllati dal governo e non indipendenti

Fonte: *Sedex Supplier Workbook (2013). (Guida pratica Sedex - Capitolo 1.3 - Libertà di associazione e contrattazione collettiva)*

principio generale per la contrattazione è che deve svolgersi in buona fede facendo ciascuno il possibile in tutta onestà per raggiungere un accordo in tempi ragionevoli. Spesso le parti citano l'esito della negoziazione raggiunto di comune accordo come 'contratto collettivo di lavoro'. Se non si raggiunge un accordo le procedure di definizione vanno dalla conciliazione alla mediazione, all'arbitrato.

La modalità di associazione e contrattazione collettiva sono stabilite dal Diritto Applicabile e possono legittimamente variare tra le varie giurisdizioni. D'altro canto la libertà di associazione talvolta è limitata per motivi politici e/o economici. In alcuni paesi o in alcune zone economiche speciali, o per alcune categorie di lavoratori come i migranti i sindacati indipendenti sono completamente banditi. Talvolta i datori di lavoro hanno direttamente o indirettamente intaccato la libertà di associazione per eludere il potere contrattuale dei lavoratori.

Nel complesso, probabilmente la libertà di associazione non è ancora stata oggetto di uguale attenzione da parte delle imprese, come è accaduto per la salute e la sicurezza o per l'abolizione del lavoro minorile. Tuttavia di recente l'attenzione internazionale sulla libertà di associazione è stata ampiamente richiamata da tendenze quali la globalizzazione, la privatizzazione e azioni legali contro alcune imprese. Resta tuttora un argomento critico per le imprese perché fa parte dello schema di fondo dei principali diritti umani. Il fatto che i lavoratori siano rappresentati facilita la risposta a livello locale a un'economia globalizzata e può servire da base per la crescita e per investimenti sostenibili.

C. Regolamentazioni principali

Norme internazionali

La libertà di associazione è prevista dall'Articolo 20 della Carta Universale dei Diritti Umani (1948), che proclama che ogni individuo ha diritto alla libertà di riunione e di associazione e contrattazione pacifica e nessuno può essere costretto a far parte di un'associazione. L'Articolo 23.4 stabilisce specificamente il diritto di aderire a un sindacato.

Questi diritti sono stati per lo più definiti ed elaborati nella legislazione internazionale sul lavoro.

L'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL), organo tripartito delle Nazioni Unite, ha adottato due convenzioni principali sulla libertà di associazione e di contrattazione collettiva:

- Convenzione 87 sulla Libertà di associazione e la tutela del diritto ad organizzarsi (1948)
- Convenzione 98 sul Diritto di organizzazione e contrattazione collettiva (1949)

L'OIL definisce le Convenzioni 87 e 98 'convenzioni essenziali'. Inoltre la libertà di associazione e l'effettivo riconoscimento del diritto alla contrattazione collettiva sono inseriti anche nella Dichiarazione OIL dei Fondamentali Principi e Diritti al lavoro del 1998. Tutti i paesi membri dell'OIL hanno l'obbligo di promuovere e rispettare il principio della Dichiarazione, indipendentemente dal fatto di avere o meno ratificato le convenzioni essenziali.

Legislazione nazionale

La maggior parte delle leggi nazionali su manodopera e impiego contengono disposizioni molto specifiche sulla libertà di associazione, la contrattazione collettiva e le relative strutture di supporto. È indispensabile conoscere tutta la legislazione relativa nelle giurisdizioni in cui si opera.

D. Approccio all'attuazione consigliato

L'Approccio all'Attuazione Consigliato fornisce una guida di carattere generale al rispetto dei requisiti obbligatori del Codice di Procedura. La guida non ha carattere normativo e va considerata alla stregua di un punto di partenza a scopo informativo e di supporto.

- **COP 19.1 Rispetto del diritto dei dipendenti alla libera associazione:** I Soci Membri devono rispettare il diritto dei Dipendenti di associarsi liberamente a Organizzazioni di Lavoratori, a loro discrezione, senza interferenze né conseguenze negative per loro da parte del Socio Membro.

Punti da considerare:

- Confermare che un alto dirigente, per esempio delle risorse umane, è a conoscenza ed è responsabile del rispetto della libertà di associazione e dell'accesso alle prerogative della contrattazione collettiva.
 - Le procedure di assunzione, conclusione e analisi del rendimento non devono discriminare membri del sindacato, o coloro che cercano di formare un sindacato secondo il Diritto Applicabile (vedere anche la guida alla **Non Discriminazione**). Si deve predisporre un meccanismo di gestione delle vertenze aziendali che consenta ai lavoratori di sottoporre eventuali rimostranze.
 - I dipendenti sono liberi di costituire o di aderire a un sindacato o a un'associazione di lavoratori a loro scelta senza interferenze dei datori di lavoro.
 - L'azienda non deve promuovere alcun particolare sindacato o associazione di lavoratori, né deve costringere i lavoratori ad aderire o a lasciarne alcuno/a. I rappresentanti sindacali devono essere eletti senza ostacoli o interventi del datore di lavoro.
 - I sindacati hanno diritto di svolgere le loro attività come descritto dal Diritto Applicabile.
- **COP 19.2 Rispetto del diritto dei lavoratori alla contrattazione collettiva:** *I Soci Membri devono rispettare il diritto dei Dipendenti alla contrattazione collettiva e devono aderire ai Contratti Collettivi di Lavoro se esistenti. Nel rispetto del Diritto Applicabile i Soci Membri devono partecipare in buona fede alle fasi del processo di contrattazione collettiva.*

Punti da considerare:

 - Laddove esista un'organizzazione dei lavoratori l'azienda o il suo rappresentante deve avviare trattative allo scopo di stipulare un contratto collettivo di lavoro.
 - Considerare in che modo l'azienda può negoziare e transare in buona fede, il che implica la disponibilità a discutere, a raggiungere un compromesso e una soluzione di comune accordo.
 - Una volta raggiunto un accordo di contrattazione collettiva – sia esso a livello aziendale, di categoria o nazionale - esso deve essere applicato nell'azienda.
 - Il Diritto Applicabile varia sensibilmente secondo le giurisdizioni – accertarsi che l'azienda conosca i suoi obblighi di legge.

Contratti collettivi di lavoro e orari di lavoro e retribuzione

I contratti collettivi di lavoro sono contratti giuridicamente vincolanti che sanciscono termini e condizioni di lavoro, in base a trattative tra datore di lavoro e un'organizzazione dei lavoratori, quindi sono significativi per le disposizioni del Codice di Procedura riguardanti:

- **Orario di lavoro**, poiché i lavoratori possono concordare collettivamente gli straordinari richiesti in determinate circostanze, l'orario di lavoro prolungato, o la media delle ore di lavoro e dei giorni di riposo; e
- **Retribuzione**, con possibilità di definire il salario concordato per gli straordinari o gestire eventuali detrazioni a scopi disciplinari.

In alcune imprese o giurisdizioni le forme di impegno o accordo del lavoratore possono non soddisfare i requisiti delle disposizioni in materia di Libertà di Associazione e Contrattazione Collettiva.

Per esempio, in India molte aziende non hanno sindacati e quindi non c'è contrattazione collettiva. Tuttavia si possono formare Comitati di Rappresentanti dei Lavoratori per dare vita a un forum che consenta di proporre e discutere vari temi tra il comitato e la direzione. Secondo la Legge Indiana sulle Controversie di Lavoro questi comitati hanno la funzione di garantire e mantenere rapporti buoni e amichevoli tra il datore di lavoro e i lavoratori, di commentare questioni che interessano o preoccupano entrambe le parti, e di cercare di conciliare qualsiasi grave divergenza di opinioni rispetto a tali temi. RJC incoraggia il ricorso a tali Comitati come potenziale forum che sensibilizzi verso il Codice di Procedura.

I lavoratori che fanno parte di tali comitati non sono eletti e sono generalmente nominati con il consenso generale dei lavoratori. Talvolta si utilizzano verbali o protocolli di intesa (PdI) per documentare dibattiti, esiti e accordi tra comitato e dirigenti. Tuttavia tutto questo non è considerato equivalente agli 'accordi di contrattazione collettiva' come definiti dalla legge indiana, poiché il comitato non è una organizzazione di lavoratori liberamente associati né un sindacato.

RJC riconosce che i Soci Membri si adoperano per rendere le loro prassi conformi al Codice di Procedura RJC e che, secondo le circostanze, ciò può richiedere tempo. La guida che segue può essere utilizzata da Soci Membri e Revisori per le valutazioni di conformità alle disposizioni riguardanti **Orario di lavoro** e **Retribuzione**.

- **Conformità:** Esistono Contratti Collettivi di Lavoro come definito secondo il Diritto Applicabile ed essi regolamentano i rispettivi termini/condizioni di lavoro.
- **Non conformità secondaria:** Esiste una qualche forma di impegno costituito dai lavoratori e la documentazione

concordata (es. verbali di riunioni regolarmente convocate) che regolamentano termini e condizioni di lavoro; e modifiche dei termini / condizioni sarebbero consentite per legge se facessero parte di un Contratto Collettivo di Lavoro, tuttavia la documentazione concordata non costituisce Contratto Collettivo di Lavoro ai sensi del Diritto Applicabile. Saranno richiesti interventi correttivi nel periodo di certificazione del Socio Membro per realizzare la conformità. Ciò può avvenire mediante un processo istitutivo che consenta di realizzare adeguati Contratti collettivi di lavoro o, in alternativa, che garantisca la conformità al Diritto Applicabile per i termini e le condizioni di impiego.

- Non conformità principale: nessuna forma di impegno giuridicamente costituito dei lavoratori regola i relativi termini/condizioni.
- **COP 19.3 Paesi nei quali i diritti sono limitati:** *Laddove il Diritto Applicabile limiti il diritto alla libertà di associazione e alla contrattazione collettiva, i Soci Membri non ostacoleranno mezzi alternativi di associazione per i Dipendenti, purché consentiti dal Diritto Applicabile.*
 - Punti da considerare:**
 - I datori di lavoro devono rispettare i mezzi legali alternativi di associazione dei lavoratori.
 - Le aziende non devono fare pressione sui lavoratori perché aderiscano a un'organizzazione controllata dall'azienda invece che a un'organizzazione costituita e controllata da lavoratori.

Da verificare:

- ✓ Consentite ai lavoratori di aderire liberamente a organizzazioni o sindacati a loro discrezione?
- ✓ Partecipate agli accordi di contrattazione collettiva in buona fede e aderite agli esiti concordati?
- ✓ Nei paesi in cui i diritti dei lavoratori a riunirsi in associazioni sono limitati consentite ai lavoratori di associarsi in sindacati controllati dallo stato e/o mezzi legali alternativi di associazione?

E. Ulteriori informazioni

I seguenti siti Internet contengono Ulteriori informazioni sulla libertà di associazione e la contrattazione collettiva:

- Ethical Trading Initiative (ETI) – Base Code (2012) (Iniziativa per il commercio etico (ETI) - Codice principale)
www.ethicaltrade.org/resources/key-eti-resources/eti-base-code
- International Labour Organisation (ILO) Convention 87 – Freedom of Association and the Right to Organise (1948) (Organizzazione Internazionale del lavoro OIL Convenzione 87 - Libertà di associazione e diritto di organizzarsi)
▪ www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C087
- International Labour Organisation (ILO) Convention 98 – Right to Organise and Collective Bargaining (1949) (Organizzazione Internazionale del lavoro OIL Convenzione 98 - Diritto di organizzarsi e contrattazione collettiva)
www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C098
- International Labour Organisation (ILO) - Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work (Organizzazione Internazionale del lavoro OIL Dichiarazione dei principi e diritti fondamentali nel lavoro)
www.ilo.org/declaration/thedeclaration/textdeclaration/lang--en/index.htm
- International Labour Organisation (ILO) Better Work - Guidance Sheet 4: Freedom of Association and Collective Bargaining (2009) (OIL Migliorare il lavoro, Scheda guida 4: Libertà di associazione e contrattazione collettiva)
▪ <http://betterwork.com/global/wp-content/uploads/4-Freedom-of-Association.pdf>
- Sedex Supplier Workbook - Chapter 1.3 – Freedom of Association & Collective Bargaining (Guida pratica Sedex - Capitolo 1.3 - Libertà di associazione e contrattazione collettiva)
www.sedexglobal.com/wp-content/uploads/2013/03/1.3-Freedom-of-Association-Collective-Bargaining_Sedex-Supplier-Workbook.pdf
- Universal Declaration of Human Rights – Article 20 (Carta Universale dei diritti umani – Articolo 20)
www.un.org/Overview/rights.html
- United Nations (UN) Global Compact Principle 3 – Freedom of Association and Collective Bargaining Global Compact delle Nazioni Unite – Principio 3 Libertà di associazione e contrattazione collettiva)
www.unglobalcompact.org/AboutTheGC/TheTenPrinciples/principle3.html

GUIDA ALLE NORME

(COP 20) Non discriminazione

A. Definizioni e applicabilità

La **Discriminazione** è quando le persone sono trattate diversamente per via di determinate caratteristiche – quali razza, etnia, casta, paese d'origine, religione, disabilità, genere, orientamento sessuale, adesione a un sindacato, affiliazione politica, stato coniugale, gravidanza, aspetto fisico, AIDS, o età o qualsiasi altra base applicabile non consentita – che comporta non equità di opportunità e di trattamento.

La discriminazione può essere diretta o indiretta e non deve necessariamente essere intenzionale. Le prassi che appaiono neutrali ma si esprimono nel trattamento disuguale delle persone con determinate caratteristiche sono considerate discriminazione indiretta. Anche le molestie (comportamento che genera intimidazione, ambiente di lavoro ostile o umiliante) sono considerate discriminazione se poggiano su basi discriminatorie. Tutti i lavoratori devono essere liberi dalla discriminazione, compresi connazionali, stranieri, migranti, lavoratori che operano da casa, e persone in cerca di lavoro,

Fonte:

- *International Labour Organisation (ILO) – Workplace Discrimination (Organizzazione Internazionale del Lavoro OIL – Discriminazione nel posto di lavoro)*
www.ilo.org/global/Themes/Equality_and_Discrimination/WorkplaceDiscrimination/lang--en/index.htm
- *International Labour Organisation (ILO) Better Work - Guidance Sheet 2: Discrimination (2009)(Organizzazione Internazionale del Lavoro OIL - Migliorare il lavoro .- Scheda guida 2: Discriminazione)*
<http://betterwork.com/global/wp-content/uploads/2-Discrimination.pdf>

Il capitolo del COP dedicato alla **Discriminazione** si applica a tutte le Unità con dipendenti.

B. Premessa e contesto

La discriminazione nella professione e nell'impiego assume varie forme e si verifica in tutti gli ambiti lavorativi. Può verificarsi nei paesi industrializzati o in via di sviluppo, in aree agricole o urbane, in posti di lavoro a modesta o ad alta tecnologia. Può riguardare persone che hanno accesso all'impiego o a particolari occupazioni. Oppure, una volta al lavoro, può esprimersi con un trattamento diverso di dipendenti nelle loro competenze, condizioni, formazione, promozione, o sicurezza del lavoro assegnato. Infine, la discriminazione crea e rafforza le disuguaglianze ed è una violazione dei diritti umani.

Non discriminazione significa che i dipendenti sono selezionati in base alla loro capacità rispetto alla mansione, senza esclusione o preferenza su alcuna base. Le distinzioni basate essenzialmente su requisiti specifici di un determinato lavoro non sono discriminatorie.

In tutto il mondo le donne continuano a rappresentare il più grande gruppo di persone discriminate, secondo i rapporti dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL). Le disparità di genere sono evidenti nei livelli di partecipazione alla forza lavoro, nei tassi di disoccupazione, nella retribuzione e nei tipi di mansioni svolte.

Si identificano anche altre forme di discriminazione, come trattamento sleale sia di giovani sia di anziani, di disabili e di persone malate di AIDS. Tuttavia il monitoraggio dei livelli di discriminazione può essere reso difficoltoso dalla mancanza di dati disponibili. La tutela della riservatezza e barriere ideologiche o politiche spesso impediscono la raccolta di dati in determinati gruppi di soggetti.

Per i dipendenti, in pratica, può essere difficile identificare la discriminazione. Le prassi discriminatorie possono essere dirette, come quando leggi, regolamenti o abitudini citano esplicitamente una ragione come sesso o razza per negare pari opportunità. Tuttavia la discriminazione indiretta è molto più diffusa e quindi più difficile da individuare. Si manifesta dove regolamenti, prassi o atteggiamenti sembrano neutrali ma, di fatto, portano a esclusioni o trattamenti preferenziali. Anche le molestie sono considerate discriminazione, se su basi discriminatorie. Laddove la discriminazione esiste in modo informale o è radicata nella cultura, è necessario uno sforzo da parte dei datori di lavoro per individuarla e affrontarla con determinazione.

C. Regolamentazioni principali

Norme internazionali

I principi di non discriminazione sono previsti dalla Carta Universale dei diritti umani (1948). L'Articolo 2 stabilisce che a ogni individuo spettano tutti i diritti e tutte le libertà enunciate in detta Carta, senza distinzione alcuna. L'Articolo 7 stabilisce che tutti sono uguali dinanzi alla legge e hanno diritto, senza alcuna discriminazione, a un'uguale tutela contro ogni discriminazione in violazione della Carta. L'Articolo 23 stabilisce che ogni individuo ha diritto a uguale salario per uguale lavoro.

Questi diritti sono stati definiti anche nella legge internazionale sul lavoro. L'Organizzazione Internazionale del Lavoro, un organo tripartito delle Nazioni Unite, ha adottato due principali convenzioni contro la discriminazione:

- Convenzione 100 sulla parità di retribuzione (1951)
- Convenzione 111 sulla discriminazione (impiego e occupazione) (1958)

Le Convenzioni 100 e 111 sono classificate dall'OIL come 'convenzioni essenziali'. Inoltre l'eliminazione della discriminazione rispetto a impiego e occupazione è inclusa nella Dichiarazione dei Fondamentali Principi e Diritti al Lavoro del 1998. Tutti i paesi membri dell'OIL hanno l'obbligo di promuovere e rispettare il principio della Dichiarazione, indipendentemente dal fatto di avere o meno ratificato le convenzioni essenziali.

Legislazione nazionale

La maggior parte delle leggi nazionali su lavoro e impiego contiene disposizioni a favore della non discriminazione. Tuttavia vi sono giurisdizioni in cui la discriminazione è consentita dalla legge. In alcuni paesi vi sono disposizioni di discriminazione 'positiva' nell'intento di correggere disuguaglianze storiche come genere o razza. È indispensabile conoscere tutta la relativa legislazione nelle giurisdizioni in cui si opera.

D. Approccio all'attuazione consigliato

L'Approccio all'Attuazione Consigliato fornisce una guida di carattere generale al rispetto dei requisiti obbligatori del Codice di Procedura. La guida non ha carattere normativo e va considerata alla stregua di un punto di partenza a scopo informativo e di supporto.

- **COP 20.1: No alla pratica o alla approvazione di qualsiasi forma di discriminazione:** *I Soci Membri non devono praticare né tollerare alcuna forma di discriminazione nel posto di lavoro in termini di assunzione, retribuzione, lavoro straordinario, accesso alla formazione, promozione, conclusione del rapporto di lavoro o pensionamento in base a razza, etnia, casta, nazionalità d'origine, religione, disabilità, sesso, orientamento sessuale, appartenenza al sindacato, affiliazione politica, stato civile, gravidanza, aspetto fisico, AIDS, o età, o qualsiasi altra base applicabile proibita, per cui a tutti i soggetti "Idonei al Lavoro" vengono offerte pari opportunità senza discriminazione in base a fattori non collegati alla loro capacità di svolgere il proprio lavoro.*

Punti da considerare:

- La funzione degli alti dirigenti, come anche delle risorse umane prevede la conoscenza e la responsabilità dei temi riguardanti la discriminazione.
- I rischi di discriminazione possono essere maggiori o più evidenti in determinati paesi, settori industriali o in particolari occupazioni, o ambiti, quali l'adesione al sindacato o lo stato di gravidanza o maternità. Potenziali istanze relative alla discriminazione richiederanno risposte precise che tengano conto delle circostanze locali. Vedere lo schema di valutazione generale dei rischi nel Kit di Strumenti Valutazione Rischi RJC, utilizzabile soprattutto per le piccole e

medie imprese. In alternativa i Soci Membri possono applicare il proprio procedimento di valutazione dei rischi.

- Se applicabile alla dimensione e alla natura dell'organizzazione, mettere a punto politiche programmatiche e procedure per affrontare potenziali ed effettive questioni legate alla discriminazione. Porre alla base del reclutamento, del collocamento, della formazione e dell'avanzamento del personale a tutti i livelli le qualifiche, le capacità e l'esperienza.
- Nelle grandi organizzazioni le procedure di gestione delle vertenze aziendali possono consentire ai dipendenti di avanzare rimostranze e consentire che vertenze e appelli siano esaminati in un processo culturalmente adeguato e rispettoso.
- Fornire formazione alla diversità e anti-discriminazione, In particolare laddove è più probabile che si verifichino casi di discriminazione, come nelle prassi di assunzione e promozione. Servirsi della formazione per sensibilizzare gli individui rispetto a pratiche formali e informali di discriminazione.

Da verificare:

- ✓ Nella vostra azienda vi sono rischi di discriminazione e gli alti dirigenti ne sono consapevoli?
- ✓ Se si identificano dei rischi disponete di politiche programmatiche e procedure in grado di affrontare i rischi di discriminazione?

E. Ulteriori informazioni

I seguenti siti Internet contengono Ulteriori informazioni sul tema della discriminazione:

- International Finance Corporation (IFC) – Good Practice Note: Non-Discrimination and Equal Opportunity (Nota di prassi corretta: Non discriminazione e pari opportunità) (2006)
www1.ifc.org/wps/wcm/connect/topics_ext_content/ifc_external_corporate_site/ifc+sustainability/publications/publications_gpn_nondiscrimination
- International Labour Organisation (ILO) – Equality and Discrimination (Organizzazione Internazionale del Lavoro OIL – Uguaglianza e discriminazione)
www.ilo.org/global/Themes/Equality_and_Discrimination/lang--en/index.htm
- International Labour Organisation (ILO) – Database on Conditions of Work and Employment Laws (Organizzazione Internazionale del Lavoro – OIL – Banca dati su condizioni di lavoro e leggi sull'impiego) www.ilo.org/dyn/travail/travmain.home
- International Labour Organisation (ILO) Better Work - Guidance Sheet 2: Discrimination (2009) (Organizzazione Internazionale del Lavoro OIL – Migliorare il lavoro - Scheda guida 2: Discriminazione)
<http://betterwork.com/global/wp-content/uploads/2-Discrimination.pdf>
- Universal Declaration of Human Rights – Articles 2, 7 and 23 (Carta Universale dei diritti umani – Articoli 2, 7 e 23)
www.un.org/Overview/rights.html
- United Nations Global Compact - Principle 6 – Discrimination (Global Compact delle Nazioni Unite – Principio 6 – Discriminazione)
www.unglobalcompact.org/AboutTheGC/TheTenPrinciples/principle6.html

GUIDA ALLE NORME

(COP 21) Salute e sicurezza

A. Definizioni e applicabilità

Scopo delle iniziative riguardanti **salute e sicurezza** è prevenire infortuni e lesioni al personale, causati da o che si verificano durante il lavoro. Per realizzare lo scopo si riducono al minimo, nella misura ragionevolmente praticabile, le cause di pericolo specifiche dell'ambiente di lavoro.

Un **pericolo** è una potenziale fonte di danni o lesioni.

I **Dispositivi di Protezione Individuale (DPI)** si riferiscono ad abbigliamento e altri accessori protettivi come guanti, calzature protettive, caschi, occhiali di sicurezza e tappi per le orecchie, tutti studiati per proteggere chi li indossa dall'esposizione a pericoli legati alla mansione svolta.

Fonte:

- *International Labour Organisation (ILO) Convention 155 - Occupational Safety and Health (1981)*(Organizzazione Internazionale del Lavoro OIL Convenzione 155- Sicurezza e salute sul lavoro) www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?C155
- *Social Accountability International (SAI) - SA® 8000 Abridged Guidance: 2008 Standard (Standard Internazionale Responsabilità sociale d'impresa - SA 8000 Sintesi della guida)*
- www.sa-intl.org/data/n_0001/resources/live/SAI_AbridgedGuidance_SA8000_2008.pdf

Il capitolo del COP dedicato a **Salute e sicurezza** si applica a tutti i Soci Membri.

B. Premessa e contesto

La sicurezza sul lavoro varia enormemente tra i diversi paesi, i settori merceologici e i gruppi sociali. Ogni anno più di 2 milioni di persone nel mondo muoiono a causa di lesioni per infortuni sul lavoro. Spesso sono le persone più povere e meno protette, come donne, bambini e migranti a essere le più colpite in posti di lavoro non sicuri e malsani.

Nella maggior parte dei paesi esiste una legislazione relativa a salute e sicurezza dei lavoratori dipendenti. È diventata una responsabilità fondamentale delle aziende garantire che i lavoratori non subiscano danni in conseguenza del loro lavoro. Solitamente i sistemi e i programmi di gestione della salute e della sicurezza sono studiati per tutelare dipendenti diretti, lavoratori in appalto o forniti da agenzie e il pubblico indistinto (come visitatori e comunità locali) che possono subire l'impatto delle attività dell'azienda.

Una cultura di prevenzione in tema di salute e sicurezza può dare grandi vantaggi di produttività. Tra essi vi sono minor numero di lesioni, di malattie e quindi giorni di malattia, meno denunce di sinistri con credito di assicurazione, meno premi e ammende comminate secondo le norme, e per contro maggiore motivazione e rendimento del personale. D'altra parte, una cattiva gestione della salute e della sicurezza potenzialmente lede la reputazione e il risultato commerciale dell'impresa. E, cosa più importante ancora, aumenta in modo diretto il rischio di lesioni nel posto di lavoro, di malattie e di incidenti mortali.

I programmi aziendali di salute e sicurezza puntano anzitutto sulla prevenzione di lesioni e di malattie sul posto di lavoro. Tuttavia alcune aziende considerano una mossa strategica mettere a punto programmi per la salute e il benessere generale dei lavoratori. Queste aziende affrontano aspetti più generali della salute, come lo stress, l'obesità, l'affaticamento, l'idoneità fisica al lavoro, la dipendenza e l'abuso di sostanze, la salute riproduttiva e l'equilibrio lavoro-vita.

Di seguito sono elencati alcuni tipi specifici di rischi per la salute e la sicurezza sul lavoro che possono essere presenti nella filiera dei diamanti e orafa.

Attività estrattiva

Le miniere possono essere un posto di lavoro pericoloso. Alcuni dei più comuni rischi per la salute e la sicurezza sul lavoro sono:

- Esposizione a sostanze quali polvere che può causare la silicosi, o sostanze chimiche pericolose come cianuro e mercurio;
- Rumore, vibrazioni, calore, ventilazione carente, sforzi eccessivi e spazio di lavoro inadeguato, in particolare nelle attività sotterranee;
- Esposizione a elementi naturali compreso caldo e freddo estremi.
- Lesioni o morte dovute a crollo della miniera, caduta di massi o cedimento per instabilità degli scavi o errato uso di esplosivi;
- Rischi da lavoro a grande altezza e oggetti in caduta dall'alto;
- Uso di attrezzature sottoposte a scarsa manutenzione, obsolete o altrimenti inadeguate;
- Incidenti collegati ad attrezzature mobili, compresi veicoli passeggeri e veicoli speciali per spostamenti in miniera;
- Mancata conoscenza o formazione, in particolare tra la forza lavoro con basso livello di istruzione generale;
- Malattie trasmesse da vettore come malaria, febbre gialla, febbre emorragica dengue e altre.

Trasformazione e affinazione dell'oro

La trasformazione e l'affinazione di oro metallo può esporre i lavoratori a rischi quali:

- Metallo fuso, radiazione elettromagnetica e altre fonti a temperatura elevata;
- Esposizione a sostanze chimiche tossiche compreso acido cloridrico e fumi da cloro;
- Esposizione a impianti o attrezzature rotanti come pompe, trituratorie ed essiccatoi e ad attrezzature mobili.

Taglio e levigatura

Tra i rischi da taglio e levigatura vi sono inalazione di polveri, affaticamento degli occhi, posture scomode o errate che provocano problemi al dorso e alle spalle, lunghe ore di lavoro e incidenti con le macchine. Tra gli esempi specifici vi sono:

- Mancanza o errato uso di dispositivi di protezione individuale (DPI): occhiali di sicurezza, guanti di gomma, stivali/scarponi, respiratori e maschere antipolvere possono essere necessari in varie fasi della produzione;
- Uscite di sicurezza bloccate: Alcune fabbriche tengono bloccate tutte le porte comprese le uscite di sicurezza. La ragione principale è quella di evitare furti e/o più alti premi di assicurazione. Si tratta di una pratica illecita nella maggior parte delle giurisdizioni;
- Condizioni di lavoro malsane: nelle aziende di levigatura si possono produrre grandi quantità di polvere. Le fabbriche che non dispongono di adeguati impianti di ventilazione in loco rischiano di contribuire al verificarsi di problemi respiratori gravi o fatali;
- Esposizione a sostanze chimiche: Spesso manca la formazione sulle sostanze chimiche e sulle misure di protezione per i lavoratori.

Fabbricazione di gioielli

La fabbricazione di gioielli presenta problematiche analoghe, compresi DPI e uscite di emergenza, fumi e sostanze chimiche tossiche (per esempio, cadmio utilizzato nelle saldature per la fabbricazione di oggetti in oro o polvere di silice dal processo di colata), affaticamento agli occhi, mancanza di sicurezza dei macchinari e condizioni di lavoro malsane.

Commercio, terziario e dettaglio

A questo segmento della filiera si applicano i rischi generici del posto di lavoro. Tra essi vi sono, per esempio, scivolamenti, spostamenti, movimentazione manuale, ergonomia del posto di lavoro, igiene di base o trasporti. Più in dettaglio possono esserci rischi da problemi di utilizzazione abusiva nel lavoro come sollecitazione ripetuta, affaticamento degli occhi da manipolazione dei prodotti.

C. Regolamentazioni principali

Norme internazionali

L'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OL) ha più di 70 Convenzioni e Raccomandazioni su temi di salute e sicurezza. Riguardano settori specifici, rischi presenti in vari settori, e misure preventive o di protezione. La Convenzione OIL 176 (1995), per esempio, si occupa di salute e sicurezza nelle miniere. La Parte III fornisce raccomandazioni generali su argomenti quali manipolazione di sostanze chimiche, precauzioni in caso di emergenza e diritto dei dipendenti a riferire gli infortuni alle autorità locali. L'Articolo 8 prescrive la preparazione di un piano di risposta all'emergenza, specifico di ciascun sito minerario, mentre la Raccomandazione OIL 183 fornisce ulteriori dettagli sul contenuto di tali piani. Altre convenzioni OIL generiche su salute e sicurezza, come le Convenzioni 155 (1981) e 187 (2006), indicano norme e raccomandazioni per l'identificazione dei pericoli, l'istruzione e la formazione, la fornitura di abbigliamento e attrezzature di protezione individuale. Sebbene queste raccomandazioni siano solitamente oggetto della normativa statale, possono servire da riferimento a ulteriore guida per le imprese.

Vi sono anche numerose iniziative volontarie come l'International Council sullo sviluppo sostenibile dell'attività estrattiva e metalli (ICMM) che ha un settore relativo a salute e sicurezza, e il Codice Internazionale per la gestione del cianuro (come da COP 3.2 Sostanze Pericolose). Anche le società finanziarie internazionali e le principali banche hanno messo a punto norme utili come guida per la stesura di programmi sulla salute e la sicurezza. Ne sono un esempio le Linee Guida su Ambiente, Salute e Sicurezza della Banca Mondiale / International Finance Corporation e gli Equator Principles per la finanza di progetto.

La norma internazionale OHSAS 18001 Sistemi di gestione della salute e sicurezza sul lavoro (OHSMS), è nata dall'esigenza di gestire la sicurezza nell'ambiente di lavoro. La norma trae origine dalla British Standard for Occupational Health and Safety Management Systems BS 880 (norma sui sistemi di gestione della salute e della sicurezza sul lavoro) e nella sua struttura è simile alla serie di norme ISO 9000 (per la qualità) e ISO 14000 (per l'ambiente).

Più in generale la salute e la sicurezza sul lavoro fanno parte di un più ampio contesto dei diritti umani e rientrano nei Principi Guida delle Nazioni Unite su Impresa e Diritti Umani - vedere [Diritti Umani](#).

Legislazione nazionale

La regolamentazione in materia di salute e sicurezza rientra in larga misura nella normativa nazionale o addirittura locale. Pertanto è essenziale conoscere le norme locali, i requisiti di denuncia, i processi di esecuzione forzata e le potenziali penalità in caso di non conformità. Gli schemi legislativi generalmente definiscono ruoli, responsabilità e diritti delle autorità, dei datori di lavoro e dei lavoratori. In molti paesi vi sono dei dipartimenti della pubblica amministrazione appositamente costituiti per la supervisione della salute e sicurezza sul lavoro. Le presenti norme e linee guida possono servire a mettere a punto programmi interni. La legislazione applicabile per la salute e la sicurezza dei consumatori può rientrare nella competenza di enti che si occupano di tutela dei consumatori, commercio equo o norme nucleari.

I metodi di esecuzione forzata variano da paese a paese, così come le sanzioni a datori di lavoro non conformi. In alcuni paesi la legge locale prescrive la riabilitazione e/o la compensazione di lavoratori che hanno subito lesioni. Spesso gravi infortuni sul lavoro comportano pesanti ammende o alti costi di compensazione e possono mettere a rischio licenze di sfruttamento o altri permessi. Solitamente la condanna penale comporta anche pesanti ammende. In alcune giurisdizioni ciò comprende la responsabilità penale per i relativi alti dirigenti o amministratori dell'azienda.

D. Approccio all'attuazione consigliato

L'Approccio all'Attuazione Consigliato fornisce una guida di carattere generale al rispetto dei requisiti obbligatori del Codice di Procedura. La guida non ha carattere normativo e va considerata alla stregua di un punto di partenza a scopo informativo e di supporto.

- **COP 21.1: Condizioni di lavoro:** *I Soci Membri devono accertarsi che a tutti i Dipendenti e Appaltatori in loco siano garantite condizioni di lavoro sicure e salubri in base al Diritto Applicabile e ad altre norme specifiche del settore.*

Punti da considerare:

- La salute e la sicurezza sono importanti per tutti i posti di lavoro, compresi gli uffici. I Soci Membri devono fornire:
 - Un posto di lavoro sicuro e modalità di lavoro sicure
 - Attrezzature, utensili e macchinari in condizioni di sicurezza
 - Servizi sicuri e rispettosi delle norme di igiene, compresi servizi igienici, zone destinate al consumo dei pasti/cibo e pronto soccorso
 - Informazioni, formazione e supervisione a tutti i lavoratori
 - Un processo di consultazione dei lavoratori e il continuo aggiornamento dello stesso con il loro coinvolgimento nelle decisioni che possono riguardare la loro salute e sicurezza
 - Processi atti a individuare i pericoli, valutare e controllare i rischi.
- I Soci Membri devono cercare di dare vista a una cultura della sicurezza in tutti i luoghi di lavoro.
- I Soci Membri devono elaborare una politica programmatica scritta su salute e sicurezza ed esporla in visione negli spazi comuni nel luogo di lavoro.
- Un alto dirigente deve avere la responsabilità della salute e della sicurezza in ciascun luogo di lavoro.
- Devono esistere procedure per l'aggiornamento costante sulla legislazione principale relativa a salute e sicurezza nel posto di lavoro, guida alla regolamentazione, questioni e procedure di conformità e requisiti di rendicontazione/registrazione, in tutte le giurisdizioni in cui opera l'azienda. Vedere la guida alla [Esecuzione del diritto](#).

- **COP 21.2: Posti di lavoro:** *I Soci Membri devono predisporre e mantenere posti di lavoro e alloggi in loco laddove previsti, con le seguenti caratteristiche:*

- Disponibilità di acqua potabile con accesso sicuro;*
- Servizi sanitari idonei per il consumo e la conservazione del cibo;*
- Servizi igienici e di lavaggio puliti e adeguati al numero e al sesso del personale impiegato;*
- Attrezzature e allarme per la prevenzione di incendi;*
- Uscite di sicurezza e vie di fuga chiaramente contrassegnate, accessibili e non bloccate;*
- Accesso ad alimentazione di energia elettrica e illuminazione d'emergenza adeguate.*

Punti da considerare:

- I servizi devono essere conformi ai regolamenti locali e ai regolamenti edilizi.
- Le uscite di sicurezza non devono essere bloccate od ostruite (ma possono essere allarmate).
- Garantire che le uscite di sicurezza siano chiaramente identificate e che vi sia potenza di riserva disponibile per illuminazione e segnaletica di emergenza in caso di interruzione dell'alimentazione di rete.
- È importante una buona gestione interna – accertarsi che uscite e passaggi pedonali siano lasciati liberi.
- I dirigenti devono visitare regolarmente i luoghi di lavoro per tenere sotto controllo le condizioni e confermare la costante conformità ai requisiti di cui sopra.

- **COP 21.3: Rischi legati alla pericolosità del posto di lavoro:** *I Soci Membri devono valutare i Rischi legati alla Pericolosità nel posto di lavoro e mettere in atto controlli per ridurre al minimo i Rischi di incidenti e di lesioni ai Dipendenti e agli Appaltatori in loco. La Valutazione dei Rischi deve tenere conto della Pericolosità associata alle attività e ai prodotti del Socio Membro, comprendenti, secondo i casi: uso di macchinari e apparecchiature mobili; magazzinaggio e manipolazione di prodotti chimici compresi detergenti; esposizione a fumi in eccesso, particelle in sospensione, livelli di rumore e temperatura, e/o illuminazione e ventilazione inadeguate; lavori usuranti; attenzione a lavoratori di età inferiore a 18 anni e madri in stato di gravidanza; e in generale a temi di igiene e gestione interna.*

Punti da considerare:

- La valutazione dei rischi deve essere adeguata alle circostanze dell'impresa e identificare possibili problemi, la probabilità che si verifichino e le procedure potenzialmente deficitarie. Vedere il Kit di Strumenti per la Valutazione dei Rischi di RJC che fornisce uno schema utile soprattutto per le piccole e medie imprese. In alternativa i Soci Membri possono applicare il proprio procedimento di valutazione dei rischi.

- Un approccio diffuso consiste nell'identificare le opportunità di miglioramento per affrontare i rischi con le seguenti priorità:
 - *Eliminare* i pericoli sopprimendo o modificando una certa attività del processo del lavoro. Tra gli esempi vi sono sostituzione con sostanze chimiche meno pericolose, o applicazione di differenti processi di fabbricazione;
 - *Controllare* il pericolo laddove ha origine. Tra gli esempi ventilazione di scarico locale, camere d'isolamento, ripari alle macchine o controllo dell'isolamento acustico e del rumore;
 - *Ridurre al minimo* il pericolo impostando sistemi di lavoro sicuri e misure amministrative o istituzionali. Gli esempi comprendono fornitura di informazioni come Schede Tecniche, rotazione delle mansioni, formazione sulle procedure di lavoro sicuro, monitoraggio del posto di lavoro, limitazione dell'esposizione o della durata del lavoro, e uso di DPI.
 - Devono esistere sistemi per garantire che le fasi di intervento identificate dalla valutazione dei rischi siano tempestivamente attuate.
- **COP 21.4: Comitati salute e sicurezza:** *I Soci Membri devono dotare i Dipendenti e gli Appaltatori in loco di un meccanismo, quale ad es. un comitato congiunto Salute e Sicurezza, mediante il quale essi possano sollevare e discutere con i dirigenti questioni di Salute e Sicurezza.*

Punti da considerare:

 - Elaborare procedure che consentano ai lavoratori di scegliere i loro rappresentanti in detti comitati, per esempio tramite il sindacato o nomine/elezioni tra le maestranze.
 - Il meccanismo deve consentire dibattiti regolari e in risposta a incidenti. Il meccanismo può anche occuparsi di tendenze a breve e lungo termine riguardanti la salute, individuate dai dipendenti, dagli appaltatori e dai dirigenti.
 - È necessario tenere la documentazione delle riunioni compresi gli argomenti discussi e gli interventi avviati.
 - I lavoratori devono poter sollevare questioni di salute e sicurezza senza timore di critiche o di ritorsioni.
 - Sebbene in determinate situazioni gli Appaltatori in sede non possano essere eleggibili per far parte del comitato, quest'ultimo, come meccanismo, deve consentire loro di sollevare questioni di salute e sicurezza.
 - Considerare ulteriori processi di informazione come cassette per raccogliere suggerimenti o incontri di gruppo, per consultare i lavoratori su questioni di salute e sicurezza o miglorie.
 - **COP 21.5: Formazione:** *I Soci Membri devono fornire ai Dipendenti e agli Appaltatori in loco formazione e informazioni riguardo ai temi di Salute e Sicurezza, in una forma comprensibile e in un linguaggio adeguato, comprendendo:*
 - a. *Possibili Rischi per la Salute e la Sicurezza legati al ruolo specifico, e relativi controlli;*
 - b. *Adeguati provvedimenti da prendere in caso di incidente o emergenza;*
 - c. *Adeguata formazione sulle procedure di sicurezza antincendio ed emergenza;*
 - d. *Addestramento per interventi di pronto soccorso ai rappresentanti dei Dipendenti designati allo scopo;*
 - e. *Consapevolezza del Dipendente e dell'Appaltatore del fatto che hanno il diritto e la responsabilità di interrompere il lavoro o di rifiutarsi di lavorare in situazioni di Pericolosità Incontrollata, e di richiamare immediatamente l'attenzione dei soggetti a imminente Rischio e dei dirigenti.*

Punti da considerare:

 - La formazione alla sicurezza deve far parte della fase di immissione del dipendente nel posto di lavoro o quando si effettua la formazione all'uso di nuovi tipi di apparecchiature.
 - Si può fornire una formazione mirata a determinati dipendenti secondo le specifiche responsabilità, per esempio funzionari antincendio designati e uso di apparecchiature antincendio specializzate.
 - La formazione deve tener conto del sesso, della lingua e dei livelli di istruzione.
 - Predisporre monitoraggi e prove per confermare che i dipendenti seguono correttamente le procedure. Considerare di porre degli obiettivi per incoraggiare i dipendenti a seguire le procedure.
 - Considerare di esporre le procedure a scopo informativo e di riferimento nelle aree in cui si intraprendono attività ad alto rischio, mediante segnali e simboli semplici, secondo i casi.

- Tenere la registrazione della formazione effettuata, compresi i partecipanti e aggiornare regolarmente i dati, come previsto.
- **COP 21.6: Dispositivi di Protezione Individuale :** *I Soci Membri devono garantire che adeguati Dispositivi di Protezione Individuale (DPI) siano resi disponibili gratuitamente e verificare che siano di uso corrente, e indossati e utilizzati in modo corretto.*

Punti da considerare:

- I Dispositivi di Protezione Individuale (DPI) si riferiscono ad abbigliamento e altri accessori protettivi come guanti, calzature protettive, caschi, occhiali di sicurezza e tappi per le orecchie, tutti studiati per proteggere chi li indossa dall'esposizione a pericoli legati alla mansione svolta.
- Alcune aziende possono anche stabilire requisiti speciali di abbigliamento sicuro nel posto di lavoro, per esempio maniche lunghe, calzature chiuse o respiratori.
- Il Socio Membro deve fornire informazioni su dove e come indossare i DPI e le norme che ne regolamentano l'uso.
- I DPI devono essere adeguati a ciascun individuo, sottoposti a corretta manutenzione, puliti e igienici, conservati correttamente per evitare danni e sostituiti se scaduti o danneggiati.
- La persona che utilizza i DPI deve essere addestrata all'uso e ricevere debite spiegazioni sui limiti dei DPI.
- Apporre segnali nel luogo di lavoro, dove è necessario usare DPI. Questi segnali servono a rammentare ai lavoratori il tipo di DPI da utilizzare.
- I processi di selezione dei DPI devono comprendere le seguenti fasi:
 - Dettagliata valutazione dei rischi e dei requisiti di prestazione per il DPI;
 - Consultazione con gli utilizzatori;
 - Garanzia della compatibilità dei DPI quando si richiede l'uso di più tipi di DPI (es. cuffie antirumore con il casco);
 - Considerazione delle condizioni sanitarie e delle esigenze di adeguamento dei lavoratori;
 - Preferenza per DPI conformi alle norme riconosciute.
- **COP 21.7: Strutture sanitarie:** *I Soci Membri devono predisporre accesso ad adeguate strutture sanitarie in loco, compreso materiale di pronto soccorso chiaramente identificato e personale di pronto soccorso addestrato; inoltre devono disporre di adeguate procedure per il trasporto ai centri di assistenza medica in caso di emergenza sanitaria.*

Punti da considerare:

- Tutti i posti di lavoro dispongono del minimo necessario per il pronto soccorso e almeno di un addetto istruito per prestare i primi soccorsi, anche in ambienti a basso rischio vicini a centri sanitari o a un ospedale.
- I servizi sanitari e medici devono essere adeguati al luogo di lavoro e tenere conto del numero di lavoratori, dei rischi del luogo di lavoro, della prossimità e dei mezzi di trasporto a cliniche od ospedali, e dell'accesso ai servizi dopo l'orario di lavoro.
- Considerare di mettere a disposizione dei dipendenti materiale didattico sulla salute e il benessere della persona.
- **COP 21.8: Procedure di emergenza:** *I Soci Membri devono elaborare procedure di emergenza e piani di evacuazione per tutti i casi di emergenza ragionevolmente prevedibili, accessibili o chiaramente esposti, verificati regolarmente (comprese esercitazioni di evacuazione), e aggiornati periodicamente.*

Punti da considerare:

- La programmazione per i casi di emergenza deve essere formulata sotto forma di una serie di istruzioni scritte indicanti che cosa i lavoratori e altri presenti nel luogo di lavoro devono fare in caso di emergenza. Le istruzioni devono essere accessibili ai lavoratori e/o esposte in modo evidente e chiaro.
- La valutazione dei rischi deve individuare emergenze ragionevolmente prevedibili, compreso incendio, esplosione, emergenza medica, incidenti con sostanze chimiche pericolose, minacce di bombe, conflitti armati e calamità naturali.
- Nel mettere a punto, nell'attuare e provare le procedure di emergenza e i piani di evacuazione coinvolgere e consultare i servizi di emergenza locali disponibili come vigili del fuoco, personale sanitario e polizia, se disponibili.

- Effettuare regolarmente prove dei piani compresi allarmi di evacuazione. Verificare che tutti possano evacuare in sicurezza e in tempo utile.
 - Quanto appreso dalle prove o da incidenti veri e propri deve servire a esaminare e migliorare le procedure di emergenza.
 - La preoccupazione di furti di prodotto durante gli allarmi di emergenza può essere affrontata programmando in anticipo l'allarme e attuando le prove dopo che tutti i prodotti sono stati messi in sicurezza.
 - I percorsi di evacuazione e le uscite devono essere indicate in modo evidente.
 - I Soci Membri del settore estrattivo devono esaminare anche la **Risposta all'emergenza**.
- **COP 21.9: Indagine in caso di incidente:** I Soci Membri devono esaminare gli incidenti di Salute e Sicurezza e far confluire i risultati in rassegne dei controlli dei Potenziali rischi correlati in modo da identificare le opportunità di miglioramento.

Punti da considerare:

- Le indagini devono cercare di individuare le cause prime o sottostanti dell'incidente, non soltanto le ultime, che possono essere state causa diretta del verificarsi dell'incidente.
 - Gli incidenti devono comprendere anche situazioni di semi-incidente, in cui le dirette conseguenze sono state di fatto prive di esito negativo ma le conseguenze possibili sarebbero potute risultare gravi.
 - Comunicare ai rappresentanti dei lavoratori che si occupano di salute e sicurezza gli incidenti e gli eventi pericolosi e coinvolgere i lavoratori e/o i loro rappresentanti nel processo di indagine.
 - Se disponibile e praticabile, servirsi di personale indipendente e/o di esperti esterni nel gruppo di indagine, in particolare nel caso di incidenti importanti.
 - Garantire che l'attuazione degli interventi correttivi sia seguita e, una volta in opera, stabilisca l'efficacia di tali interventi nel prevenire il ripetersi degli eventi in questione.
 - Nei grandi luoghi di lavoro gli incidenti devono essere analizzati al fine di stabilire tendenze eventuali.
 - La registrazione degli infortuni sul lavoro può anche essere richiesta in base a normative locali, o in mancanza di queste, va tenuta per almeno 3 anni. In caso di potenziali malattie a lunga latenza, come perdita dell'udito a causa del rumore o tumori legati al tipo di mansione, i dati relativi alla salute sul luogo di lavoro devono conservati anche per 30 anni.
- **COP 21.10: Dischi per il taglio privi di cobalto:** I Soci Membri che si occupano di taglio e finitura di Diamanti devono utilizzare dischi per il taglio impregnati di Diamante, privi di cobalto.
- Punti da considerare:**
- L'inalazione di polvere contenente cobalto può avere conseguenze gravi per la salute.
 - Confermare che tutti i dischi impregnati di diamanti utilizzati nelle unità di taglio e levigatura sono garantiti privi di cobalto dal fornitore.

Da verificare:

- ✓ In ogni luogo di lavoro avete incaricato una persona responsabile della salute e della sicurezza?
- ✓ Conoscete le leggi e i regolamenti locali in fatto di salute e sicurezza?
- ✓ I luoghi di lavoro sono ispezionati allo scopo di accertare la conformità ai requisiti di cui a COP 21.2?
- ✓ Avete valutato i rischi del posto di lavoro e attuato i controlli per ridurli al minimo?
- ✓ Esiste un meccanismo che consenta ai lavoratori di sottoporre ai dirigenti questioni di salute e sicurezza?
- ✓ I dipendenti sanno che cosa fare in caso di infortunio o di emergenza?
- ✓ Viene fornita formazione su pericoli e controlli legati al ruolo?
- ✓ Vengono forniti gratuitamente DPI e vengono usati nel rispetto dei requisiti normativi previsti dalla politica programmatica dell'azienda?
- ✓ Sono presenti in loco servizi sanitari e medici?
- ✓ Esistono piani di evacuazione per emergenze ragionevolmente prevedibili ed essi sono esposti e provati?

Gestione della salute e della sicurezza nelle piccole imprese

Alcune aree di pericolo tipiche per le piccole aziende e modalità per affrontare il pericolo:

1. **Incendio** Garantire la presenza di estintori, funzionanti e ben identificati per tipo di incendio. Tutte le uscite di sicurezza sono sgombre e i segnali luminosi di uscita accesi.
2. **Elettricità** Spine, prese, interruttori sono in buono stato. Il pavimento è sgombro da prolunghe, verificate e contrassegnate, se previsto dal Diritto Applicabile. Gli interruttori di sicurezza sono cablati in armadi elettrici.
3. **Prodotti chimici** I registri dei prodotti chimici nel luogo di lavoro e le Schede Tecniche di Sicurezza (STS) sono aggiornate. I prodotti chimici sono manipolati e immagazzinati secondo le linee guida STS e i dipendenti che utilizzano prodotti chimici sono istruiti a un uso sicuro.
4. **Pericolo di scivolare, inciampare, cadere** Le aree di lavoro sono tenute pulite, sgombre e ben illuminate, I dipendenti indossano calzature adatte.
5. **Magazzinaggio e rastrelliere** I sistemi a rastrelliera sono stabili e in buono stato, nel rispetto dal Carico di lavoro Sicuro specificato. Viene fornito accesso sicuro alle aree di magazzino.
6. **Rumore** Eliminare o ridurre il rumore da processi e apparecchiature rumorose. Se applicabile, sono disponibili protezioni dell'udito e la segnaletica indica come indossarle.
7. **Altezze** Gli ammezzati hanno accesso sicuro e protezione contro la caduta, corrimano sicuri e gradini ben tenuti, le scale con piattaforma sono di tipo industriale e a norma.
8. **Manipolazione** Pericolose manipolazioni sono eliminate. Lo spazio di lavoro o di magazzino è sufficiente e per movimentare i pezzi si utilizzano carrelli. La zona di lavoro si trova tra il ginocchio e la spalla, ed è vicina al corpo dell'addetto.
9. **Pronto soccorso** La cassetta di pronto soccorso è a portata di mano e adeguatamente fornita. Personale di pronto soccorso qualificato è disponibile e noto al personale. Per tutto il personale sono disponibili servizi accessori in misura sufficiente.
10. **Macchinari** Macchinari e apparecchiature sono accessibili in sicurezza. Le parti in movimento non possono colpire o raggiungere le persone, e altri pericoli associati ai macchinari, come fumi, sostanze chimiche e rumore sono stati stimati.

La sicurezza nel luogo di lavoro non deve necessariamente costituire una difficoltà. Per migliorare la gestione della salute e della sicurezza nel luogo di lavoro si possono seguire le fasi qui elencate:

FASE 1 – Diritto Applicabile e Responsabilità

Anzitutto occorre individuare le leggi e i regolamenti in materia di salute e sicurezza sul lavoro, che si applicano alla vostra impresa. Così facendo si stabilisce anche chi sono i diretti responsabili. Questa può essere la base per affrontare il tema della salute e della sicurezza sul lavoro.

FASE 2 – Programmare di lavorare in sicurezza

La sicurezza nel lavoro implica programmare e considerare le attività che si svolgono nelle vostre unità. Questo contribuisce a individuare i compiti e le procedure per controllare i rischi derivanti da tali attività.

FASE 3 – Coinvolgere i dipendenti

È importante consultare e parlare con i Dipendenti e, se del caso, con gli Appaltatori in loco e stabilire le modalità di coinvolgimento e di partecipazione alle decisioni che possono riguardare la salute e la sicurezza sul lavoro. Per esempio, è utile sollevare il tema della salute e della sicurezza con il personale e presentare le informazioni di salute e sicurezza in modo facilmente comprensibile.

FASE 4 – Mettere a punto le procedure

Mettere a punto e attuare procedure e processi per gestire i pericoli, attuare i controlli e valutare qualsiasi rischio per la salute e la sicurezza nell'applicazione.

FASE 5 – Informare e istruire i Dipendenti

Informare e istruire i Dipendenti e, se necessario, gli Appaltatori in loco sui rischi della loro mansione e nel luogo di lavoro. Fornire ai dipendenti, soprattutto i nuovi arrivati o nuovi della mansione, informazioni, istruzioni e supervisione. La formazione può variare da un semplice elenco di controllo della formazione a una formazione alla mansione o una istruzione più formale. Adottare la soluzione più adatta o combinare le varie possibilità secondo la natura delle attività, i rischi e i controlli.

FASE 6 – Monitorare e analizzare

Monitorare e analizzare regolarmente tutte le fasi seguite per gestire salute e sicurezza. Adeguare controlli, procedure e informazioni in modo da tener conto di modifiche della legge, delle attività e dei materiali manipolati nella sede. La gestione della salute e della sicurezza è un processo continuo che deve diventare parte dell'attività di impresa. I vostri processi, l'attività e il personale possono cambiare nel tempo e così anche i rischi. Accertarsi di analizzare continuamente i sistemi adottati per garantire che assicurino il benessere di Dipendenti e Appaltatori in loco e garantiscano la sicurezza del l'ambiente nel luogo di lavoro.

Regolamenti in materia di salute e sicurezza in India

La legge sulle fabbriche in India (Indian Factories Act) del 1948 indica numerosi requisiti per determinati tipi di fabbriche, potenzialmente rilevanti per fornire **Salute e Sicurezza**. Nel seguito ne sono citati alcuni e i Soci Membri e i Revisori devono tenere conto dei fattori qui indicati nello stabilire i livelli di conformità.

- a) Assunzione di un Funzionario addetto alla Sicurezza: in alcune zone dell'India può essere problematico reclutare professionisti laureati per questi incarichi. Altre utili forme di istruzione esterna in tema di salute e sicurezza possono essere utilizzate come modalità parallela, a supporto dell'attuazione del requisito del Factories Act ,per la Certificazione RJC (COP 21.1).
- b) Assunzione di un Assistente Sociale: anche in questo caso reclutare professionisti laureati per questi incarichi può essere problematico. Altre utili forme di istruzione esterna per gestione del personale o relazioni industriali possono essere utilizzate come modalità parallela ,a supporto dell'attuazione del requisito del Factories Act, per la Certificazione RJC (COP 21.1).
- c) Predisposizione di Ambulatorio / Disponibilità di Infermiera professionale / Medico in sede: il COP prevede che i luoghi di lavoro siano dotati di forniture per pronto soccorso e almeno di un addetto istruito per prestare i primi soccorsi – la loro assenza costituirebbe una Non Conformità Principale. Se necessario, un servizio in sede, come locale di pronto soccorso o stanza delle infermiere, con accesso ad adeguato trasporto all'ospedale locale, possono fungere da modalità parallela , a supporto dell'attuazione del requisito del Factories Act, per la Certificazione RJC. Ci sono esempi di parecchie fabbriche che hanno concordato di condividere i costi per il locale di Pronto soccorso/ambulanza, una soluzione accettabile anche per la Certificazione RJC (COP 21.1., 21.7).
- d) Disponibilità di una mensa: laddove è disponibile una mensa il COP richiede che sia controllata igienicamente, e comprenda accesso sicuro all'acqua potabile (21.2a e b). La fornitura di buoni o indennità di mensa unitamente a tempi adeguati e accesso fisico a pasti preparati all'esterno della fabbrica possono costituire una modalità parallela di attuazione del requisito del Factories Act per la Certificazione RJC (COP 21.1).
- e) Disponibilità di asilo nido: laddove sono forniti servizi di asilo nido il COP richiede che siano igienicamente controllati, con accesso sicuro all'acqua potabile, e con accesso a servizi di lavaggio e igienici puliti (21.2a, b e c). Laddove il Factories Act preveda l'asilo nido in sede, ma i lavoratori non desiderino farne uso, si devono richiedere lettere firmate dai dipendenti indicanti che dispongono di accesso sufficiente a servizi esterni di custodia dei bambini. I revisori devono verificare, mediante interviste ai lavoratori, che tali dichiarazioni non siano frutto di coercizione dei lavoratori interessati.

E. Ulteriori informazioni

I seguenti siti Internet contengono ulteriori informazioni su temi di salute e sicurezza:

- Awareness and Preparedness at the Local Level (APELL) for Mining (2001) (Consapevolezza e preparazione alle emergenze a livello locale nel settore estrattivo)
www.unep.fr/scp/publications/details.asp?id=WEB/0055/PA
- International Council on Mining and Metals (ICMM) - Good Practice in Emergency Preparedness and Response – (Principi dell'International Council sullo sviluppo sostenibile dell'attività estrattiva e metalli (ICMM) – Corretta prassi di preparazione e risposta all'emergenza
www.icmm.com/page/1169/library/documents/good-practice-in-emergency-preparedness-and-response
- International Council on Mining and Metals (ICMM) - Sustainable Development Framework – Principle 5 – Seek continual improvement of our health and safety performance – (Principi dell'International Council sullo sviluppo sostenibile dell'attività estrattiva e metalli (ICMM) - Schema di sviluppo sostenibile – Principio 5 – Puntare al miglioramento continuo delle nostre prestazioni in tema di salute e sicurezza)
www.icmm.com/our-work/sustainable-development-framework/10-principles#05
- International Council on Mining and Metals (ICMM) - Guidance on Health Risk Assessment (2009) (Principi dell'International Council sullo sviluppo sostenibile dell'attività estrattiva e metalli (ICMM) – Guida alla valutazione dei rischi per la salute)
<http://www.icmm.com/page/14733/new-guidance-on-health-risk-assessment>

- International Finance Corporation (IFC) – Environment, Health, and Safety Guidelines (Società Finanziaria Internazionale – Linee guida su salute e sicurezza)
http://www1.ifc.org/wps/wcm/connect/topics_ext_content/ifc_external_corporate_site/ifc+sustainability/sustainability+framework/environmental%2C+health%2C+and+safety+guidelines/ehsguidelines
- International Labour Organisation (ILO) Convention 176 Safety and Health in Mines (1995) (Organizzazione Internazionale del Lavoro OIL Convenzione 176 Salute e sicurezza nelle miniere)
www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C176
- International Labour Organisation (ILO) Convention 155 - Occupational Safety and Health (1981) (Organizzazione Internazionale del Lavoro – OIL Convenzione 155 – Sicurezza e salute sul lavoro)
www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?C155
- International Labour Organisation (ILO) Recommendation 183 - Safety and Health in Mines (1995) (Organizzazione Internazionale del Lavoro OIL – Raccomandazione 183 – Salute e sicurezza nelle miniere)
www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R183
- International Labour Organisation (ILO) Code of Practice on Safety and Health in Opencast Mines (Organizzazione Internazionale del Lavoro OIL Codice di procedura su salute e sicurezza nelle miniere a cielo aperto)
www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@safework/documents/normativeinstrument/wcms_107828.pdf
- International Labour Organisation (ILO) – Occupational Health & Safety (Organizzazione Internazionale del Lavoro OIL – Salute e sicurezza nel lavoro)
www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/occupational-safety-and-health/lang-en/index.htm
- International Labour Organisation (ILO) - Programme on Safety and Health at Work and the Environment (SafeWork) (Organizzazione Internazionale del Lavoro OIL – Programma su salute e sicurezza sul lavoro e Ambiente)
www.ilo.org/public/english/protection/safework/
- Mining Association of Canada (MAC) – Crisis Management Planning Guide (2007) (Associazione mineraria canadese – Guida alla programmazione per la gestione delle crisi)
www.mining.ca/www/media_lib/TSM_Documents/TSM_Publications/2007/Crisis_Man_03_2007.pdf
- National Skin Centre - Nickel Allergy (Allergia al nickel)
www.nsc.gov.sg/showpage.asp?id=137
- Sedex and Verité – Fire Safety Briefing (2013) (Sedex e Verité – Istruzioni di sicurezza antincendio)
<http://www.sedexglobal.com/wp-content/uploads/2013/09/Sedex-Briefing-Fire-Safety-August-2013.pdf>
- Social Accountability International (SAI) - SA® 8000 Abridged Guidance: 2008 Standard (Standard Internazionale Responsabilità sociale d'impresa - SA 8000 Sintesi della guida)
www.sa-intl.org/data/n_0001/resources/live/SAI_AbridgedGuidance_SA8000_2008.pdf
- U.S. Nuclear Regulatory Commission – Fact Sheet on Irradiated Gemstones (Commissione USA regolamentazione nucleare – Scheda tecnica su gemme e pietre preziose irradiate)
www.nrc.gov/reading-rm/doc-collections/fact-sheets/irradiated-gemstones.html

GUIDA ALLE NORME

(COP 22) Gestione ambientale

A. Definizioni e applicabilità

L'**Ambiente** è il circondario in cui opera l'Unità, compresa aria, acqua, suolo, risorse naturali, flora, fauna, habitat, ecosistemi, biodiversità, esseri umani (compresi oggetti costruiti dall'uomo, siti culturalmente significativi e aspetti sociali) e loro interazioni. In questo contesto l'Ambiente si estende dall'interno di un'attività aziendale al sistema globale.

La **Gestione dell'ambiente** è il processo di regolamentazione e gestione dei rischi e degli aspetti legati all'ambiente. Può coinvolgere direttamente la gestione dell'ambiente in senso stretto, ma più spesso significa controllare le attività di un'organizzazione, i prodotti e i servizi che interagiscono con l'ambiente naturale. Essi vengono controllati per ridurre al minimo gli impatti negativi e, se possibile, produrre un effetto positivo sull'ambiente.

Fonte:

- *Sintesi del Codice di Procedura RJC (2013)*
- *ISO14000 Termini e Definizione*

Il capitolo del COP dedicato alla **Gestione dell'ambiente** si applica a tutti i Soci Membri.

Il capitolo del COP sulla **Gestione dell'ambiente** va letto e attuato insieme con quelli relativi a **Sostanze pericolose, Rifiuti ed Emissioni, Uso delle Risorse Naturali**, e per i Soci Membri del Settore Estrattivo anche unitamente alle disposizioni relative a **Valutazione d'impatto**.

B. Premessa e contesto

Aziende di tutte le dimensioni e in tutti i settori sono sempre più in grado di trarre tangibili vantaggi per l'impresa dalla seria considerazione della protezione dell'ambiente. Tra i primi vantaggi che un'azienda può trarre da iniziative di protezione dell'ambiente vi sono ridotti costi di esercizio, ridotto uso di materiali, maggiore impegno dei lavoratori e sostegno dei valori di marca. Oggi le principali aziende puntano a una efficace integrazione delle considerazioni di carattere ambientale nella programmazione, nell'esercizio e nello smantellamento di tutte le attività industriali. Le aziende che considerano e definiscono il loro impegno per la prestazione ambientale hanno attrezzato di conseguenza i loro stessi sistemi di impresa e gli approcci di gestione che determinano il successo complessivo dell'azienda.

La messa a punto di un approccio a favore della protezione dell'ambiente dipende dalle leggi e dai regolamenti vigenti, da aspetti e impatti dell'industria e dagli interessi delle parti in causa come investitori, consumatori, comunità e organizzazioni per la protezione dell'ambiente. Si dovrebbe sempre procedere a un'attenta valutazione delle attività e dei processi di un'azienda per evitare danni gravi e irreversibili all'ambiente. In presenza di varie opzioni si deve preferire l'opzione che offre la maggiore probabilità di evitare danni irreversibili all'ambiente e la più efficiente in termini di costi. Andrebbero anche considerati gli effetti dell'opzione del "non far nulla".

Per quanto riguarda il paesaggio, la riduzione degli impatti negativi sull'ambiente è misurabile dalla protezione degli ecosistemi, in modo che siano in grado di svolgere tutti i processi ecologici indispensabili e di mantenere il proprio potenziale evolutivo a lungo termine. Quando l'integrità ecologica di un ecosistema è ridotta, si riduce anche la capacità del sistema e della sua diversità genetica e di specie di sopravvivere ai cambiamenti legati allo sviluppo. Le persone dipendono dall'integrità degli ecosistemi e dei servizi che forniscono, e ciò vale in particolare per i poveri e per i soggetti vulnerabili. Le imprese grandi e piccole possono tutte svolgere un ruolo nel contribuire allo sviluppo sostenibile nella gestione del loro impatto ambientale.

C. Regolamentazioni principali

Norme internazionali

Sono state messe a punto numerose norme di gestione ambientale. Tra le iniziative volontarie per l'industria vi sono il Global Compact delle Nazioni Unite e le Norme sulle prestazioni della International Finance Corporation (IFC). Il Global Compact stabilisce che le imprese devono 1) sostenere un apporto conservativo alle sfide ambientali; 2) prendere iniziative per promuovere una maggiore responsabilità ambientale, e 3) incoraggiare lo sviluppo e la diffusione di tecnologie ecologiche. Le norme sugli adempimenti di IFC sono richieste ai clienti IFC ma sono sempre più spesso citate a riferimento in altre iniziative di regolamentazione come gli Equator Principles.

Le norme di gestione più spesso citate a riferimento sono quelle messe a punto dalla International Standards Organisation (Organizzazione Internazionale per la Standardizzazione), studiate per essere applicate a tutti i tipi di organizzazioni. La serie ISO 14000 ha lo scopo di fornire alle organizzazioni uno schema di gestione basato sui rischi per l'attuazione di sistemi di gestione dei temi riguardanti l'ambiente. In particolare fornisce specifiche e guide agli elementi principali di un efficace sistema di gestione ambientale.

Legislazione nazionale

In termini legislativi il concetto di ambiente si concentra per tradizione sull'ambiente in cui c'è l'uomo, sia esso naturale che costruito dall'uomo. La maggior parte dei paesi dispone di una legislazione e di regolamenti in materia di protezione dell'ambiente, controllo dell'inquinamento e gestione ambientale. Molte giurisdizioni nazionali e regionali pongono ulteriori condizioni specifiche da rispettare soprattutto riguardo a qualità dell'aria e dell'acqua, biodiversità e gestione del suolo, rumore e smaltimento dei rifiuti. Alcuni tipi di attività industriali richiedono autorizzazioni ai sensi delle leggi per la protezione dell'ambiente che devono essere valide e rispettate in qualsiasi momento.

D. Approccio all'attuazione consigliato

L'Approccio all'Attuazione Consigliato fornisce una guida di carattere generale al rispetto dei requisiti obbligatori del Codice di Procedura. La guida non ha carattere normativo e va considerata alla stregua di un punto di partenza a scopo informativo e di supporto.

- **COP 22.1: Rischi, impatti e prestazioni:** *I Soci Membri devono identificare i Rischi ambientali, gli influssi ambientali particolarmente significativi e le opportunità di migliorare gli adempimenti inerenti alla protezione ambientale.*

Punti da considerare:

- Tutti i processi e le attività di impresa devono essere esaminati per individuare quelli che potrebbero potenzialmente causare influssi negativi importanti sull'ambiente come mediante l'emissione di grandi quantità di rifiuti, o l'uso di materiali o processi pericolosi. I rischi e gli influssi possono implicare inquinamento dell'aria o dell'acqua, uso di materiali e di energia, rumore ed effetti ottici.
- Si devono identificare recettori sensibili e dell'ambiente circostante, come vie d'acqua naturali, vegetazione, fauna e habitat della fauna, e comunità limitrofe che potrebbero essere colpite.
- Le opportunità di migliorare gli adempimenti ambientali devono concentrarsi sull'eliminazione dei rischi e degli impatti alla fonte, utilizzando materiali o processi meno pericolosi, seguiti dall'adozione di efficaci controlli così da contenere al minimo rischi e impatti.
- I rischi devono tenere conto delle potenziali conseguenze se i pericoli non sono gestiti in modo efficace o gli scarichi superano limiti accettabili.
- La valutazione dei rischi deve essere adeguata alle circostanze dell'impresa e individuare dove possono verificarsi problemi, con quale probabilità e quali procedure sono potenzialmente insufficienti. Vedere il Kit di Strumenti per la Valutazione dei Rischi di RJC che contiene uno schema generale per la valutazione dei rischi, particolarmente utile per le piccole e medie imprese. In alternativa i Soci Membri possono applicare il proprio procedimento di valutazione dei rischi per documentare i rischi e gli eventuali impatti significativi.

- **COP 22.2: Controlli:** *I Soci Membri devono effettuare e verificare regolarmente controlli allo scopo di contenere al minimo e ridurre Rischi ambientali identificati e impatti ambientali significativi, e per migliorare gli adempimenti inerenti alla protezione ambientale.*

Punti da considerare:

- Nel mettere a punto i controlli per gestire i rischi e ridurre al minimo l'impatto ambientale si deve considerare una gerarchia dei controlli. Partendo dall'opzione più opportuna a quella meno opportuna la gerarchia prevede eliminazione, sostituzione, riduzione, trattamento e smaltimento. Queste opzioni possono essere adottate modificando i processi operativi, i prodotti, le prassi di lavoro o le materie prime.
 - **Eliminazione** significa eliminare il rischio. Per esempio non si genera né si produce più un agente inquinante.
 - **Sostituzione** prevede la sostituzione di un materia prima o di un processo con un'altra o un altro potenzialmente meno capace di causare l'impatto.
 - **Attenuazione** comporta metodi atti a ridurre la gravità del rischio o dell'impatto e può comportare riutilizzo o prassi di riciclaggio.
 - **Trattamento** dei rischi è in fondo alla gerarchia dei controlli e dell'abbattimento. I rischi sono trattati per ridurre l'impatto tossico o pericoloso sull'ambiente.
 - **Smaltimento** è l'opzione meno opportuna di gestione ambientale, e riguarda soprattutto la produzione di rifiuti.
 - Si devono elaborare politiche programmatiche e procedure scritte relative a misure di controllo, soprattutto laddove le attività e i processi dell'azienda possono potenzialmente causare impatti significativi o violare i regolamenti ambientali. Le procedure dovranno comprendere monitoraggio, misurazione e rendicontazione di processi, scarichi ed emissioni, secondo i casi. La quantificazione della variazione dell'impatto può essere un metodo utile per seguire i miglioramenti e i benefici delle misure di controllo, tuttavia ciò non sempre è possibile per le piccole imprese o per alcuni tipi di rischi.
 - Tutti i Soci Membri, indipendentemente dal fatto che la loro attività possa potenzialmente causare impatti negativi sull'ambiente, devono individuare e applicare opportunità di miglioramento della prestazione ambientale, per esempio riducendo l'uso di materiali, riciclandoli e sostituendoli con sostanze meno pericolose.
 - L'approccio basato sul miglioramento continuo è parte integrante della gestione ambientale, e dovrebbe stare alla base della regolare analisi dei controlli.
- **COP 22.3: Formazione:** *I Soci Membri devono fornire formazione e informazioni sui Rischi ambientali ai relativi Dipendenti e Appaltatori in loco, in forma comprensibile e in un linguaggio adeguato.*

Punti da considerare:

- Elaborare e svolgere formazione introduttiva per dipendenti, appaltatori e visitatori in loco.
- Accertarsi che tutto il personale interessato comprenda i potenziali rischi e i controlli di gestione oltre al proprio ruolo e alle proprie responsabilità, in particolare se impegnati in attività identificate come potenziali cause di significativi impatti negativi sull'ambiente.
- Tenere la documentazione della formazione e utilizzarla per programmare corsi di aggiornamento.

Da verificare:

- ✓ Avete esaminato tutte le vostre attività aziendali identificando quelle potenzialmente causa di impatti negativi sull'ambiente?
- ✓ Avete individuato e attuato controlli per eliminare o ridurre al minimo i rischi e significativi impatti negativi?
- ✓ Avete individuato opportunità di miglioramento della vostra prestazione ambientale, e le state realizzando?
- ✓ Disponete di un sistema complessivo di gestione ambientale adatto al livello di rischi e di impatto?

Consigli alle piccole imprese

Le piccole imprese possono trarre vantaggio da una buona gestione ambientale facendo il miglior uso possibile delle risorse (acqua, gas ed energia elettrica) e prendendo coscienza dei requisiti del Diritto Applicabile. I temi ambientali tipici di una piccola impresa comprendono:

- ✓ Consumo energetico, di solito elettricità per illuminazione ed energia, e gas per il riscaldamento
- ✓ Acqua
- ✓ Rifiuti e smaltimento di acque reflue
- ✓ Sostanze chimiche pericolose e smaltimento di rifiuti pericolosi

Alcune di queste voci hanno un basso impatto ambientale o non richiedono sistemi di gestione o controlli complessi. Tuttavia il basso livello di rischio o di impatto ambientale non significa che debba essere ignorato. Per esempio, nella maggior parte delle giurisdizioni in cui operano i Soci Membri (piccoli o grandi) sono in atto severi controlli per la gestione delle sostanze pericolose e lo smaltimento di rifiuti pericolosi. Anche piccole quantità di rifiuti pericolosi smaltiti in modo non corretto tra i rifiuti generici può comportare multe pesanti. Pertanto è importante che i rischi ambientali siano identificati e adeguatamente gestiti. Alcune semplici opportunità di miglioramento per le piccole imprese:

- ✓ Informare i dipendenti sul corretto smaltimento dei rifiuti generici degli uffici
- ✓ Installare contenitori appositi adeguatamente etichettati per rifiuti pericolosi – spesso chi raccoglie rifiuti pericolosi è in grado di fornire contenitori speciali per materiali pericolosi
- ✓ Impegnare il vostro fornitore di acqua o di energia a effettuare una verifica per identificare eventuali risparmi
- ✓ Parlare a gruppi di pari e altri membri di associazioni di categoria del vostro settore per raccogliere idee su come migliorare l'adempimento ambientale, contenendo al minimo i costi per l'impresa. Ci sono buone probabilità che altri abbiano gli stessi vostri problemi a abbiano forse trovato una soluzione semplice e pratica.

Vedere anche la guida a **Sostanze Pericolose, Rifiuti ed Emissioni** e **Uso delle Risorse Naturali**.

E. Ulteriori informazioni

I seguenti siti Internet contengono ulteriori informazioni sulla gestione ambientale:

- Business for Social Responsibility (BSR) – Environmental Strategy (Le aziende per la responsabilità sociale – Strategia ambientale)
www.bsr.org/en/our-work/consulting-services/environmental-assessment-strategy
- Environment Agency (UK) (Agenzia per l'ambiente – Regno Unito)
www.environment-agency.gov.uk
- Environment Canada (Ambiente Canada)
www.ec.gc.ca
- Global Reporting Initiative (GRI) (Iniziativa di Rendicontazione Globale)
<https://www.globalreporting.org/Pages/default.aspx>
- International Finance Corporation (IFC) Performance Standard 3 - Resource Efficiency and Pollution Prevention (2012) (Società Finanziaria Internazionale – Standard di adempimento 3 – Efficienza delle risorse e prevenzione dell'inquinamento)
- www1.ifc.org/wps/wcm/connect/25356f8049a78eeeb804faa8c6a8312a/PS3_English_2012.pdf?MOD=AJPERES
- International Finance Corporation (IFC) Guidance Note 3 - Resource Efficiency and Pollution Prevention (2012) (Società Finanziaria Internazionale – Nota guida 3 – Efficienza delle risorse e prevenzione dell'inquinamento)
www1.ifc.org/wps/wcm/connect/9187330049800a6baa9cfa336b93d75f/Updated_GN3-2012.pdf?MOD=AJPERES
- International Finance Corporation (IFC) - Environmental, Health, and Safety Guidelines (Società Finanziaria Internazionale – Linee guida ambiente, salute e sicurezza)
www1.ifc.org/wps/wcm/connect/Topics_Ext_Content/IFC_External_Corporate_Site/IFC+Sustainability/Sustainability+Framework/Environmental,+Health,+and+Safety+Guidelines/
- International Organisation for Standardisation (ISO) – ISO 14000 Environmental Management Systems (Organizzazione Internazionale per la Standardizzazione ISO14000 Sistemi di gestione ambientale)
www.iso.org/iso/iso_catalogue/management_standards/iso_9000_iso_14000/iso_14000_essentials.htm
- United Nations (UN) Global State of the Environment Report (Rapporto delle Nazioni Unite sullo stato globale dell'ambiente)
www.unep.org

- United Nations Global Compact (Global Compact delle Nazioni Unite)
www.unglobalcompact.org
- United Nations (UN) Sustainable Development Knowledge Platform Piattaforma delle Nazioni Unite sulla conoscenza per uno sviluppo sostenibile
www.un.org/esa/sustdev/
- U.S. Environmental Protection Agency (EPA) (Agenzia per la protezione dell'ambiente)
www.epa.gov
- U.S. Environmental Protection Agency (EPA) - Small Business Gateway (Agenzia per la protezione dell'ambiente EPA – Portale piccole imprese)
www.epa.gov/smallbusiness/

GUIDA ALLE NORME

(COP 23) Sostanze pericolose

A. Definizioni e applicabilità

É **Sostanza Pericolosa** qualsiasi materiale che costituisce una minaccia per la salute umana e/o l'ambiente.

Nella filiera della gioielleria le sostanze pericolose possono consistere nell'introduzione di materie prime (es. solventi organici, acidi o fondenti), o flussi di rifiuti e sottoprodotti (scarico nell'aria, nell'acqua o nel terreno, imballaggi vuoti di sostanze pericolose, residui, sporco da solfato acido, ecc.).

Il capitolo del COP dedicato alle Sostanze Pericolose si applica a tutti i Soci Membri che utilizzano Sostanze Pericolose. Tenere presente che l'uso o la presenza di mercurio o di cianuro nel Settore Estrattivo è trattato in disposizioni separate riguardanti **Mercurio** e **Cianuro**.

Il capitolo del COP dedicato alle Sostanze Pericolose va letto e applicato unitamente ai capitoli del COP dedicati a **Salute e Sicurezza**, **Gestione Ambientale** e **Rifiuti ed Emissioni**.

B. Premessa e contesto

Data la moltiplicazione e l'espansione dei processi industriali nel corso del ventesimo secolo, i governi hanno cominciato ad adottare misure di regolamentazione dell'uso e della gestione di sostanze chimiche allo scopo di proteggere le persone e l'ambiente. Oggi molte sono le norme e i regolamenti introdotti in molti paesi industrializzati per valutare e gestire la salute e la sicurezza nel luogo di lavoro e i rischi ambientali correlati alle sostanze pericolose.

L'uso di sostanze pericolose e a rischio è diffuso nella maggior parte dei luoghi di lavoro. Spesso può trattarsi soltanto di detersivi e sostanze usate in ambienti controllati quali i laboratori, ma può anche comprendere sostanze chimiche complesse ed estremamente pericolose. Elenco non esaustivo di alcune tipiche sostanze pericolose:

- Amianto
- Monossido di carbonio
- Cianuro
- Polvere e fumi
- Fibra di vetro
- Liquidi infiammabili
- Piombo inorganico
- Isocianato nelle vernici
- Mercurio
- Sostanze che distruggono la fascia di ozono (ODS)
- Policlorobifenili (PCB)
- Fondenti
- Fibre minerali sintetiche

Materiali pericolosi possono essere generati anche come rifiuti in molti punti della filiera della gioielleria. Sebbene le definizioni varino tra le diverse giurisdizioni, spesso i materiali sono definiti pericolosi se sono infiammabili, ossidanti, corrosivi, tossici, radioattivi o esplosivi e se costituiscono una minaccia per la salute pubblica o l'ambiente. Esempi comprendono strati di copertura delle miniere, preparazione o arricchimento dell'oro e rifiuti da affinazione, residui di elettroplaccatura, rifiuti da sgrassaggio, mercurio, oli esausti, batterie, refrigeranti, e molti prodotti chimici e detersivi per uso industriale. Questi e altri materiali comportano tutte diverse condizioni di regolamentazione, secondo la giurisdizione.

Ulteriori informazioni sulla gestione dei rifiuti sono disponibili nella guida [Rifiuti ed Emissioni](#).

C. Regolamentazioni principali

Norme Internazionali

Esistono norme e regolamenti per molte sostanze pericolose utilizzate nella filiera dei diamanti e orafa. Alcune principali regolamentazioni internazionali relative a sostanze pericolose comprendono:

- La Convenzione di Rotterdam (1998) ha lo scopo di proteggere la salute umana e l'ambiente dal danno potenziale proveniente da movimentazione e commercio di sostanze pericolose, e di contribuire all'uso corretto dal punto di vista ambientale di tali sostanze. La Convenzione prescrive obblighi giuridicamente vincolanti per i paesi firmatari, compresa l'esigenza del Consenso Informato a priori sullo spostamento e sugli effetti delle sostanze pericolose. Riguarda pesticidi e prodotti chimici industriali che sono stati banditi o severamente limitati per motivi di salute o ambientali. I Paesi ratificano gli obblighi della Convenzione istituendo all'interno delle proprie giurisdizioni organi di gestione delle sostanze pericolose. Pertanto la conformità al Diritto Applicabile generalmente significa che detta Convenzione viene applicata.
- La Convenzione di Stoccolma (2004) è una convenzione giuridicamente vincolante sul piano internazionale intesa a porre fine al rilascio e all'uso di agenti inquinanti organici persistenti (POP). I POP sono definiti come sostanze chimiche che persistono nell'ambiente, bioaccumulate attraverso la catena alimentare, in grado di costituire un rischio di effetti negativi sull'ambiente e la salute umana. Le sostanze di cui alla Convenzione oggetto di riduzione e definitiva eliminazione comprendono nove tipi di pesticidi, due composti chimici industriali (esaclorobenzene e policlorobifenili (PCB)), e due famiglie di sottoprodotti chimici (diossine e furani) da processi di combustione e produzione di sostanze clorurate.
- Il Protocollo di Montreal sulle Sostanze che Distruggono lo Strato di Ozono (1989) elimina gradualmente la produzione di numerose sostanze che distruggono l'ozono. A oggi l'obiettivo primario riguarda i clorofluorocarburi (CFC), e una più graduale eliminazione di altre sostanze.
- Nel 2002 la Commissione Economica delle Nazioni Unite per l'Europa hanno proposto un sistema internazionale per l'uso, il trasporto e lo smaltimento sicuro di sostanze chimiche e di sostanze pericolose. Il nuovo sistema, denominato "Sistema Globale Armonizzato di classificazione ed etichettatura delle sostanze chimiche (GHS)", si è occupato di classificare le sostanze chimiche per tipi di pericolo e di impostare un linguaggio comune per comunicare informazioni sulle sostanze chimiche, comprese etichette e schede tecniche di sicurezza. Il GHS è scritto anzitutto per i governi, le istituzioni regionali e le organizzazioni internazionali, contiene un contesto e una guida sufficienti per chi opera nell'industria e intende definitivamente applicare i requisiti adottati. La realizzazione è già avvenuta in 67 paesi e la realizzazione a livello mondiale è prevista entro il 2015. Il GHS comprende criteri armonizzati per la classificazione di:
 - Pericoli fisici,
 - Pericoli per la salute e
 - Pericoli per l'ambiente.
- La Convenzione di Minamata sul Mercurio è aperta alla ratifica a partire dall'ottobre 2013 e tratta gli usi consentiti del mercurio allo scopo di ridurre il rilascio nell'ambiente. Per entrare in vigore deve essere ratificata da 50 paesi. Durante le trattative sul testo della Convenzione i governi hanno concordato una gamma di prodotti contenenti mercurio la cui produzione, esportazione e importazione saranno bandite entro il 2020. La Convenzione richiederà inoltre ai paesi partecipanti di elaborare strategie e piani di intervento a livello nazionale con obiettivi di riduzione e strategie che promuovano la riduzione delle emissioni e il rilascio di e l'esposizione al mercurio nell'attività estrattiva artigianale e su piccola scala. Per i Soci Membri con Unità Estrattive il controllo del mercurio è trattato nella disposizione COP distinta riguardante il [Mercurio](#).

Legislazione nazionale

La maggior parte dei paesi dispone di una legislazione e di regolamentazioni relative ad adeguata manipolazione, gestione, uso e smaltimento di sostanze pericolose. Molte giurisdizioni nazionali e regionali pongono alle imprese ulteriori condizioni specifiche da rispettare soprattutto riguardo a magazzinaggio e manipolazione di sostanze pericolose.

Nella maggior parte dei paesi esistono già leggi riguardanti l'attuazione del programma GHS delle Nazioni Unite relativo all'esigenza di unire a tutte le sostanze pericolose una scheda tecnica di sicurezza (STS) o equivalente. L'STS è un documento contenente importanti informazioni sulla sostanza pericolosa e su come manipolarla in sicurezza e deve indicare:

- Il nome del prodotto contenente la sostanza pericolosa
- La denominazione chimica e generica di determinati ingredienti
- Le caratteristiche chimiche e fisiche della sostanza pericolosa
- Informazioni sui pericoli per la salute
- Precauzioni per uso e manipolazione sicuri
- Procedure di pronto soccorso
- Nome, indirizzo e numero di telefono del produttore o dell'importatore.

L'STS fornisce a datori di lavoro, lavoratori autonomi, lavoratori e altri rappresentanti che si occupano di salute e sicurezza le necessarie informazioni per gestire in sicurezza il rischio da esposizione a sostanze pericolose. È importante che tutti nel luogo di lavoro abbiano accesso a e possano leggere e interpretare l'STS. Molte giurisdizioni prescrivono che l'STS sia stata redatta entro il triennio precedente. Pertanto i Soci Membri devono accertarsi che l'STS sia aggiornata e valida.

È indispensabile che i Soci Membri siano a conoscenza e rispettino la legge e i regolamenti applicabili.

D. Approccio all'attuazione consigliato

L'Approccio all'Attuazione Consigliato fornisce una guida di carattere generale al rispetto dei requisiti obbligatori del Codice di Procedura. La guida non ha carattere normativo e va considerata alla stregua di un punto di partenza a scopo informativo e di supporto.

- **COP 23.1: Inventario e documentazione:** *I Soci Membri devono tenere un inventario delle Sostanze Pericolose presso le Unità. Le Schede dei Dati di Sicurezza (o equivalente) devono essere accessibili dove si utilizzano Sostanze Pericolose e i Rischi collegati devono essere chiaramente comunicati a tutti i Dipendenti e Appaltatori che con esse lavorano.*

Punti da considerare:

- Potrà sorprendervi la quantità e la diversità delle sostanze pericolose presenti nel vostro luogo di lavoro, e molte sono presenti a piccole dosi, mentre altre non sono utilizzate per lungo tempo. Molte sostanze pericolose possono non essere riconosciute come tali e vengono date per scontate senza tener conto di una corretta manipolazione, etichettatura, magazzinaggio e smaltimento.
- I Soci Membri devono analizzare l'uso e la manipolazione di sostanze pericolose utilizzate nel luogo di lavoro per stabilire se vi sono rischi per la salute dei lavoratori o per l'ambiente; e devono applicare controlli per ridurre al minimo il rischio, per esempio migliorando la formazione e le procedure, e adottando alternative più sicure. Vedere il Kit di Strumenti per la Valutazione dei Rischi di RJC che contiene uno schema generale per la valutazione dei rischi, particolarmente utile per le piccole e medie imprese. In alternativa i Soci Membri possono applicare il proprio procedimento di valutazione dei rischi.
- Sarà necessario incaricare una persona con la responsabilità di tenere l'inventario delle sostanze pericolose presso ogni luogo di lavoro, e con l'autorità di approvare l'introduzione nell'Unità di nuove sostanze chimiche e la fornitura di adeguate risorse per il magazzinaggio e di reagire a incidenti specifici per la natura del materiale.
- Il sistema di gestione dei dati di inventario deve essere adeguato alle quantità e alla varietà di sostanze pericolose presenti nel vostro luogo di lavoro.

- Per ambienti tipo ufficio e luoghi di lavoro che utilizzano soltanto limitate quantità di sostanze pericolose le quantità in loco possono essere registrate entro una determinata gamma piuttosto che aggiornate continuamente, per esempio: “3 - 5 flaconi da 150ml di alcool isopropilico”.
 - Per siti operativi che utilizzano sostanze pericolose in grande quantità nell’ambito di un processo, come affinerie o fabbricanti, saranno necessari sistemi più sofisticati per aggiornare regolarmente i quantitativi, le sedi e lo stato delle sostanze pericolose in uso. In questo tipo di ambienti può avere senso tenere l’inventario in una banca dati elettronica. A tale scopo sono disponibili vari sistemi di banche dati esterne.
 - Per alcune sostanze pericolose di uso comune acquistate in piccola quantità sull’etichetta del recipiente si troverà l’equivalente della Scheda Tecnica di Sicurezza (STS).
 - Le scorte sono soggette a variazione continua poiché le sostanze vengono utilizzate, movimentate, sostituite e smaltite. Nella gestione di sostanze pericolose in loco tenere conto di quanto segue.
 - Sostanze pericolose immagazzinate per lungo periodo e non soggette a uso attivo potrebbero essere spostate, etichettate in modo errato e manipolate impropriamente.
 - I recipienti originali delle sostanze pericolose non devono essere utilizzati per scopi diversi senza essere stati prima puliti e ri-etichettati attentamente.
 - Tutte le etichette devono essere applicate correttamente e protette da eventuali danni.
 - Contenitori e recipienti devono essere immagazzinati in modo che l’etichetta resti sempre ben visibile.
 - Porre attenzione al trasferimento di sostanze pericolose in nuovi contenitori, accertandosi che abbiano le caratteristiche fisiche adeguate e siano correttamente etichettati.
 - I contenitori vuoti di sostanze pericolose e gli imballi devono essere trattati come rifiuti pericolosi poiché potrebbero essere stati contaminati da residui. Nella maggior parte dei paesi esistono leggi sullo smaltimento di tali contenitori e il divieto di smaltimento con rifiuti generici.
 - Si devono rispettare le politiche programmatiche e le procedure scritte riguardanti analisi e uso di sostanze chimiche, compresa l’esigenza di accompagnare tutte le sostanze pericolose con una STS.
 - Può essere utile tenere informazioni sulle procedure in due sedi diverse: anzitutto in un registro coordinato di tutte le sostanze pericolose e in secondo luogo vicino al punto di magazzino o di utilizzo delle sostanze.
 - Qualsiasi lavoratore coinvolto nella manipolazione e nell’uso di sostanze pericolose deve conoscere i relativi rischi e le procedure per l’uso delle sostanze e deve essere istruito a una corretta manipolazione.
- **COP 23.2: Divieti internazionali:** I Soci Membri non devono produrre, commercializzare e/o utilizzare prodotti chimici e Sostanze Pericolose soggette a divieti a livello internazionale a causa dell’elevato livello di tossicità per gli organismi viventi, della persistenza nell’ambiente o del potenziale bioaccumulo, di impatti ecologici irreversibili, o di distruzione dello strato di ozono.

Punti da considerare:

 - Verificare se utilizzate sostanze pericolose soggette a messa al bando internazionale. Per alcune sostanze vedere la tabella a lato.
 - Le sostanze pericolose vanno approvvigionate esclusivamente tramite fornitori commerciali autorizzati.
 - L’uso *non destinato al consumo* di sostanze pericolose, per esempio di clorofluorocarburi (CFC) che erano integrati

Sostanze a rischio soggette a messa al bando internazionale

L’elenco delle sostanze pericolose messe al bando a livello internazionale si allunga continuamente. Elenco non esaustivo delle sostanze pericolose messe al bando a livello internazionale:

- Sostanze che distruggono l’ozono, come
 - Clorofluorocarburi (CFC), idrobromofluorocarburi (HBFC) o idroclorofluorocarburi (HCFC)
 - Halon
 - Tetracloruro di carbonio (CCl₄) e metilcloroformio (CH₃CCl₃)
 - Metilbromuro (CH₃Br).
- Agenti inquinanti organici persistenti, come:
 - Aldrina, Clordano, Dieldrina, Endrina, Esaclorobenzene, Mirex o Toxafene
 - Diossine e Furani
 - Diclorodifeniltricloroetano (DDT)
 - Bifenili policlorurati (PCB), e Terfenili policlorurati (PCT).
- O altre sostanze come Tributilstagno (TBT), Cromo esavalente, Ritardanti di fiamma bromati (BFR), Bifenili polibromati o Etere di difenile polibromato.

in apparecchiature prima che fossero introdotte le restrizioni, è consentito ai sensi della presente disposizione se in conformità al Diritto Applicabile.

- La conformità al Diritto Applicabile nella gran parte dei casi deve corrispondere all'annullamento dell'uso di sostanze pericolose soggette a messa al bando internazionale.
- In caso di dubbio sullo stato di determinate sostanze i Soci Membri devono verificare la conformità.

- **COP 23.3: Alternative:** *I Soci Membri devono adottare alternative rispetto ad altre Sostanze Pericolose utilizzate nei processi aziendali laddove ciò sia tecnicamente ed economicamente fattibile.*

Punti da considerare:

- Dare priorità a quelle sostanze pericolose utilizzate nel luogo di lavoro che pongono il maggior rischio per la salute dei lavoratori e per l'ambiente.
- Valutare l'efficacia di alternative e stabilire se siano applicabili senza compromettere i risultati di impresa.
- Lievi inconvenienti non devono ostacolare l'uso di alternative non pericolose.

Da verificare:

- ✓ Esiste un inventario delle sostanze pericolose?
- ✓ Tutte le Schede Tecniche di Sicurezza sono accessibili a dipendenti e appaltatori che le utilizzano?
- ✓ Avete controllato se la vostra azienda produce, commercializza o utilizza sostanze soggette a messa al bando internazionale?
- ✓ Avete esaminato eventuali adeguate alternative alle sostanze pericolose in uso nella vostra azienda?

Consigli per le piccole imprese

Spesso le piccole imprese hanno una serie di sostanze pericolose in azienda, molte in quantità modeste. È utile fare un inventario per stabilire che cosa c'è in sede, la quantità presente in magazzino e il modo migliore per smaltire i rifiuti o i prodotti di scarto.

Esempio tipico di un inventario:

Nome dell'unità / Località					Data di analisi			
Nome del prodotto	N° ID sostanza chimica (es. N° UN)	Fornitore	Luogo di magazzino	Volume max. di magazzino	Sito & Data STS	Azienda smaltimento rifiuti	DPI / Dispositivi Richiesti	Note
Elencare nome e denominazioni alternative delle sostanze chimiche	La maggior parte delle sostanze pericolose ha un unico IS o N° UN	Indicare nomi del/i fornitore/i	Identificare sede, stanza, armadio in cui è immagazzinata la sostanza. Indicare anche dove è utilizzata.	Indicare volume max. mai immagazzinato in loco.	Identificare sede e data di tutte le STS.	Fornire nome/i dell'azienda smaltimento rifiuti. Tenere presente che può anche essere il fornitore.	Elencare DPI e attrezzature speciali per manipolazione sicura della sostanza.	

Questo inventario deve essere rivisto e aggiornato regolarmente, soprattutto se ci sono variazioni importanti. Può servire anche come base per la valutazione dei rischi legata a manipolazione, uso, immagazzinaggio e smaltimento delle sostanze. Tenere presente che il Kit di strumenti per la valutazione dei rischi di RJ fornisce uno schema generale di valutazione dei rischi, soprattutto per piccole e medie imprese.

Il registro delle sostanze pericolose può servire per individuare potenziali versamenti accidentali che possono causare contaminazione del suolo, dell'acqua o dell'aria. Si possono identificare interventi prioritari seguendo la gerarchia dei controlli, per esempio:

- **Eliminazione:** Eliminare tutti i prodotti chimici e le sostanze pericolose non utilizzate e non necessarie tramite un'impresa autorizzata allo smaltimento di rifiuti.
- **Sostituzione:** Chiedere consiglio al fornitore su quali sostanze tossiche potrebbero essere sostituite con altre meno tossiche.
- **Attenuazione:** Predisporre un'area di contenimento per evitare inquinamento da versamento accidentale, o analizzare il piano di risposta all'emergenza.
- **Gestione:** Mettere a punto una procedura di manipolazione delle sostanze chimiche e di formazione dei dipendenti.
- **Dispositivi di protezione individuale:** Accertarsi che il personale disponga di dispositivi adeguati.

Vedere anche la guida relativa a [Salute e Sicurezza](#), [Gestione Ambientale](#) e [Rifiuti ed Emissioni](#).

E. Ulteriori informazioni

I seguenti siti Internet contengono ulteriori informazioni sulle sostanze pericolose:

- Material Safety Data Sheets (MSDS) Solutions Centre (Centro soluzioni schede tecniche di sicurezza (STS) dei materiali)
www.msds.com/
- Rotterdam Convention on the Prior Informed Consent for Certain Hazardous Chemicals & Pesticides in International Trade (Convenzione di Rotterdam sul Consenso Informato a priori per determinate sostanze pericolose & pesticidi nel commercio internazionale)
www.pic.int
- State of Nevada Department of Conservation and Natural Resources – Air Emissions – Mining (Stato del Nevada-Dipartimento Conservazione e Risorse Naturali – Emissioni nell’atmosfera – Attività estrattiva)
http://ndep.nv.gov/mercury/mercury_air.htm
- Stockholm Convention on Persistent Organic Pollutants (Convenzione di Stoccolma su Agenti Inquinanti organici persistenti)
www.pops.int/
- The Montreal Protocol on Substances that Deplete the Ozone Layer (Protocollo di Montreal su Sostanze che distruggono lo strato dell’ozono)
www.theozonehole.com/montreal.htm
- United Nations Economic Commissions for Europe (UNECE) - Globally Harmonized System of Classification and Labelling of Chemicals (GHS) (Commissioni economiche delle Nazioni Unite per l’Europa (UNECE) – Sistema armonizzato di classificazione ed etichettatura delle sostanze chimiche (GHS)
www.unece.org/trans/danger/publi/ghs/ghs_welcome_e.html
www.unece.org/trans/danger/publi/ghs/implementation_e.html
- United Nations Environment Programme (UNEP) Global Mercury Partnership (Programma delle Nazioni Unite per l’Ambiente (UNEP) Partenariato globale Mercurio)
www.chem.unep.ch/mercury/partnerships/new_partnership.htm
- United Nations Environment Programme- Persistent Organic Pollutants (Programma delle Nazioni Unite per l’Ambiente – Agenti inquinanti organici persistenti)
<http://www.chem.unep.ch/pops/>

GUIDA ALLE NORME

(COP 24) Rifiuti ed emissioni

A. Definizioni e applicabilità

Rifiuti ed emissioni sono materiali solidi, liquidi o gassosi scaricati, scartati o non più necessari. Se non correttamente gestiti, rifiuti ed emissioni possono causare inquinamento e un impatto sull'ambiente. Nella filiera della gioielleria le principali forme di rifiuti comprendono sostanze pericolose, emissioni nell'atmosfera e nell'acqua, e rifiuti generici da attività svolta.

Fonte:

- *Sintesi del Codice di Procedura (2013)*

Il capitolo del COP dedicato a **Rifiuti ed Emissioni** si applica a tutte le Unità che generano rifiuti.

Il capitolo del COP dedicato a **Rifiuti ed Emissioni** va letto e applicato unitamente ai capitoli dedicati a **Sostanze pericolose**, **Gestione ambientale**, **Uso dell'energia e dell'acqua**, e **Valutazione d'impatto**.

B. Premessa e contesto

Nelle aziende la produzione di rifiuti può essere direttamente legata ai processi operativi comprendenti gestione delle materie prime, trasformazione e qualità della produzione. I rifiuti possono essere generati anche da fonti indirette come per esempio dallo sviluppo di infrastrutture, da attività amministrativa e trasporto. Una gestione efficace dei rifiuti comporta l'adozione di adeguati provvedimenti per gestire, immagazzinare, trasportare e smaltire i rifiuti, oltre all'impegno a ridurre al minimo i rifiuti.

Poiché lo smaltimento genera costi sempre più elevati, la riduzione dei rifiuti può produrre vantaggi finanziari oltre che benefici per l'ambiente. Per esempio, una produzione più pulita, considerazioni di eco-efficienza e ciclo di vita comportano il riesame e la ristrutturazione dei processi industriali e dei prodotti per ridurre l'impatto ambientale. Adottando un tale approccio le aziende spesso sono in grado anzitutto di ridurre al minimo i rifiuti generati, o di trovare possibilità di utilizzo dei prodotti di scarto o dei rifiuti in altri processi.

I tipi di approccio adottato per gestire i rifiuti variano secondo le caratteristiche dei rifiuti, la natura dell'attività e la disponibilità di discariche a livello nazionale e locale. Tuttavia esistono principi di base sulla riduzione dei rifiuti che valgono dovunque. Sono principi per *ridurre* la quantità di rifiuti prodotti, *riutilizzare* materiali di scarto, *riciclare* se non sono riutilizzabili nella forma attuale, e *recuperare* risorse (come l'energia) dai rifiuti. Infine si tratta di garantire uno smaltimento sicuro dei rifiuti residui.

Le emissioni in atmosfera sono un tema di sempre maggiore interesse a livello internazionale dato il loro potenziale contributo al cambiamento climatico globale. Le emissioni comuni comprendono biossido e monossido di carbonio, ossidi di zolfo, protossidi di azoto, fluoruri e sostanze che distruggono l'ozono. Le emissioni nell'acqua possono verificarsi per scorrimento superficiale, dilavamento nella falda acquifera, versamenti di liquidi e scarichi di acque reflue. Esempi tipici dell'attività estrattiva comprendono drenaggio di acidi da miniera, e perdite da processi di lisciviazione del minerale ammassato all'aperto o sbarramenti di discariche in miniera. Sia le emissioni in atmosfera sia quelle nelle acque generano limiti di regolamentazione sempre più severi e requisiti di rendicontazione in molti paesi. Alcuni di essi hanno introdotto schemi di commercio dei diritti di emissione, dando vita a incentivi alla misurazione accurata e a sempre maggiori riduzioni.

Rifiuti generici si possono generare in qualsiasi punto della filiera della gioielleria. Secondo l'impresa, i rifiuti generici possono comprendere prodotti da legno e carta, plastica, alimenti e vegetali, oggetti metallici, prodotti di consumo per ufficio, attrezzature di sede o di ufficio obsolete, e, per esempio scarichi o scarti

commerciali o dei punti vendita. La separazione dei flussi di rifiuti all'interno dell'azienda è un primo passo indispensabile per una gestione responsabile dei rifiuti. Si devono cercare opportunità di riduzione, riutilizzo, riciclaggio e di recupero delle risorse, sebbene esse possano variare tra le diverse imprese e da paese a paese.

C. Regolamentazioni principali

Norme internazionali

Per le aziende la norma più ampiamente riconosciuta per i sistemi di gestione ambientale è la famiglia di norme ISO14000, messa a punto dall'Organizzazione Internazionale per la Standardizzazione (ISO). Le aziende possono utilizzarle come schema per mettere a punto i loro sistemi e chiedere la certificazione se il loro approccio è conforme alla norma. La norma ISO non riguarda la prestazione.

L'Iniziativa di Rendicontazione Globale è una norma internazionale di rendicontazione sostenibile, ampiamente accolta. Un elemento importante della norma è lo standard di divulgazione al pubblico dei rifiuti e delle emissioni dell'azienda. Esiste uno schema di base applicabile a tutte le organizzazioni, mentre sono stati messi a punto supplementi per settori specifici, come quello minerario.

La Convenzione di Basilea sul controllo dei movimenti oltre frontiera di rifiuti pericolosi e sulla loro eliminazione (1989) è l'accordo ambientale globale più completo su rifiuti pericolosi e altri rifiuti. La Convenzione punta a proteggere la salute umana e l'ambiente dagli effetti negativi derivanti dalla generazione, gestione, movimentazione oltre frontiera e dallo smaltimento di rifiuti pericolosi e altri rifiuti.

La Convenzione di Bamako vieta l'importazione in Africa e sancisce il Controllo dei movimenti oltre frontiera di rifiuti pericolosi all'interno dell'Africa (1991). La Convenzione di Bamako utilizza un formato e un linguaggio analogo a quello della Convenzione di Basilea, ma è più severa nel vietare tutte le importazioni di rifiuti pericolosi. Inoltre non fa eccezioni per determinati rifiuti pericolosi (come quelle riguardanti materiali radioattivi) che invece sono presenti nella Convenzione di Basilea.

La Zero Waste International Alliance (Alleanza internazionale rifiuti zero) è stata costituita per promuovere alternative positive alle discariche e all'incenerimento e responsabilizza la comunità rispetto ai vantaggi sociali ed economici che deriverebbero dal considerare i rifiuti una fonte di risorse.

Lo Standard di Adempimento 3 della Società Finanziaria Internazionale (IFC) – Efficienza delle risorse e prevenzione dell'inquinamento (2012) fornisce requisiti dettagliati e una apposita guida alla gestione dei rifiuti e dei materiali pericolosi. Lo Standard comprende requisiti per:

- Evitare la generazione di rifiuti pericolosi e non pericolosi
- Laddove non si può evitare la generazione di rifiuti, provvedimenti per ridurne la quantità e, se possibile, considerare di recuperare, riutilizzare e riciclare i materiali.
- Lo smaltimento dei rifiuti ai sensi delle leggi locali è una questione di eco-responsabilità. Che comprende restrizioni e autorizzazioni associate ai movimenti oltre frontiera di rifiuti.

Legislazione nazionale

Spesso la regolamentazione di temi attinenti ai rifiuti e all'ambiente è complessa e le responsabilità variano a livello nazionale, regionale e/o locale. Nella maggior parte dei paesi esiste una dettagliata legislazione ambientale e processi di regolamentazione, solitamente affidati alla supervisione di specifici ministeri od organi istituzionali. La questione della gestione dei rifiuti è di primaria importanza e solitamente ci sono limiti alla natura dello smaltimento di molti materiali, secondo l'impatto, il tipo e la quantità dei materiali. In alcune giurisdizioni sono previsti incentivi per la riduzione volontaria degli sprechi. È indispensabile conoscere tutta la relativa legislazione, i regolamenti associati e gli organismi principali nelle giurisdizioni in cui si opera.

Le penalizzazioni per non conformità variano da paese a paese, ma possono andare da multe pesanti fino alla responsabilità penale. Il mancato rispetto o la violazione di norme sullo smaltimento dei rifiuti o emissioni può compromettere licenze di esercizio e altre autorizzazioni. Impatti significativi possono richiedere l'attuazione di interventi correttivi a spese dell'azienda.

D. Approccio all'attuazione consigliato

L'Approccio all'Attuazione Consigliato fornisce una guida di carattere generale al rispetto dei requisiti obbligatori del Codice di Procedura. La guida non ha carattere normativo e va considerata alla stregua di un punto di partenza a scopo informativo e di supporto.

- **COP 24.1: Identificare rifiuti ed emissioni:** I Soci Membri devono identificare rifiuti ed emissioni rilevanti nell'atmosfera, nell'acqua e nel terreno, generati nei loro processi operativi.

Punti da considerare:

- Tutti i processi e le attività in azienda devono essere analizzati per identificare rifiuti ed emissioni significative. Identificare immissioni e uscite collegate alle principali attività e identificare i flussi di rifiuti in atmosfera, nelle acque, nel suolo e altri percorsi di smaltimento all'esterno.
- Eseguire una valutazione dei rischi per stabilire quando rifiuti ed emissioni sono 'rilevanti'. La rilevanza di rifiuti ed emissioni può dipendere da numerosi fattori, tra cui volume, composizione e tossicità, sensibilità dell'ambiente che riceve, intensità degli scarichi, e requisiti normativi.

Comprendere di che rifiuti si tratta

I rifiuti prodotti possono essere considerati liquidi, solidi o gassosi. Quanto segue può servire a valutare più in dettaglio i flussi di rifiuti:

- Fonti;
- Composizione;
- Separazione;
- Quantità;
- Flusso/ritmi di produzione;
- Trasferimento di rifiuti;
- Magazzinaggio;
- Trattamento; e
- Destinazione/percorsi e smaltimento.

Rifiuti ed emissioni potenzialmente dannosi per l'ambiente e/o pericolosi e che richiedono manipolazione e smaltimento speciali, e/o soggetti ad autorizzazioni o licenze vanno considerati rilevanti.

- Tenere presente che la valutazione dei rischi deve essere adeguata alle circostanze di impresa e identificare gli eventuali problemi, la probabilità che si verifichino e le procedure potenzialmente carenti. Vedere il Kit di strumenti per la valutazione dei rischi di RJC, comprendente uno schema di valutazione che può essere utile in particolare per le piccole e medie imprese. In alternativa i Soci Membri possono applicare il proprio procedimento di valutazione dei rischi.
 - Considerare opportunità per sensibilizzare i dipendenti sulla gestione responsabile dei rifiuti e per incoraggiare i dipendenti ad affrontare con i dirigenti le questioni relative alla gestione dei rifiuti.
- **COP 24.2: Gestione di rifiuti ed emissioni identificate:** I Soci Membri devono gestire responsabilmente i rifiuti e le emissioni identificate:
 - a. Tenendo conto degli aspetti di impatto ambientale oltre agli aspetti relativi ai costi;
 - b. Applicando principi volti a ridurre, recuperare, riutilizzare e riciclare, in modo da ridurre l'impatto ambientale, laddove applicabile;
 - c. Scaricando o eliminando rifiuti ed emissioni nel rispetto del Diritto Applicabile, o in assenza di Diritto Applicabile, adottando gli standard internazionali prevalenti;
 - d. Monitorando le tendenze riguardo a rifiuti ed emissioni in modo da indirizzarle verso sempre migliori adempimenti inerenti alla protezione ambientale.

Punti da considerare:

- I Soci Membri devono accertarsi di conoscere il Diritto Applicabile relativo a rifiuti ed emissioni per tutte le attività. Tutti i rifiuti e le emissioni devono rientrare nei limiti consentiti dalla normativa.
- Se le attività sono ubicate in giurisdizioni con scarsi sistemi normativi i rifiuti o le emissioni dei Soci Membri devono rispettare le relative norme internazionali. Le norme internazionali prevalenti comprendono quelle citate al paragrafo C del presente capitolo della guida.
- Si devono istituire politiche programmatiche e procedure scritte per monitorare e controllare tutti i rifiuti e le emissioni rilevanti identificate, definendo chiaramente ruoli e responsabilità.
- La gerarchia di controllo e di abbattimento delle emissioni o dei rifiuti dall'opzione migliore a quella meno auspicabile prevede eliminazione, sostituzione, riduzione, trattamento e smaltimento:

- **Eliminazione** è quando non ci sono più rifiuti né emissioni. Per esempio non si genera o non si produce più un flusso di rifiuti.
- **Sostituzione** comporta la sostituzione di una materia prima o di un processo con un altro che produca meno emissioni o rifiuti pericolosi.
- **Attenuazione** implica metodi per ridurre l'impatto associato all'emissione o ai rifiuti e può comportare prassi di riutilizzo o di riciclaggio, se economicamente e tecnicamente attuabili.
- **Trattamento** di emissioni o di rifiuti: è il gradino più basso della gerarchia di controllo di abbattimento. Emissioni o rifiuti vengono trattati per ridurre l'impatto sull'ambiente.
- **Smaltimento** è l'opzione meno auspicabile di gestione ambientale, e riguarda per lo più la generazione di rifiuti.
- Considerare una valutazione specifica da parte di esperti qualificati per identificare e caratterizzare rifiuti ed emissioni, calcolare i costi e le responsabilità, mettere a punto la misurazione e gli obiettivi di adempimento e identificare le opzioni di miglioramento della gestione dei rifiuti. Tra le opzioni vi sono:
 - Provvedimenti tecnici (es. Apparecchiature per il controllo dell'inquinamento, confinamento);
 - Controlli operativi (es. Migliore definizione di procedure, controlli sugli orari delle attività);
 - Controlli di produzione (es. Limitare e controllare i tipi di materiali utilizzati nel processo di produzione);
 - Controlli di gestione (es. Migliore supervisione, responsabilità e competenze chiaramente definite); e
 - Formazione.
- Eseguire la due diligence relativa alla selezione delle imprese per la gestione dei rifiuti. Essa prevede l'esame delle autorizzazioni rilasciate a chi trasporta i rifiuti e del sito di smaltimento adeguato alla natura dei materiali di scarto, e verifiche periodiche delle imprese che si occupano dei rifiuti. La gestione responsabile dei rifiuti deve far parte dei criteri di selezione delle imprese e dei documenti contrattuali.
- Definire un approccio sistematico per misurare, monitorare e analizzare regolarmente l'andamento delle caratteristiche di rifiuti ed emissioni. Il monitoraggio comporta la raccolta di informazioni, come rilevamenti od osservazioni, nel tempo. I rilevamenti possono essere quantitativi o qualitativi e devono essere eseguiti utilizzando apparecchiature tarate e/o metodologie consolidate. Le operazioni di effettivo monitoraggio, misurazione, analisi e i sistemi di studio delle tendenze di rifiuti ed emissioni comprendono programmi che:
 - Valutano la conformità ai requisiti delle normative su rifiuti ed emissioni
 - Gestiscono l'efficacia dei controlli dei rischi presenti per contenere al minimo l'impatto dei rifiuti e delle emissioni
 - Identificano tendenze e problemi che si presentano riguardo a rifiuti ed emissioni
 - Forniscono dati a supporto delle decisioni sulla gestione dei rifiuti, e
 - Identificano iniziative per il miglioramento continuo della prestazione ambientale.

Da verificare:

- ✓ Avete individuato flussi rilevanti di rifiuti e di emissioni da tutte le attività dell'azienda? Siete in grado di dimostrare la modalità e se tutto questo è documentato?
- ✓ Conoscete il diritto applicabile e rispettate tutti i limiti imposti dalle norme?
- ✓ Avete individuato opportunità per ridurre rifiuti ed emissioni?
- ✓ Siete in grado di dimostrare i provvedimenti presi per ridurre, recuperare, riutilizzare o riciclare rifiuti o emissioni?
- ✓ Rifiuti ed emissioni significative sono monitorate regolarmente e soggette a una politica programmatica e a procedure di gestione responsabile?
- ✓ La gestione responsabile dei rifiuti fa parte del vostro sistema complessivo di gestione ambientale?
- ✓ Monitorate e analizzate le principali caratteristiche associate ai vostri rifiuti ed emissioni per identificarne le tendenze? Utilizzate questi dati per contribuire ad apportare migliorie?

E. Ulteriori informazioni

I seguenti siti Internet contengono ulteriori informazioni sulla gestione dei rifiuti:

- Bamako Convention on the ban on the Import into Africa and the Control of Transboundary Movement and Management of Hazardous Wastes within Africa (Convenzione di Bamako)

sull'importazione in Africa e sul Controllo dei movimenti oltre frontiera di rifiuti pericolosi all'interno dell'Africa (1991).

www.ban.org/Library/bamako_treaty.html

- Basel Convention on the Control of Transboundary Movements of Hazardous Wastes and their Disposal (Convenzione di Basilea sul controllo dei movimenti oltre frontiera di rifiuti pericolosi e sulla loro eliminazione)
www.basel.int/
- Environment Protection Authority – Waste Assessment (Victoria (Australia) (Autorità per la protezione dell'ambiente – Valutazione dei rifiuti)
www.epa.vic.gov.au/bus/resource_efficiency/waste_assessment.asp
- Global Reporting Initiative (GRI) (Iniziativa di rendicontazione globale)
www.globalreporting.org/Pages/default.aspx
- International Cyanide Management Code – For the Gold Mining Industry (Codice Internazionale per la gestione del cianuro – per l'industria estrattiva aurifera)
www.cyanidecode.org/
- International Finance Corporation (IFC) Performance Standard 3 – Resource Efficiency and Pollution Prevention (2012) (Società Finanziaria Internazionale – Standard di adempimento 3 – Efficienza delle risorse e prevenzione dell'inquinamento)
http://www1.ifc.org/wps/wcm/connect/25356f8049a78eeeb804faa8c6a8312a/PS3_English_2012.pdf?MOD=AJPERES
- International Organisation for Standardisation (ISO) 14000 – Environment Management (Organizzazione Internazionale per la Standardizzazione ISO14000 -Gestione ambientale)
www.iso.org/iso/iso_catalogue/management_standards/iso_9000_iso_14000/iso_14000_essentials.htm
- Sustainable Business Associates – Download Tools (Strumenti di scarico)
www.sba-int.ch/1083-Download_Tools
- Zero Waste International Alliance (Alleanza internazionale rifiuti zero)
www.zwia.org

GUIDA ALLE NORME

(COP 25) Uso delle risorse naturali

A. Definizioni e applicabilità

Le **risorse naturali** sono materiali o sostanze presenti in natura, come carbone, oli minerali, metano, acqua, e prodotti delle foreste, utilizzati nelle attività dell'uomo.

Fonte:

- *Sintesi dal Codice di Procedura RJC (2013)*

Il capitolo del COP dedicato all'**Uso delle Risorse Naturali** si applica a tutte le Unità.

Il capitolo del COP dedicato all'**Uso delle Risorse Naturali** va letto e applicato unitamente ai capitoli del COP dedicati a **Gestione ambientale** e **Rifiuti ed Emissioni**.

B. Premessa e contesto

Le risorse naturali come energia e acqua sono oggetto di sempre maggiori provvedimenti a scopo di efficienza nelle imprese. Migliorare l'efficienza è uno dei modi più validi per ottenere risparmi dei costi di impresa. Si possono attuare negli edifici e nelle unità, nei processi di produzione e nei prodotti destinati all'utilizzazione finale.

Uno degli argomenti più incisivi a favore dell'efficienza energetica riguarda il fatto che i benefici possono essere spesso previsti, misurati e calcolati senza difficoltà. Molti sono i modi in cui le aziende possono risparmiare energia, per esempio:

- Installando impianti di illuminazione efficienti;
- Catturando e riutilizzando il calore di scarico o perduto;
- Mediante manutenzione regolarmente programmata delle apparecchiature;
- Isolando gli edifici;
- Installando temporizzatori per gli impianti di riscaldamento e raffrescamento;
- Con apparecchiature per ufficio a efficienza energetica;
- Riducendo al minimo l'uso di acqua calda;
- Ottimizzando apparecchiature e processi;
- Spegnendo tutte le luci e le apparecchiature quando non occorre che funzionino.

Le aziende hanno anche generato cospicui risparmi di costi dall'uso e dal trattamento delle acque nella loro attività e nelle loro unità. Tra le opportunità vi sono:

- Riparazione di rubinetti non a tenuta e di tubi che perdono;
- Installazione in azienda di accessori per il risparmio di acqua (in genere le autorità locali competenti possono fornire consulenza);
- Considerare il trattamento dell'acqua per il riutilizzo piuttosto che per lo smaltimento;
- Evitare l'uso dell'acqua se sono disponibili tecniche secche, per es. per pulire o trasportare materiali;
- Sostituzione dell'acqua potabile con acqua di qualità inferiore (valore ambientale e sociale);
- Determinazione del volume minimo di acqua necessario per i processi e introduzione di migliorie dove possibile.

Misurando il consumo di acqua e di energia si possono individuare le eventuali opportunità presenti nell'azienda.

L'uso inefficiente di combustibili fossili può esasperare l'apporto di gas serra all'ambiente con conseguente cambiamento climatico. Il cambiamento climatico causato dai gas serra è una delle maggiori sfide che le comunità si trovano a dover affrontare in tutto il mondo. L'abbattimento dei gas serra non è soltanto un

grosso affare. La maggior parte dei provvedimenti per ridurre il consumo di energia e l'emissione di gas serra farà risparmiare denaro nel lungo periodo, aumentando la redditività. La riduzione del consumo di energia e delle emissioni di gas serra dovrebbe essere vista come un'opportunità per procurare alle aziende un grande vantaggio nella loro attività.

Il commercio dei diritti relativi al carbonio e alle emissioni è ormai una realtà in alcuni mercati. Solitamente è gestito dal governo o da un organo centrale e ha lo scopo di dare un incentivo economico alle aziende affinché riducano le emissioni. In genere i crediti di compensazione delle emissioni di CO₂ si riferiscono a interventi volti ad attenuare le emissioni, concordati da un fornitore commerciale o senza scopi di lucro. I metodi di compensazione comprendono piantagione di alberi, investimenti in energie rinnovabili, conservazione dell'energia e captazione del metano. Si discute dell'efficacia ultima di questo genere di approccio. Che va visto come complementare rispetto a iniziative più dirette per ridurre il consumo energetico e le emissioni da parte delle unità e delle aziende, compresi i trasporti.

Tra le altre risorse che le aziende possono considerare come obiettivo delle misure di efficienza vi sono prodotti delle foreste (carta, cartone e legno) e plastica (per esempio negli imballaggi).

C. Regolamentazioni principali

Norme internazionali

Nonostante i grandi progressi nella sensibilizzazione all'efficienza in fatto di energia e di acqua, il numero di norme comuni è relativamente modesto. La maggior parte dei programmi di comunicazione in tema di energia o di acqua, gli standard di efficienza minima e i regolamenti edilizi è volontaria e varia secondo il settore e la collocazione geografica. Tuttavia, se esistono, possono fornire un mezzo di confronto tra gamme di diversi prodotti e processi.

La Convenzione Quadro delle Nazioni Unite sui Cambiamenti Climatici (1994) è stata ratificata da 192 paesi, ottenendo un'adesione pressoché universale. La Convenzione sui Cambiamenti Climatici è stata ideata per cominciare a riflettere su che cosa si può fare per ridurre il riscaldamento globale e su come affrontare i cambiamenti inevitabili. Il Protocollo di Kyoto è un'appendice alla Convenzione. Si tratta di un accordo giuridicamente vincolante per i firmatari finalizzato a ridurre in tutto il mondo le emissioni di gas serra.

Lo standard di adempimento 3 della Società Finanziaria Internazionale (IFC) – Efficienza delle risorse e prevenzione dell'inquinamento (2012) prescrive requisiti dettagliati e fornisce anche una guida per principali progetti di sviluppo allo scopo di:

- Promuovere un uso più sostenibile delle risorse compresa energia e acqua
- Ridurre le emissioni di gas serra collegate al progetto.

In particolare questo Standard richiede alle unità di considerare misure tecnicamente e finanziariamente attuabili e convenienti lungo tutto il ciclo di vita o l'attività per quanto riguarda il consumo di energia, acqua e altri materiali. La convenienza economica è determinata in base al costo di capitale e di esercizio e ai vantaggi finanziari del provvedimento preso in esame lungo tutta la durata del provvedimento stesso. Ai fini dello Standard di adempimento IFC un provvedimento di efficienza energetica o di riduzione delle emissioni di gas serra è considerato economicamente conveniente se si prevede che possa dare un rendimento dell'investimento, tenuto conto dei rischi, almeno paragonabile al progetto stesso.

Legislazione nazionale

Spesso i governi nazionali o regionali stabiliscono regolamenti, linee guida e obiettivi di settore riguardo all'efficienza di acqua ed energia. Secondo la Convenzione si richiede ai governi di lanciare strategie nazionali per emissioni di gas serra. Tutto ciò può comportare obiettivi nazionali per riduzione delle emissioni, e comprendere legislazione e regolamenti specifici relativi all'uso dell'energia e delle risorse.

Trattandosi di un ambito soggetto a rapidi cambiamenti è importante stare al passo con i requisiti di legge e gli incentivi per aziende relativi a uso dell'energia e delle risorse.

D. Approccio all'attuazione consigliato

L'Approccio all'Attuazione Consigliato fornisce una guida di carattere generale al rispetto dei requisiti obbligatori del Codice di Procedura. La guida non ha carattere normativo e va considerata alla stregua di un punto di partenza a scopo informativo e di supporto.

- **COP 25.1: Energia e acqua:** *I Soci Membri devono monitorare l'uso dell'energia e dell'acqua nelle loro attività e mettere in atto iniziative per un uso efficiente di energia e acqua.*
- **COP 25.2: Altre risorse:** *I Soci Membri devono identificare altre importanti risorse naturali usate nei loro processi aziendali e cercare di garantirne un uso efficiente.*

Punti da considerare:

- Praticamente tutti i luoghi di lavoro richiedono l'uso di energia, acqua e altre risorse naturali come minerali e prodotti delle foreste.
- I Soci Membri devono identificare le fonti di acqua prelevata e consumata (per esempio per fonte, qualità e/o quantità), di energia consumata (per esempio identificando il tipo di combustibile e/o la quantità) e di ogni altra risorsa significativa.
 - Per quanto possibile il consumo di energia deve sostenere la compilazione di un bilancio che mostri le emissioni di gas serra dalle principali attività produttive.
 - La valenza dell'uso di altre risorse può essere stabilita secondo il tipo di risorse (es. scarsità o rischio di impatto), e/o il volume usato dall'azienda.
- Il monitoraggio dei consumi deve essere per lo più diretto poiché normalmente ciò che viene immesso deve essere acquistato.
 - Il monitoraggio dell'acqua e dell'energia può non essere praticabile per piccoli luoghi di lavoro che non sono soggetti a misurazione separata, come gli uffici in una palazzina uffici. In questi casi i Soci Membri devono comunque attuare iniziative volte a incrementare l'efficienza dove fattibile (vedere gli esempi nel paragrafo B di cui sopra).
 - Per i grandi luoghi di lavoro e per quelli che adottano processi che richiedono consumo di acqua, energia o altre risorse i Soci Membri devono:
 - istituire procedure per monitorare il consumo e seguirlo nel tempo
 - considerare di fissare degli obiettivi di miglioramento dell'efficienza
 - effettuare analisi tecniche adeguate alla natura dei processi di impresa per identificare miglioramenti dell'efficienza che siano convenienti
 - adottare soluzioni tecnicamente e finanziariamente attuabili e convenienti per ridurre i consumi e/o aumentare l'efficienza.
 - Utilizzare i servizi di informazione e di consulenza dei fornitori locali di servizi e degli enti pubblici, se disponibili e adeguati.
 - Considerare l'uso di servizi di verifica del consumo energetico a cura di esperti qualificati per fornire dettagliate valutazioni scritte dei consumi e opportunità di migliorare l'efficienza.
- Stabilire la priorità delle iniziative in base a costi, risparmi e certezza/credibilità.
 - Spesso si possono ottenere interessanti miglioramenti del livello di efficienza senza nuovi investimenti e a questi andrebbe data priorità. Per esempio, semplici iniziative, come ricordare ai lavoratori di spegnere le apparecchiature o le luci se non in uso, possono essere attuate con costi minimi.
 - Considerare semplici calcoli di recupero del capitale (quanto ci vorrebbe per recuperare una spesa riducendo i costi dei consumi) per dimostrare e comunicare i vantaggi in termini di maggiore efficienza e dare priorità alle iniziative
 - Come regola generale, si devono attuare le iniziative che generano un ritorno finanziario positivo, a meno di identificare altri rischi connessi.
 - Nel prendere in esame provvedimenti a favore dell'efficienza energetica si devono considerare le emissioni di gas serra e l'uso efficiente dell'energia nel ciclo di vita di ogni prodotto, progetto o processo.

Da verificare:

- ✓ Monitorate il consumo di energia e di acqua?
- ✓ Avete messo in atto iniziative per l'efficienza energetica e del consumo di acqua?
- ✓ Avete individuato altre significative risorse naturali usate in azienda, come i prodotti di carta?
- ✓ Siete in grado di mostrare al revisore come cercate di garantire un uso efficiente?

E. Ulteriori informazioni

I seguenti siti Internet contengono ulteriori informazioni su acqua, energia e altre risorse naturali:

- Business for Social Responsibility – Energy (Energia)
www.bsr.org/en/our-work/industry-focus/energy
- Carbon Catalogue – Carbon Offset Directory (Repertorio compensazione delle emissioni di CO2)
<http://forestcarbonportal.org/>
- Carbon Footprint – Reducing Your Impact (Impronta del carbonio – come ridurre il vostro impatto)
www.carbonfootprint.com/
- Environmental Protection Agency – Conserving Energy (Australia) (Agenzia per la protezione dell'ambiente – Conservare l'energia)
www.epa.vic.gov.au/bus/resource_efficiency/conserve_energy.asp
- Environmental Protection Agency – Conserving Water (Australia) (Agenzia per la protezione dell'ambiente – Conservare l'acqua)
www.epa.vic.gov.au/bus/resource_efficiency/conserve_water.asp
- Friends of the Earth Scotland – Green Travel Plan (Amici della terra Scozia)
www.green-office.org.uk/audit.php?goingto=factsheet7
- Greenhouse Gas Protocol – Corporate Standard (Protocollo sui gas serra – Standard per le aziende)
www.ghgprotocol.org/standards/corporate-standard
- Intergovernmental Panel on Climate Change (IPCC) (Gruppo intergovernativo di esperti sul cambiamento climatico)
www.ipcc.ch/publications_and_data/ar4/syr/en/mains1.html
- International Emissions Trading Association (IETA) (Associazione Internazionale commercio dei diritti di emissione)
www.ieta.org/
- International Finance Corporation (IFC) Performance Standard 3 – Resource Efficiency and Pollution Prevention (2012) (Società Finanziaria Internazionale – Standard di adempimento 3 – Efficienza delle risorse e prevenzione dell'inquinamento)
http://www1.ifc.org/wps/wcm/connect/25356f8049a78eeeb804faa8c6a8312a/PS3_English_2012.pdf?MOD=AJPERES
- United Nations Framework Convention on Climate Change (UNFCCC) – The international response to climate change (Convenzione quadro delle Nazioni Unite sui cambiamenti climatici – La risposta internazionale ai cambiamenti climatici)
unfccc.int/essential_background/items/2877.php
- United States Environmental Protection Agency – WaterSense (Agenzia per la protezione dell'ambiente degli Stati Uniti)
www.epa.gov/watersense/

GUIDA ALLE NORME

(COP 26) Informativa sui prodotti

A. Definizioni e applicabilità

Nel settore della gioielleria l'**Informativa sui prodotti** riguarda la divulgazione adeguata e precisa di tutte le informazioni pertinenti sui prodotti di gioielleria, compresi diamanti, diamanti trattati, sintetici, simulanti, oro e platinoidi.

La **Dichiarazione** comprende illustrazioni, descrizioni, espressioni, termini, cifre, dichiarazioni o simboli mostrati in modo da poter essere ragionevolmente considerati relativi al prodotto di gioielleria. Le dichiarazioni e illustrazioni al consumatore finale devono essere veritiere e precise.

La **vendita** comprende l'offerta in vendita, l'esposizione ai fini della vendita, presentata in modo da far ragionevolmente ritenere che il prodotto così presentato sia destinato alla vendita. A scanso di equivoci è compresa anche la pratica, accettata nel settore, cosiddetta "in conto vendita", ossia la pratica secondo cui la merce viene data in consegna ai clienti per un determinato periodo di tempo in vista di una potenziale vendita.

La **pubblicità** comprende la promozione diretta o indiretta della vendita o dell'uso di un prodotto.

Un **diamante trattato** è stato sottoposto a un processo che ne esalta la qualità.

Un **diamante sintetico** è un diamante fatto dall'uomo, e non estratto da una miniera, ma con le stesse caratteristiche fisiche.

Un **simulante** è un materiale non del diamante, utilizzato per imitare l'aspetto del diamante.

Fonti:

- *Sintesi del Codice di Procedura RJC (2013)*
- *The World Jewellery Confederation (CIBJO) – The Blue Books (Confederazione Internazionale della gioielleria - Libri blu)*
www.cibjo.org/index.php?option=com_content&view=article&id=270&Itemid=261

Il capitolo del COP dedicato all'**Informativa sui prodotti** si applica alle Unità che trattano diamanti e/o oro e/o platinoidi.

B. Premessa e contesto

Nel settore della gioielleria l'informativa sui prodotti dipende dall'onestà e dalla trasparenza sulla natura e la qualità di prodotti acquistati e venduti. È particolarmente importante per la filiera dell'oro, dei platinoidi e dei diamanti poiché quello dei gioielli è spesso un acquisto voluttuario di alto valore. Il consumatore finale spesso ha una conoscenza tecnica limitata degli articoli che sta acquistando e si fida dei consigli del venditore. Nuove tecnologie, come nel caso del trattamento delle pietre, della realizzazione di pietre sintetiche e simulanti e lo sviluppo di nuove leghe rendono ancora più complesso il lavoro nella filiera e sul mercato al dettaglio.

Per proteggere i consumatori e assistere il settore dei metalli preziosi e dei diamanti sono state predisposte linee guida e requisiti a norma di legge nei singoli paesi, nei seguenti ambiti:

- Saggio, marcatura di qualità o punzonatura di oro e platino a indicare il grado di finezza;
- Classificazione dei diamanti per le grandi pietre, a cura di laboratori gemmologici indipendenti; e
- Standard terminologici e di classificazione per la comunicazione degli attributi del prodotto.

La disinformazione riguardo ad articoli venduti, a tutti i livelli della filiera fino al consumatore finale, mette gravemente a rischio la reputazione di singole aziende e del settore nel suo complesso. A livello aziendale la mancata divulgazione di tutte le informazioni pertinenti o false dichiarazioni relative agli articoli venduti espone i Soci Membri al rischio di espulsione dalle organizzazioni di categoria e di perdite commerciali.

Vi è anche un serio rischio a livello giuridico. Vendere gioielli con diamanti e/o oro e/o platinoidi senza fornire informazioni complete e accurate sul prodotto o fornendo informazioni fuorvianti, anche senza saperlo, nella maggior parte delle giurisdizioni è una prassi illecita. I trasgressori possono essere soggetti a pene che vanno da ammende a pene privative della libertà personale.

C. Regolamentazioni principali

Norme internazionali

Le principali norme internazionali riguardanti l'informativa e le dichiarazioni e presentazioni dei prodotti sono state messe a punto dalle organizzazioni di categoria in una prospettiva di autoregolamentazione. La Confederazione Internazionale della Gioielleria, CIBJO, presenta i Libri Blu: pubblicazioni che definiscono terminologia, classificazione e linee guida etiche per diamanti e metalli preziosi (vedere rispettivamente il Diamond Book e il Precious Metals Book). I Libri Blu CIBJO sono considerati importanti standard per l'informativa sui prodotti e, pur se su base volontaria, si rivolgono a grossisti, fornitori, fabbricanti e dettaglianti a tutti i livelli e su scala internazionale. Le norme sono studiate per essere applicate a tutti i metodi di commercializzazione e di vendita come anche a dichiarazioni e affermazioni dirette e indirette riguardo ai prodotti.

"Diamanti neri"

Sebbene i diamanti neri possano esistere in natura, i diamanti levigati di colore nero molto probabilmente sono stati trattati. Alcuni commercianti possono presumere che ciò sia comunemente noto e possono fare riferimento a essi semplicemente come "diamante nero" senza precisare il trattamento. Tutto ciò è abusivo.

Se un diamante è stato trattato ciò deve essere dichiarato. Come precisato nel Libro Blu CIBJO, si deve fornire un riferimento specifico al trattamento, e la descrizione deve essere pertinente quanto il termine/i diamante o diamante sintetico, secondo i casi.

Nel 2008 l'International Diamond Council (IDC) ha pubblicato la versione revisionata del Regolamento Internazionale di Classificazione dei Diamanti Levigati. Dalla prima pubblicazione avvenuta nel 1978 le regole IDC sono state riconosciute dal CIBJO e sono diventate un punto di riferimento per una chiara terminologia nel settore dei diamanti. La versione revisionata del regolamento IDC contiene terminologia che amplia la gamma degli elementi descrittivi utilizzabili per descrivere diamanti di qualità gemmologica realizzati in laboratorio o in fabbrica, finora indicati come "sintetici". Di questa revisione si è tenuto conto nel Codice di Procedura RJC.

Il World Gold Council (WGC) propone informazioni sulle norme internazionali di finezza dell'oro. Non mancano sintesi dettagliate di requisiti nazionali riguardo alla finezza dei gioielli in oro e alla punzonatura on-line. Il WGC pubblica numerosi prontuari e manuali sulla fabbricazione di gioielli in oro, comprese guide tecniche su saggio e affinazione dell'oro.

Legislazione nazionale

La relativa Legislazione nazionale e i regolamenti variano secondo il paese ma in genere riguardano la tutela del consumatore, gli standard commerciali o le frodi. Nella maggior parte dei paesi esistono leggi che regolamentano il commercio e il marketing al consumo che sanciscono come illecita l'errata descrizione di qualsiasi merce in termini di composizione, caratteristiche fisiche o storia; inoltre, alcuni paesi hanno leggi o regolamenti specifici relativi a pietre preziose e metalli preziosi. Per esempio, la Commissione Federale per il Commercio (USA) (FTC) ha delle Guide per i settori della gioielleria, dei metalli preziosi e del peltro. I Soci Membri devono utilizzare la terminologia stabilita dalla legislazione nazionale e, in assenza di Diritto Applicabile, applicare il Codice di Procedura.

Gli obblighi di legge possono riguardare la fornitura scientemente come pure senza averne conoscenza di informazioni errate o fuorvianti nella vendita di merci. I Soci Membri devono accertarsi di disporre di nozioni aggiornate rispetto alla relativa legislazione in tutte le zone in cui operano.

Nota – in caso di conflitto tra le disposizioni RJC e il Diritto Applicabile, la legge è prioritaria. Qualsiasi situazione del genere deve essere comunicata a RJC in modo da predisporre indicazioni adeguate ai Soci Membri e ai Revisori.

D. Approccio all'attuazione consigliato

L'Approccio all'Attuazione Consigliato fornisce una guida di carattere generale al rispetto dei requisiti obbligatori del Codice di Procedura. La guida non ha carattere normativo e va considerata alla stregua di un punto di partenza a scopo informativo e di supporto.

- **COP 26.1: Dichiarazioni:** *I Soci Membri non devono rilasciare dichiarazioni non veritiere, fuorvianti o ingannevoli, né fare omissioni rilevanti nel vendere, pubblicizzare o commercializzare Diamanti, Sintetici o Simulanti e/o Prodotti contenenti Oro o Platinoidi.*

Punti da considerare:

- L'errata dichiarazione od omissione grave implica il fatto di eludere o fornire dichiarazioni o informazioni false che potrebbero influenzare la decisione dell'acquirente, e che possono essere contrarie alla legge.
- I Soci Membri devono garantire di conoscere il Diritto Applicabile riguardo a dichiarazioni false e fuorvianti, in particolare per i consumatori.
- Una dichiarazione può assumere molte diverse forme, quali simboli e illustrazioni in aggiunta alle parole e può essere esplicita o implicita.
- Una dichiarazione può essere espressa attraverso mezzi di vario tipo compreso Internet.
- Il personale addetto alla vendita deve essere istruito in modo da garantire di conoscere gli obblighi di legge e di non formulare dichiarazioni verbali fuorvianti o ingannevoli sui prodotti proposti in vendita.
- Il fatto che le informazioni abbiano carattere sostanziale dipende dal contesto dell'attività – per esempio le informazioni sostanziali per il consumatore finale possono essere diverse dalle informazioni sostanziali per un professionista impegnato in una transazione tra aziende. Qualora sia necessario ricorrere a una sentenza per stabilire se le informazioni sono sostanziali, come nel contesto di trattativa tra aziende, si può tenere conto del fatto se l'omissione delle informazioni sarebbe stata non conforme alle prassi commerciali accettate nel settore o nella giurisdizione.

- **COP 26.2: Divulgazione:** *Le informazioni relative alle caratteristiche fisiche di Diamanti, Diamanti Sintetici o Simulanti, Oro e/o Platinoidi devono essere diffuse nel rispetto del Diritto Applicabile. A meno di conflitto con il Diritto Applicabile, i Soci Membri devono applicare i seguenti requisiti a supporto della divulgazione delle caratteristiche fisiche.*

Punti da considerare:

- L'attuazione della disposizione sulla **Esecuzione del Diritto** deve comprendere un'analisi delle relative norme sull'informativa dei prodotti e i requisiti normativi. Si deve predisporre una politica programmatica o un registro sull'informativa sui prodotti che spieghi le relative leggi, i regolamenti e gli standard di settore, comprese le disposizioni penali in caso di mancata conformità.
- L'evidente scarsa familiarità con il Diritto Applicabile da parte degli alti dirigenti responsabili, in particolare se l'azienda si occupa di vendita al dettaglio, sarà indice di un maggior rischio di non conformità e deve preoccupare i revisori.
- L'informativa ai sensi del Diritto Applicabile e del COP viene richiesta al venditore, anche se l'acquirente non la richiede.
- Devono essere in atto procedure di corretta divulgazione delle informazioni in tutte le transazioni che hanno per oggetto il prodotto, compresi gli acquisti. Le procedure devono comprendere la chiara dichiarazione di come procedere qualora un fornitore non fornisca adeguate informazioni sul prodotto.
- Laddove fattibile, i Soci Membri devono predisporre procedure di analisi e approvazione dei materiali di vendita e di commercializzazione per garantire che rispettino la legge e i requisiti specifici del Codice di Procedura e che non contengano informazioni fuorvianti o ingannevoli.
- I dipendenti coinvolti devono essere debitamente istruiti in modo da garantire, secondo i casi, la conoscenza di quanto segue:

- Identificazione del diamante attraverso le '4 C'
- Identificazione di marchi e punzoni della qualità dell'oro applicabili;
- Libro Blu CIBJO (o standard equivalenti) su divulgazione e comunicazione.
- La registrazione è un elemento chiave per l'informativa sui prodotti e l'integrità del prodotto, in particolare nella fase in cui le risorse vengono lavorate (affinazione dell'oro, taglio dei diamanti, per esempio). I Soci Membri devono identificare in modo chiaro chi è responsabile dell'applicazione e del controllo delle procedure di registrazione.

a. Oro e Platinoidi: *La finezza dell'Oro e dei Platinoidi deve essere comunicata in modo preciso. La descrizione della finezza o del titolo deve essere altrettanto evidente quanto il termine "Oro" o Platinoidi, o abbreviazione, ed eventuali Marchi di Qualità utilizzati devono essere applicati ai sensi del Diritto Applicabile o degli standard di settore.*

Punti da considerare:

- Se si applicano Marchi di Qualità si deve indicare la qualità dell'Oro e dei P latinoidi e rispettare il Diritto Applicabile o le relative norme internazionali.
- La descrizione della finezza non sarà richiesta se il Diritto Applicabile consente che non sia dichiarata; per esempio, alcune giurisdizioni non prescrivono la descrizione della finezza dell'Oro a 24k e del Platino con più di 950 parti per mille.

b. Diamanti trattati: *I Diamanti Trattati devono essere diffusi come "Trattati" o con specifico riferimento al Trattamento cui sono sottoposti. La descrizione deve essere altrettanto evidente quanto il termine (i) "Diamante". Qualsiasi particolare requisito di attenzione determinato dal Trattamento deve essere comunicato.*

Punti da considerare:

- Qualsiasi termine destinato a dissimulare il fatto che il Trattamento sia avvenuto, o a lasciar intendere che il Trattamento fa parte del normale processo di levigatura, o qualsiasi termine comunque fuorviante per il consumatore, non deve essere usato. Per esempio, il termine "perfezionato" non deve essere utilizzato per descrivere un Diamante Trattato.
- Il Codice di Procedura non prescrive dove collocare la descrizione del trattamento, purché i termini richiesti compaiano unitamente a, e siano ugualmente visibili come il/i termine/i "Diamante" o "Sintetico". Tuttavia per ogni ulteriore requisito fare riferimento al Diritto Applicabile.
- Nomi di aziende, fabbricanti o marchi di fabbrica non devono essere utilizzati in connessione con Diamanti Trattati, a meno che tali nomi siano chiaramente seguiti dal termine "Trattato/i" come definito nel presente capitolo o siano analogamente visibili e ben specificati come Trattati.

c. Diamanti sintetici: *I diamanti interamente o parzialmente sintetici devono essere diffusi come "di laboratorio", "prodotti in laboratorio", e/o "Sintetici" e la descrizione deve essere altrettanto evidente quanto il termine "diamante".*

Punti da considerare:

- Non si deve utilizzare alcun termine destinato a mascherare il fatto che un diamante è Sintetico, o alcun termine fuorviante per il consumatore.
- Il termine "coltivato" non è una descrizione accettabile per i diamanti Sintetici.
- Il termine "diamante" senza alcuna qualificazione indica sempre un diamante naturale.

d. Simulanti: *I Simulanti che imitano l'aspetto dei Diamanti devono essere diffusi come il minerale o composto di cui sono costituiti.*

Punti da considerare:

- Non si deve utilizzare alcun termine destinato a mascherare il fatto che una pietra è un Simulante o alcun termine fuorviante per il consumatore.
- Il termine "vero", "autentico" o simile per descrivere un Simulante sarebbe fuorviante e non deve essere utilizzato. Il termine "naturale" per descrivere un Simulante non deve essere utilizzato, a meno che il Simulante sia un minerale o composto presente in natura.
- Tenere presente che questa disposizione si applica ai Simulanti in vendita. I Simulanti utilizzati a fini promozionali / per presentazione, per esempio nel settore del commercio al dettaglio, non richiedono informative connesse, a meno che siano posti in vendita.

e. Qualità dei diamanti – Diamanti levigati: *Nel descrivere peso, colore, limpidezza o taglio di Diamanti e Pietre sintetiche, questi dati devono corrispondere alle linee guida riconosciute specifiche della relativa giurisdizione.*

Punti da considerare:

- Se le descrizioni non comprendono peso, colore, limpidezza o taglio – per esempio nel caso di piccoli diamanti montati in gioielleria – non è necessario che ogni singolo diamante sia descritto in base a queste norme. Tuttavia, se il peso, il colore, la limpidezza o il taglio sono descritti, la descrizione deve rispettare le Regole Internazionali di Classificazione dei Diamanti Levigati previste dall'International Diamond Council (IDC).
- Il termine “puro” o “perfetto” non deve essere usato per descrivere:
 - Un diamante che presenta difetti, incrinature, inclusioni, inclusioni tipo macchie di carbonio, lasering interno o altri difetti o imperfezioni di qualsiasi tipo se esaminato sotto una lente di ingrandimento corretta 10x, con adeguata illuminazione, da un esperto nella classificazione dei diamanti; o
 - Qualsiasi articolo di Gioielleria contenente Diamanti che non rispettano la definizione di “puro” o “perfetto”.
 - I termini “brillante”, “taglio a brillante” or “taglio brillante” non devono essere usati per descrivere, identificare o fare riferimento a Diamanti eccetto che per Diamanti tondi con almeno 32 faccette più la tavola al di sopra della corona, e almeno 24 faccette al di sotto della stessa.

f. Informazioni di salute e sicurezza riferite al prodotto: *Deve essere comunicata qualsiasi informazione di salute e sicurezza riguardante Diamanti, Pietre sintetiche, Oro e/o Prodotti contenenti Platinoidi venduti dai Soci Membri al consumatore finale.*

Punti da considerare:

- Allo stato naturale solido o metallico l'oro è inerte e ritenuto non pericoloso. Tuttavia viene comunemente utilizzato a vari livelli di purezza e può essere venduto in gioielleria a finezze che vanno da 9 carati (generalmente 37,5% Au percentuale in peso) a 24 carati (generalmente 99,9% Au percentuale in peso). Sulla pelle l'oro può provocare dermatiti da contatto, mentre, se ingerito, generalmente non è tossico.
- È documentato che i gioielli in oro formati da leghe contenenti nichel provocano allergie al nickel. Le allergie al nickel di solito compaiono inizialmente sotto forma di eruzione pruriginosa, normalmente dove il nichel è a stretto contatto con la pelle. Sebbene il nichel sia un componente comune di molte leghe di metallo presenti nella vita di ogni giorno, l'allergia è più spesso scatenata da gioielli di metallo contenenti nichel. Per questo è talvolta citata come 'dermatite da gioielli'. La cura dell'allergia al nichel richiede che le persone colpite evitino il contatto con qualsiasi cosa contenente nichel.
- Allo stato naturale cristallino i diamanti sono il materiale più duro che si conosca in natura e chimicamente inerte. Gli unici potenziali pericoli per la salute possono derivare da trattamenti destinati a migliorare le caratteristiche gemmologiche e il valore della pietra.
- L'irradiazione dei diamanti è un trattamento applicato per intensificare il colore. L'irradiazione può rendere le pietre leggermente radioattive e solitamente vengono tenute da parte per un certo periodo di tempo per consentire il decadimento radioattivo. La distribuzione di diamanti irradiati è solitamente sottoposta a un processo regolamentato, atto a verificare che la radioattività sia inferiore ai limiti stabiliti dalle norme.

Da verificare:

- ✓ Siete a conoscenza dei requisiti normativi applicabili e degli standard di informazione per prodotti di/con diamanti, oro e platinoidi?
- ✓ Siete in grado di mostrare al revisore come controllate che i materiali di vendita e di commercializzazione siano conformi alla legge e ai requisiti specifici del Codice di Procedura?
- ✓ Disponete di adeguata registrazione e formazione a supporto di una corretta informazione sul prodotto?

E. Ulteriori informazioni

I seguenti siti Internet contengono ulteriori informazioni riguardo al tema dell'informativa sui prodotti:

- International Diamond Council (IDC) – IDC Rule Book (Statuto IDC)
www.internationaldiamondcouncil.org/books/idc-rule-book/idc-rule-book
- In the Loupe – Advertising Diamonds, Gemstones and Pearls (US) (Sotto la lente – Pubblicità di pietre preziose e perle)
www.lawpublish.com/ftc-gem.html
- Jewelers Vigilance Committee (Comitato di vigilanza gioiellieri)
www.jvclegal.org
- The World Jewellery Confederation (CIBJO) – The Blue Books (Confederazione Internazionale della gioielleria CIBJO – I Libri Blu)
www.cibjo.org/index.php?option=com_content&view=article&id=270&Itemid=261
- The World Jewellery Confederation (CIBJO) – Special Report: Precious Metals Commission reviews changing legislation in European Union (2013) (Confederazione internazionale della gioielleria – Rapporto speciale: La commissione metalli preziosi analizza le modifiche della legislazione nell'UE)
[congress2013.cibjo.org/CIBJO%20Special%20Report%20\(Precious%20Metals%20Commission\)%202013.pdf](http://congress2013.cibjo.org/CIBJO%20Special%20Report%20(Precious%20Metals%20Commission)%202013.pdf)
- U.S. Government - Federal Trade Commission - Decision on petition regarding use of term 'cultured' for gemstones (2008) (Governo degli Stati Uniti – Commissione federale del commercio – Decisione relativa a petizione sull'uso del termine 'coltivato' per pietre preziose)
www.ftc.gov/opa/2008/07/jvc.shtm
- U.S. Government - Federal Trade Commission – Jewelry Guides and Information (2011) ((Governo degli Stati Uniti – Commissione federale del commercio – Guide e informazioni sulla gioielleria)
www.ftc.gov/os/statutes/jewelryjump.shtm
- World Gold Council (WGC)
www.gold.org/

GUIDA ALLE NORME

(COP 27) Sistema di certificazione del processo di Kimberley e Sistema di garanzie del World Diamond Council

A. Definizioni e applicabilità

Il **Processo di Kimberley** è un'iniziativa congiunta a livello governativo, del settore dei diamanti e della società civile, a livello internazionale, per eliminare il flusso di diamanti provenienti da zone di conflitto.

I **diamanti provenienti da zone di conflitto** sono diamanti grezzi utilizzati da movimenti ribelli o da loro alleati per finanziare i conflitti allo scopo di screditare i governi legittimi, come descritto dalle rispettive risoluzioni del Consiglio di Sicurezza delle Nazioni Unite (UNSC) nella misura in cui sono tuttora in vigore o in altre analoghe risoluzioni dell'UNSC che potranno essere adottate in futuro, e come inteso e riconosciuto dalla Risoluzione 55/65 dell'Assemblea Generale delle Nazioni Unite (UNGA), o da altre analoghe risoluzioni dell'UNGA che potranno essere adottate in futuro.

Il **Sistema di Garanzie del World Diamond Council** è un programma di autoregolamentazione che segue lungo tutta la filiera il percorso dei diamanti, certificati in base al Processo di Kimberley. Il Sistema di Garanzie prescrive a tutti i fornitori di diamanti e ai fabbricanti di gioielli con diamanti di presentare una dichiarazione di garanzia a ogni passaggio di mano di prodotti con diamanti, garantendo all'acquirente successivo che i diamanti provengono da ambiti all'interno del sistema del Processo di Kimberley.

Fonte:

- *Sistema di certificazione del Processo di Kimberley*
www.kimberleyprocess.com
- *Jewelers of America (US) (Gioiellieri d'America)*
www.jewelers.org

Il capitolo del COP dedicato al **Sistema di Certificazione del Processo di Kimberley e al Sistema di Garanzie del World Diamond Council** si applica ai Soci Membri che trattano diamanti.

B. Premessa e contesto

Il tema dei diamanti provenienti da zone di conflitto è salito alla ribalta della cronaca verso la fine degli anni '90. Le organizzazioni non governative (ONG) che si occupano di diritti umani hanno attirato l'attenzione sul commercio illegale di diamanti grezzi. Questo commercio finanziava i movimenti di ribelli in Angola e Sierra Leone contribuendo indirettamente ad atroci violazioni dei diritti umani. L'industria dei diamanti è entrata nel mirino dei mezzi di comunicazione attirando l'attenzione dei consumatori.

Da parte sua l'industria dei diamanti e della gioielleria, attraverso l'organizzazione designata a rappresentarla, il World Diamond Council (WDC), ha cominciato a collaborare con le Nazioni Unite, con i principali governi e con le ONG per trovare una soluzione. Le riunioni divennero note come Processo di Kimberley Process. Da esse scaturì il Sistema di Certificazione del Processo di Kimberley (KPCS) che mira a prevenire l'immissione nella filiera di diamanti provenienti da zone di conflitto. Il sistema è applicato dai governi e segue l'esportazione e l'importazione di carichi di diamanti grezzi a norma di legge tra i paesi partecipanti. A supporto dell'iniziativa il WDC ha anche dato vita a un programma volontario di autoregolamentazione del settore denominato Sistema di Garanzie (SdG) che si estende al commercio di pietre tagliate e levigate.

L'industria dei diamanti si è fortemente impegnata rispetto al Processo di Kimberley, in quanto la complicità nella vendita di diamanti provenienti da zone di conflitto mette gravemente a rischio la reputazione di singole

aziende e dell'intero settore. Per le aziende il mancato rispetto del KPCS o del SdG del WDC espone il Socio Membro all'espulsione dall'organizzazione di categoria e alla perdita di commercio.

In questi ultimi anni il KPCS/SdG è stato criticato per la sua scarsa efficacia a causa della definizione originale di 'diamanti provenienti da zone di conflitto', che ha per oggetto i movimenti di ribelli ma non tiene conto della violenza e dell'abuso dei diritti umani perpetrati da esponenti governativi o da imprese private che si occupano di sicurezza. In questo senso, mentre la conformità al KPCS è indispensabile, in senso più ampio essa non necessariamente garantisce che i diamanti non siano connessi con altri tipi di situazioni interessate da conflitti o ad alto rischio che riguardano la filiera dei diamanti. Inoltre è importante sapere che le transazioni in diamanti che rispettano il KPCS potrebbero comunque essere illegali se coinvolgono individui, soggetti od organizzazioni fatte oggetto di sanzioni a livello nazionale o internazionale.

C. Regolamentazioni principali

Il Sistema di Certificazione del Processo di Kimberley

Il Sistema di Certificazione del Processo di Kimberley (KPCS) è entrato in vigore nel 2003. Il KPCS prescrive alle nazioni partecipanti di escludere dai canali commerciali autorizzati i diamanti provenienti da zone di conflitto. Tutte le importazioni e le esportazioni di diamanti grezzi devono avvenire tramite un ente governativo. Quest'ultimo verifica la fonte, imballa le partite di diamanti da trasportare in contenitori a prova di manomissione e rilascia il Certificato del Processo di Kimberley convalidato, che accompagna il carico. Ogni certificato a prova di contraffazione deve essere numerato singolarmente e contenere i dati che descrivono il contenuto della spedizione e il paese esportatore. I governi firmatari del Processo di Kimberley devono mettere in atto controlli interni dello spostamento di diamanti e possono esportare/importare solo diamanti verso/da altri paesi facenti parte del KPCS. Tenere presente che i diamanti grezzi tagliati e levigati all'interno del paese di origine non rientrano nel KPCS in quanto non esportati come pietre grezze.

Il Sistema di Garanzie (SdG) del World Diamond Council

A supporto del KPCS e a ulteriore garanzia per il consumatore finale il World Diamond Council (WDC) ha dato vita a un programma volontario di autoregolamentazione, il Sistema di Garanzie (SdG). Esso prevede che tutte le partite di diamanti, grezzi, levigati o montati in gioielli, siano accompagnate da una garanzia scritta su tutte le fatture lungo la filiera. Questa procedura si applica a ogni cambio di mano dei diamanti e si estende a gioiellieri dettaglianti (ma non ai consumatori finali). La dichiarazione di garanzia ufficiale del WDC recita:

"I Diamanti di cui alla presente fattura sono stati acquistati da fonti legittime non coinvolte nel finanziamento di conflitti e in conformità alle risoluzioni delle Nazioni Unite. Con la presente dichiarazione il venditore garantisce che questi Diamanti non sono connessi con zone di conflitto, in base alle conoscenze personali e/o alle garanzie scritte rese disponibili dal Fornitore di questi Diamanti."

Tenere presente che la dichiarazione del SdG WDC non è inclusa nelle fatture al consumatore finale. Per i dettaglianti tutte le fatture di acquisto di diamanti e per vendite ad aziende, contrariamente al caso dei consumatori finali, devono contenere la dichiarazione.

Le fatture con dichiarazione di garanzia ricevute ed emesse devono essere registrate, disponibili per la revisione e verificate con conciliazione su base annuale. Su richiesta di un ente governativo debitamente autorizzato le registrazioni devono poter dimostrare la conformità al Processo di Kimberley per quanto riguarda diamanti grezzi.

Principi di autoregolamentazione del settore

Oltre all'adesione al KP e all'SdG, tutte le organizzazioni di categoria del settore diamanti e gioielli e i loro soci membri hanno adottato i seguenti principi di autoregolamentazione che li obbligano a:

- Commerciano soltanto con aziende che inseriscono le dichiarazioni di garanzia nelle loro fatture;
- Non acquistare diamanti provenienti da fonti sospette o da fornitori sconosciuti, o provenienti da paesi che non hanno attuato il Sistema di Certificazione del Processo di Kimberley;
- Non acquistare diamanti da fonti che, secondo un sistema di verifica del processo giuridicamente vincolante, sono stati trovati in violazione dei regolamenti governativi che limitano il commercio di diamanti provenienti da zone di conflitto;

- Non acquistare diamanti in o da zone oggetto di ordinanza di un'autorità governativa, indicante che diamanti da conflitto provengono da o sono in vendita in tale zona, a meno che i diamanti siano stati esportati da tale zona nel rispetto del Sistema di Certificazione del Processo di Kimberley;
- Inconsapevolmente acquistare, vendere o assistere altri nell'acquisto o nella vendita di diamanti provenienti da zone di conflitto;
- Garantire che tutto il personale dell'azienda che acquista o vende diamanti è debitamente informato sulle risoluzioni in materia commerciale e sui regolamenti governativi che limitano il commercio di diamanti provenienti da zone di conflitto.

Sanzioni a livello nazionale e internazionale

Le sanzioni possono comprendere un'ampia gamma di provvedimenti comprese disposizioni di legge e norme che limitano o vietano attività commerciali o altre attività economiche con lo stato oggetto delle sanzioni, o con individui, soggetti od organizzazioni non statali. Spesso questi provvedimenti vengono applicati da più parti, in base a Risoluzioni del Consiglio di Sicurezza delle Nazioni Unite. Le sanzioni possono vietare transazioni sia dirette sia indirette con soggetti o individui sottoposti al blocco. Informazioni aggiornate sulle sanzioni applicabili sono contenute nelle liste gestite dalle autorità competenti.

D. Approccio all'attuazione consigliato

L'Approccio all'Attuazione Consigliato fornisce una guida di carattere generale al rispetto dei requisiti obbligatori del Codice di Procedura. La guida non ha carattere normativo e va considerata alla stregua di un punto di partenza a scopo informativo e di supporto.

- **COP 27.1: Diamanti provenienti da zone di conflitto:** *I Soci Membri non devono consapevolmente acquistare o vendere Diamanti provenienti da zone di conflitto o assistere altri nel farlo.*

Punti da considerare:

 - Un alto dirigente sarà responsabile dell'attuazione del KPCS/SdG, compreso il programma interno, la formazione del personale, la rendicontazione e il continuo aggiornamento delle informazioni riguardanti le sanzioni applicabili (vedere anche **Esecuzione del diritto**).
 - La valutazione dei rischi, adeguata alle circostanze dell'azienda, può servire per individuare la vulnerabilità al coinvolgimento nella vendita di diamanti provenienti da zone di conflitto e a transazioni con individui, soggetti od organizzazioni nel mirino.
 - I sistemi devono essere operativi, comprese procedure, prove e formazione allo scopo di evitare transazioni di diamanti da fonti sospette o da fornitori sconosciuti, o provenienti da paesi che non hanno applicato il KPCS, o che potrebbero coinvolgere individui, soggetti od organizzazioni nel mirino.
 - Si deve provvedere alla due diligence se si sospetta che qualche transazione possa indirettamente coinvolgere individui, soggetti od organizzazioni nel mirino.
- **COP 27.2: Sistema di Certificazione del Processo di Kimberley:** *Se coinvolti nel commercio internazionale di Diamanti grezzi, i Soci Membri devono applicare il sistema di verifica dell'esportazione e importazione di Diamanti grezzi e i relativi controlli previsti dal Sistema di Certificazione del Processo di Kimberley oltre che la legislazione nazionale.*

Punti da considerare:

 - Ogni partita di diamanti grezzi in spedizione, che viene esportata e che attraversa un confine internazionale, deve essere accompagnata da un Certificato del Processo di Kimberley numerato progressivamente e convalidato dal governo.
 - Le aziende che desiderano ri-esportare diamanti grezzi già importati con Certificato KP devono essere in grado di dimostrare in modo verificabile che i diamanti contenuti nella partita in spedizione sono coperti dalle necessarie garanzie.
 - In tutte le giurisdizioni in cui operano i Soci Membri devono avere accesso a e conoscere la relativa legislazione nazionale che applica il Processo di Kimberley.

COP 27.3: Sistema di Garanzie: *Se coinvolti nell'acquisto o nella vendita di Diamanti, grezzi, finiti o montati in gioielli, i Soci Membri devono adottare il Sistema di Garanzie del World Diamond Council e disporre di sistemi*

atti a garantire che tutte le fatture relative contengano la seguente dichiarazione positiva, o termini equivalenti indicanti la stessa garanzia:

“I Diamanti di cui alla presente fattura sono stati acquistati da fonti legittime non coinvolte nel finanziamento di conflitti e in conformità alle risoluzioni delle Nazioni Unite. Con la presente dichiarazione il venditore garantisce che questi Diamanti non sono connessi con zone di conflitto, in base alle conoscenze personali e/o alle garanzie scritte rese disponibili dal Fornitore di questi Diamanti.”

Punti da considerare:

- La dichiarazione secondo il SdG o equivalente deve accompagnare ogni singola fattura.
- Devono essere applicate procedure atte a garantire che le partite di diamanti non vengono accettate se non sono accompagnate dalla dichiarazione di garanzia, inoltre occorre predisporre i passi successivi nel caso in cui un fornitore non fornisca una garanzia adeguata.

- **COP 27.4: Verifiche:** *I Soci Membri devono tenere la registrazione di tutti certificati riguardanti il Processo di Kimberley e fatture relative al Sistema di Garanzie ricevute ed emesse, e farle verificare e riscontrare su base annua o nell'ambito della Verifica RJC, oppure da parte di un Revisore Accreditato RJC nel Periodo di Certificazione, oppure da un revisore esterno indipendente, secondo le circostanze dell'attività aziendale. Su richiesta di un ente pubblico autorizzato tali registrazioni devono poter dimostrare la conformità al Processo di Kimberley.*

Punti da considerare:

- La registrazione delle fatture con garanzia ricevute e delle fatture con garanzia emesse deve essere conservata per cinque anni.
- Ogni anno il vostro revisore deve essere in grado di verificare la presenza delle registrazioni accurate e riconciliabili delle garanzie ricevute e rilasciate.
- La registrazione relativa al SdG deve essere integrata nelle normali procedure interne di controllo.
- Il revisore deve essere indipendente dal Socio Membro.
- Considerare di far esaminare e collaudare al revisore le vostre procedure KPCS/SdG.

- **COP 27.5: Sanzioni riguardanti Diamanti:** *I Soci devono mantenersi informati e consapevoli e adeguarsi alle misure restrittive internazionali applicabili che vietano transazioni che coinvolgono Diamanti con individui, entità od organizzazioni bersaglio.*

Punti da considerare:

- Vedere **Punti da considerare** al COP 27.1 di cui sopra.

- **COP 27.6: Informare i Dipendenti:** *I Soci Membri devono comunicare a tutti i Dipendenti che acquistano o vendono Diamanti le restrizioni imposte dal governo sul commercio di Diamanti, Diamanti provenienti da zone di conflitto, il Sistema di Certificazione del Processo di Kimberley e il Sistema di Garanzie del World Diamond Council.*

Punti da considerare:

- Il dirigente responsabile deve tenere la registrazione di tutti i Dipendenti che acquistano o vendono diamanti e registrare che hanno ricevuto la debita formazione.
- La formazione deve essere adeguata al ruolo e alle responsabilità del dipendente e comprendere le procedure da seguire per garantire la conformità al KPCS e al SdG.
- Considerare l'esigenza di richiedere a tutti i dipendenti di cui sopra di firmare un documento indicante che hanno letto e compresa la *Guida Indispensabile per l'attuazione del Processo di Kimberley* del Word Diamond Council.

Da verificare:

- ✓ Disponete di un sistema in essere per impedire acquisti di diamanti provenienti da zone in conflitto e transazioni con soggetti colpiti dal blocco?
- ✓ I dipendenti interessati sono stati addestrati sul KPCS/SdG?
- ✓ Siete a conoscenza delle sanzioni applicabili a livello nazionale e internazionale?
- ✓ Un revisore indipendente verifica annualmente che abbiate conservato registrazioni accurate e riconciliabili delle garanzie ricevute e rilasciate?

E. Ulteriori informazioni

I seguenti siti Internet contengono ulteriori informazioni sul Sistema di Certificazione del Processo di Kimberley e sul Sistema di Garanzie:

- De Beers – Conflict Diamonds (Diamanti provenienti da zone di conflitto)
www.debeersgroup.com/sustainability/ethics/conflict-diamonds/
- Diamond Development Initiative (DDI) (Iniziativa sviluppo diamanti)
www.ddiglobal.org
- European Commission European External Action Service – Sanctions (Commissione Europea - Servizio Europeo per l’Azione Esterna – Sanzioni)
http://eeas.europa.eu/cfsp/sanctions/index_en.htm
- Global Witness – Conflict Diamonds (Diamanti provenienti da zone di conflitto)
www.globalwitness.org/conflict-diamonds
- Jewelers of America (US)
www.jewelers.org
- Kimberley Process Certification Scheme: (Sistema di Certificazione del Processo di Kimberley)
www.kimberleyprocess.com
- Partnership Africa Canada – Conflict Diamonds (Diamanti provenienti da zone di conflitto)
www.pacweb.org/en/conflict-diamonds
- US Department of the Treasury – Office of Foreign Assets Control (Dipartimento del Tesoro degli Stati Uniti – Ufficio controllo attività finanziare sull’estero)
www.treasury.gov/resource-center/sanctions/Programs/Pages/Programs.aspx
- UN Security Council Sanctions Lists (Elenchi delle Sanzioni del Consiglio di Sicurezza delle Nazioni Unite)
www.un.org/sc/committees/index.shtml
- World Diamond Council - Diamond Facts (Questioni relative ai diamanti)
www.diamondfacts.org

GUIDA ALLE NORME

(COP 28) Classificazione e stima

A. Definizioni e applicabilità

Classificare i diamanti significa classificare le caratteristiche di un diamante, in termini di taglio, colore, purezza e peso in carati.

La classificazione dei diamanti è un processo di classificazione delle caratteristiche delle pietre preziose che può essere eseguito in laboratori indipendenti o interni. Mentre un diamante può essere pesato con precisione e dare un preciso valore in carati, es. 1,17carati, il taglio, il colore e la purezza di un diamante sono classificati e dichiarati entro una determinata gamma. Per esempio, un diamante di colore E è migliore di uno F ma peggiore di un D; analogamente un diamante di purezza VS1 è migliore di un VS2 ma peggiore di un VVS2. Gli standard e le metodologie di classificazione dei diamanti e le informazioni contenute nelle schede di classificazione o nei certificati variano secondo il laboratorio.

La **Scheda di classificazione del diamante** è una relazione sulla classificazione delle caratteristiche fisiche del diamante, generalmente in termini di taglio, colore, purezza e peso in carati. Se la Scheda di Classificazione del Diamante comprende anche un parere sul valore monetario è considerata anche una Relazione di Stima o Valutazione.

La **stima** consiste nel formulare un'opinione sul valore monetario in base all'identità, alla composizione e alle qualità di un articolo di gioielleria.

La stima (o valutazione) si basa sulle informazioni generate dal saggio e dalla classificazione, assegna un valore monetario a un gioiello e lo documenta. Gli stimatori utilizzano guide, listini prezzi e perizie per identificare la composizione e le qualità e dare un valore a pietre preziose o gioielli. Si può far eseguire una stima a scopo assicurativo, di omologazione o valutazione di mercato. Alcuni stimatori propongono servizi indipendenti, mentre altri lavorano in o sono titolare di un'attività al dettaglio. Il ricorso alle stime nelle vendite al dettaglio può dar luogo a questioni legali, in base alle leggi di tutela del consumatore, che possono variare sensibilmente da una giurisdizione all'altra.

La **Relazione di stima** è un parere documentato del valore monetario basato sull'identità, sulla composizione e sulle qualità di un articolo di gioielleria.

B. Premessa e contesto

Le schede di valutazione e le relazioni di stima sono importanti nel settore della gioielleria e possono essere utili al consumatore nel decidere un acquisto e per proteggere e assicurare la proprietà. Pertanto le informazioni contenute nella scheda di valutazione e nella relazione di stima devono essere trasparenti e non usate in modo ingannevole.

Sia la classificazione sia la stima implicano il giudizio e il parere di esperti e talvolta possono essere formulati da persone che non sono indipendenti. Se il perito addetto alla classificazione o lo stimatore ha un interesse acquisito nell'oggetto della classificazione o della stima è indispensabile che tale interesse sia reso noto.

Generalmente la scheda o certificato di classificazione indica peso, colore, purezza e taglio di una pietra non montata. La scheda può anche contenere una dichiarazione indicante se il diamante è stato identificato come naturale o se è trattato o sintetico, la forma e le misure, le proporzioni del taglio e il grado di finitura, la fluorescenza, commenti sulle marcature di identificazione e il luogo e la data di rilascio del documento.

Nel settore della gioielleria le stime sono spesso fornite da dettaglianti a scopo assicurativo. Il Diritto Applicabile e le linee guida del settore possono distinguere tra queste stime, che possono essere più

precisamente denominate “stime assicurative del costo di rimpiazzo”, e stime eseguite da esperti secondo standard di categoria riconosciuti come l’International Valuation Standards Council e gli Uniform Standards of Professional Appraisal Practice (norme uniformi per la prassi di stima professionale).

C. Regolamentazioni principali

Norme internazionali

Applicabili alla classificazione dei diamanti:

L’International Diamond Council ha stabilito Regole Internazionali per la Classificazione dei Diamanti Levigati, aggiornate nel 2008. Le regole IDC sono state riconosciute dal CIBJO e sono diventate un punto di riferimento per una chiara e precisa terminologia riferita ai diamanti.

La norma ISO/IEC 17025:2005 stabilisce requisiti generali per la competenza a eseguire prove e/o tarature. Si applica ai laboratori nella messa a punto del loro sistema di gestione della qualità e per le attività amministrative e tecniche.

Il CIBJO Gemmological Laboratory Book (Libro del laboratorio gemmologico a cura del CIBJO) fornisce una guida per i laboratori gemmologici che devono mettere a punto il proprio sistema di gestione della qualità e delle attività amministrative e tecniche.

IL Libro sui diamanti del CIBJO (The CIBJO Diamond Book) è studiato per assistere chi si occupa di acquisti o vendite di diamanti, diamanti trattati, diamanti sintetici e imitazioni di diamanti per garantire l’uso della nomenclatura corretta.

Applicabili alla stima:

L’International Valuation Standards Council (IVSC) mette a punto norme tecniche ed etiche per l’esecuzione delle valutazioni.

La Appraisal Foundation pubblica le norme generalmente accettate della professione dello stimatore negli Stati Uniti, attraverso gli Uniform Standards of Professional Appraisal Practice (USPAP).

Legislazione nazionale

Nella maggior parte dei paesi esistono leggi che regolamentano il commercio e la commercializzazione al dettaglio che sanciscono come illegale l’errata descrizione di qualsiasi aspetto rilevante di una merce, compresi gli articoli di gioielleria. Per esempio, negli Stati Uniti, la Guida al Settore Gioielleria, Metalli Preziosi e Peltro della Commissione Federale per il Commercio (FTC) precisa al punto S 23.1 Dolo (in generale):

É sleale o ingannevole dichiarare in modo errato tipo, genere, classe, qualità, quantità, contenuto in metallo, peso, taglio, colore, carattere, trattamento, consistenza/composizione, resistenza all’usura, mantenibilità e capacità di servizio in uso, origine, prezzo, valore, preparazione, produzione, fabbricazione, distribuzione o qualsiasi altro aspetto rilevante del prodotto di un determinato settore.

Le Direttive dell’UE su Pubblicità Ingannevole e Comparativa si occupano di pubblicità ingannevole, ossia di qualsiasi pubblicità che in qualunque modo, nella formulazione dei termini o nella presentazione:

- Inganna o può ingannare le persone a cui si rivolge o che raggiunge.
- In ragione della sua natura ingannevole può influenzare il loro comportamento economico.
- o per quelle ragioni possibili espressioni ingannevoli potrebbero essere lesive per un concorrente.

I Soci Membri devono garantire di essere a conoscenza del Diritto Applicabile in tutte le giurisdizioni in cui operano.

D. Approccio all’attuazione consigliato

L’Approccio all’Attuazione Consigliato fornisce una guida di carattere generale al rispetto dei requisiti obbligatori del Codice di Procedura. La guida non ha carattere normativo e va considerata alla stregua di un punto di partenza a scopo informativo e di supporto.

Attraverso le proprie modalità di **Esecuzione del diritto** identificare il Diritto Applicabile ed eventuali potenziali violazioni delle relative norme internazionali e i requisiti normativi di classificazione e stima.

- **COP 28.1: Individuazione di Diamanti Sintetici o di Trattamenti:** *I Soci Membri che redigono Relazioni di Stima di Diamanti devono identificare se la valutazione comprende anche l'individuazione di composti di Sintesi e/o di Trattamenti.*

Punti da considerare:

- Generalmente le schede di classificazione comprendono l'identificazione di un diamante come diamante naturale, diamante trattato o diamante sintetico. Tuttavia i consumatori possono erroneamente presumere che un laboratorio di classificazione dei diamanti eseguirà sempre prove per stabilire se un diamante è sintetico o trattato.
- I Soci Membri che redigono Schede di Classificazione di Diamanti devono esaminare il contenuto delle loro schede accertando che chiariscano se la valutazione comprende o non comprende l'individuazione di diamanti sintetici e/o di trattamenti e devono disporre di sistemi in essere atti a garantire che in tutte le schede di classificazione siano fornite le informazioni adeguate.

- **COP 28.2: Scopo della relazione di stima:** *I Soci Membri che redigono Relazioni di Stima indipendenti per consumatori finali devono includere il nome del consumatore a cui viene consegnata la relazione e la dichiarazione dello scopo della valutazione.*

Punti da considerare:

- L'esecuzione di stime nel settore della gioielleria è un ambito complesso e chiunque si occupi di formulare pareri sul valore di prodotti di gioielleria deve garantire di essere a conoscenza dei propri obblighi di legge.
- Il Codice di Procedura non ha lo scopo di fornire norme dettagliate per i periti stimatori di prodotti di gioielleria. I Soci Membri che rilasciano Relazioni di Stima indipendenti devono farlo in conformità al Diritto Applicabile e alle norme di categoria. Nella maggior parte delle giurisdizioni in cui operano i Soci Membri esistono organizzazioni professionali su scala nazionale dotate di codici di condotta e di norme minime per la fornitura di servizi di stima o di valutazione.
- I periti stimatori e i dettaglianti che forniscono stime assicurative del costo di rimpiazzo, in particolare chi lavora negli Stati Uniti, deve conoscere bene le *Linee Guida Minime per i gioiellieri consigliate dal gruppo operativo Stime relative alla documentazione della stima assicurativa del costo di rimpiazzo* a cura del Jewelers Vigilance Committee. Il Gruppo Operativo raccomanda ai venditori di fornire una stima assicurativa del costo di rimpiazzo invece di una generica "stima" a meno che la documentazione sia per lo meno qualificata come stima secondo le norme USPAP.

- **COP 28.3: Dichiarazione di eventuali interessi acquisiti:** *I Soci Membri che propongono a consumatori finali Schede di Classificazione dei Diamanti che potrebbero essere ragionevolmente interpretate come indipendenti, devono dichiarare eventuali interessi alla vendita del Prodotto di gioielleria acquisiti da chi effettua la classificazione o la stima.*

Punti da considerare:

- Devono essere in atto politiche programmatiche e procedure atte a garantire la corretta dichiarazione nella scheda di classificazione o nella relazione di stima.
- Il Socio Membro avrebbe un rilevante interesse acquisito nel Prodotto di gioielleria se il contenuto della scheda o della relazione di stima del Socio Membro fornisce al Socio Membro l'opportunità di un utile commerciale o finanziario diretto o indiretto.
- L'utilizzo di un 'prezzo di listino consigliato dal fabbricante', o di un prezzo al dettaglio consigliato da un rivenditore di diamanti con marchio, non verrebbe generalmente considerato ingannevole, in quanto le informazioni sono fornite da una parte che non si presenta come indipendente.

- **COP 28.4: Uso di relazioni di stima gonfiate, indipendenti, come strumento di vendita:** *I Soci Membri non devono ricorrere a Relazioni di Stima indipendenti con prezzo gonfiato come strategia per trarre in inganno i consumatori finali sulla possibile attrattiva del prezzo di vendita di Prodotti di Gioielleria con Diamanti, Diamanti Sintetici, Oro e/o Platinoidi .*

Punti da considerare:

- I Soci Membri che si occupano di vendita di Prodotti di Gioielleria con Diamanti, Diamanti Sintetici, Oro e/o Platinoidi non devono dichiarare alcuna documentazione di stima preparata dal

Membro stesso come 'indipendente'. Per il cliente deve essere ben chiaro da subito che il Socio Membro ha preparato tale documentazione, se così è.

- I Soci Membri che utilizzano Relazioni di Stima indipendenti nella vendita di Prodotti di Gioielleria con Diamanti, Diamanti Sintetici, Oro e/o Platinoidi devono disporre di sistemi in essere atti a garantire che rispettano il Diritto Applicabile riguardo a dichiarazioni fuorvianti e a prassi di commercializzazione ingannevoli.
- Se nella vendita di Prodotti di Gioielleria con Diamanti, Diamanti Sintetici, Oro e/o Platinoidi si utilizza una Relazione di Stima indipendente e il prezzo di vendita è inferiore a quello della stima indipendente, la ragione della differenza deve essere spiegata al cliente finale, per iscritto, nella documentazione di vendita.
- L'utilizzo di un 'prezzo di listino consigliato dal fabbricante', o di un prezzo al dettaglio consigliato da un rivenditore di diamanti con marchio, non verrebbe generalmente considerato ingannevole, in quanto le informazioni sono fornite da una parte che non si presenta come indipendente.

Da verificare:

- ✓ Se redigete schede indipendenti di classificazione dei diamanti inserite la spiegazione indicante se la valutazione comprende o meno l'individuazione di diamanti sintetici e/o di trattamenti?
- ✓ Se redigete relazioni indipendenti di stima dei diamanti nelle vostre relazioni identificate il consumatore per il quale si redige la stima e lo scopo della stima?
- ✓ Se redigete schede indipendenti di classificazione dei diamanti o relazioni di stima per consumatori finali, che possano essere interpretate come indipendenti, e voi effettivamente avete un interesse acquisito nella vendita del/i prodotto/i, ciò deve essere dichiarato.
- ✓ Disponete di procedure in essere atte a garantire che non si utilizzano valutazioni 'indipendenti' gonfiate per ingannare i clienti finali?

E. Ulteriori informazioni

I seguenti siti Internet contengono ulteriori informazioni:

- European Commission – Misleading and Comparative Advertising (Commissione Europea – Pubblicità fuorviante e comparativa)
http://ec.europa.eu/consumers/cons_int/safe_shop/mis_adv/index_en.htm
- Government of Canada – Competition Bureau (Governo del Canada – Ufficio competente per la concorrenza)
www.competitionbureau.gc.ca/eic/site/cb-bc.nsf/eng/home
- International Society of Appraisers (ISA) (Società Internazionale Stimatori)
www.isa-appraisers.org/
- Jewellery Appraisal Guidelines (2010) (Linee guida stimatori nel settore della gioielleria)
[www.jewellersvigilance.ca/docs/Jewellery Appraisal Guidelines 2010.pdf](http://www.jewellersvigilance.ca/docs/Jewellery_Appraisal_Guidelines_2010.pdf)
- Jewelers of America (US)
www.jewelers.org
- The Appraisal Foundation
www.appraisalfoundation.org/s_appraisal/index.asp
- U.S Government - Federal Trade Commission - Guides for the Jewelry, Precious Metals, and Pewter Industries (Governo degli Stati Uniti – Commissione Federale per il Commercio – Guide per settori Gioielleria, Metalli Preziosi e Peltro)
www.ftc.gov/bcp/guides/jewel-gd.shtm

GUIDA ALLE NORME

(COP 29) Iniziativa per la trasparenza delle industrie estrattive

A. Definizioni e applicabilità

L'**Iniziativa per la trasparenza delle industrie estrattive (EITI)** stabilisce uno standard globale, applicato dai paesi e delle aziende firmatarie, affinché le aziende comunichino pubblicamente quanto pagano per i diritti di estrazione delle risorse e affinché i governi comunichino quanto ricevono dal settore estrattivo.

Fonte:

- *Extractive Industries Transparency Initiative (Iniziativa per la trasparenza delle industrie estrattive)*
eiti.org

La disposizione del COP relativa alla **Iniziativa per la trasparenza delle industrie estrattive** si applica a tutti i Soci Membri del Settore Estrattivo.

Le disposizioni relative all'**Iniziativa per la trasparenza delle industrie estrattive** devono essere applicate unitamente alle disposizioni relative alla **Rendicontazione**.

B. Premessa e contesto

Per i paesi ricchi di risorse la gestione dei ricavi ottenuti dalle risorse naturali del paese a beneficio dei cittadini del paese stesso è di competenza dei governi sovrani. Le entrate da compagnie minerarie sotto forma di tasse, royalty, premi per la conclusione di contratti e altri pagamenti dovrebbero servire a sostenere la crescita economica e lo sviluppo sociale nei paesi in via di sviluppo e in fase di transizione. Tuttavia, se non ben gestiti, i ricavi di queste risorse possono produrre effetti economici e sociali negativi. La trasparenza porta a una maggiore assunzione di responsabilità, che a sua volta migliora la governabilità e riduce la corruzione.

Obiettivo dell'Iniziativa per la trasparenza delle industrie estrattive è rafforzare la governabilità migliorando la trasparenza e l'assunzione di responsabilità nel settore estrattivo. Si tratta di un'iniziativa che interessa più parti in causa, compresi governi, aziende e gruppi di esponenti della società civile, investitori e organizzazioni internazionali. L'EITI stabilisce uno standard globale, applicato dai paesi e delle aziende firmatarie, affinché le aziende comunichino pubblicamente quanto pagano per i diritti di estrazione delle risorse e affinché i governi comunichino quanto ricevono dal settore estrattivo. Pur trattandosi di un'iniziativa a guida pubblica, sia il settore privato sia la società civile svolgono ruoli importanti rispetto alla modalità di attuazione dell'iniziativa.

Il concetto base è semplice: le società minerarie devono dichiarare nei paesi ospiti partecipanti i pagamenti che effettuano al governo – sia singolarmente sia in modo aggregato da un terzo indipendente. Una volta verificate secondo norme internazionali, queste cifre sono poi disponibili per il confronto con la dichiarazione separata del governo ospite ricevuta. Questo duplice processo di convalida indipendente garantisce la rendicontazione e riduce le opportunità di perdita di introiti.

Mentre l'attuazione ricade sotto la responsabilità del governo, le società minerarie possono formalmente sottoscrivere il sostegno all'attuazione dell'EITI. I vantaggi per le aziende riguardano in particolare l'attenuazione dei rischi politici e di reputazione. Nelle industrie estrattive gli investimenti sono ad alta intensità di capitale e per generare utili dipendono da una condizione di stabilità di lungo periodo. L'instabilità politica causata da una governabilità opaca è una minaccia per questi investimenti. La trasparenza dei pagamenti può contribuire a prevenire i conflitti connessi con le attività estrattive e a dimostrare l'apporto dell'investimento in attività estrattiva a favore del paese. Inoltre consente un maggiore impegno e dibattiti più informati tra le comunità sul ruolo dell'attività estrattiva.

La trasparenza dei ricavi da attività estrattiva è anche oggetto dell'Iniziativa Globale di Rendicontazione (IGR) inclusa nella disposizione COP sulla **Rendicontazione** per Soci Membri che operano nel settore estrattivo. Secondo il Supplemento Attività Estrattiva e Metalli dell'IRG, comprendente il valore economico diretto generato e distribuito, i pagamenti ai governi e ai finanziatori, la rilevante assistenza finanziaria da parte dei governi, lo sviluppo e attuazione dell' EITI sono resi noti nell'ambito dello schema di rendicontazione dell'IRG.

C. Regolamentazioni principali

Norme internazionali

L'EITI fu annunciata al Vertice Mondiale sullo Sviluppo Sostenibile svoltosi a Johannesburg nel settembre 2002. Il Consiglio dell'EITI e il Segretariato Internazionale furono costituiti nel 2006, e la metodologia di convalida dell'EITI fu concordata nel 2008. Tutto questo ha assunto la forma dello 'Standard EITI' concordato nel 2013. I singoli paesi firmatari sono responsabili dell'attuazione dell'EITI.

L' EITI è un processo mediante il quale le entrate del governo generate dalle industrie estrattive – come tasse, proventi e royalty – vengono pubblicate in rendiconti verificati in modo indipendente. Questi rendiconti si basano su informazioni relative ai pagamenti eseguiti dalle società e su proventi ricevuti dai governi. Tutti i programmi EITI devono rispettare i principi e i criteri EITI concordati a livello internazionale.

Per diventare sostenitore EITI una società mineraria dichiara pubblicamente tale supporto e contribuisce a promuovere l'iniziativa a livello internazionale e nei paesi in cui opera. Il fatto di sostenere l'EITI non richiede ulteriore rendicontazione, né impone requisiti di divulgazione per tutte le aziende che operano nei settori relativi in paesi che attuano l'EITI. Alle società minerarie viene altresì richiesto di compilare un modulo di autovalutazione internazionale entro un anno dall'adesione come Azienda Sostenitrice dell'EITI. A tutte le aziende nei paesi che attuano l'EITI sarà richiesto di compilare un modulo di autovalutazione a livello nazionale nel momento in cui il paese è sottoposto alla procedura di Convalida.

In sintesi un'azienda che sostiene l'EITI:

- Ha rilasciato una dichiarazione in cui avalla i Principi e i Criteri EITI e ha reso la dichiarazione disponibile nel suo sito Internet;
- Contribuisce all'attuazione nei paesi che applicano l'EITI;
- Come richiesto, versa un contributo annuale alla direzione internazionale dell'EITI.

Tenere presente che il contributo finanziario è volontario. Il requisito COP di supporto all'EITI non significa che il Socio Membro ha l'obbligo di versare un contributo finanziario all'EITI. Tenere presente che i soci membri dell'International Council sullo sviluppo sostenibile dell'attività estrattiva e metalli (ICMM) si impegnano al rispetto verso e sostengono l'EITI attraverso l'ICMM.

Attuazione da parte del governo

L'EITI è un'iniziativa volontaria attuata dai paesi i cui governi sottoscrivono tale impegno. A oggi circa 39 paesi attuano l'EITI attraverso piani di lavoro definiti tra gruppi di più parti in causa. Per ottenere lo stato di Conformità EITI un paese deve completare la Convalida EITI entro 2 anni dall'assunzione dello stato di paese Candidato EITI. Una volta che un paese è Conforme esso deve sottoporsi a Convalida almeno ogni 5 anni.

D. Approccio all'attuazione consigliato

L'Approccio all'Attuazione Consigliato fornisce una guida di carattere generale al rispetto dei requisiti obbligatori del Codice di Procedura. La guida non ha carattere normativo e va considerata alla stregua di un punto di partenza a scopo informativo e di supporto.

- **COP 29.1: EITI:** I Soci Membri del Settore Estrattivo devono impegnarsi a e sostenere l'attuazione dell'Iniziativa per la Trasparenza delle Industrie Estrattive (EITI).

Punti da considerare:

- A un alto dirigente sarà assegnata la responsabilità strategica dell'attuazione e del supporto dell' EITI mediante:

- Nei paesi che attuano l'EITI, divulgazione dei pagamenti ai governi e della collaborazione al processo di convalida EITI.
- Contributo alla promozione dell'EITI su scala internazionale e nei paesi in cui l'azienda opera, compresi i paesi che attualmente non adottano l'iniziativa;
- Partecipazione a o supporto al processo che coinvolge più parti in causa, a livello internazionale, o nei paesi che attuano l'EITI.
- L'alto dirigente responsabile deve nominare almeno un referente principale che si occupi della supervisione dell'attuazione in tutto il paese.
- Le aziende sostenitrici dell'EITI devono rilasciare una dichiarazione che avalla i Principi e i Criteri dell'EITI, sotto forma di politica programmatica o simile, e renderla disponibile nel sito Internet dell'azienda.
- Tutti i pagamenti rilevanti a governi partecipanti, sotto forma di tasse, royalty, premi per la conclusione di contratti e altre forme di pagamento o bonifici ai governi devono essere resi noti, secondo i modelli di rendicontazione applicabili e i piani di lavoro nel paese. I dati comunicati nei modelli di rendicontazione devono fare riferimento ai rendiconti finanziari già verificati in base alle norme internazionali. La Guida EITI per le imprese fornisce suggerimenti per il rispetto dei requisiti di rendicontazione di EITI.
- Tenere presente che EITI non si riferisce solo all'attività estrattiva: qualsiasi azienda che si occupa di prospezione o svolge altre operazioni precedenti alla produzione vera e propria deve comunicare tutti i pagamenti rilevanti che effettua al governo nei paesi Candidati o Conformi a EITI.
- La comunicazione volontaria di pagamenti a governi nei paesi non EITI viene incoraggiata laddove le disposizioni contrattuali in materia di riservatezza consentano la divulgazione. Tenere presente che l'Iniziativa Globale di Rendicontazione (vedere COP 4 su **Rendicontazione**) prescrive la rendicontazione pubblica di pagamenti a governi a livello internazionale, nazionale e locale, compresa la suddivisione per paese. La rendicontazione pubblica dell'azienda deve comprendere la sintesi dei contributi dell'azienda a EITI, da pubblicare anche sul sito Internet aziendale destinato all'esterno.
- Il personale che si occupa delle relazioni esterne, di analisi dei rischi politici, di rendicontazione pubblica e di entrate pubbliche deve conoscere e agire in base all'impegno dell'azienda verso EITI. Personalizzare la formazione secondo la responsabilità dei funzionari e comunicare regolarmente gli sviluppi EITI rispetto all'attuazione nel paese.

Da verificare:

- ✓ Avete dichiarato pubblicamente l'avallo dei Principi e Criteri di EITI?
- ✓ Avete nominato un alto dirigente responsabile del supporto a EITI incaricando referenti principali a livello nazionale?
- ✓ Sono in atto sistemi per garantire che tutti i pagamenti eseguiti ai governi partecipanti sono comunicati secondo il modello di rendicontazione applicabile e i piani di lavoro nel paese?

E. Ulteriori informazioni

I seguenti siti Internet contengono ulteriori informazioni sulla trasparenza nelle industrie estrattive:

- Extractive Industries Transparency Initiative (EITI) (Iniziativa per la Trasparenza delle Industrie Estrattive) eiti.org/
- Extractive Industries Transparency Initiative (EITI) Fact Sheet – How to become a supporting company (Iniziativa per la Trasparenza delle Industrie Estrattive (EITI) Scheda tecnica – Come diventare un'azienda sostenitrice eiti.org/files/page/How%20to%20Support%20-%20Extractive.pdf
- Extractive Industries Transparency Initiative (EITI) Business Guide – How companies can support implementation (2008) (Iniziativa per la Trasparenza delle Industrie Estrattive) (EITI) Guida alle imprese – Come le aziende possono sostenere l'attuazione eiti.org/files/document/EITI%20Business%20Guide.pdf

- Extractive Industries Transparency Initiative (EITI) – Advancing the EITI in the Mining Sector (Iniziativa per la Trasparenza delle Industrie Estrattive (EITI) – Il progresso di EITI nel settore delle attività estrattive)
www.eiti.org/document/mining
- International Council on Mining and Metals (ICMM) – Extractive Industries Transparency Initiative (International Council sullo sviluppo sostenibile dell'attività estrattiva e metalli (ICMM) - (Iniziativa per la Trasparenza delle Industrie Estrattive)
www.icmm.com/page/84051/about-us/who-we-work-with/articles/extractive-industries-transparency-initiative
- International Council on Mining and Metals (ICMM) – Position Statement on Transparency of Mineral Revenues (2009) (International Council sullo sviluppo sostenibile dell'attività estrattiva e metalli (ICMM) – Dichiarazione di presa di posizione sulla trasparenza dei proventi da attività estrattive)
www.icmm.com/our-work/sustainable-development-framework/position-statements
- International Monetary Fund (IMF)- Code of Good Practices on Fiscal Transparency (2007) (Fondo Monetario Internazionale FMI – Codice di corretta prassi sulla trasparenza fiscale)
www.imf.org/external/np/pp/2007/eng/051507c.pdf
- Publish What You Pay (Fate sapere a tutti quello che pagate)
www.publishwhatyoupay.org
- Transparency International
www.transparency.org/

GUIDA ALLE NORME

(COP 30) Impegno verso la comunità

A. Definizioni e applicabilità

Comunità è il termine che generalmente si riferisce agli abitanti di zone prossime o circostanti in qualche modo interessate dall'attività di un'impresa; gli effetti possono essere di natura economica e sociale come anche ambientale.

I valori e gli interessi all'interno di un gruppo di persone identificato come comunità sono diversi. Le comunità non sono omogenee né statiche.

L'**impegno verso la comunità** è un processo bidirezionale di condivisione di informazioni e del processo decisionale, riguardante problemi e priorità della comunità, come pure preoccupazioni ed esigenze dell'azienda. Oltre al semplice ascolto l'obiettivo è quello di garantire la mutua comprensione e la sensibilità e la capacità di reazione da parte di tutti per consentire di gestire le decisioni che potenzialmente possono riguardare tutti gli interessati. Il buon esito dell'impegno richiede schemi permanenti di regolare dibattito, consultazione e interazione.

Fonte:

- *Leading Practice Sustainable Development Program for the Mining Industry (Australia) - Community Engagement and Development (2006) (Programma di prassi principali per lo sviluppo sostenibile destinato all'industria mineraria (Australia) – Impegno per la comunità e sviluppo)*
www.minerals.org.au/file_upload/files/resources/enduring_value/CED.pdf
- *International Council on Mining and Metals (ICMM) - Community Development Toolkit (2012) ((International Council sullo sviluppo sostenibile dell'attività estrattiva e metalli (ICMM) – Kit di strumenti per lo sviluppo della comunità*
www.icmm.com/news-and-events/news/articles/icmm-presents-updated-community-development-toolkit

Il capitolo del COP dedicato all'**Impegno verso la comunità** si applica ai Soci Membri del settore dell'industria estrattiva. Mentre la Disposizione 30.1 sull'impegno iniziale e permanente si applica dalle prime fasi di prospezione, la conformità retroattiva non è richiesta se tali prassi non erano applicate prima dell'adesione all'RJC.

Le disposizioni sull'**Impegno verso la comunità** devono essere attuate unitamente a quelle relative a **Diritti umani, Sviluppo della comunità** e, secondo i casi, **Popolazioni indigene e Libero assenso preliminare in conoscenza di causa** e **Attività estrattiva artigianale e su piccola scala**.

B. Premessa e contesto

Impegno verso la comunità

In questi ultimi decenni il tempo dedicato a programmare, finanziare e regolamentare l'attività estrattiva è aumentato sensibilmente, in particolare nel caso delle grandi miniere. Oggi le comunità si aspettano di poter partecipare al dialogo sui rischi, l'impatto e i benefici degli sviluppi dell'attività estrattiva. Di conseguenza il modo di attuare l'impegno verso la comunità è diventato un ingrediente critico nella costruzione di una 'licenza sociale a operare'.

L'impegno verso la comunità si può esprimere in molte forme, in base a ciò che può essere più adatto in una data situazione. I vari approcci possono essere considerati parte di una gamma in cui ogni fase rappresenta un incremento dell'impatto e del potere del pubblico nell'ambito del processo. Alcuni approcci pratici all'impegno verso la comunità:

- Comunicazione delle informazioni: schede tecniche, informazioni dal sito Internet, giornate porte aperte
- Consultazione: gruppi specifici, indagini, incontri pubblici
- Coinvolgimento: seminari, sondaggi deliberativi
- Collaborazione: comitati di consulenza alla comunità, processi per formare il consenso
- Autodeterminazione: giurie di cittadini, scrutini, processo decisionale delegato

È necessario identificare e impegnare le principali parti in causa che rappresentano problematiche di ampio respiro o grandi gruppi, come la società civile od organizzazioni non governative (ONG), dipendenti, sindacati od organizzazioni di lavoratori, e altre parti interessate, comprese le donne. I Soci Membri sono anche invitati a impegnarsi ben oltre i rappresentanti della comunità e le figure guida per consentire un impegno equo attraverso un approccio che coinvolga l'intera comunità. Le modalità devono tenere conto dei conflitti e cercare di gestire le aspettative del processo e degli esiti.

I rapporti tra imprese che si occupano di prospezione e società minerarie, comunità locali e altre parti in causa cominciano ben prima che abbia inizio la costruzione della miniera, e le imprese devono avviare l'impegno prima possibile. Gli interessi e le aspirazioni allo sviluppo delle comunità interessate dall'attività estrattiva devono restare un argomento di riflessione fondamentale lungo tutto il processo di consultazione nelle varie fasi successive della vita della miniera. I Soci Membri devono cercare il sostegno di larghi strati della comunità per nuovi progetti o attività estrattive.

Il sostegno di ampi strati della comunità è l'insieme delle espressioni delle comunità interessate, attraverso singoli individui e/o rappresentanti riconosciuti, a sostegno del progetto. Il sostegno si può esprimere in varie forme secondo la situazione, come per esempio un accordo formale tra l'azienda e la comunità, o espresso durante la partecipazione della comunità in un dialogo permanente sugli impatti e i benefici di un progetto. Il sostegno da parte della comunità può essere ampio anche se alcuni individui o gruppi contestano il progetto; per contro la partecipazione della comunità al dialogo con l'azienda non equivale necessariamente al sostegno. Il diritto di dare il consenso allo sviluppo di solito è appannaggio dello stato sovrano ed è una questione tra lo stato e i suoi cittadini. A seguito della consultazione con la popolazione locale e le relative autorità talvolta un'azienda può decidere di non procedere allo sviluppo o alla prospezione, anche se giuridicamente consentito. Se i progetti interessano le Popolazioni Indigene vedere COP 31 **Popolazioni Indigene e Libero assenso preliminare in conoscenza di causa**.

Tra i vantaggi di un riuscito impegno verso la comunità vi è una maggiore consapevolezza e fiducia della comunità stessa, minore tempo dedicato alla contrattazione degli accordi, migliore profilo dei rischi interni e in potenza la capacità di garantirsi l'accesso al capitale a condizioni più favorevoli. Tuttavia l'impegno verso la comunità e lo sviluppo possono rivelarsi difficili ma anche gratificanti e possono richiedere l'attuazione in situazioni di prospettive e rapporti conflittuali. Le comunità sono organismi complessi e dinamici e purtroppo non esistono formule semplici di sicuro successo. Una delle modalità chiave per operare in modo efficace consiste nel disporre di corretti sistemi e processi in atto, comprese regolari valutazioni, e la capacità di imparare e di adattarsi alle situazioni che cambiano.

Piccole società minerarie e prospezione

L'impegno verso la comunità può costituire una vera sfida per le piccole società minerarie, in particolare quelle che si occupano di prospezione e sviluppo. Tuttavia dichiarazioni, attività inesatte e/o inadeguate e/o impegni in tal senso nella fase iniziale di un progetto possono generare confusione e aspettative irrealistiche, e possibili conflitti. Queste circostanze possono generare inutili costi per tutte le parti in causa.

Prima di avviare attività presentate e promosse, si deve avere cura di raccogliere le relative informazioni sulle condizioni locali e accertarsi che il team di progetto disponga delle informazioni, delle istruzioni e delle capacità per impegnarsi in modo efficace con le comunità locali e le altre parti in causa. Il PDAC's e3 Plus – un Modello per l'Prospezione Responsabile (2013) fornisce una guida e strategie per affrontare i rischi e le eventuali contestazioni insite nell'impegno verso la comunità da parte di chi si occupa di prospezione.

Meccanismi di denuncia e risoluzione di vertenze a livello operativo

Il successo dell'impegno richiede l'esistenza di modelli permanenti di regolare dibattito, consultazione e interazione con i principali settori e strati della comunità. Questo tipo di modelli di impegno deve servire a

evitare rimostranze. Tuttavia in alcuni casi le rimostranze ci sono. Pertanto un efficace meccanismo di denuncia e di risoluzione dei conflitti è uno strumento indispensabile nell'approccio dell'azienda all'impegno verso la comunità e le parti in causa.

Il punto focale del requisito RJC riguarda i meccanismi che un'impresa può credibilmente predisporre, meglio se in collaborazione con le principali parti in causa. E questo non comprende i processi dichiarativi (giudiziali o extragiudiziali) che dovrebbero per lo meno mantenere le debite distanze dalle parti, impresa inclusa. Invece, in questo caso, ciò che più conta sono i processi basati sul dialogo a livello locale od operativo. Ciò non significa che ogni rimostranza o vertenza possa essere gestita attraverso un meccanismo extragiudiziale, ma in molti casi può accadere.

I meccanismi dell'azienda per la gestione delle rimostranze e delle vertenze devono trovar posto entro un ampio schema di comprensione degli strumenti della società per sollevare, risolvere e porre rimedio alle controversie. Le strade a disposizione possono comprendere i sistemi giudiziari (attraverso i tribunali), i sistemi della pubblica amministrazione (attraverso enti statali, parastatali od organi istituzionali indipendenti), processi per vertenze tradizionali o locali, e meccanismi privati extragiudiziali. Il meccanismo per la gestione di rimostranze e vertenze a livello operativo deve incoraggiare una precoce risoluzione dei problemi a livello locale – per quanto possibile – senza precludere l'accesso ad altri meccanismi. Le imprese devono anche tenere conto di fornire accesso a meccanismi di gestione delle rimostranze gestiti da servizi esterni, che possano consentire di spersonalizzare le rimostranze, in modo da poter essere sottoposte all'azienda in forma anonima. L'intento è quello di incoraggiare la formulazione di preoccupazioni a opera di parti in causa legittime che potrebbero altrimenti, in qualche caso, restare silenti.

I diritti umani rappresentano un'importante dimensione dei meccanismi di rimostranza e di vertenze sia in termini di processo di gestione delle controversie, sia in termini di ambito potenziale delle rimostranze. Un meccanismo compatibile con i diritti fornisce uno strumento per affrontare rimostranze e vertenze – relative o meno a questioni sostanziali attinenti ai diritti umani – con modalità che rispettano e sostengono i diritti umani. Non esiste un approccio universale e valido per tutte le imprese. È necessario mettere a punto i meccanismi di gestione delle rimostranze e delle vertenze in consultazione con le parti in causa e strutturandoli in modo da adattarsi al settore, al paese e alla cultura per cui sono studiati. Il genere può essere un elemento importante da considerare in alcune vertenze e/o nell'impostazione dei meccanismi. Per alcune vertenze i gruppi di parti in causa colpite dall'impatto possono chiedere accesso a informazioni e/o perizie indipendenti, o a un facilitatore/mediatore a supporto del processo di dialogo. La provvista di fondi dell'azienda per queste risorse deve essere trasparente.

Efficaci meccanismi di gestione delle rimostranze e delle vertenze, compatibili con i diritti, offrono ai singoli e alle comunità colpite dalle attività di un'impresa un canale per far presente le proprie preoccupazioni tempestivamente, in modo aperto, su base informata, con la debita protezione e in un clima di rispetto. Potenzialmente possono limitare l'inasprimento delle controversie, facilitarne la risoluzione e contribuire a prevenire future controversie consentendo la conoscenza e stimolando e intensificando i rapporti. Se possibile, il meccanismo di gestione delle rimostranze e delle vertenze dovrebbe esistere già prima che sorgano le controversie e non nascere in risposta al loro manifestarsi. Se del caso, i meccanismi devono essere integrati da accordi negoziati con le comunità colpite. I rapporti tra i siti minerari e le parti in causa continueranno anche dopo che la miniera ha cessato l'attività, in modo che la prosecuzione del meccanismo di gestione delle rimostranze e delle vertenze sia parte integrante della programmazione delle fasi di chiusura.

C. Principali iniziative e modelli

Impegno verso la comunità

Nella maggior parte dei casi l'impegno verso la comunità è un'attività volontaria dell'impresa. Tuttavia sempre più spesso fa parte degli accordi con le comunità o i governi o è un requisito normativo che fa parte delle licenze di sviluppo per progetti industriali nuovi o per loro ampliamento. È indispensabile la conoscenza del Diritto Applicabile in tutte le giurisdizioni in cui si opera.

Nel 2012 l'International Council sullo sviluppo sostenibile dell'attività estrattiva e metalli (ICMM) ha lanciato un Kit aggiornato di strumenti per lo sviluppo della comunità. Il Kit di strumenti comprende 20 strumenti a

sostegno di rapporti costruttivi tra comunità, imprese e governi. Presenta numerosi nuovi strumenti ed è frutto del lavoro sullo sviluppo sostenibile emerso dalla pubblicazione della versione 2005 con la Banca Mondiale.

La Prospectors and Development Association of Canada (PDAC) (Associazione canadese prospector e sviluppo) ha pubblicato un documento del gruppo e3-Plus: *Modello di Prospezione Responsabile* in aiuto alle imprese di prospezione perché migliorino continuamente le loro prestazioni a livello sociale, ambientale e di salute e sicurezza integrando completamente questi tre aspetti in tutti i loro programmi di prospezione. Il Modello contiene una guida all'impegno verso la comunità e un kit di strumenti di accompagnamento finalizzato a ridurre il rischio di conflitti a livello di comunità (disponibile in inglese, francese e spagnolo).

Anche lo Standard di Adempimento della Società Finanziaria Internazionale - (IFC) (2012) sulle Valutazioni d'impatto Ambientale e Sociale contiene una Guida all'impegno verso la comunità e le parti in causa, compreso quanto riguarda genere, gruppi di soggetti svantaggiati e vulnerabili, e disabilità, come pure la considerazione dei lavoratori come principali parti in causa. Lo Standard di Adempimento 7 di IFC - Popolazioni Indigene (2012) contiene una Guida a modalità di consultazione e partecipazione per queste comunità colpite.

Meccanismi di gestione delle rimostranze e delle vertenze

I Principi Guida delle Nazioni Unite su Impresa e diritti umani del 2012 presentano un modello che comprende tre principi fondamentali: il dovere dello Stato di proteggere dagli abusi dei diritti umani da parte di terzi, comprese le imprese; la responsabilità sociale delle imprese di rispettare i diritti umani; e l'esigenza di un più efficace accesso a provvedimenti correttivi. (Per ulteriori informazioni vedere la Guida ai **Diritti Umani**). I Principi Guida comprendono un elenco di criteri di efficienza per i meccanismi di gestione di vertenze, compatibili con i diritti umani:

- A. Legittimazione: consentono di costruire la fiducia da parte dei gruppi di parti in causa per il cui uso sono previsti, e il fatto di rispondere di una corretta conduzione dei processi di gestione delle vertenze;
- B. Accessibilità: il fatto di essere noti a tutti i gruppi di parti in causa per il cui uso sono previsti, e la disponibilità di assistenza adeguata per coloro che possono trovarsi a dover superare particolari barriere all'accesso;
- C. Prevedibilità: fornire una procedura chiara e nota con indicazione della tempistica per ciascuna fase, e chiarezza sui tipi di processo, sull'esito disponibile e sui mezzi di realizzazione del monitoraggio;
- D. Equità: cercare di garantire che le parti danneggiate abbiano ragionevole accesso alle fonti di informazione, di consulenza e di competenza necessarie per impegnarsi in un processo relativo a una vertenza su basi leali, informate e di rispetto;
- E. Trasparenza: tenere le parti coinvolte nella vertenza informate sul suo andamento, e fornire informazioni sufficienti sul funzionamento del meccanismo per creare fiducia nella sua efficacia e rispettare ogni interesse pubblico in gioco;
- F. Compatibilità con i diritti: garantire che gli esiti e i provvedimenti correttivi sono in linea con i diritti umani riconosciuti a livello internazionale;
- G. Dialogo e impegno: consultare i gruppi di parti in causa che ne prevedono l'utilizzo riguardo al loro progetto e funzionamento, e concentrare l'attenzione sul dialogo come mezzo per affrontare e risolvere le vertenze;
- H. Apprendimento continuo: far perno sui provvedimenti del caso per identificare ciò che si può apprendere allo scopo di migliorare il meccanismo e prevenire future vertenze e danni.

Il Consiglio dei Diritti Umani delle Nazioni Unite ha pubblicato nel 2011 un rapporto su un progetto di due anni che ha verificato l'applicabilità pratica di questi principi per i meccanismi di gestione delle vertenze compatibili con i diritti, originariamente messo a punto dall'Università di Harvard in uno strumento di Guida del 2008. Il rapporto delle Nazioni Unite presenta una sintesi delle lezioni chiave apprese per ciascuno di questi principi nella applicazione pratica.

D. Approccio all'attuazione consigliato

L'Approccio all'Attuazione Consigliato fornisce una guida di carattere generale al rispetto dei requisiti obbligatori del Codice di Procedura. La guida non ha carattere normativo e va considerata alla stregua di un punto di partenza a scopo informativo e di supporto.

L'Impegno verso la comunità può servire a supporto delle disposizioni del COP relative a **Sviluppo della comunità, Popolazioni Indigene e Libero assenso preliminare in conoscenza di causa, Valutazione d'impatto e Ripristino ambientale e chiusura dei siti minerari** e, se del caso **Trasferimento e Attività Estrattiva Artigianale e su piccola scala**.

- **COP 30.1: Impegno precoce e costante verso la comunità:** I Soci Membri del Settore Estrattivo devono disporre di un sistema in essere per l'impegno precoce e costante nei riguardi delle comunità interessate e delle altre parti in causa che
 - a. *Applichi competenze e risorse adeguate.*
 - b. *Sia applicato lungo tutto il ciclo di vita del progetto, dalle attività di esplorazione, di costruzione prima di iniziare l'attività estrattiva, durante l'attività estrattiva, fino alla chiusura e al monitoraggio successivo alla chiusura del sito di estrazione;*
 - c. *Identifichi le comunità interessate e altre parti in causa in relazione ai Rischi del progetto, agli impatti e alla fase di sviluppo.*
 - d. *Predisponga efficaci misure di comunicazione per diffondere le informazioni relative al progetto e prendere atto delle reazioni in modo inclusivo, equo, culturalmente adeguato e compatibile con l'esercizio del diritto.*
 - e. *Mediante consultazione informata, nelle decisioni principali dell'attività estrattiva durante il ciclo di vita del progetto, tenga conto degli interessi e delle aspirazioni allo sviluppo delle comunità interessate e ricerchi il supporto ampio della comunità per le proposte.*

Punti da considerare:

- La responsabilità dell'impegno verso la comunità deve competere a un alto dirigente. Basarsi sull'assistenza di specialisti esperti per mettere a punto politiche programmatiche, formazione, strategie, programmi e interventi.
- La politica programmatica e le procedure devono comprendere l'approccio dell'impresa all'impegno verso la comunità. Punti da considerare:
 - Definire gli obiettivi dei programmi per la comunità, i principi fondamentali da seguire, e le aspettative del personale e delle altre parti in causa. Considerare come gestire le aspettative e gli esiti delle modalità di impegno verso la comunità.
 - Laddove le comunità colpite comprendono Popolazioni Indigene, considerare come attuare modalità di impegno adeguato dal punto di vista culturale. Tenere presente che efficaci modalità variano da una comunità all'altra e in differenti contesti sociali – quello che funziona con una comunità può non essere adatto a un'altra comunità. (Vedere anche la Guida a **Popolazioni Indigene e Libero assenso preliminare in conoscenza di causa**).
 - Monitorare il progresso delle modalità di impegno, i meccanismi di gestione di rimostranze e vertenze, i progetti di sviluppo mirato e la partecipazione ai programmi in collaborazione, e valutare l'impatto con le principali parti in causa, comprese le donne.
 - Cercare di migliorare continuamente i piani, le politiche programmatiche e le procedure, in base all'esito delle valutazioni.
- Un corretto impegno verso la comunità e il suo sviluppo dipende dal fatto di disporre di persone con la preparazione e le conoscenze adeguate a gestire i programmi e anche dal fatto di fornire al personale che si occupa dello sviluppo della comunità il supporto di formazione necessario per svolgere bene il loro lavoro.
 - Valutare le risorse necessarie per un programma di impegno verso la comunità in modo da garantire che il personale e gli esperti esterni siano in grado di svolgere le proprie mansioni in modo efficiente.
 - Si deve considerare l'esigenza di sensibilizzazione culturale e di formazione di genere, di formazione ai processi e alle prassi legate all'impegno, di formazione alla risoluzione delle controversie e alla comprensione delle modalità di sviluppo della comunità e della regione.

- Può essere necessaria anche l'esperienza di specialisti esterni per affrontare situazioni che coinvolgono Popolazioni Indigene, trasferimento o comunità con attività estrattive artigianali, o in specifiche fasi del progetto, es. in tema di valutazione d'impatto.
- In certe situazioni i Soci Membri possono avere la necessità di ingaggiare e sostenere attivamente organizzazioni che guidino le comunità colpite verso la comprensione dei propri diritti in modo che la consultazione sia effettivamente informata.
- L'esercizio di mappatura delle parti in causa è utile per collocare le parti in causa e analizzare le valutazioni d'impatto sociale e ambientale, per valutare l'impegno attuale e le strategie di risoluzione delle vertenze, se del caso, e per considerare priorità ed esigenze di sviluppo locale, i programmi in essere e le strategie di partenariato.
 - Tutto questo deve essere regolarmente analizzato nel corso del progetto, poiché le parti in causa, così come le loro priorità ed esigenze, evolvono nel tempo.
- Al momento di pianificare le modalità di impegno verso la comunità considerare come renderle:
 - Inclusive: coinvolgere rappresentanti e leader al di fuori della comunità, accertando l'accesso a donne, minoranze, gruppi di soggetti vulnerabili e comunque emarginati;
 - Eque: avere consapevolezza degli squilibri di potere e cercare di attenuarli, mantenendosi attenti al potenziale sviluppo di conflitti nella comunità;
 - Culturalmente adeguate: considerare problemi quali strutture dell'autorità, lingua/linguaggio e genere;
 - Compatibile con i diritti: modalità che rispettano e sostengono i diritti umani.
- Il supporto della comunità può assumere varie forme secondo la situazione, ossia un accordo formale tra la società e la comunità, o espresso con la partecipazione della comunità a un dialogo permanente sugli impatti e i benefici del progetto. Tenere presente che il supporto della comunità può essere ampio anche se alcuni individui o gruppi contestano il progetto, e per contro la partecipazione della comunità al dialogo con la società non necessariamente equivale al supporto.
- Considerare come sostenere quanto segue nella ricerca di un appoggio della comunità su vasta scala:
 - Informazione esauriente sulle attività proposte, compresi i potenziali impatti negativi e le opportunità positive;
 - Accesso a consulenza indipendente e affidabile;
 - Partecipazione della comunità alle valutazioni sociali e ambientali e ad alcuni elementi della concezione del progetto che possono colpire la comunità;
 - Rispetto dei valori sociali mediante consultazioni svolte in buona fede;
 - Conoscenza degli interessi e delle attività, basata sull'informazione reciproca;
 - Sostegno attivo dell'opportunità economica e dello sviluppo a livello locale.
- **COP 30.2: Accesso a meccanismi di gestione delle rimostranze e delle vertenze, compatibili con i diritti:** *I Soci Membri del Settore Estrattivo devono garantire che le comunità interessate abbiano accesso a meccanismi di denuncia e rimostranza compatibili con l'esercizio del diritto, a livello operativo, per dar voce alle vertenze e risolverle e per comunicare la propria disponibilità alle comunità interessate. La documentazione delle rimostranze presentate, delle procedure di indagine e degli esiti deve essere conservata.*

Punti da considerare:

- La responsabilità e la supervisione del meccanismo di gestione delle rimostranze e delle vertenze deve essere assegnata a un alto dirigente.
- Rendere disponibili alle comunità colpite e alle altre parti in causa, se del caso, il/i nome/i dei referenti in azienda per sottoporre quesiti, rimostranze o doglianze.
- Nel concepire, rivedere o valutare un meccanismo di gestione delle rimostranze e delle vertenze considerare come tiene conto dei criteri di efficacia dei Principi Guida delle Nazioni Unite su Impresa e Diritti umani (vedere paragrafo C di cui sopra) per contribuire a garantirne l'efficacia nell'applicazione pratica.
- Tenere una documentazione comprensibile e lineare del meccanismo di gestione di rimostranze e vertenze dell'azienda o del sito e renderla disponibile alle comunità colpite e alle parti in causa.
- Tenere la registrazione delle rimostranze presentate, dei processi di indagine e degli esiti.

- L'analisi regolare della frequenza, degli schemi e delle cause di rimostranze e vertenze può consentire all'azienda di identificare dove migliorare le proprie politiche programmatiche, le procedure o le prassi per evitare problemi in futuro.

Da verificare:

- ✓ Avete un sistema in essere per un precoce e permanente impegno verso la comunità, comprendente chiari schemi di responsabilità, adeguate professionalità e risorse, e politiche programmatiche e procedure?
- ✓ Le vostre modalità di impegno sono inclusive, eque e culturalmente adeguate?
- ✓ Sono state identificate le parti in causa più importanti in relazione ai rischi e agli impatti del progetto?
- ✓ Sono in atto efficaci misure di comunicazione per diffondere le relative informazioni sul progetto e ricevere le risposte e le reazioni?
- ✓ Mediante consultazione informata, nelle principali decisioni attinenti all'attività estrattiva tenete conto degli interessi e delle aspirazioni allo sviluppo delle comunità colpite?
- ✓ Per tutte le attività esiste un meccanismo di gestione delle rimostranze e delle vertenze, compatibile con i diritti umani, e se ne tiene debita registrazione?

E. Ulteriori informazioni

I seguenti siti Internet contengono ulteriori informazioni sui temi riguardanti l'impegno verso la comunità e lo sviluppo:

- Anglo American – Community Engagement (impegno anglo americano verso la comunità) www.angloamerican.com/development/social/community-engagement/engagement
- Anglo American – Speak Up program – independent grievance mechanism (Programma di denuncia – meccanismo indipendente di doglianza) www.anglospeakup.com
- Association for Mineral Exploration British Columbia – Mineral Exploration, Mining and Aboriginal Community Engagement: A Guidebook (Canada) (2005) (Associazione per la prospezione mineraria in British Columbia – Prospezione mineraria, attività estrattiva e impegno verso la comunità aborigena: Manuale (Canada)) commdev.org/content/document/detail/843/
- Canadian Foundation for the Americas - Sustainable Communities: Mining and Indigenous Governance (Americas) (2008) (Fondazione canadese per le Americhe – Comunità sostenibili: Governare l'attività estrattiva e le comunità indigene) www.focal.ca/pdf/indigenous_FOCAL_sustainable%20communities%20mining%20indigenous%20governance_March%202008.pdf
- Centre for Social Responsibility in Mining (CSRMI) - Community Engagement and Development (Centro per la responsabilità sociale nell'attività estrattiva – Impegno verso la comunità e sviluppo) <http://www.csrmi.uq.edu.au/Research/CommunityEngagementandDevelopment.aspx>
- Harvard Kennedy School: Piloting Principles for Effective Company-Stakeholder Grievance Mechanisms: A Report of Lessons Learned (2011) (Harvard Kennedy School: Principi guida per efficaci meccanismi di doglianza azienda-in causa: rapporto sugli insegnamenti tratti) www.hks.harvard.edu/m-rcbg/CSRI/publications/report_46_GM_pilots.pdf
- Harvard University - Rights-Compatible Grievance Mechanisms – Guidance Tool (2008) (Università di Harvard : Meccanismi di doglianza compatibili con i diritti – Strumento guida) www.hks.harvard.edu/m-rcbg/CSRI/publications/Workingpaper_41_Rights-Compatible%20Grievance%20Mechanisms,%20January%202008.pdf
- International Council on Mining and Metals (ICMM) - Community Development Toolkit (2012) (International Council sullo sviluppo sostenibile dell'attività estrattiva e metalli (ICMM) – Kit di strumenti per lo sviluppo della comunità) www.icmm.com/news-and-events/news/articles/icmm-presents-updated-community-development-toolkit
- International Council on Mining and Metals (ICMM) - Guidance Note on Mining and Human Rights (2009) (International Council sullo sviluppo sostenibile dell'attività estrattiva e metalli (ICMM) – Nota di orientamento su attività estrattive e diritti umani) www.icmm.com/page/14855/icmm-presents-new-guidance-note-on-mining-and-human-rights

- International Council on Mining and Metals (ICMM) - Human Rights in the Metals and Mining Industry: Handling and Resolving Local Level Concerns and Grievances (2009) (International Council sullo sviluppo sostenibile dell'attività estrattiva e metalli (ICMM) – Diritti umani nell'industria metallurgica e mineraria: Gestione e risoluzione di problemi e vertenze a livello locale)
www.icmm.com/document/691
- International Association of Public Participation (IAP2) – Participation Spectrum (2007) (Associazione internazionale della partecipazione del pubblico – Pluralità di partecipazione)
www.iap2.org/associations/4748/files/spectrum.pdf
- International Finance Corporation (IFC) Performance Standard 5 – Land Acquisition and Involuntary Resettlement (2012) Standard di Adempimento 5 della Società Finanziaria Internazionale - (IFC) – Acquisizione di terreni e trasferimento involontario)
www1.ifc.org/wps/wcm/connect/3d82c70049a79073b82cfaa8c6a8312a/PS5_English_2012.pdf?MOD=AJPERES
- International Finance Corporation (IFC) Guidance Note 5 – Land Acquisition and Involuntary Resettlement (2012) Nota di orientamento 5 della Società Finanziaria Internazionale - (IFC) Acquisizione di terreni e trasferimento involontario)
www1.ifc.org/wps/wcm/connect/4b976700498008d3a417f6336b93d75f/Updated_GN5-2012.pdf?MOD=AJPERES
- International Finance Corporation (IFC) Office of the Compliance Advisor/Ombudsman – A Guide to Designing and Implementing Grievance Mechanisms for Development Projects (2008) (Società Finanziaria Internazionale (IFC) Ufficio consulente per la conformità /ombudsman – Guida alla ideazione e attuazione di meccanismi di gestione delle doglianze per progetti di sviluppo)
www.cao-ombudsman.org/howwework/advisor/documents/implemgrieveng.pdf
- ISO 26000 – Guidance on Social Responsibility (2010) (Guida alla responsabilità sociale)
www.26k-estimation.com/html/user_guides_iso_26000.html#user-guides
- John Ruggie - Guiding Principles on Business and Human Rights: Implementing the United Nations “Protect, Respect and Remedy” Framework (2011) (Principi guida su impresa e diritti umani: attuare lo schema delle Nazioni Unite “Proteggere, rispettare, riparare”)
www.business-humanrights.org/media/documents/ruggie/ruggie-guiding-principles-21-mar-2011.pdf
- Leading Practice Sustainable Development Program for the Mining Industry (Australia) - Community Engagement and Development (2006) (Programma con prassi guida allo sviluppo sostenibile per l'industria mineraria – Impegno verso la comunità e sviluppo)
www.minerals.org.au/file_upload/files/resources/enduring_value/CED.pdf
- Leading Practice Sustainable Development Program for the Mining Industry (Australia) - Working with Indigenous Communities (2007) (Programma con prassi guida allo sviluppo sostenibile per l'industria mineraria – Lavorare con le comunità indigene)
www.ret.gov.au/resources/Documents/LPSDP/LPSDP-IndigenousCommunitiesHandbook.pdf
- Mining Association of Canada – Outreach and Dialogue - A Field Guide for Building Shared Understanding (2003) (Associazione mineraria canadese – Prossimità e dialogo – Guida pratica per una comprensione condivisa)
www.mining.ca/www/media_lib/TSM_Documents/outreachguide.pdf
- Mining, Minerals and Sustainable Development (MMSD) Avoiding New Poverty: Mining-Induced Displacement and Resettlement (2002) (Attività estrattiva, minerali e sviluppo sostenibile – Evitare nuove povertà: Trasferimenti e ricollocazione indotta da attività estrattiva)
www.iied.org/pubs/pdfs/G00549.pdf
- Prospectors and Developers Association of Canada (PDAC) – e3 Plus – a Framework for Responsible Exploration (Schema di esplorazione responsabile)
www.pdac.ca/e3plus
- Rio Tinto Rio Tinto – Why Human Rights Matter (2012) (Perché i diritti umani contano)
www.riotinto.com/documents/ReportsPublications/Rio_Tinto_human_rights_guide_-_English_version.pdf
- Rio Tinto – Why Gender Matters (2009) (Perché il genere conta)
www.riotinto.com/documents/ReportsPublications/Rio_Tinto_gender_guide.pdf
- United Nations Human Rights Office of the High Commissioner for Human Rights - Basic Principles and Guidelines on Development-Based Evictions and Displacement – Guidance for States (Alto commissariato per i diritti umani delle Nazioni Unite – Principi cardine e linee guida fondamentali su espropri e trasferimenti basati sullo sviluppo – Guida per gli Stati)

- www2.ohchr.org/english/issues/housing/docs/guidelines_en.pdf
- World Bank - Community Driven Development (2011) (Banca mondiale – Sviluppo stimolato dalla comunità)
web.worldbank.org/WBSITE/EXTERNAL/TOPICS/EXTSOCIALDEVELOPMENT/EXTCDD/0,,menuPK:430167~pagePK:149018~piPK:149093~theSitePK:430161,00.html
- World Resources Institute – Breaking Ground: Engaging Communities in Extractive and Infrastructure Project (2009) (Istituto mondiale delle risorse – Una mossa pionieristica: Impegnare le comunità nel progetto minerario e infrastrutturale)
www.wri.org/publication/breaking-ground-engaging-communities

GUIDA ALLE NORME

(COP 31) Popolazioni indigene e Libero assenso preliminare in conoscenza di causa

A. Definizioni e applicabilità

Non esiste una definizione universalmente accettata di “**Popolazioni indigene**”. Il termine “Popolazioni indigene” è usato qui in senso generale con riferimento a un distinto gruppo sociale e culturale che possiede in diverso grado le seguenti caratteristiche:

- Autoidentificazione come membri appartenenti a un ben distinto gruppo culturale indigeno e riconoscimento di tale identità da parte degli altri;
- Attaccamento collettivo ad habitat o territori ancestrali geograficamente distinti nella zona del progetto e alle risorse naturali presenti in quegli habitat e in quei territori;
- Istituzioni consuetudinarie sul piano culturale, economico, sociale, o politico separate da quelle della società o della cultura dominante;
- Una lingua o dialetto ben distinto, spesso diverso dalla lingua o dalle lingue ufficiali del paese o della regione di residenza.

Analogamente non esiste una definizione universalmente accettata di Libero assenso preliminare in conoscenza di causa (FPIC). Per il Codice di Procedura RJC l’FPIC si basa e si diffonde secondo processi di mutuo impegno e deve determinarsi mediante trattative in buona fede tra i Soci Membri e le Popolazioni Indigene colpite. Come processo l’FPIC richiede un rapporto rispettoso permanente basato sulla fiducia nel periodo di pianificazione, nella fase di esercizio e fino al ripristino ambientale e alla chiusura della miniera. L’FPIC va ben oltre la consultazione richiedendo l’accordo preciso delle Popolazioni Indigene colpite. Tuttavia l’FPIC non richiede necessariamente l’unanimità e si può ottenere anche con l’esplicito dissenso di singoli o di gruppi.

La Dichiarazione di presa di posizione sulle Popolazioni Indigene e l’attività estrattiva di ICMM fa rilevare che l’FPIC comprende sia il processo che il suo esito. Attraverso questo processo le Popolazioni Indigene: (i) sono in grado di decidere liberamente senza coercizione, intimidazioni o manipolazioni; (ii) hanno tempo sufficiente per essere coinvolte nella fase decisionale del progetto prima che siano prese le decisioni fondamentali e che si verifichi il conseguente impatto; e (iii) sono informate dettagliatamente sul progetto e i suoi potenziali impatti e benefici. Di conseguenza le Popolazioni Indigene possono dare o il proprio consenso o astenersi dal dare il proprio consenso al progetto, attraverso un processo che mira ad essere coerente con i loro tradizionali processi decisionali, rispettando i diritti umani internazionalmente riconosciuti, e che si basa su trattative condotte in buona fede.

Fonte:

- *International Finance Corporation (IFC) Performance Standard 7 – Indigenous Peoples (Standard di adempimento 7 della Società Finanziaria Internazionale (IFC)7 – Popolazioni Indigene) (2012)*
<http://www.ifc.org/performancestandards>
- *ICMM Position Statement on Indigenous Peoples and Mining(2013)(Dichiarazione di presa di posizione sulle Popolazioni Indigene – ICMM)*
<http://www.icmm.com/publications/icmm-position-statement-on-indigenous-peoples-and-mining>

Il capitolo del COP dedicato a **Popolazioni Indigene e Libero assenso preliminare in conoscenza di causa** si applica ai Soci Membri nel settore estrattivo.

La disposizione 31.3 su Libero assenso preliminare in conoscenza di causa (FPIC) si applica ai Soci Membri con nuove Unità estrattive, o con significative modifiche alle Unità esistenti, associate a qualsiasi circostanze sotto identificata:

- Impatti sui terreni e sulle risorse naturali soggette a proprietà tradizionale o a uso consuetudinario;
- Ricollocazione di Popolazioni Indigene da terreni e risorse naturali soggette a proprietà tradizionale o a uso consuetudinario;
- Impatti significativi sul delicato patrimonio culturale, essenziale per l'identità e/o aspetti culturali, cerimoniali, o spirituali della vita delle Popolazioni Indigene; o
- Uso per scopi commerciali del patrimonio culturale, comprese conoscenze, innovazioni o pratiche delle Popolazioni Indigene.

Mentre la Disposizione 31.3 sull'FPIC si applica nelle circostanze sopra citate fin dalle fasi iniziali dello sviluppo del progetto, non ci si aspetta una conformità retrospettiva. Il requisito scatta nelle Unità estrattive in cui sono presenti queste circostanze o durante il periodo successivo all'adesione all'RJC o per cambiamenti intervenuti dall'ultima Valutazione di controllo, considerando l'evento più recente. Per tutte le altre Unità estrattive con Popolazioni Indigene colpite la disposizione 31.2 prescrive ai Soci Membri di cercare di ottenere un appoggio su vasta scala e di documentarlo, anche mediante accordi di impatto-beneficio.

Vedere anche i capitoli della Guida dedicati a [Impegno verso la comunità, Trasferimento, Valutazione d'impatto](#), e [Ripristino ambientale e chiusura di siti minerari](#).

B. Premessa e contesto

Non è sempre semplice stabilire quali gruppi di persone siano considerati popolazioni indigene. In vari paesi si può fare riferimento alle Popolazioni Indigene con termini quali "Minoranze etniche indigene", "aborigeni", "tribù montane o delle colline", "minoranze nazionali", "prime nazioni" o "gruppi tribali." Accertare se un determinato gruppo è considerato Popolazione Indigena può richiedere un giudizio informato, tenendo conto delle caratteristiche citate al Paragrafo A di cui sopra.

Nel contesto dell'industria mineraria le Popolazioni Indigene possono essere generalmente (ma non universalmente) intese come comunità di discendenti dei primi abitanti di un paese o di una regione, con una ben distinta identità sociale o culturale, che possono essere vulnerabili o svantaggiate nell'attuale contesto sociale ed economico.

Le culture e le identità di molte Popolazioni Indigene sono inestricabilmente collegate ai territori in cui vivono e alle risorse naturali da cui dipendono. In molti casi le loro culture, identità, conoscenze tradizionali e storie orali sono collegate a questi territori e alle risorse naturali. Gli impatti di un progetto su territori, foreste, acqua, flora e fauna selvatiche e altre risorse naturali possono riguardare le loro istituzioni, i mezzi di sussistenza, lo sviluppo economico e la loro capacità di mantenere e sviluppare le loro identità e le loro culture. In molte parti del mondo le Popolazioni Indigene sono vittime di una storia di discriminazione e di esclusione che le ha lasciate ai margini di società più grandi. Spesso ancora oggi molte sperimentano discriminazioni, alti livelli di povertà, e altre forme di svantaggio politico e sociale.

Alcuni possibili interessi delle Popolazioni Indigene rispetto ai progetti di attività estrattiva:

- Titolari di diritto formale al terreno o interessi legittimi riconosciuti al terreno o alle risorse;
- Aventi diritto alla proprietà di terreni e risorse;
- Proprietari consuetudinari di terreni o risorse ma privi di formale riconoscimento legale della proprietà consuetudinaria;
- Occupanti o utilizzatori di terreni o come proprietari consuetudinari o come persone i cui terreni consuetudinari sono altrove;
- Interesse a oggetti materiali o risorse di importanza culturale;
- Interesse a paesaggi che rivestono un significato particolare per associazione, tradizione o credenze;
- Soggetti appartenenti a comunità ospiti il cui ambiente sociale, economico e fisico può essere colpito da attività estrattive e associate (comprese, per esempio, comunità dipendenti da un fiume).

Sempre più spesso i diritti delle Popolazioni Indigene sono oggetto della Legislazione nazionale e internazionale. Secondo il diritto internazionale le principali convenzioni e dichiarazioni sui diritti umani delle Nazioni Unite forniscono lo schema dei diritti fondamentali per le Popolazioni Indigene nel mondo. Inoltre alcuni paesi hanno approvato leggi o ratificato altre convenzioni internazionali o regionali per la protezione

delle Popolazioni Indigene, come la Convenzione OIL 169. Mentre questi strumenti giuridici definiscono le responsabilità degli stati, ci si aspetta sempre più che le imprese private svolgano la propria attività in modo da accogliere questi diritti senza interferire con gli obblighi degli stati a fronte di tali strumenti.

In passato, o anche oggi, non tutti i governi hanno riconosciuto l'identità ben distinta, i legittimi interessi delle Popolazioni Indigene o i loro diritti così come sono articolati nelle relative convenzioni internazionali. In questo contesto stipulare accordi tra imprese e comunità colpite si è rivelato un mezzo importante per dialogare sulle aspirazioni di sviluppo delle Popolazioni Indigene, sulla negoziazione dei benefici dello sviluppo e sull'attenuazione dell'impatto. Il supporto formalmente documentato ai progetti di sviluppo può assumere la forma di accordi scritti o altre forme di registrazione riconosciute dai capi nominati, dai portavoce o dai rappresentanti della comunità. Un processo di consultazione e partecipazione informata, che riconosca processi decisionali su base ampia o collettivi, deve fare da base allo sviluppo dei rapporti, alla stipula di accordi, alla enunciazione di programmi e alla regolare revisione dello stato di avanzamento con le Popolazioni Indigene.

Il libero assenso preliminare informato (FPIC) per il processo decisionale relativo al progetto con Popolazioni Indigene coinvolge sia il processo che il suo esito. L'FPIC è stato inserito nella Dichiarazione delle Nazioni Unite sui Diritti delle Popolazioni Indigene e nella Convenzione 169 sulle popolazioni indigene e tribali dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro. Entrambi gli strumenti si riferiscono al rapporto tra Popolazioni Indigene e statizzazione. Nel 2012 la Società Finanziaria Internazionale (IFC) ha introdotto l'FPIC nello standard di adempimento del settore privato. Lo Standard di adempimento 7 di IFC, aggiornato, prescrive ai clienti IFC di ottenere l'FPIC delle comunità indigene in determinate circostanze, compresi i progetti di sviluppo di risorse minerarie che implicano impatti negativi. A seguito di questa revisione l'FPIC diventerà parte anche della politica programmatica di più di 70 banche firmatarie degli Equator Principles (EP). L'iniziativa IFC rappresenta il segnale più recente della crescente accettazione tra le agenzie multilaterali per lo sviluppo, le ONG e investitori responsabili del fatto che le popolazioni indigene hanno diritto di partecipare alle decisioni che riguardano la loro terra e le loro risorse. L'FPIC si riferisce a un insieme che coniuga un processo accettato e documentato di negoziazione adeguata sul piano culturale tra l'azienda e istituzioni idonee in rappresentanza delle Popolazioni Indigene e l'evidenza dell'accordo tra le parti come esito delle trattative. Se le alternative sono state esaminate e gli impatti negativi sono inevitabili lo Standard 7 di Adempimento IFC fa appello agli sviluppatori perché riducano al minimo, ripristinino, e/o compensino tali impatti in modo adeguato dal punto di vista della cultura, commisurato alla natura e al grado di impatto e alla vulnerabilità delle comunità di popolazioni indigene colpite.

Pur se le definizioni specifiche possono variare e continuare a evolversi nelle diverse giurisdizioni, l'FPIC prevede un consenso che sia:

- Ottenuto senza coercizione né manipolazione;
- Garantito prima di iniziare le attività che interessano la terra, i territori e le risorse delle Popolazioni

Guida alla prassi corretta ICMM

Questo strumento mira ad assistere le società minerarie nel prendere coscienza e rispettare le complessità culturali, sociali, economiche e politiche associate allo sviluppo di progetti in stretta prossimità con comunità Indigene. Pur non esistendo un approccio 'omnicomprensivo', la Guida definisce prassi che possono essere adattate dalle imprese e dalle comunità rispetto alle specifiche circostanze. La Guida comprende case study di prassi corrette e carenti in ambiti quali partecipazione, stipulazione di accordi, gestione di impatti e condivisione dei benefici, e gestione di doglianze, con lezioni utili fornite da ogni singolo esempio.

Fonte: Guida ICMM alla prassi corretta Popolazioni Indigene e attività estrattiva (2012).

Dichiarazione della presa di posizione di ICMM

Nel 2013 ICMM ha dichiarato la sua presa di posizione su Popolazioni Indigene e attività estrattiva, che assume l'impegno di lavorare per ottenere il consenso delle Popolazioni Indigene a nuovi progetti (e a modifiche di progetti esistenti) situati in territori tradizionalmente di proprietà o di uso consuetudinario delle Popolazioni Indigene e che potrebbero avere gravi impatti negativi sulle Popolazioni Indigene. La dichiarazione della presa di posizione definisce il punto di vista di ICMM sull'FPIC come processo basato sulla contrattazione in buona fede, mediante la quale le Popolazioni Indigene possono dare il consenso o astenersi dal dare il proprio consenso al progetto. Questi processi devono puntare alla coerenza con i tradizionali processi decisionali delle Popolazioni Indigene rispettando diritti umani internazionalmente riconosciuti.

Fonte: Dichiarazione della presa di posizione di ICMM su Popolazioni Indigene e attività estrattiva

Indigene;

- Informato grazie alla sostanziale partecipazione e consultazione, e basato sulla piena divulgazione di aspetti rilevanti del progetto proposto, in forma comprensibile e accessibile; e
- Reso possibile dalla partecipazione delle Popolazioni Indigene tramite i loro rappresentanti liberamente scelti o tramite istituzioni abituali o altre.

L'attuazione dell'FPIC da parte del settore privato deve avvenire nel contesto dei processi decisionali riferiti allo stato di diritto e tradizionali. L'interazione di un processo FPIC con processi di consenso allo sviluppo basati sullo stato di diritto risulta più che mai chiara laddove esiste una legislazione interna dello stato che mette le imprese in grado di attuarla. Una tale legislazione e le autorità costituite per la supervisione del processo esistono in paesi come le Filippine e in alcune zone dell'Australia. Dove tale legislazione non esiste i termini del processo di FPIC devono prima essere negoziati tra l'impresa e le Popolazioni Indigene colpite.

Il successo dei progetti minerari richiede un ampio appoggio da parte delle comunità in cui operano, comprese le Popolazioni Indigene, dalla prospezione fino alla chiusura. Senza l'appoggio delle Popolazioni Indigene colpite, sostenuto da consultazione e partecipazione informate, i progetti vanno incontro a seri rischi sul piano sociale, finanziario e di reputazione derivanti dal rischio di potenziali conflitti. Le interazioni tra società minerarie e Popolazioni Indigene devono avvenire nel contesto di un più ampio impegno verso la comunità ma, al tempo stesso, devono porre attenzione soprattutto alle storie particolari, alle capacità, alle priorità e agli interessi delle Popolazioni Indigene. Si sa che le Popolazioni Indigene hanno un ruolo essenziale nello sviluppo sostenibile; è noto che i progetti di sviluppo minerario possono contribuire a favorire lo sviluppo economico delle Popolazioni Indigene e che a loro volta queste comunità svolgono una funzione vitale nello sviluppo delle risorse naturali.

C. Principali strumenti internazionali

Strumenti internazionali

La Dichiarazione delle Nazioni Unite sui Diritti delle Popolazioni Indigene (UNDRIP) è stata adottata dall'Assemblea Generale delle Nazioni Unite nel settembre 2007 dopo 22 anni di sviluppi e trattative. La Dichiarazione definisce i diritti individuali e collettivi delle Popolazioni Indigene, come pure i diritti alla cultura, all'identità, alla lingua, all'occupazione, alla salute, all'istruzione e altro ancora. Le Dichiarazioni non sono soggette a ratifica da parte degli Stati e non sono giuridicamente vincolanti. Una Dichiarazione adottata dall'Assemblea Generale riflette le opinioni collettive delle Nazioni Unite, che vanno considerate in buona fede da tutti gli Stati membri.

La Convenzione 169 dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL) sulle Popolazioni Indigene e Tribali è stata adottata nel 1989, e ratificata da 22 paesi al 2013. Una autentica ed effettiva consultazione delle Popolazioni Indigene sulle loro priorità è essenziale per ILO 169. Tuttavia la Convenzione non concede il diritto di veto su progetti che le riguardano. Come nel caso di altre Convenzioni ILO, la 169 si rivolge ai governi ed è vincolante soltanto per gli stati che l'hanno ratificata. Molti stati considerano la Convenzione problematica perché contrasta con le loro disposizioni costituzionali che prescrivono che tutti i gruppi etnici siano uguali davanti alla legge. Ciò vale in particolare per gli stati africani con popolazioni nazionali diverse, etnicamente eterogenee. Mentre le imprese private non hanno obblighi diretti secondo la Convenzione, essa ha chiare implicazioni per le loro attività e operazioni. Inoltre possono esistere obblighi giuridici per le imprese, derivanti dalla legislazione nazionale che applica la Convenzione o schemi analoghi.

Sia l'UNDRIP sia l'ILO169 sono importanti punti di riferimento nel riconoscimento e nella tutela dei diritti delle Popolazioni Indigene a livello internazionale. Sono animate da uno stesso spirito e molte delle principali disposizioni si rafforzano a vicenda. Le disposizioni della Dichiarazione riguardano le aree trattate dalla Convenzione e considerano numerosi altri argomenti non considerati nella Convenzione.

Aggiornato nel 2012, lo Standard di adempimento 7 della Società Finanziaria Internazionale (IFC) – Popolazioni Indigene (2012) fornisce una norma dettagliata e la relativa guida per il settore privato. Gli obiettivi della norma sono:

- Garantire che il processo di sviluppo promuova il pieno rispetto dei diritti umani, della dignità, delle aspirazioni, della cultura e dei mezzi di sostentamento basati sulle risorse naturali delle Popolazioni Indigene.
- Anticipare ed evitare impatti negativi dei progetti sulle comunità di Popolazioni Indigene, o se non è possibile evitarli, contenerli al minimo e/o compensare tali impatti.
- Promuovere i benefici e le opportunità di sviluppo sostenibile per le Popolazioni Indigene in modo adatto alla loro cultura.
- Stabilire e mantenere un rapporto costante basato su Consultazione e Partecipazione Informata (CPI) con le Popolazioni Indigene colpite da un progetto, per tutto il ciclo di vita dello stesso.
- Assicurarsi il Libero assenso preliminare in conoscenza di causa (FPIC) delle Comunità di Popolazioni Indigene colpite, se sussistono le circostanze descritte nello Standard di Adempimento.
- Rispettare e preservare la cultura, le conoscenze e le pratiche delle Popolazioni Indigene.

Strumenti nazionali

La legislazione nazionale è il mezzo di attuazione degli strumenti internazionali come la Convenzione ILO 169 o schemi analoghi basati sullo stato di diritto. Il quadro giuridico per le Popolazioni Indigene varia notevolmente da un paese all'altro per via della storia di colonizzazione, migrazione e/o conflitto, in continua evoluzione. Alcuni paesi possono non riconoscere lo stato di popolazione indigena o di appartenenza a un'etnia come categoria accettabile per fare distinzioni in termini di diritti relativi. È indispensabile che i Soci Membri si tengano aggiornati e agiscano in conformità al Diritto Applicabile in tutte le giurisdizioni in cui operano.

D. Approccio all'attuazione consigliato

L'Approccio all'Attuazione Consigliato fornisce una guida di carattere generale al rispetto dei requisiti obbligatori del Codice di Procedura. La guida non ha carattere normativo e va considerata alla stregua di un punto di partenza a scopo informativo e di supporto.

Il COP 31 Popolazioni Indigene e Libero assenso preliminare in conoscenza di causa deve essere applicato unitamente alle disposizioni del COP su **Diritti umani, Impegno verso la comunità**, e se del caso, su **Trasferimento**. La disposizione riguardante **Impegno verso la comunità** esamina le modalità di sviluppo della comunità, impegno e sistemi di gestione delle doglianze a livello operativo. Laddove possibile, l'impegno deve essere assunto tramite autorità tradizionali all'interno delle Popolazioni Indigene e nel rispetto delle strutture e dei processi tradizionali di decisione. Anche le disposizioni del COP su **Valutazione d'impatto** e **Ripristino ambientale e Chiusura dei siti minerari** sono importanti. Le valutazioni d'impatto sociale, o altre analisi di fondo di tipo sociale e la programmazione di chiusure per i progetti che possono influire sulle Popolazioni Indigene devono analizzare i loro interessi e le prospettive e fare riferimento alla consultazione con queste ultime.

- **COP 31.1: Rispetto dei diritti delle Popolazioni Indigene:** *I Soci Membri del Settore Estrattivo devono rispettare i diritti delle Popolazioni Indigene come articolati e definiti nelle leggi applicabili a livello provinciale, nazionale e internazionale e i loro interessi sociali, culturali, ambientali ed economici, compreso il loro rapporto con le terre e le acque.*

Punti da considerare:

- **Responsabilità dei dirigenti:** La responsabilità dei rapporti con le Popolazioni Indigene deve competere a un alto dirigente, spesso il responsabile dei programmi di impegno verso la comunità e di piani di sviluppo. Particolare attenzione va dedicata alla composizione del gruppo che sviluppa e tiene i rapporti permanenti con le Popolazioni Indigene. Le comunità Indigene colpite devono sapere chi è il referente al quale rivolgersi per tutti i problemi connessi con le attività della miniera, e devono avere accesso al sistema di gestione delle vertenze compatibile con il diritto, come previsto dal COP 30.3.
- **Professionalità specifiche:** Affidarsi all'assistenza di specialisti con esperienza per mettere a punto politiche programmatiche, formazione, strategie, programmi e interventi. Accertarsi che possano contare su adeguate specifiche capacità linguistiche, antropologiche, culturali e sociali.
- **Politica programmatica e procedure scritte:** La politica programmatica e le procedure devono comprendere l'approccio dell'impresa alle Popolazioni Indigene colpite e affrontare i seguenti temi:

- Rispetto dei diritti, degli interessi, delle aspirazioni, della cultura e dei mezzi di sostentamento basati sulle risorse naturali delle Popolazioni Indigene;
 - Chiara identificazione e comprensione degli interessi e delle prospettive delle Popolazioni Indigene riguardo al progetto e al suo potenziale impatto;
 - Concezione dei progetti avvalendosi di un approccio partecipativo, per evitare impatti negativi sulle Popolazioni Indigene e riducendo al minimo, gestendo o compensando gli impatti residui;
 - Coinvolgimento e consultazione delle Popolazioni Indigene in modo corretto, tempestivo e culturalmente adeguato lungo tutto il ciclo del progetto per cercare un appoggio su larga scala in favore delle attività estrattive;
 - Negoziazione di collaborazioni e/o programmi che forniscono vantaggi e attenuano l'impatto dei progetti minerari;
 - Ottenimento del Libero assenso preliminare in conoscenza di causa nelle circostanze in cui è previsto;
 - Intese per proteggere il patrimonio culturale o siti di significato religioso per la Popolazione Indigena;
 - Il ruolo dell'intervento positivo e di collaborazioni volte a costruire la partecipazione degli indigeni alla forza lavoro in miniera o ad attività associate;
 - Intento di costruire partenariati di lungo periodo con le Popolazioni Indigene a supporto dello sviluppo della comunità e della regione, frutto di autodeterminazione, per esempio mediante istruzione, formazione, sanità, e supporto all'attività imprenditoriale;
 - Considerazioni di genere e loro interazioni con quanto sopra citato;
 - Se del caso, considerare approcci differenti laddove le Popolazioni Indigene differenti potrebbero avere esigenze e realtà di vita diverse;
 - Se del caso, incoraggiare i governi, o altre istituzioni comprese le ONG, a partecipare a interventi per attenuare e risolvere i problemi o le difficoltà che incontrano le Popolazioni Indigene vicine ai siti estrattivi;
 - Monitoraggio dell'avanzamento delle modalità di impegno, degli accordi, e valutazione degli impatti congiuntamente alle principali parti in causa.
- **Formazione:** Accertarsi che tutto il personale che ha a che fare con le Popolazioni Indigene riceva la corretta formazione atta a garantire conoscenze sufficienti dei principi fondamentali, dei problemi locali e della condotta adeguata. Per fornire agli Indigeni opportunità di occupazione può essere necessario mettere a disposizione opportunità di formazione e di istruzione, in modo da qualificare i lavoratori indigeni che altrimenti potrebbero non soddisfare gli abituali requisiti di impiegabilità. Se gli Indigeni sono anche minatori, si deve tenere conto dell'esigenza di formazione alla sensibilizzazione culturale per tutto il personale. L'obiettivo deve essere la costruzione di un'intesa interculturale: perché il personale dell'impresa comprenda la cultura, i valori e le aspirazioni delle Popolazioni Indigene e perché le Popolazioni Indigene comprendano i principi, gli obiettivi, le attività e le prassi dell'impresa.
- **COP 31.2: Appoggio sostenuto da una base ampia:** *I Soci Membri del Settore Estrattivo devono cercare di ottenere un supporto ampio dalle Popolazioni Indigene interessate e di ottenere tale supporto formalmente documentato, compresi partenariati e/o programmi in grado di garantire benefici e di mitigare l'impatto.* Tenere presente che questa disposizione si applica in tutti i casi in cui sono coinvolte Popolazioni Indigene, mentre la disposizione FPIC si applica in particolari circostanze, come precisato. Per le Unità Estrattive con Popolazioni Indigene colpite l'attuazione della presente disposizione varia secondo il contesto.
- Eventuale rilevanza o non rilevanza dei seguenti principi guida rispetto alla situazione di esercizio:**
- **Valutazione:** Si deve valutare l'impatto potenziale dell'attività sulle Popolazioni Indigene. L'impresa deve utilizzare i servizi di sociologi qualificati o di altri professionisti per effettuare quanto segue:
 - Ricerche etnografiche e d'archivio;
 - Approccio partecipativo alle comunità colpite di Popolazioni Indigene, comprese le donne;
 - Valutazione delle istituzioni tradizionali;
 - Mappatura dell'uso di territori indigeni in zone che possono subire l'impatto delle attività estrattive; e

- Indagine sulle leggi e sui regolamenti nazionali e regionali applicabili, comprese leggi consuetudinarie e leggi che riflettono gli obblighi del paese ospite secondo il diritto internazionale.
 - **Impegno:** Avviare un processo di impegno con le Popolazioni Indigene colpite come richiesto dal COP **Impegno verso la comunità** (per quel capitolo vedere Guida alle Norme). Il processo di impegno deve essere attuato in modo inclusivo, equo, culturalmente adeguato e compatibile con i diritti. Nel caso di nuovi progetti le imprese devono concordare l'adeguato processo di impegno con le Popolazioni Indigene potenzialmente colpite e con le autorità pubbliche competenti. Considerare come meglio:
 - Dare consistenza alla capacità istituzionale dell'impresa di affrontare adeguatamente le esigenze delle Popolazioni Indigene colpite;
 - Coinvolgere gli organi e le organizzazioni rappresentative delle Popolazioni Indigene (es. Consigli degli anziani o consigli del villaggio), come pure membri delle Comunità di Popolazioni Indigene Colpite;
 - Lasciare tempo sufficiente per lo svolgimento dei processi decisionali delle Popolazioni Indigene;
 - Garantire che il processo di impegno sia coerente con i processi decisionali delle Popolazioni Indigene, e commisurato alla natura e all'entità dei potenziali impatti
 - Predisporre meccanismi per tenere conto delle divergenze di opinione che possono emergere durante il processo di impegno; e
 - Se necessario, fornire supporto per costruire la capacità della comunità di condurre una trattativa in buona fede.
 - **Appoggio su base ampia:** Servirsi del processo di impegno di cui sopra per costruire un supporto su base ampia delle Popolazioni Indigene colpite riguardo alle attività estrattive, per esempio mediante collaborazioni e/o programmi che diano benefici e attenuino gli impatti lungo il ciclo di vita del progetto. Tutto questo deve basarsi sulla conoscenza degli interessi e delle aspirazioni allo sviluppo delle Popolazioni Indigene colpite e sulla costruzione di una fiducia reciproca.
- **COP 31.3: Libero assenso preliminare in conoscenza di causa (FPIC):** Per le nuove Unità di Attività Estrattiva o per cambiamenti importanti nelle Unità esistenti, associati a una o più circostanze di seguito identificate:
 - Impatti sui territori e le risorse naturali soggetti a proprietà tradizionale o uso consuetudinario;
 - Ricollocazione di Popolazioni Indigene da territori e risorse naturali soggetti a proprietà tradizionale o uso consuetudinario;
 - Impatti significativi su patrimonio culturale di rilievo, essenziale per l'identità e/o gli aspetti culturali, cerimoniali, o spirituali della vita delle Popolazioni Indigene; oppure
 - Utilizzo a scopi commerciali del patrimonio culturale, comprese conoscenze, innovazioni o pratiche e prassi delle Popolazioni Indigene;

Come descritto nello Standard di Adempimento 7 della Società Finanziaria Internazionale - International Finance Corporation (IFC) – i Soci Membri del Settore Estrattivo devono:

 - a. Adoperarsi per ottenere il Libero Assenso Preliminare in conoscenza di causa delle Popolazioni Indigene interessate nella fase di pianificazione e approvazione, mediante un procedimento che sia il più possibile coerente con i loro tradizionali processi decisionali nel rispetto dei diritti umani internazionalmente riconosciuti e in base a una trattativa condotta in buona fede; e
 - b. Documentare il procedimento reciprocamente accettato tra il Socio Membro e le Popolazioni Indigene interessate, e le rispettive autorità pubbliche, oltre alle prove dell'accordo tra le parti quale esito delle trattative.

Punti da considerare:

 - L'FPIC sfrutta i processi di impegno verso la comunità richiesti dall'**Impegno verso la comunità** – vedere lo specifico capitolo della Guida dedicato a questa disposizione. I principi di supporto al processo decisionale delle comunità, coerente con i tradizionali processi decisionali, concedendo tempo sufficiente e fornendo tutte le informazioni, sono componenti importanti di questo approccio. È indispensabile costruire uno schema di consenso che rappresenti un processo di FPIC su base ampia, consenso che arrivi dalle comunità colpite non da singoli individui che non hanno conoscenza della comunità più ampia.

- Secondo la disposizione 31.3, il Libero Assenso Preliminare in cognizione di causa è richiesto quando si prevede la ricollocazione o il **Trasferimento** di Popolazioni Indigene – per questa disposizione vedere lo specifico capitolo della Guida.
- La Guida allo Standard di Adempimento 7 IFC (Popolazioni Indigene) può fornire ulteriori informazioni a supporto dell’approccio al COP 31.3 di seguito consigliato. Laddove il Diritto Applicabile non definisce un processo FPIC, il Socio Membro e le comunità delle Popolazioni Indigene colpite stabiliranno i termini del processo FPIC mediante trattativa in buona fede. Si dovrà documentare quanto segue:
 - Il processo accettato di comune accordo tra il cliente e le Comunità delle Popolazioni Indigene Colpite, e
 - L’evidenza dell’accordo tra le parti come esito delle trattative.
- Nell’ambito del processo FPIC, in coerenza allo Standard di Adempimento 7 IFC, i Soci membri devono:
 - Documentare gli sforzi fatti per evitare o altrimenti contenere al minimo gli impatti;
 - Identificare, valutare e documentare l’uso delle risorse e garantire che le comunità indigene colpite siano informate sui loro diritti fondiari;
 - Offrire compensazione, preferibilmente basata su terreni o compensazione in natura invece che in contanti; e
 - Garantire l’accesso ininterrotto alle risorse naturali e assicurare la condivisione corretta ed equa dei benefici, oltre all’uso delle risorse che sono fondamentali per l’identità e i mezzi di sussistenza delle comunità indigene colpite.
- Nota: L’FPIC non richiede necessariamente l’unanimità e si può ottenere anche con il dissenso di singoli o gruppi all’interno della comunità. Secondo l’IFC non è possibile ottenere il risultato senza il processo di preparazione e non è scontato che un processo legittimo sfoci in un accordo.
- Nota: Talvolta i governi possono essere responsabili della gestione degli interessi delle Popolazioni Indigene in modo da limitare il coinvolgimento delle imprese – e in situazioni del genere i Soci Membri di RJC devono collaborare con le autorità responsabili per ottenere esiti coerenti con i principi della presente disposizione. Nei casi in cui il consenso può non risultare prossimo nonostante i migliori sforzi di tutte le parti interessate, e allo scopo di mantenere l’equilibrio dei diritti e degli interessi delle Popolazioni Indigene rispetto agli strati più ampi della popolazione, il governo potrebbe decidere a favore della prosecuzione del progetto specificando le condizioni da applicare.

Da verificare:

- ✓ Conoscete il potere legale delle Popolazioni Indigene colpite ai sensi del diritto applicabile e i loro interessi sociali, culturali, ambientali ed economici?
- ✓ Esistono politiche programmatiche e procedure in atto allo scopo di garantire che state rispettando i diritti delle Popolazioni Indigene?
- ✓ Avete valutato il potenziale impatto dell’attività sulle Popolazioni Indigene?
- ✓ Esiste un processo di impegno in atto che cerca di ottenere l’appoggio su base ampia delle Popolazioni Indigene colpite?
- ✓ Questo appoggio è stato documentato?
- ✓ Esistono programmi in atto per fornire benefici alle Popolazioni Indigene e attenuare gli impatti?
- ✓ Conoscete le condizioni per cercare di ottenere l’FPIC e il processo da seguire?
- ✓ Il processo FPIC e gli esiti delle trattative, se giunte a conclusione, sono stati adeguatamente documentati?

D&R – Popolazioni Indigene e Libero Assenso Preliminare in conoscenza di causa**1. Il COP 31 si applica se le comunità colpite dall'attività estrattiva non sono Popolazioni Indigene?**

Non a tutte le comunità. Il requisito del COP è specifico per le Popolazioni Indigene. Tuttavia si può chiedere la consulenza di professionisti competenti per stabilire se un determinato gruppo è indigeno. La Dichiarazione della presa di posizione di ICMM sulle Popolazioni Indigene (2013) fa rilevare che in alcuni paesi il termine indigeno può essere controverso e possono esserci termini locali ampiamente equivalenti (come gruppi tribali, popolazioni primarie, popolazioni native, aborigeni). In altri casi può non esserci alcun riconoscimento del carattere di indigeno da parte degli stati, oppure il termine può avere associazioni negative che scoraggiano le persone dal riconoscere l'identità indigena. In linea con la Dichiarazione della presa di posizione di ICMM i Soci Membri RJC devono applicare i principi FPIC ai gruppi che esibiscono le caratteristiche accettate delle Popolazioni Indigene, come definite al paragrafo A della Guida RJC.

2. La disposizione FPIC si applica ai siti minerari che hanno già ottenuto il consenso allo sviluppo o che sono già operativi da qualche tempo?

La disposizione FPIC si applica alle nuove Unità Estrattive e a significative modifiche di Unità esistenti, e non si applica in modo retrospettivo. Ciò nonostante tutti i Soci Membri devono mantenere l'impegno corrente e continuo con le comunità indigene colpite lungo tutto il ciclo del progetto, in conformità al COP 30 e 40, e rispettare i loro diritti e ottenere il loro appoggio su base allargata secondo il COP 31.1 e 31.2. Nel caso di significative modifiche di Unità esistenti entra in gioco la disposizione FPIC.

3. La stipula di un accordo, come un Accordo impatto-beneficio, rappresenta un processo FPIC adeguato?

Sì, se la stipulazione è condotta in buona fede con consultazione e la partecipazione informata delle Popolazioni Indigene, può essere considerato un adeguato processo FPIC secondo lo Standard di adempimento 7 IFC. La Guida IFC va consultata per maggiori dettagli sui principi cardine e su come tenere conto di contesti e circostanze in evoluzione.

4. L'FPIC è un diritto di veto?

I rappresentanti delle Popolazioni Indigene e le loro organizzazioni e molte ONG che si battono per i diritti umani considerano i principi FPIC alla stregua di un diritto di veto alle decisioni che possono colpirle. Molti governi e molte imprese non condividono questa opinione. Il Consiglio per la gestione forestale - Forest Stewardship Council (FSC) fa rilevare che in senso generale l'FPIC è il diritto di dire "Sì" o "No" a un'attività proposta, ma non accorda un "potere di veto" generalizzato.

Le Linee Guida FSC citano il Relatore Speciale delle Nazioni Unite sui Diritti delle Popolazioni Indigene (Documento delle Nazioni Unite A/HRC/12/34, 2009, par. 46) in cui l'FPIC, come articolato nell'UNDRIP, deve essere considerato come 'determinare il consenso come **obiettivo** di consultazioni con le popolazioni indigene' (neretto aggiunto). Per ulteriori informazioni al riguardo e per informazioni generali sull'attuazione dell'FPIC nel in ambito forestale, vedere le Linee Guida FSC per l'applicazione del diritto al libero assenso preliminare in cognizione di causa (FPIC).

E. Ulteriori informazioni

I seguenti siti Internet contengono ulteriori informazioni su Popolazioni Indigene e Libero assenso preliminare in cognizione di causa:

- Association for Mineral Exploration British Columbia – Mineral Exploration, Mining and Aboriginal Community Engagement: A Guidebook (Canada) (2005) (Associazione per la prospezione mineraria British Columbia – Prospezione mineraria, attività estrattive e impegno verso la comunità aborigena: Manuale)
http://commdev.org/userfiles//files/843_file_6E830BA41323EB5F.pdf
- Business for Social Responsibility - Engaging With Free, Prior, and Informed Consent (2012) (Impegnarsi per il libero assenso preliminare con cognizione di causa)
http://www.bsr.org/reports/BSR_Engaging_With_FPIC.pdf
- Canadian Foundation for the Americas - Sustainable Communities: Mining and Indigenous Governance (Americas) (2008) (Fondazione canadese per le Americhe – Comunità sostenibili: Governare l'attività estrattiva e le comunità indigene)
www.focal.ca/pdf/indigenous_FOCAL_sustainable%20communities%20mining%20indigenous%20governance_March%202008.pdf

- Foley Hoag - Implementing a Corporate Free, Prior, and Informed Consent Policy (2010) (Attuazione di una politica programmatica aziendale a favore del libero assenso preliminare in cognizione di causa) http://www.foleyhoag.com/NewsCenter/Publications/eBooks/Implementing_Informed_Consent_Policy.aspx
- Forest Stewardship Council - FSC Guidelines for the implementation of the right to free prior informed consent (FPIC), Version 1 (2012) – (Linee Guida FSC per l'applicazione del diritto al libero assenso preliminare in cognizione di causa FPIC versione 1 2012) <https://ic.fsc.org/newsroom.9.254.htm>
- ILO Convention 169, Concerning Indigenous and Tribal Peoples in Independent Countries (1989) (Convenzione ILO 169 relativa alle popolazioni indigene e tribali in paesi indipendenti) www.ilo.org/ilolex/english/convdisp1.htm
- International Council on Mining and Metals (ICMM) – Good Practice Guide - Indigenous People and Mining (2012) (International Council sullo sviluppo sostenibile dell'attività estrattiva e metalli (ICMM) – Guida alla prassi corretta – Popolazioni indigene e attività estrattive) <http://www.icmm.com/library/indigenouspeoplesguide>
- International Finance Corporation (IFC) Performance Standard 7 – Indigenous Peoples (2012) (Standard di Adempimento 7 della Società Finanziaria Internazionale - (IFC) – Popolazioni Indigene) http://www1.ifc.org/wps/wcm/connect/1ee7038049a79139b845faa8c6a8312a/PS7_English_2012.pdf?MOD=AJPERES
- International Finance Corporation (IFC) Guidance Note 7 – Indigenous Peoples (2012) (Nota guida 7 della Società Finanziaria Internazionale - (IFC) – Popolazioni Indigene) http://www1.ifc.org/wps/wcm/connect/50eed180498009f9a89bfa336b93d75f/Updated_GN7-2012.pdf?MOD=AJPERES
- Indigenous Peoples Links (PIPLinks), Ecumenical Council for Corporate Responsibility (ECCR), and the Middlesex University School of Law - Making Free Prior & Informed Consent a Reality: Indigenous Peoples and the Extractive Sector (2013) (Link popolazioni indigene PIPLinks – Concilio ecumenico per la responsabilità delle aziende ECCR e la Middlesex University School of Law – Realizzare il Libero assenso preliminare in cognizione di causa: Popolazioni indigene e settore estrattivo)
- Leading Practice Sustainable Development Program for the Mining Industry (Australia) - Working with Indigenous Communities (2007) (Programma principale prassi di sviluppo sostenibile per l'industria mineraria (Australia) – Lavorare con le comunità indigene) www.ret.gov.au/resources/Documents/LPSDP/LPSDP-IndigenousCommunitiesHandbook.pdf
- Oxfam Australia - Guide to Free Prior and Informed Consent (2010) (Guida al libero assenso preliminare in cognizione di causa) <http://resources.oxfam.org.au/pages/view.php?ref=528>
- Sustainalytics - Licence to Operate. Indigenous Relations and Free Prior and Informed Consent in the Mining Industry (2011) (Licenza di operare. Rapporti con gli indigeni e libero assenso preliminare in cognizione di causa nell'industria mineraria) http://www.sustainalytics.com/sites/default/files/indigenouspeople_fpic_final.pdf
- United Nations Declaration on the Rights of Indigenous Peoples (2007) (Dichiarazione delle Nazioni Unite sui diritti delle Popolazioni Indigene) www.un.org/esa/socdev/unpfii/documents/DRIPS_en.pdf
- United Nations Expert Mechanism on the Rights of Indigenous Peoples, Advice No. 2: Indigenous peoples and the right to participate in decision-making. (2011) (Meccanismo esperti delle Nazioni Unite sui diritti delle popolazioni indigene, suggerimento n. 2: le popolazioni indigene e il diritto a partecipare al processo decisionale) http://www.ohchr.org/Documents/Issues/IPeoples/EMRIP/Advice2_Oct2011.pdf
- World Resources Institute - Business without Conflict: the business case for community consent (2007) (impresa senza conflitti: motivazioni e prospettive per il consenso della comunità) http://pdf.wri.org/development_without_conflict_fpic.pdf

GUIDA ALLE NORME

(COP 32) Valutazione d'impatto

A. Definizioni e applicabilità

La valutazione d'impatto serve a garantire che i progetti, i programmi e le politiche programmatiche siano economicamente praticabili, socialmente equi e sostenibili dal punto di vista ambientale. L'"impatto" è la differenza tra ciò che accadrebbe con un determinato intervento e ciò che accadrebbe senza tale intervento.

La **Valutazione d'impatto** è il processo che consente di identificare, prevedere, valutare e mitigare gli effetti biofisici, sociali e altri aspetti rilevanti delle proposte di sviluppo prima che si prendano decisioni importanti e prima e conseguenti impegni.

Fonte:

- *International Association for Impact Assessment (Associazione Internazionale per la valutazione d'impatto) (IAIA)*
www.iaia.org

La disposizione del COP relativa alla **Valutazione d'impatto** si applica ai Soci Membri nel settore estrattivo per Unità estrattive previste e/o previsti significativi cambiamenti di Unità estrattive esistenti potenzialmente in grado di colpire le comunità locali e l'ambiente circostante. Il requisito scatta presso le Unità estrattive se queste circostanze sono presenti o durante il periodo dall'adesione a RJC o per cambiamenti intervenuti dall'ultima Verifica di Certificazione, considerando l'evento più recente. Non è richiesta conformità retroattiva.

La disposizione del COP relativa alla **Valutazione d'impatto** va letta e applicata unitamente alle disposizioni riguardanti **Diritti umani, Impegno verso la comunità, Popolazioni Indigene e Libero assenso preliminare in conoscenza di causa, Attività estrattiva artigianale e su piccola scala, Trasferimento, Biodiversità e Ripristino ambientale e chiusura di siti minerari**.

B. Premessa e contesto

La valutazione d'impatto svolge un ruolo critico nell'approccio sostenibile allo sviluppo e all'esercizio di siti minerari. Poiché prendono in considerazione da vari punti di vista impatti, benefici e strategie di attenuazione e dall'inizio alla fine delle attività, questi processi favoriscono un approccio alla progettazione, alla costruzione, all'esercizio e alla chiusura di un sito minerario 'che tiene conto di tutta la vita della miniera'.

Scopo della valutazione d'impatto è identificare, analizzare e valutare gli effetti di un progetto e individuare le misure per attenuare gli impatti negativi e valorizzare quelli positivi. La misura e i dettagli della valutazione d'impatto devono essere proporzionali alle attività e al loro impatto, considerando gli effetti di impatti indiretti e cumulativi. Poiché la vita delle miniere non è infinita, il processo di valutazione deve comprendere l'analisi delle opzioni e degli impatti della chiusura del sito minerario. Pertanto l'ambito temporale della valutazione deve coprire il periodo durante e oltre la vita del sito minerario, tenendo conto delle esigenze e delle priorità locali.

Le valutazioni d'impatto devono avvenire quanto prima possibile nelle fasi iniziali di un nuovo progetto estrattivo, adattate al meglio alle attività o al progetto. Si tratta di un apporto indispensabile alla concezione del progetto, da attuare con anticipo sufficiente a garantire l'esame di alternative e la possibilità di introdurre misure di attenuazione nella fase decisionale della concezione del progetto. La legislazione che prescrive valutazioni d'impatto può concentrare la valutazione d'impatto sull'ambiente biofisico, o può comprendere un approccio più integrato che includa anche impatti sociali ed economici. Nella fase di prospezione la valutazione d'impatto non può intervenire per legge ma è comunque una mossa strategica importante per l'impresa individuare e gestire gli impatti relativi alla dimensione e al tipo di progetto.

Una componente critica del processo di valutazione d'impatto è costituita dalla partecipazione di e/o dall'impegno verso le comunità colpite e le principali parti in causa. Il loro coinvolgimento nella valutazione d'impatto andrebbe cercata già in fase iniziale dando tempo sufficiente alle comunità, al governo, all'industria e alle altre parti in causa per capire, valutare e discutere i problemi di tutto il processo. Il processo deve essere sensibile all'emergere di potenziali conflitti, in particolare nel contesto dell'autorizzazione allo sviluppo di siti estrattivi.

In genere le valutazioni di impatto iniziano da studi preliminari che si avviano durante la prospezione. Questi studi devono essere concepiti in modo da fornire le informazioni sull'impostazione del progetto specifica del sito dal punto di vista ambientale e sociale per stabilire gli orientamenti pre-progetto. Secondo la natura della proposta e l'ubicazione sarà necessario eseguire studi preliminari per almeno un anno allo scopo di cogliere la natura variabile, stagionale e transitoria dell'ambiente locale o del contesto sociale.

La Valutazione di Impatto Ambientale (VIA) è un processo che identifica gli impatti ambientali benefici e negativi derivanti dal progetto. La VIA dovrebbe essere adeguata alla natura, alla dimensione e all'impatto del progetto. Per i progetti estrattivi che devono ottenere l'autorizzazione allo sviluppo si tratta solitamente di uno studio completo e formale della valutazione d'impatto che comprende indagini accurate dell'ambiente esistente, modelli di potenziali impatti e opzioni, e un'ampia consultazione delle parti in causa. Normalmente l'ambito di valutazione comprende impatti sulla biodiversità, la gestione di residui e di materiale detritico, e modalità di ripristino ambientale e chiusura (per ulteriori informazioni su ciascuno dei temi citati vedere la Guida RJC).

La Valutazione d'impatto sociale (VIS) comprende i processi di analisi, monitoraggio e gestione delle conseguenze sociali previste e involontarie, sia positive che negative, di interventi programmati (politiche programmatiche, programmi, piani, progetti) e qualsiasi processo di cambiamento dal punto di vista sociale rivendicato da tali interventi. Nei suoi termini di riferimento la VIS dovrebbe includere diritti umani, manodopera e occupazione, genere, salute e conflitti. Altri fattori rilevanti possono comprendere un più ampio contesto politico, economico e la sicurezza alimentare locale, e magari una specifica analisi dei rischi e dei benefici per la comunità. La valutazione deve comprendere l'apporto delle parti colpite e i diritti fondiari e consuetudinari, i mezzi di sussistenza (soprattutto di gruppi di parti in causa suscettibili di dislocamento economico o fisico, come lavoratori in siti estrattivi artigianali e agricoltori), problemi dipendente/appaltatore e analisi demografiche. In particolare il processo VIS deve comprendere una accurata valutazione di come la comunità comprende i suoi diritti storici e attuali all'accesso alla terra e alle risorse. La VIS deve essere orientata allo sviluppo, individuando potenziali contributi positivi allo sviluppo locale e regionale e ai mezzi di sussistenza della comunità, come anche ai principali rischi, quali conflitto o violenza. La modalità deve essere partecipativa ed emancipare le comunità colpite in termini di valutazione dei rischi e concezione e attuazione dei provvedimenti di attenuazione e potenziali benefici.

La Valutazione d'impatto sui diritti umani (HRIA) è un concetto relativamente nuovo e da molti considerato una procedura di miglioramento che si sta diffondendo. Spesso l'impatto sui diritti umani è considerato parte della VIS. Tuttavia, in alcuni casi, può darsi che la VIS non analizzi la questione in profondità e nel dettaglio che si richiederebbe per identificare la misura del rischio e le possibili conseguenze, quindi una HRIA separata potrebbe essere più utile. La HRIA misura l'impatto sui diritti umani delle politiche programmatiche, dei programmi, dei progetti e degli interventi. Esistono diversi tipi di impatto – positivo quando la situazione dei diritti umani migliora a seguito di attività e interventi, o negativo se tale situazione peggiora. Le HRIA possono essere collegate al processo di due diligence dei diritti umani promosso in base ai Principi Guida delle Nazioni Unite su Impresa e diritti umani e a quanto sembra possono ridurre sensibilmente i rischi di progetti problematici dal punto di vista dei diritti umani.

C. Principali schemi di riferimento e regolamenti

A livello internazionale

Lo Standard di Adempimento 1 (2012) della Società Finanziaria Internazionale sul Sistema di Valutazione e di gestione sociale e ambientale sottolinea l'importanza della gestione dell'adempimento sociale e ambientale nel corso della vita del progetto. Lo standard IFC raccomanda un processo di Valutazione Sociale e Ambientale che consideri in modo integrato i potenziali rischi e impatti dei progetti sul piano sociale e ambientale.

Legge nazionale e/o regionale

La legislazione relativa alle Valutazioni di impatto Sociale e Ambientale è stata introdotta nella maggior parte dei paesi, a livello nazionale e/o regionale e/o locale. È indispensabile che i Soci Membri conoscano il Diritto Applicabile e le normative in tutte le giurisdizioni in cui operano.

D. Approccio all'attuazione consigliato

L'Approccio all'Attuazione Consigliato fornisce una guida di carattere generale al rispetto dei requisiti obbligatori del Codice di Procedura. La guida non ha carattere normativo e va considerata alla stregua di un punto di partenza a scopo informativo e di supporto.

- **COP 32.1: Valutazione d'impatto e Piani:** I Soci Membri del Settore Estrattivo devono completare una Valutazione d'impatto ambientale e sociale e i relativi programmi di gestione ambientale e sociale, nel corso delle fasi di pianificazione e approvazione delle nuove Unità Estrattive o di cambiamenti significativi di Unità esistenti.

Punti da considerare:

- Deve essere in atto un processo per selezionare ampliamenti, acquisizioni e altri investimenti in Unità estrattive, e importanti attività di prospezione, in modo da stabilire se vi sono potenziali rischi e impatti ambientali e sociali che richiederebbero la valutazione d'impatto.
 - Spesso la forma e i tempi delle valutazioni di impatto sono definiti dal Diritto Applicabile. L'avvio della valutazione di impatto deve avvenire al più presto possibile.
 - In genere il tempo richiesto per completare una valutazione di impatto è in funzione della complessità della proposta, sebbene talvolta sia definito nel regime normativo locale.
 - Le valutazioni di impatto devono essere svolte nel contesto di un sistema complessivo di gestione dei rischi e degli impatti ambientali e sociali. Il sistema deve comprendere:
 - Una politica programmatica di ampio respiro che definisca gli obiettivi ambientali e sociali e i principi guida del progetto;
 - Un processo per identificare rischi e impatti ambientali e sociali;
 - Programmi di gestione che affrontano rischi e impatti;
 - Ben definiti ruoli, responsabilità e poteri per attuare il sistema di gestione;
 - Processi destinati a coinvolgere, monitorare e analizzare le parti in causa e per affrontare le vertenze.
 - Si devono stabilire e attuare piani d'azione e procedure documentate per affrontare i rischi e gli impatti ambientali e sociali identificati e per garantire la conformità al Diritto Applicabile, alle norme e alle licenze.
 - Se da un lato la maggior parte dei paesi in via di sviluppo dispone di norme per la valutazione d'impatto, in alcuni casi le risorse per attuare e supervisionare questi processi possono essere inadeguate. In tali casi i Soci Membri RJC devono comunque cercare di applicare modalità di valutazione d'impatto basate su prassi corrette.
- **COP 32.2: Condizioni di riferimento, opzioni e norme prevalenti:** Le Valutazioni d'impatto devono essere esaustive, adeguate alla natura e all'entità del progetto, e comprendere nell'insieme la valutazione di quanto segue:
 - Condizioni di riferimento,
 - Opzioni di concezione del progetto, se del caso, che attenuano gli impatti negativi, e
 - Impatti ambientali e sociali, compresi quelli relativi a Diritti Umani, manodopera e occupazione, genere, salute e Conflitto.

Punti da considerare:

- L'identificazione dei rischi e degli impatti deve essere basata su recenti dati di riferimento ambientale e sociale, con dettagli adeguati alla natura, alla dimensione e ai rischi del progetto. Quello che può essere adeguato in fase di prospezione sarà differente da quanto serve per un progetto estrattivo su larga scala.
- La valutazione d'impatto deve considerare tutti i relativi rischi e impatti ambientali e sociali, compresi rischi e impatti riguardanti diritti umani, manodopera e occupazione, genere, problemi

- sanitari e conflitto. Altri fattori importanti potrebbero comprendere il contesto economico, la governabilità e la sicurezza alimentare.
- La valutazione deve includere un'analisi di approcci alternativi alla concezione del progetto, se del caso. Occorre seguire la gerarchia di attenuazione, favorendo l'eventualità di evitare anziché attenuare l'impatto.
 - La valutazione deve considerare l'impatto di infrastrutture quali strade, centrali elettriche, porti, alloggi per i dipendenti, ecc. che possono essere realizzate a supporto delle attività estrattive. Si devono considerare le potenziali sinergie con lo sviluppo della comunità e della regione.
 - La valutazione di impatto sui diritti umani (HRIA) deve utilizzare come schema di riferimento la legge internazionale sui diritti umani e tenere conto di differenti impatti sulle donne, i minori, gli anziani e le classi emarginate della società. L'impatto sui diritti umani può essere valutato nell'ambito o della valutazione dell'impatto sociale o ambientale o di entrambi i campi, o come valutazione a se stante.
- **COP 32.3: Impegno:** *Le Valutazioni d'impatto devono comprendere l'impegno verso le comunità interessate e le parti in causa e idonei esperti della materia.*

Punti da considerare:

- L'impegno verso le parti in causa è un processo permanente che implica analisi, comunicazioni esterne, consultazione e rendicontazione (vedere la Guida RJC su **Impegno verso la comunità**);
- La natura e la complessità del programma di impegno possono variare sensibilmente e devono essere commisurate allo stato del progetto, ai rischi e ai potenziali influssi negativi. Inoltre il programma deve riflettere le caratteristiche e gli interessi delle comunità colpite, e prevedere una sostanziale partecipazione dei soggetti identificati come svantaggiati o vulnerabili.
- Le valutazioni d'impatto devono essere eseguite da specialisti esperti e debitamente qualificati. Spesso è necessario ingaggiare degli specialisti per effettuare gli studi di riferimento e facilitare e documentare gli esiti della valutazione d'impatto. La valutazione d'impatto può essere (o venire percepita come) più credibile se preparata o almeno esaminata inter pares da una società indipendente.
- I dati emersi dalle valutazioni d'impatto devono essere resi noti pubblicamente e in modo facilmente accessibile e comprensibile alle popolazioni direttamente interessate.

Fonte: IFC Performance Standard 1 (2012) – Social and Environmental Assessment and Management System (Standard di adempimento 1 di IFC (2012) – Sistema di valutazione e gestione sociale e ambientale).

Da verificare:

- ✓ Disponete di un sistema in essere per gestire rischi e impatti ambientali e sociali che includa lo svolgimento di Valutazioni d'impatto ambientale e sociale?
- ✓ Il sistema comprende la definizione di piani d'azione e procedure per affrontare i rischi e gli impatti identificati delle vostre Valutazioni d'impatto?
- ✓ Le Valutazioni d'impatto iniziano prima possibile per tutti i nuovi progetti estrattivi o in caso di significativi cambiamenti della attività esistenti sotto il vostro controllo?
- ✓ Secondo i casi, adottate un approccio integrato che coniuga le valutazioni d'impatto sociale e ambientale con i problemi legati a Diritti umani, genere, problemi di salute e conflitto?
- ✓ Seguite la gerarchia di attenuazione, favorendo la scelta di evitare piuttosto che attenuare gli impatti?
- ✓ Come coinvolgete le comunità colpite e le parti in causa ed esperti del ramo nelle vostre Valutazioni d'impatto?

E. Ulteriori informazioni

I seguenti siti Internet contengono ulteriori informazioni sulla Valutazione d'impatto:

- Anglo American – Socio-Economic Assessment Toolbox (SEAT) (Strumenti di valutazione socio-economica anglo-americani)
www.angloamerican.com/development/social/seat
- BP's Human Rights Assessment at Tangguh, Indonesia (2002) (Valutazione BP sui diritti umani a Tangguh, Indonesia)

www.bp.com/liveassets/bp_internet/globalbp/STAGING/global_assets/downloads/l/hria_summary_T_angguh_HRIA_1736.pdf

- BHP Billiton – Social Impact Assessment (BHP Billiton- Valutazione impatto sociale)
www.bhpbilliton.com/home/aboutus/regulatory/Documents/perSection11SocialImpactsAndManagement.pdf
- CommDev – The Oil, Gas and Mining Sustainable Community Development Fund (Fondo per lo sviluppo sostenibile della comunità nei settori petrolifero, del gas e minerario)
www.commdev.org/
- Daniel Franks - Social impact assessment of resource projects (2012) (Valutazione dell'impatto sociale di progetti di sfruttamento delle risorse)
www.csr.uq.edu.au/Portals/0/Publications/Social-impact-assessment-of-resource-projects1.pdf
- Environmental Law Alliance Worldwide – Guidebook for Evaluating Mining Project EIAs (2010) (Manuale per VIA di valutazione progetti di attività estrattiva)
www.elaw.org/files/mining-eia-guidebook/Full-Guidebook.pdf
- Guide to Human Rights Impact Assessment and Management (HRIAM) (2010) (Guida alla valutazione e alla gestione dell'impatto sui diritti umani)
http://www1.ifc.org/wps/wcm/connect/Topics_Ext_Content/IFC_External_Corporate_Site/Guide+to+Human+Rights+Impact+Assessment+and+Management
- Human Rights Impact Resource Centre (Centro risorse impatto sui diritti umani)
www.humanrightsimpact.org/
- International Alert – Conflict Sensitive Business Practice – Guidance for Extractive Industries (2005) (Prassi aziendale attenta ai conflitti – Guida per le industrie estrattive)
www.international-alert.org/sites/default/files/publications/conflict_sensitive_business_practice_all.pdf
- International Association for Impact Assessment – Impact Assessment (2012) (Associazione internazionale valutazione d'impatto – La valutazione d'impatto)
www.iaia.org/publicdocuments/special-publications/fasttips/Fasttips_1%20Impact%20Assessment.pdf
- International Council on Mining and Metals (ICMM) - Community Development Toolkit (2012) (International Council sullo sviluppo sostenibile dell'attività estrattiva e metalli (ICMM) – Kit di strumenti per lo sviluppo della comunità)
www.icmm.com/news-and-events/news/articles/icmm-presents-updated-community-development-toolkit
- International Council on Mining and Metals (ICMM) - Good Practice Guidance for Mining and Biodiversity (2006) ((International Council sullo sviluppo sostenibile dell'attività estrattiva e metalli (ICMM) – Guida alla prassi corretta per attività estrattive e in tema di biodiversità)
www.icmm.com/page/1182/good-practice-guidance-for-mining-and-biodiversity
- International Council on Mining and Metals (ICMM) - Human rights in the mining and metals industry. Integrating human rights due diligence into corporate risk management processes (2012) ((International Council sullo sviluppo sostenibile dell'attività estrattiva e metalli (ICMM) – Diritti umani nell'industria mineraria e metallurgica. Integrazione della due diligence sui diritti umani nei processi di gestione rischi a livello aziendale)
www.icmm.com/page/75929/integrating-human-rights-due-diligence-into-corporate-risk-management-processes
- International Finance Corporation (IFC) Performance Standard 1 – Assessment and Management of Environmental and Social Risks and Impacts (2012) (Standard di Adempimento 1 della Società Finanziaria Internazionale - (IFC) – Valutazione e gestione dei rischi e impatti ambientali e sociali)
www1.ifc.org/wps/wcm/connect/3be1a68049a78dc8b7e4f7a8c6a8312a/PS1_English_2012.pdf?MOD=AJPERES
- International Finance Corporation (IFC) Guidance Note 1 – Assessment and Management of Environmental and Social Risks and Impacts (2012) (Nota guida 1 della Società Finanziaria Internazionale - (IFC) – Valutazione e gestione dei rischi e impatti ambientali e sociali)
www1.ifc.org/wps/wcm/connect/b29a4600498009cfa7fcf7336b93d75f/Updated_GN1-2012.pdf?MOD=AJPERES
- Rio Tinto – Why human rights matter (2013) (Rio Tinto – Perché i di ritti umani contano)
www.riotinto.com/documents/ReportsPublications/Rio_Tinto_human_rights_guide_-_English_version.pdf

GUIDA ALLE NORME

(COP 33) Attività estrattiva artigianale e su piccola scala

A. Definizioni e applicabilità

L'**Attività estrattiva artigianale e su piccola scala** (AEA/ASM) è un'attività informale caratterizzata da forme per lo più semplificate di prospezione, estrazione, trasformazione e trasporto. La AEA/ASM è solitamente a basso impiego di capitale e utilizza tecnologia a forte presenza di manodopera. La AEA/ASM può comprendere uomini e donne che lavorano su base individuale come pure coloro che lavorano in gruppi familiari, in partenariato o come soci di cooperative o di altri tipi di associazioni e imprese legittime che coinvolgono centinaia o migliaia di minatori.

Fonte:

- *OECD Due Diligence Guidance for Responsible Supply Chains of Minerals from Conflict-Affected and High-Risk Areas – Supplement on Gold, Second Edition (2012) (Guida OCSE alla due diligence per filiere responsabili di minerali da aree di conflitto e ad alto rischio – Supplemento Oro, Seconda edizione)*
www.oecd.org/fr/daf/inv/mne/mining.htm

Il capitolo del COP dedicato alla **Attività estrattiva artigianale e su piccola scala** si applica a quelle Unità estrattive che hanno AEA/ASM non sotto il Controllo del Socio Membro o vicino alle loro aziende. Laddove AEA/ASM avviene sotto il Controllo del Socio Membro, rientra nell'Ambito di Certificazione e si presume che sia conforme al Codice di Procedura. Se Soci Membri si approvvigionano di oro, diamanti o platinoidi da produttori AEA/ASM si applicheranno anche le disposizioni relative ad **Approvvigionamento da Attività estrattiva artigianale e su piccola scala**.

Le disposizioni del COP relative ad **Attività estrattiva artigianale e su piccola scala** vanno lette e applicate unitamente a quelle relative a **Impegno verso la comunità, Popolazioni Indigene, Valutazione d'impatto, Sicurezza e Programmazione della chiusura di siti minerari**, come pure unitamente ad **Approvvigionamento da Attività estrattiva artigianale e su piccola scala**, se del caso.

Tenere presente che la Standard della Catena di Custodia RJC (CdC) (2012) prescrive l'attuazione di questo capitolo del COP dedicato alla **Attività estrattiva artigianale e su piccola scala** come parte dei requisiti di Materiale Idoneo in base allo Standard CdC.

B. Premessa e contesto

L'Attività estrattiva artigianale e su piccola scala (AEA/ASM) è la forma più antica di attività mineraria. Nel 1999 l'Organizzazione Internazionale del Lavoro stimava fino a 20 milioni di persone in non meno di 70 paesi il numero di addetti attivi in AEA/ASM con altri 100 milioni di persone dipendenti dal settore per la loro sussistenza, e questa cifra viene regolarmente citata. In diversi paesi i minatori con attività su piccola scala sono noti con termini quali galamsey, orpailleur, ubeshi o wabeshi, cercatori, scavatori, garimperos, pirquineros e pocket miner.

L'AEA/ASM è un sistema di produzione che consente alle popolazioni locali di guadagnare denaro in contanti, seppure poco. Fornisce mezzi di sussistenza accessibili a poveri ed emarginati, spesso a integrazione di altre attività di sussistenza come agricoltura, allevamento di animali e caccia, e funge da attività di supporto in tempi di sollecitazione ambientale o economica. L'entità di queste attività nei vari luoghi oscilla, come la dimensione della popolazione di AEA/ASM, rispecchiando il variare delle condizioni economiche locali e nazionali.

L'AEA/ASM è più comune nel caso di merci di alto valore o poco ingombranti (facili da trasportare), e facilmente commerciabili (fungibili), come diamanti, oro, pietre colorate e argento. La Alliance for Responsible Mining (ARM), un'organizzazione di patrocinio e di normalizzazione per attività estrattiva artigianale responsabile sul piano sociale e ambientale, stima che fino al 12% della produzione annua di oro di nuova estrazione e il 20% della produzione annuale di diamanti siano dovuti ad AEA/ASM. In alcuni paesi in via di sviluppo la produzione da AEA/ASM può superare l'80% della produzione nazionale di minerali.

Secondo questa disposizione l'RJC mira a incoraggiare modalità che facilitino la coesistenza di AEA/ASM e di attività estrattive su larga scala (AELS/LSM) allo scopo di promuovere lo sviluppo di settori di attività estrattiva su piccola scala legale, regolamentata, praticabile, in collaborazione con le comunità e i governi ospitanti. In alcuni casi i governi possono assumere un ruolo guida, in altri le ONG o le agenzie che si occupano di sviluppo possono fungere da facilitatori, in altri ancora può darsi che le AELS/LSM debbano svolgere un ruolo guida nell'incoraggiare la riforma. In ciascuno di questi casi l'approccio partecipativo deve fare perno sulle comunità locali e sui lavoratori di AEA/ASM.

Alcuni dei principali problemi per il settore AEA/ASM:

- Stato informale o illegale;
- Difficoltà di accesso legittimo al terreno adeguato alla pratica di AEA/ASM o dislocazione economica dove i governi assegnano priorità all'attività estrattiva su larga scala;
- Mancanza di capitali, che tipicamente limitano la produzione a processi rudimentali e spesso determinano servitù per debiti e sacche di povertà;
- Sistemi di costruzione dei prezzi e di distribuzione non regolamentati, scorretti e spesso illegali, che in taluni casi facilitano associazioni con gruppi criminali;
- In generale scarse prassi ambientali, sanitarie e di sicurezza;
- Nel caso della lavorazione dell'oro, uso pericoloso del mercurio;
- Sfruttamento di manodopera in miniera comprese donne e migranti, e ricorso al lavoro minorile;
- Mancanza di un adeguato quadro giuridico e, se esistono le norme, mancata applicazione.

Tuttavia, laddove è possibile affrontare questi problemi, l'AEA/ASM può diventare un mezzo di sussistenza più praticabile per chi vi fa ricorso. In senso più ampio potrebbe contribuire massicciamente allo sviluppo economico della nazione e appoggiare lo sviluppo di nuove opportunità economiche e di nuovi mezzi di sussistenza alternativi, sia a monte sia a valle della filiera.

I rapporti tra operatori di AELS/LSM e AEA/ASM possono essere complicati, fragili e possono addirittura degenerare in ostilità e conflitti. Spesso il conflitto scoppia quando entrambe le parti reclamano le stesse risorse, come nel caso di depositi auriferi o diamantiferi alluvionali in vicinanza della superficie, e considerano l'una o l'altra illegittima. Il livello di rischio posto da ciascun operatore all'altro è in funzione del numero di fattori coinvolti, tra cui:

- La percezione di chi ha il diritto di svolgere attività mineraria nel deposito e di chi per primo era sul terreno;
- Se gli artigiani minatori vengono da altre regioni, o sono locali e appartenenti alla comunità locale;
- Se l'AEA/ASM nella zona è stagionale o permanente o frutto di una cosiddetta febbre della raccolta di minerale;
- Se si tratta di un'attività ad hoc od organizzata;
- Se il governo ha un atteggiamento attivo o passivo rispetto a queste situazioni e se è considerato un mediatore corretto degli interessi delle parti; e
- Se esistono e funzionano in modo efficiente quadri giuridici adeguati per attività estrattive grandi e piccole.

Le imprese grandi interagiranno sempre più con i minatori artigianali e affronteranno la sfida di trasformare la corsa alle risorse o al territorio in circostanze e con rapporti vantaggiosi per entrambi. Talvolta è più facile trovare soluzioni in presenza di un impegno multilaterale a lavorare insieme con pazienza e con atteggiamento costruttivo per una serie di obiettivi comuni, ma non sempre è così. In ultima analisi, le grandi imprese sopportano le conseguenze dei rapporti se non sono in grado di lavorare con minatori locali e con le comunità colpite. L'esperienza insegna che non è facile trasformare un'AEA/ASM in una forza positiva per lo sviluppo economico e sociale a livello locale e regionale, che può anche coesistere bene con l'esercizio di AELS/LSM.

Molte parti in causa ritengono che sia indispensabile formalizzare il settore dell'AEA/ASM. Un primo passo necessario consiste nel mettere a punto un quadro giuridico adeguato ed efficace per le AEA/ASM. Sebbene questo sia un compito del governo, le grandi società minerarie possono svolgere un ruolo importante nel sostenere le riforme del governo in questo settore, secondo i casi. Altri aspetti importanti del processo di formalizzazione nel settore AEA/ASM comprendono adeguate forme di organizzazione della forza lavoro, su base aziendale o cooperativa; l'equo accesso al mercato per la vendita del prodotto e un equo rendimento per la manodopera; la progressiva integrazione di migliori prassi sanitarie, di sicurezza e ambientali; e la partecipazione all'economia formale (incluse forme e livelli di tassazione adeguati).

In genere l'impegno responsabile di AELS/LSM con AEA/ASM implica quanto segue:

- **Consultazione con parti in causa AEA/ASM in tutte le fasi del ciclo di vita della miniera, dalla prospezione alla chiusura:** È indispensabile tenere informata la comunità di AEA/ASM sulle attività e sulle intenzioni dell'azienda; identificare come le attività AELS/LSM influenzeranno le attività artigianali esistenti e programmare collettivamente come gestire questo impatto; definire linee base su cui misurare il cambiamento socio-economico; costruire fiducia e rafforzare i rapporti tra le principali parti in causa in modo da evitare i conflitti. Le aziende responsabili comprendono anche l'esigenza di costruire la capacità delle parti principali di impegnarsi nel processo.
- **Gestione della dislocazione economica:** Può comportare la messa a punto di programmi alternativi dei mezzi di sussistenza o la creazione di zone nella concessione in cui le AEA/ASM siano autorizzate a svolgere attività mineraria, oltre alle condizioni negoziate tra le parti, come stabilire se le AEA/ASM debbano o meno vendere in prima istanza al titolare della concessione e come si dovrà stabilire il prezzo. Può anche comprendere la costruzione di capacità relative ad ambiti importanti quali salute e sicurezza sul lavoro e gestione dell'attività. Secondo i casi, vedere la disposizione COP e la Guida su [Approvvigionamento da Attività estrattiva artigianale e su piccola scala](#) e [Trasferimento](#).
- **Professionalizzazione della AEA/ASM :** Nel 90 per cento dei casi gli incidenti mortali accadono più comunemente nelle AEA/ASM rispetto alle AELS/LSM³. I programmi volti a migliorare l'accesso all'uso di dispositivi di protezione personale, assistere nelle operazioni di salvataggio e recupero in caso di cedimento della roccia, e promuovere cambiamenti nei metodi di estrazione e affinazione allo scopo di ridurre l'impatto ambientale e migliorare il recupero di minerale e il reddito, sono solo alcune delle iniziative intraprese da imprese AELS/LSM per migliorare il rendimento della attività estrattiva AEA/ASM: Sia nel Venezuela meridionale che nella Tanzania settentrionale, per esempio, società minerarie di media dimensione hanno consentito il lavoro sulle loro proprietà ad AEA/ASM pre-esistenti, in aree designate, e hanno collaborato con i minatori per migliorare le loro prassi. Ciò è avvenuto nonostante problemi di responsabilità (illegalità, ambiente), e gli accordi e i rapporti che ne sono scaturiti tra le imprese e i minatori artigiani hanno creato un solido quadro di riferimento per l'attuazione di un processo di legalizzazione e la costituzione di un supporto tecnico per migliorare le prassi, i redditi, la salute e la sicurezza.⁴
- **Modalità che tengono conto della sicurezza in miniera di AEA/ASM:** È indispensabile adottare un approccio alla sicurezza in miniera che eviti il conflitto e che punti a risolverlo, che sia efficace per la miniera ma attento alla comunità. Per esempio, la presenza di forze di sicurezza per ridurre al minimo i furti può effettivamente trarre profitto da ciò attraverso la corruzione, il ricorso a un uso improprio delle armi da fuoco, o la creazione di conflitti in altri modi. I problemi di sicurezza vanno gestiti secondo la disposizione COP sulla [Sicurezza](#) che fa riferimento ai Principi Volontari sulla Sicurezza e i Diritti umani.
- **Ottimizzazione delle opportunità di sviluppo:** Attraverso le sue attività e la pianificazione strategica la AELS/LSM può contribuire allo sviluppo di comunità coinvolte in AEA/ASM o attività correlate, e nel tempo trasformare potenziali rischi in opportunità sia per l'azienda sia per le comunità di AEA/ASM. Esempio di alcuni modi che l'AELS/LSM può adottare per sostenere lo sviluppo economico locale :
 - Approvvigionamento locale invece dell'importazione di alimentari e altri materiali;

³ Hinton, J, (2007), *Communities and Small-Scale Mining: An Integrated Review for Development Planning*, CASM, Washington DC. (Comunità e attività estrattiva su piccola scala: Analisi integrata per pianificazione dello sviluppo)

⁴ Davidson, J (1998), "Venezuela; building partnerships with artisanal miners," *Mining Environmental Management*, v 6 n 2. (Venezuela; costruire il partenariato con minatori artigiani)

- Impiego di persone del posto per costruzione di alloggi e per attività di manutenzione;
- Formazione professionale e apprendistato che in ultima analisi si traduce in opportunità di lavoro qualificato, mentre si forma capitale umano locale;
- Sostegno allo sviluppo di imprenditori e di imprese locali che possono soddisfare i bisogni delle comunità locali e/o dell'attività estrattiva su larga scala.

Esistono altri modi in cui l'AELS/LSM può contribuire allo sviluppo della comunità locale in base a modelli partecipativi e collaborativi di concezione e attuazione di progetti e programmi, sia in termini di migliori infrastrutture fisiche locali (strade accesso all'acqua potabile, fognature, elettrificazione di villaggi) o di infrastrutture sociali (scuole, ospedali). L'identificazione, la concezione e l'attuazione di questi programmi di sviluppo in partenariato con le comunità locali, in base alla loro propria valutazione dei bisogni per assicurare la loro titolarità del programma, è un processo di emancipazione che li rende più capaci di ideare e dirigere i loro progetti in futuro.

- **Pianificazione della chiusura:** In molti depositi di metalli preziosi quando un sito minerario chiude possono verificarsi migrazione di nuovi artigiani minatori, o espansione della attività AEA/ASM esistenti. I minatori impiegati dalla società in AELS/LSM possono diventare minatori con AEA/ASM post chiusura. I minatori possono rilavorare gli scarti di miniera lasciati sul posto, lavorare zone di minore qualità che erano state considerate antieconomiche per l'esercizio di AELS/LSM, o lavorare in tratti di fiume contenenti giacimenti alluvionali a valle del deposito. Impegnandosi con AEA/ASM prima della chiusura e coinvolgendo i minatori nel processo di pianificazione della chiusura è possibile identificare approcci innovativi di ripristino ambientale che vanno a vantaggio sia dell'impresa di AELS/LSM e del suo lascito, sia della base di sussistenza per comunità e minatori locali.

C. Principali iniziative e regolamenti

A livello internazionale

Norme di prassi responsabili AEA/ASM relative a oro e diamanti vengono messe a punto dall'Alliance for Responsible Mining (ARM) e dalla Diamond Development Initiative International (DDII).

Nel 2011 la ARM ha lanciato un sistema di certificazione di commercio equo per oro da AEA/ASM, in cooperazione con la Fairtrade Labelling Organizations (FLO) International. La ARM ritiene che la commercializzazione secondo principi di equità possa servire da forte incentivo verso una prassi migliore e offra a comunità e minatori nuove possibilità per migliorare il loro tenore di vita e per garantirsi il ripristino degli ecosistemi. Pur se l'ambito iniziale del Fairtrade-Fairmined Standard (norma commercio ed estrazione secondo principi equi) era l'America Latina, esso si sta espandendo verso un'attuazione a livello globale. La conclusione del partenariato ARM-FLO nel 2013 darà vita a norme Fairtrade e Fairmined separate che si occupano di organizzazioni con AEA/ASM.

DDII si concentra sullo sviluppo di opportunità per trasformare il lascito di violenza e di sottosviluppo legato all'estrazione artigianale di diamanti in un'iniziativa sana dal punto di vista dello sviluppo, in cui le persone possono guadagnarsi in pace mezzi di sussistenza per una vita decente. Nel 2008 DDII ha editato Norme e Linee Guida per il settore dell'estrazione artigianale di diamanti in Sierra Leone, con singoli capitoli dedicati a governi, investitori e donatori/società/civile, allargate poi in una bozza di Norma per lo sviluppo nel settore dei diamanti con programma di certificazione. Da allora DDII ha avviato un lavoro di accompagnamento e di impegno con numerosi governi, compreso un programma riuscito di registrazione dei minatori in Congo (RDC).

Il lavoro legato al programma Comunità e Attività Estrattive su Piccola Scala (CSM/ASM), originariamente ospitato dalla Banca Mondiale riprende ora vigore grazie alla creazione di un Programma di Conoscenza AEA/ASM che sarà ospitato dall'Istituto Internazionale per l'ambiente e lo sviluppo (IIED). Il programma è previsto per il periodo 2013-2018.

A livello nazionale

Vari paesi hanno messo a punto schemi legislativi e/o normativi per i loro settori interni di AEA/ASM, mentre altri paesi non lo hanno ancora fatto. È indispensabile per i Soci Membri con Unità Estrattive conoscere il diritto applicabile e le normative riguardanti attività sia piccole sia grandi di prospezione ed estrazione, in tutte le giurisdizioni in cui operano.

D. Approccio all'attuazione consigliato

L'Approccio all'Attuazione Consigliato fornisce una guida di carattere generale al rispetto dei requisiti obbligatori del Codice di Procedura. La guida non ha carattere normativo e va considerata alla stregua di un punto di partenza a scopo informativo e di supporto.

- a. **COP 33.1.a: Impegno:** Qualora nelle proprie zone di attività si verifichi Attività Estrattiva Artigianale e su piccola scala (AEA/ASM) non sotto il controllo del Socio Membro, i Soci Membri del Settore Estrattivo: a). Si impegnano direttamente con le AEA/ASM nell'ambito degli approcci di impegno del Socio Membro verso la comunità (30) e delle valutazioni di impatto sociale e ambientale (32);

Punti da considerare:

- La responsabilità dei rapporti con AEA/ASM deve essere affidata al relativo dirigente, spesso la persona responsabile dell'impegno verso la comunità e dei programmi di sviluppo. Per lo sviluppo di politiche programmatiche, la formazione, per strategie, piani e interventi, secondo i casi, può essere necessaria l'assistenza di specialisti ed esperti. Per informazioni generali al riguardo vedere la Guida su **Impegno verso la comunità** e **Valutazione d'impatto**.
- **COP 33.1.b: Professionalizzazione e formalizzazione:** b). Partecipano a iniziative comprese iniziative multilaterali che consentano di formalizzare e rendere professionali le AEA/ASM, secondo la situazione.

Punti da considerare:

- Nei casi in cui l'attività estrattiva artigianale non è riconosciuta come legittima dalla legislazione del paese ospitante, i Soci Membri devono cercare di collaborare con i governi ad approcci di formalizzazione di AEA/ASM. Tuttavia è noto che in alcune situazioni non è possibile.
- Si devono progettare iniziative in consultazione con le principali parti in causa compresi gli stessi produttori AEA/ASM allo scopo di fornire assistenza per l'organizzazione, la formalizzazione, la professionalizzazione e la legalizzazione di AEA/ASM.
- Alcune opportunità per iniziative riguardanti AELS/LSM-AEA/ASM:
 - Allacciare rapporti di partenariato con il settore AEA/ASM;
 - Delimitare le zone ritenute inadatte all'estrazione su larga scala su terreni in locazione per attività estrattiva (congiuntamente alle autorità normative);
 - Trasferire la titolarità estrattiva su tali zone (congiuntamente alle autorità normative) ad AEA/ASM legittime e organizzate;
 - Fornire finanziamenti (prestiti) per migliorie tecniche e altre migliorie;
 - Assistere e istruire i minatori su una serie di temi (per esempio salute sul luogo di lavoro, recupero, metodi di estrazione e trasformazione, processi a valore aggiunto, gestione organizzativa e finanziaria, gestione di esplosivi);
 - Aiutare i minatori a gestire le riserve di minerale (in combinazione con supporto per l'accesso al finanziamento);
 - Fornire servizi di risposta all'emergenza;
 - Mettere a disposizione dei minatori servizi di trasformazione o metterli in condizioni di realizzare essi stessi efficaci unità di trasformazione con migliore tecnologia;
 - Tenersi in collegamento con ministeri, ONG, sindacati ed enti internazionali per ottenere ulteriore supporto;
 - Fornire guida al marketing e alla commercializzazione, compresi gli accordi di commercio equo;
 - Sostenere in modo proattivo mezzi di sussistenza alternativi, di sviluppo economico e altre migliorie nelle comunità con AEA/ASM;
 - Sostenere la comunità allargata acquistando localmente tutte le merci e i servizi possibili;
 - Eliminare il lavoro minorile come condizione di impegno verso la comunità;
 - Migliorare la condizione femminile nelle comunità con AEA/ASM mediante programmi di sensibilizzazione alla parità di genere e di emancipazione;

- Sostenere iniziative che si occupano dei rischi del sostegno al conflitto, come per esempio realizzando condotte sicure di minerali dai produttori AEA/ASM, come indicato nell'Appendice 1 del Supplemento sull'Oro della *Guida OCSE alla due diligence*.

Fonte: CommDev/CASM/ICMM Working Together; How large-scale mining can engage with artisanal and small-scale miners (2008) and OECD Due Diligence Guidance on the Responsible Supply Chains of Minerals from Conflict-Affected and High-Risk Areas (2012). (Lavorare insieme: come l'attività estrattiva su larga scala può impegnarsi con minatori su piccola scala (2008) e Guida OCSE alla due diligence su Filiere Responsabili di Minerali da zone di conflitto e ad alto rischio (2012)).

Da verificare:

- ✓ Vi risulta che vi siano AEA/ASM nelle zone in cui operate?
- ✓ Se vi sono AEA/ASM vi impegnate direttamente con i produttori AEA/ASM, ed essi sono inseriti nelle valutazioni d'impatto sociale e ambientale?
- ✓ In che modo/misura avete partecipato a iniziative a favore della professionalizzazione e della formalizzazione dell'AEA/ASM?

E. Ulteriori informazioni

I seguenti siti Internet contengono ulteriori informazioni su Attività estrattiva artigianale e su piccola scala:

- Alliance for Responsible Mining (ARM) (Alleanza per attività estrattiva responsabile)
<http://www.communitymining.org/>
- Alliance for Responsible Mining (ARM) – Legalization Guide for artisanal and small scale mining (ASM) – Draft for Discussion (2011) (Guida alla legalizzazione per Attività estrattiva artigianale e su piccola scala /AEA – Bozza per la discussione)
www.communitymining.org/attachments/059_ARM_Series5_Legalisation_guide_ASM.pdf
- Alliance for Responsible Mining (ARM) – Rock-Solid Changes for Responsible Mining (2011) (Cambiamenti ineludibili per un'attività estrattiva responsabile)
www.communitymining.org/attachments/059_RSC_FINAL_web_low.pdf
- AngloGold Ashanti – Approach to artisanal and small scale mining (2006) (Approccio ad attività estrattiva artigianale e su piccola scala)
www.anglogoldashanti.com/subwebs/InformationForInvestors/ReportToSociety06/artisanal-mining.htm
- Artisanal and small scale mining in Protected Areas and Critical Ecosystems Programme (ASM-PACE) (Attività estrattiva artigianale e su piccola scala in zone protette e programma per ecosistemi a rischio)
www.asm-pace.org
- Artisanal Gold Council (AGC)
www.artisanalgold.org/home
- CommDev – Artisanal and small scale mining (ASM) (Attività estrattiva artigianale e su piccola scala) (AEA) (2012)
commdev.org/section/topics/artisanal_mining
- CommDev/CASM/ICMM - Working Together: How large-scale mining can engage with artisanal and small-scale miners (2008) (Lavorare insieme: come l'attività estrattiva su larga scala può impegnarsi con minatori su piccola scala)
commdev.org/content/document/detail/2018/
- Communities and Small-Scale Mining (CASM) – hosted by World Bank Group (Comunità e attività estrattiva su piccola scala – a cura del World Bank Group)
www.artisanalmining.org/index.cfm
- Diamond Development Initiative (DDI) – Artisanal Alluvial Diamond Mining (2009) (Attività estrattiva artigianale in aree alluvionali diamantifere)
www.ddiglobal.org/pages/ddi_artisanaldiamond.php

- Diamond Development Initiative (DDI) – Mechanization of Artisanal Alluvial Diamond Mining: Barriers and Success Factors (2010) (Meccanizzazione di attività estrattiva artigianale in aree alluvionali diamantifere: Barriere e fattori di successo)
www.ddiglobal.org/login/Upload/Mechanisation-Alluvial-Artisanal-Diamond-Mining.pdf
- Estelle Levin Limited – Publications (Pubblicazioni) www.estellelevin.com
- Human Rights Watch - A Poisonous Mix. Child Labor, Mercury, and Artisanal Gold Mining in Mali (2011) (Osservatorio dei diritti umani – Una miscela velenosa. Lavoro minorile, mercurio e attività estrattiva artigianale in Mali)
www.hrw.org/sites/default/files/reports/mali1211_forinsertWebUpload_0.pdf
- International Labour Organisation (ILO) – Facts on Small Scale Mining (Organizzazione Internazionale del Lavoro OIL – Dati di fatto sull’attività estrattiva su piccola scala)
www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_067582.pdf
- International Institute for Environment and Development (IIED) - Responding to the challenge of artisanal and small-scale mining: How can knowledge networks help? (2013) (Istituto Internazionale per l’ambiente e lo sviluppo – Rispondere alla sfida dell’attività estrattiva artigianale e su piccola scala. Come le reti di conoscenza possono essere utili?)
pubs.iied.org/16532IIED.html?c=energy/mining
- Global Mercury Project – Global Impacts of Mercury Supply and Demand in Small-Scale Mining (2007) (Impatti globali della domanda e offerta di mercurio nell’attività estrattiva su piccola scala)
www.globalmercuryproject.org/documents/non_country%20specific/2006%20GMP%20Report%20to%20UNEP%20GC24.pdf
- OECD Due Diligence Guidance on the Responsible Supply Chains of Minerals from Conflict-Affected and High-Risk Areas, Second Edition (2012) (Guida OCSE alla due diligence su Filiere Responsabili di Minerali da zone di conflitto e ad alto rischio, seconda edizione)
www.oecd.org/fr/daf/inv/mne/mining.htm
- United Nations Environment Programme (UNEP) Global Mercury Partnership – A Practical Guide: Reducing Mercury Use in Artisanal and Small-Scale Gold Mining (2012) (Programma delle Nazioni Unite per l’ambiente (UNEP) Partnership globale del mercurio – Guida pratica: ridurre l’uso di mercurio nell’attività estrattiva artigianale e su piccola scala nelle miniere d’oro)
www.unep.org/hazardoussubstances/Portals/9/Mercury/Documents/ASGM/Techdoc/UNEP%20Tech%20Doc%20APRIL%202012_120608b_web.pdf
- United Nations Environment Programme (UNEP) Global Mercury Partnership - Analysis of formalization approaches in the artisanal and small-scale gold mining sector based on experiences in Ecuador, Mongolia, Peru, Tanzania and Uganda (2012) (Programma delle Nazioni Unite per l’ambiente (UNEP) Partnership globale del mercurio – Analisi di modalità di formalizzazione nel settore dell’attività estrattiva artigianale e su piccola scala nelle miniere d’oro, in base alle esperienze raccolte in Ecuador, Mongolia, Peru, Tanzania e Uganda)
www.unep.org/hazardoussubstances/Portals/9/Mercury/Documents/ASGM/Formalization_ARM/Formalization%20Document%20Final%20June%202012.pdf
- The World Bank - Gender Dimensions of Artisanal and Small-Scale Mining: A Rapid Assessment Toolkit (2012) (Banca Mondiale – Dimensioni di genere dell’attività estrattiva artigianale e su piccola scala: Kit di strumenti per una rapida valutazione)
commdev.org/userfiles/Gender_and_ASM_Toolkit.pdf

GUIDA ALLE NORME

(COP 34) Trasferimento

A. Definizioni e applicabilità

Il **Trasferimento** si riferisce sia allo spostamento fisico (ricollocazione o perdita di ricovero) sia allo spostamento economico (perdita di attivi o accesso ad attivi che porta alla perdita di fonti di reddito o di altri mezzi di sostentamento a seguito di acquisizione di terreno legata a un progetto e/o limitazioni dell'uso del terreno).

Il Trasferimento Involontario si verifica quando le persone o le comunità colpite non hanno il diritto di rifiutare l'acquisizione del terreno o le limitazioni all'uso del terreno che provocano dislocazione fisica o economica. Ciò accade nei casi di (i) esproprio legittimo o limitazioni temporanee o permanenti all'uso del terreno e (ii) insediamenti negoziati in cui l'acquirente può ricorrere all'esproprio o imporre limitazioni legittime all'uso del terreno in caso di fallimento delle trattative con il venditore.

Fonte:

- *International Finance Corporation (IFC) Guidance Note 5: Land Acquisition and Involuntary Resettlement (2012) Guida della Società Finanziaria Internazionale IFC – Nota 5: Acquisizione di terreno e trasferimento involontario*
www1.ifc.org/wps/wcm/connect/3d82c70049a79073b82cfaa8c6a8312a/PS5_English_2012.pdf?MOD=AJPERES

Il capitolo del COP dedicato al **Trasferimento** si applica ai Soci Membri nel Settore Estrattivo dove è programmato o si verifica il trasferimento. Il requisito scatta nelle Unità Estrattive dove sono presenti queste circostanze nel periodo dall'adesione all'RJC o per cambiamenti dall'ultima Valutazione per la Verifica, tenendo conto del primo evento che si verifica. Non è richiesta conformità retroattiva.

Nota: Il trasferimento di Popolazioni Indigene farà scattare il requisito del processo di Libero assenso preliminare in conoscenza di causa (FPIC) in base alla disposizione del COP su **Popolazioni Indigene e Libero assenso preliminare in conoscenza di causa**.

Vedere anche i capitoli della Guida relativi a **Impegno verso la comunità, Popolazioni Indigene e Libero assenso preliminare in conoscenza di causa**, e **Valutazione d'impatto**.

B. Premessa e contesto

I progetti minerari vengono sviluppati laddove si trova minerale commercialmente valido e questo talvolta può portare al trasferimento di comunità locali, collegato a tale sviluppo. Tuttavia l'esperienza insegna che il trasferimento involontario può provocare disagi alle persone e alle comunità colpite. Se non adeguatamente gestito il trasferimento involontario può causare impoverimento e danno ambientale di lungo periodo, nonché stress sociale nelle zone in cui i soggetti sono stati trasferiti. Per queste ragioni si deve evitare o almeno contenere al minimo il trasferimento involontario. Qualora sia inevitabile in circostanze eccezionali, è indispensabile programmare con cura e attuare adeguate misure per attenuare gli impatti negativi sulle persone trasferite e sulle comunità ospiti.

La negoziazione degli insediamenti contribuisce a evitare l'esproprio ed elimina il ricorso all'autorità pubblica per evacuare con la forza le persone. Solitamente la negoziazione degli insediamenti si ottiene fornendo un compenso equo e adeguato e altri incentivi o benefici alle persone o alle comunità colpite, e riducendo i rischi di asimmetria informativa e del potere di contrattazione. I Soci Membri sono invitati ad acquisire diritti fondiari e/o accesso mediante negoziazione degli insediamenti ogni volta che sia possibile. Tuttavia si deve tener conto

dei diritti delle persone vulnerabili, come quelle che hanno in locazione terreno da proprietari terrieri coinvolti nelle trattative.

Riguardo alla compensazione per il trasferimento, l'opzione terreno per terreno deve essere un punto di partenza per comunità che basano la propria sussistenza sull'agricoltura, piuttosto che una compensazione in contanti. Il trasferimento deve garantire alle persone trasferite un tenore di vita e un benessere economico migliori senza intaccare la locale sicurezza alimentare. Le trattative per il trasferimento devono svolgersi con la partecipazione di tutte le persone e le comunità colpite, donne comprese, e basarsi su valutazioni dell'impatto complessivo.

Tutte le decisioni e i piani di trasferimento devono tenere conto delle opinioni e delle esigenze delle comunità colpite, compresi gli artigiani minatori che operano all'interno della concessione. Tra i problemi principali da considerare vi sono compensazione, sussistenza, alloggi e condizioni di vita nelle nuove sedi, come anche continuità sociale e culturale della comunità. Può anche essere necessario mettere a punto strategie concordate per la protezione o lo spostamento sicuro di siti od oggetti di speciale valore storico, spirituale o culturale. Il genere è una dimensione critica dei problemi sopra esposti ed è necessario considerare gli interessi, le aspettative e la partecipazione delle donne. La pianificazione del trasferimento e della chiusura di siti minerari deve tenere conto della possibilità per individui e/o comunità di tornare sul territorio post attività mineraria.

C. Principali strumenti internazionali

Lo Standard di adempimento 5 della Società Finanziaria Internazionale (IFC) (gennaio 2012) contiene una norma internazionale su Acquisizione di terreni e Trasferimento involontario cui si fa riferimento nella norma RJC. Gli obiettivi dello Standard di adempimento 5 dell'IFC sono:

- Evitare, e se non è possibile evitare, contenere al minimo il trasferimento esaminando concezioni di progetto alternative.
- Evitare l'esproprio forzato.
- Prevedere ed evitare, o se non è possibile evitare, ridurre al minimo l'impatto negativo sul piano sociale ed economico dell'acquisizione del terreno o le restrizioni all'uso del terreno mediante:
 - (i) compensazione per la perdita di patrimonio al costo di sostituzione e
 - (ii) garanzia che le attività di trasferimento sono attuate con adeguata divulgazione di informazioni, consultazione e partecipazione informata delle persone colpite.
- Migliorare o ripristinare i mezzi di sussistenza e il tenore di vita delle persone trasferite.
- Migliorare le condizioni di vita tra le persone fisicamente trasferite fornendo adeguati alloggi con la garanzia dell'occupazione e del diritto di possesso dei siti di trasferimento.

La Nota 5 della Guida IFC (gennaio 2012) corrisponde allo Standard di adempimento 5 e fornisce ulteriore guida ai requisiti della norma.

Tenere presente che lo Standard di adempimento 5 di IFC non si applica al trasferimento derivante da volontari trasferimenti immobiliari (es. transazioni sul mercato in cui il venditore non è obbligato a vendere e l'acquirente non può ricorrere all'esproprio o ad altre procedure obbligatorie in caso di fallimento della trattativa).

Il diritto ad alloggi adeguati è l'oggetto di una guida dell'Alto Commissariato delle Nazioni Unite sui Diritti umani del 2007 indirizzata agli Stati, *'UN Basic Principles and Guidelines on Development-Based Evictions and Displacement'* (Principi cardine e linee guida delle Nazioni Unite su espropri e dislocazioni basate sullo sviluppo). Le Linee guida concentrano l'attenzione su misure e procedure da adottare per garantire che gli espropri basati sullo sviluppo non siano eseguiti in violazioni di esistenti norme internazionali sui diritti umani, e sono citate a riferimento nello Standard di adempimento 5 di IFC.

D. Approccio all'attuazione consigliato

L'Approccio all'Attuazione Consigliato fornisce una guida di carattere generale al rispetto dei requisiti obbligatori del Codice di Procedura. La guida non ha carattere normativo e va considerata alla stregua di un punto di partenza a scopo informativo e di supporto.

- **COP 34.1: Trasferimento:** I Soci Membri del Settore Estrattivo devono evitare il Trasferimento Involontario. Qualora il trasferimento sia inevitabile deve essere ridotto al minimo programmando con cura e attuando adeguate misure per attenuare l'impatto negativo, in coerenza con lo Standard di Adempimento 5 della Società Finanziaria Internazionale - International Finance Corporation (IFC).

Punti da considerare:

- Si devono considerare concezioni alternative fattibili del progetto che evitino, o se non è possibile evitare, riducano al minimo il trasferimento fisico e/o economico, bilanciando costi e benefici sul piano ambientale, sociale, e finanziario.
- Le attività di trasferimento devono essere effettuate con adeguata divulgazione di informazioni, documentazione, consultazione e partecipazione informata dei soggetti colpiti, durante la progettazione e attuazione del trasferimento e dopo il trasferimento.
- Gli standard di compensazione devono essere trasparenti e applicati con coerenza a tutte le persone colpite e pronti per essere applicati al momento del trasferimento.
- Si devono fornire alle comunità e alle persone trasferite opportunità per trarre dal progetto vantaggi in termini di sviluppo.
- Al momento di considerare località e alloggi di trasferimento tenere conto dei seguenti criteri di adeguatezza: agibilità, accessibilità economica, sicurezza di occupazione/di proprietà, adeguatezza culturale, idoneità dell'ubicazione, e accesso ai servizi essenziali, come strutture sanitarie e istruzione.
- Sarà necessario un censimento per determinare le informazioni principali e stabilire l'idoneità alla compensazione e all'assistenza.
- Occorrerà predisporre prima possibile un accessibile sistema di gestione di rimostranze e vertenze in modo da affrontare i problemi tempestivamente, compreso il meccanismo dell'azione di rivalsa o di regresso per risolvere le controversie in modo imparziale.
- Predisporre procedure di monitoraggio e di valutazione, commisurate ai rischi e agli impatti del progetto. Durante il trasferimento dovranno essere presenti funzionari del governo locale e osservatori indipendenti, secondo i casi.
- I diritti alla classificazione applicabile delle persone colpite, secondo il tipo di trasferimento e i loro formali diritti legittimi, devono essere coerenti con lo Standard di adempimento 5 di IFC .

Per ulteriori informazioni sull'attuazione dei requisiti del COP vedere lo Standard di adempimento 5 e la relativa Guida di IFC.

Da verificare:

- ✓ Avete adottato tutti i provvedimenti del caso per evitare il trasferimento involontario?
- ✓ Se il trasferimento è inevitabile avete adottato provvedimenti atti ad attenuare gli impatti negativi, in linea con lo Standard di adempimento 5 della Società Finanziaria Internazionale (IFC), compresa l'adeguata divulgazione, gli standard di compensazione, i dati del censimento, le procedure di monitoraggio, ecc.?

E. Ulteriori informazioni

I seguenti siti Internet contengono ulteriori informazioni sul Trasferimento Involontario:

International Finance Corporation (IFC) Performance Standard 5 – Land Acquisition and Involuntary Resettlement (2012) (Standard di adempimento 5 della Società Finanziaria Internazionale (IFC) – Acquisizione di terreni e Trasferimento Involontario).

- www1.ifc.org/wps/wcm/connect/3d82c70049a79073b82cfaa8c6a8312a/PS5_English_2012.pdf?MOD=AJPERES

- International Finance Corporation (IFC) Guidance Note 5 – Land Acquisition and Involuntary Resettlement (2012) (Nota 5 Guida della Società Finanziaria Internazionale (IFC) – Acquisizione di terreni e Trasferimento Involontario)
www1.ifc.org/wps/wcm/connect/4b976700498008d3a417f6336b93d75f/Updated_GN5-2012.pdf?MOD=AJPERES
- International Finance Corporation (IFC) - Handbook for Preparing a Resettlement Action Plan (2002) (Società Finanziaria Internazionale (IFC) – Manuale per preparare il piano d’azione in vista di Trasferimenti)
www.ifc.org/wps/wcm/connect/topics_ext_content/ifc_external_corporate_site/ifc+sustainability/publications/publications_handbook_rap_wci__1319577659424
- United Nations Office of the High Commissioner of Human Rights (OHCHR) - Basic Principles and Guidelines on Development-Based Evictions and Displacement (Alto Commissario per i diritti umani (OHCHR) – Principi cardine e linee guida su espropri e trasferimenti basati sullo sviluppo)
www.ohchr.org/Documents/Issues/Housing/Guidelines_en.pdf

GUIDA ALLE NORME

(COP 35) Risposta all'emergenza

A. Definizioni e applicabilità

Un'**Emergenza** è un evento anomalo che può costituire una minaccia per la salute di dipendenti, appaltatori, visitatori, clienti o comunità locali o che può causare danno al patrimonio o all'ambiente.

- **APELL** - Awareness and Preparedness for Emergencies at Local Level (Consapevolezza e preparazione alle emergenze a livello locale)- per il settore estrattivo è uno schema di riferimento per la preparazione di un piano di risposta all'emergenza , predisposto in un manuale pubblicato dal Programma delle Nazioni Unite per l'ambiente (UNEP)

Il capitolo del COP dedicato all'**Risposta all'emergenza** si applica ai Soci Membri nel settore estrattivo.

B. Premessa e contesto

La risposta all'emergenza è un tema fondamentale per le Unità estrattive e le comunità locali e richiede un approccio collaborativo di programmazione. I potenziali tipi di emergenza possono essere riferiti a:

- Gestione di grossi volumi di materiali – compresi residui e materiale detritico;
- Cedimenti del terreno;
- Emissioni di sostanze chimiche;
- Trasporto di prodotti, sottoprodotti, rifiuti o forniture;
- Condotte;
- Pericoli legati alla natura, come eventi atmosferici e sismici;
- Unità non operative come siti minerari chiusi;
- Impatti ambientali o sanitari di lungo periodo;
- Disordini di carattere sociale e altri pericoli.

C. Principali iniziative

Il programma Consapevolezza e preparazione alle emergenze a livello locale (APELL) per il settore estrattivo è un'iniziativa del Programma delle Nazioni Unite per l'ambiente (UNEP). Il suo scopo principale è sensibilizzare le comunità locali rispetto ai rischi associati all'attività estrattiva e fornire una guida su come coinvolgere efficacemente le comunità locali nella consapevolezza della preparazione alle emergenze. L'APELL per il settore estrattivo è stato messo a punto in collaborazione con l' International Council on Mining and the Environment (ICME) (Consiglio internazionale su attività estrattive e ambiente) e pubblicato nel 2001 con l'intento di rafforzare il coinvolgimento del pubblico nella programmazione degli interventi d'urgenza. Il manuale APELL per il settore estrattivo fornisce una guida ai dirigenti di aziende estrattive e alle altre parti in causa su come affrontare la messa a punto di piani di emergenza.

Anche l'International Council sullo sviluppo sostenibile dell'attività estrattiva e metalli (ICMM), succeduto all'ICME, ha collaborato con l'UNEP alla messa a punto della pubblicazione Prassi corretta sulla preparazione e la risposta all'emergenza (2005). La pubblicazione accompagna l'APELL per il settore estrattivo dell'UNEP (2001) e fornisce numerosi studi di casi concreti che illustrano il processo di applicazione del procedimento APELL

Mentre il procedimento APELL può essere avviato da chiunque, dalle aziende ci si aspetta che assumano una funzione guida. La costituzione di un Gruppo di coordinamento è un elemento essenziale dell'attuazione di APELL. Il Gruppo di coordinamento predispone un meccanismo di interazione e di cooperazione tra i molti attori coinvolti nel prevenire e rispondere alle emergenze – gestori della miniera, autorità locali e agenzie di pronto intervento, leader della comunità e rappresentanti dei lavoratori. Fornisce uno strumento per

realizzare un approccio coordinato alla programmazione della Risposta all'emergenza e alle comunicazioni all'interno della comunità.

D. Approccio all'attuazione consigliato

L'Approccio all'Attuazione Consigliato fornisce una guida di carattere generale al rispetto dei requisiti obbligatori del Codice di Procedura. La guida non ha carattere normativo e va considerata alla stregua di un punto di partenza a scopo informativo e di supporto.

- **COP 35: Risposta all'emergenza:** I Soci Membri del Settore Estrattivo devono mettere a punto e mantenere in essere piani di risposta d'emergenza in collaborazione con le comunità potenzialmente interessate, i lavoratori e i loro rappresentanti e i relativi enti, in base alla guida fornita dall'UNEP (Programma delle Nazioni Unite per l'ambiente) su Consapevolezza e Preparazione alle Emergenze a Livello Locale (APELL) per il Settore Estrattivo.

Punti da considerare:

- Il Manuale APELL per il settore estrattivo (2001) definisce le seguenti fasi di APELL:
 - Identificare i partecipanti alla Risposta all'emergenza e definirne ruoli, risorse e ambiti
 - Valutare i rischi e i pericoli che possono derivare da situazioni di emergenza all'interno della comunità e definire le opzioni per ridurre il rischio.
 - Far esaminare dai partecipanti l'adeguatezza del loro piano di emergenza rispetto a una risposta coordinata compresa l'adeguatezza dei piani di comunicazione.
 - Individuare le funzioni di risposta richieste, non coperte dai piani esistenti.
 - Far coincidere tali compiti con le risorse disponibili presso i partecipanti identificati
 - Introdurre le necessarie modifiche per migliorare i piani esistenti, integrandoli in un piano complessivo di Risposta all'emergenza e di comunicazione e ottenere il consenso.
 - Sottoporre il piano integrato alla formulazione scritta e all'approvazione dei governi locali.
 - Comunicare il piano integrato ai gruppi partecipanti e accertarsi che gli addetti all'intervento d'urgenza siano debitamente istruiti.
 - Stabilire procedure di periodico controllo, analisi e aggiornamento del piano.
 - Comunicare il piano integrato a tutta la comunità.

Fonte: APELL for Mining Handbook (Manuale APELL per il settore estrattivo) (2001).

Da verificare:

- ✓ Avete stabilito piani di risposta all'emergenza in collaborazione con le principali parti in causa?
- ✓ Il piano segue la guida fornita da APELL per il settore estrattivo?
- ✓ È stato costituito un Gruppo di coordinamento per l'attuazione di APELL?
- ✓ Esistono le procedure per verificare il piano?
- ✓ Il piano è stato comunicato a tutta la comunità?

E. Ulteriori informazioni

I seguenti siti Internet contengono ulteriori informazioni su questioni sanitarie e di sicurezza:

- APELL for Mining Handbook (available in English, Romanian, Spanish and Swedish) (2001) (Manuale APELL per il settore estrattivo (disponibile in inglese, rumeno, spagnolo e svedese) www.unep.fr/shared/publications/pdf/WEBx0055xPA-APELLminingEN.pdf)
- International Council on Mining and Metals (ICMM) - Good Practice in Emergency Preparedness and Response (2005) (International Council sullo sviluppo sostenibile dell'attività estrattiva e metalli (ICMM) - Prassi corretta sulla preparazione e la risposta all'emergenza) www.icmm.com/page/1169/library/documents/good-practice-in-emergency-preparedness-and-response

- Mining Association of Canada (MAC) – Crisis Management Guide (2007) (Assoc. Mineraria canadese Guida alla gestione di crisi) [www.mining.ca/www/media lib/TSM Documents/TSM Publications/2007/Crisis Man 03 2007.pdf](http://www.mining.ca/www/media_lib/TSM_Documents/TSM_Publications/2007/Crisis_Man_03_2007.pdf)
- United National Environment Programme – Resource Efficiency (Programma delle Nazioni Unite per l'ambiente – Efficienza delle risorse) <http://www.unep.org/resourceefficiency/>

GUIDA ALLE NORME

(COP 36) Biodiversità

A. Definizioni e applicabilità

Biodiversità significa variabilità tra gli organismi viventi di qualsiasi origine, compreso l'ecosistema terrestre, marino e altri ecosistemi acquatici e i complessi ecologici di cui fanno parte; compresa la diversità tra le specie e gli ecosistemi. La biodiversità comprende tutto ciò che vive, dagli esseri umani ai microrganismi e l'habitat in cui vivono, incluso il materiale genetico all'interno di ogni singola specie.

Il **Patrimonio dell'Umanità** comprende siti così definiti in base alla Convenzione sulla Protezione del Patrimonio culturale e naturale dell'Umanità del 1972.

Area protetta significa un'area definita geograficamente, giuridicamente designata o regolamentata e gestita per ottenere specifici obiettivi di conservazione.

Le principali aree di Biodiversità (PAB) sono siti individuati a livello nazionale di importanza globale per la conservazione della biodiversità, selezionati applicando criteri standard e soglie globali basate sullo schema della vulnerabilità e insostituibilità, ampiamente utilizzati nella programmazione sistematica della conservazione. Le PAB comprendono aree con habitat a rischio.

La **Gerarchia di attenuazione** è una gerarchia di categorie di provvedimenti di attenuazione rispetto alla Biodiversità, impostata in ordine discendente di priorità come di seguito indicato:

- **Evitare** impatti progettando o modificando siti estrattivi previsti o attività esistenti per prevenire un potenziale impatto sulla biodiversità;
- **Ridurre al minimo** gli impatti sostituendo decisioni o attività esistenti con alternative studiate per ridurre o limitare gli impatti indesiderabili di una attività prevista sulla biodiversità;
- **Ripristinare** o riparare l'ambiente colpito;
- **Compensare** l'impatto sulla biodiversità attuando provvedimenti atti a compensare i valori di biodiversità interessati. Le misure di compensazione possono comprendere un insieme di compensazioni dirette, come interventi o risorse che forniscono un valore di conservazione equivalente e altre misure compensatorie, come sussidi alla ricerca o borse di studio a scopo di istruzione.

Si definisce **Eccezionale valore universale** un grado di importanza culturale e/o naturale talmente eccezionale da trascendere i confini nazionali e diventare di importanza comune per la generazione attuale e le generazioni future di tutta l'umanità.

Habitat a rischio sono le zone ad alto valore di biodiversità, comprendenti (i) habitat di grande importanza per specie a Grave Rischio di estinzione e/o specie in via di Estinzione; (ii) habitat di grande importanza per specie endemiche e/o di gamma ristretta; (iii) habitat che supportano concentrazioni significative a livello globale di specie migratore e/o specie a forte aggregazione; (iv) ecosistemi fortemente minacciati di estinzione e/o unici; e/o (v) aree associate a processi evolutivi cardine.

Fonte:

- *Convenzione sulla diversità biologica*
www.cbd.int/
- *International Council on Mining and Metals (ICMM) - Good Practice Guidance for Mining and Biodiversity (2006)* (*International Council sullo sviluppo sostenibile dell'attività estrattiva e metalli (ICMM) – Guida alla Prassi corretta per attività estrattiva e biodiversità*)
www.icmm.com/page/1182/good-practice-guidance-for-mining-and-biodiversity

- *International Finance Corporation (IFC) Performance Standard 6 – Biodiversity Conservation and Sustainable Management of Living Natural Resources (2012 Standard di adempimento 6 della Società Finanziaria Internazionale IFC – Conservazione della biodiversità e gestione sostenibile delle risorse naturali viventi)*
www1.ifc.org/wps/wcm/connect/bff0a28049a790d6b835faa8c6a8312a/PS6_English_2012.pdf?MOD=AJPERES
- *International Union for Conservation of Nature (IUCN) (Unione Internazionale per la conservazione della natura)*
www.iucn.org/about/union/secretariat/offices/iucnmed/iucn_med_programme/species/key_biodiversity_areas/
- *World Heritage Committee - Operational Guidelines for Implementation of the World Heritage Convention (2012) (Comitato del Patrimonio dell'Umanità – Linee guida operative per l'attuazione della Convenzione sulla Protezione del Patrimonio culturale e naturale dell'Umanità)*
<http://whc.unesco.org/en/guidelines/>

Il capitolo del COP dedicato alla **Biodiversità** si applica a tutti i Soci Membri con Unità estrattive. Le disposizioni 36.1 e 36.2 non si applicano con valore retroattivo alle Unità estrattive operative prima della definizione di stato di area protetta o di patrimonio mondiale).

B. Premessa e contesto

L'attività estrattiva potenzialmente può colpire sia direttamente sia indirettamente la biodiversità in tutto il ciclo di vita di un progetto. Il potenziale di impatti significativi è maggiore se l'attività estrattiva si verifica in zone sensibili dal punto di vista ambientale o sociale. Sempre più spesso l'attività estrattiva viene proposta in regioni remote in precedenza inesplorate o non sviluppate per l'attività estrattiva, alcune delle quali ricche di biodiversità. L'apertura di nuove zone di prospezione per lo sviluppo delle risorse minerali fornisce l'opportunità al settore estrattivo per dimostrare che le prassi sono migliorate, comprese le decisioni che segnano un punto di non ritorno.

Tuttavia non tutte le attività estrattive si svolgono in regioni remote o in zone altamente sensibili. Alcuni progetti ex novo o di espansione verranno sviluppati in zone piuttosto densamente popolate, in insediamenti industriali o regioni sottoposte a coltivazione intensiva per molti decenni, dove la biodiversità è limitata. In questi casi si dovrebbe puntare a sviluppare una conoscenza sufficiente della biodiversità locale e a esplorare opportunità per migliorare la biodiversità con partner appropriati.

Nonostante i potenziali impatti negativi sulla biodiversità derivanti da attività estrattive, le imprese possono fare moltissimo per ridurre al minimo o prevenire tali impatti nelle aree identificate come adatte all'attività estrattiva. L'atteggiamento proattivo nella valutazione e nella gestione della biodiversità è importante non solo per nuove attività ma anche per quelle in esercizio da molti anni.

Le opportunità per ottenere risultati positivi in termini di biodiversità e per ridurre gli impatti negativi variano sensibilmente da un'azienda all'altra. Attenuare l'impatto significa individuare e attuare misure di salvaguardia della biodiversità e di parti in causa colpite mettendole al riparo da impatti potenzialmente negativi. L'obiettivo ideale è quello di prevenire gli impatti negativi oppure, se ciò non è possibile, limitarne la gravità a un livello accettabile, seguendo la gerarchia di attenuazione.

Aree protette

Le aree protette restano i principali elementi costitutivi praticamente di tutte le strategie nazionali e internazionali di conservazione, sostenute dai governi e da quadri di riferimento internazionali quali la Convenzione sulla Biodiversità. Elenchi completi e rappresentativi dei vari tipi di aree protette designate hanno lo scopo di garantire che ecosistemi, habitat e specie siano protetti da danni e perdita, in particolare quelli rilevanti in termini di ricchezza, rarità, sensibilità e che sono relativamente non alterati dall'influsso umano. Nel 2008 un decimo circa della superficie terrestre era soggetta a una qualche forma di protezione.

Lo standard RJC sulla Biodiversità prescrive ai Soci Membri di non effettuare prospezioni o attività estrattiva entro, o di non provocare impatto negativo in aree adiacenti a Siti definiti dall'UNESCO Patrimonio

dell'Umanità. Inoltre RJC prescrive ai Soci Membri di rispettare altre aree designate giuridicamente come soggette alla protezione della biodiversità, a livello internazionale, nazionale, regionale o locale. Pertanto è indispensabile conoscere con precisione lo stato di aree protette, e le implicazioni per le attività estrattive.

L'industria estrattiva è uno dei pochi settori industriali che hanno un controllo modesto o nullo sul luogo in cui possono situare le loro attività, in quanto l'attività estrattiva può svolgersi soltanto dove ci sono depositi di minerali economicamente validi. In certi casi la prospezione e lo sviluppo dell'attività estrattiva può risultare incompatibile con gli obiettivi per cui le aree sono definite oggetto di protezione, anche una volta considerati tutti i passi tecnicamente ed economicamente realizzabili per ridurre gli impatti negativi. Tuttavia ci sono anche situazioni in cui lo sviluppo di una miniera può essere vantaggioso o rafforzare la conservazione e la protezione di ecosistemi di valore.

Principali Aree di biodiversità

Per le aree e le specie protette esistenti l'importanza della biodiversità è per lo meno parzialmente identificata. Tuttavia alcune aree di importanza internazionale per la biodiversità si trovano al di fuori delle aree protette designate.

Lo scopo delle Principali Aree di Biodiversità (PAB) è quello di rappresentare i più importanti siti nel mondo per la conservazione della biodiversità. Come elementi costitutivi per il mantenimento di efficienti reti ecologiche, le PAB sono il punto di partenza per programmare la conservazione a livello panoramico complessivo. I governi, le organizzazioni intergovernative, le ONG, il settore privato e altre parti in causa possono utilizzare le PAB come strumento per identificare le reti nazionali di siti importanti a livello internazionale per la conservazione.

Molte aree protette esistenti sono direttamente equivalenti alle PAB. Alcune aree protette (o parti di aree protette) non rispettano i criteri di importanza globale in termini di biodiversità, pur essendo importanti per altri motivi a livello locale, naturale o culturale. In altri casi i confini delle aree protette non sono stati definiti sulla base delle esigenze di conservazione delle specie per cui sono (o sono state successivamente individuate come) di importanza globale o nazionale, nel qual caso le PAB comprenderanno zone al di fuori dell'area protetta o saranno completamente al di fuori delle attuali aree protette.

Secondo lo Strumento di valutazione integrata della Biodiversità (SVIB, vedi sotto), per soddisfare i criteri PAB un sito deve contenere :

- Una o più specie minacciate a livello globale;
- Una o più specie endemiche globalmente limitate al sito o alla regione circostante;
- Significative concentrazioni di una specie (es. Importanti soste nel percorso migratorio, siti di nidificazione, vivai o zone di deposito delle uova o aree di riproduzione); e/o
- Esempi significativi a livello globale di tipi di habitat e assembramenti di specie unici.

Attualmente le PAB sono state identificate e vengono salvaguardate in più di 100 paesi nel mondo grazie agli sforzi di molte parti in causa, comprese partnership con BirdLife International, Plantlife International e la Alliance for Zero Extinction. Secondo la guida di IFC allo standard 6, le PAB comprendono, tra l'altro, zone umide di rilevanza internazionale, Zone importanti per la conservazione degli uccelli (IBA), Zone importanti per la conservazione delle piante (IPA) e siti di cui alla Alliance for Zero Extinction (AZE).

Determinare l'importanza della biodiversità implica considerare una gamma di criteri per stabilire se un sito è di importanza locale, regionale, nazionale o internazionale. Benché non esista uno standard universale, alcuni criteri comuni comprendono quanto segue:

- Ricchezza di specie/habitat
- Specie endemiche
- Specie fondamentali
- Rarità
- Dimensione dell'habitat
- Dimensione della popolazione
- Fragilità
- Valore dei servizi all'ecosistema

- Importanza delle specie nel contesto locale, sociale.

L'adozione di questi criteri attiene al giudizio professionale e richiede il coinvolgimento di un ecologo esperto. La valutazione può essere molto complessa in alcuni paesi in via di sviluppo o in nuove aree come le profondità marine, dove esistono scarse informazioni per valutare la biodiversità in modo comparativi. In questi casi può essere necessario un esteso lavoro sul campo per comprendere meglio il valore relativo di siti operativi.

Le compensazioni di biodiversità sono concepite per controbilanciare eventuali impatti residui dopo che sono state prese tutte le misure attuabili allo scopo di evitare o contenere al minimo gli impatti sulla biodiversità secondo la gerarchia di attenuazione. Il ricorso alle compensazioni è sempre più frequente nel settore estrattivo e in alcuni paesi rientra nel quadro giuridico (per esempio negli USA, in Brasile, Europa, Svizzera e Canada). Alcune società minerarie partecipano a compensazioni volontarie lasciando intendere che ci possa essere una motivazione commerciale al di là della conformità alla legge. Se esiste un quadro giuridico solido esso potrà costituire un punto di partenza per progettare una compensazione alla biodiversità adeguatamente gestita. In ogni caso comprendere le esigenze e le prospettive delle parti in causa è basilare per garantire che le compensazioni siano credibili e possano offrire tangibili vantaggi di conservazione.

Specie minacciate

Sono specie minacciate quelle specie (compresi vegetali, animali o funghi, ecc.) vulnerabili all'estinzione in breve tempo. Le specie minacciate di estinzione sono caratterizzate da un'alta priorità per la conservazione, in quanto il tempo per intervenire in modo conservativo è limitato prima che la specie possa estinguersi. L'Unione Internazionale per la Conservazione della Natura (IUCN) è la massima autorità in fatto di specie minacciate e le raggruppa in categorie di specie vulnerabili, a rischio di estinzione e a grave rischio di estinzione.

Solo un piccolo numero delle specie vegetali e animali nel mondo è stato valutato. Il gruppo di specie valutato in modo complessivo comprende anfibi, uccelli, mammiferi, granchi d'acqua dolce, coralli di acque tiepide che formano la barriera corallina, conifere e cicadacee. I processi di valutazione dell'impatto ambientale per nuovi sviluppi di attività estrattive, in particolare in regioni remote, ormai svolgono un ruolo fondamentale nell'identificazione e nella valutazione di nuove specie minacciate.

Biodiversità sottomarina

L'attività mineraria in mare profondo è un'area relativamente nuova di attività, potenzialmente in grado di sviluppare processi di estrazione di minerali per ambienti offshore del fondo oceanico. Sebbene la fattibilità commerciale non sia stata ancora determinata, sono state costituite parecchie società di prospezione per indagare potenziali depositi di minerali compreso l'oro. Poiché questi ecosistemi delle profondità marine possono essere ricchi di biodiversità precedentemente sconosciute, può essere necessario sviluppare ulteriormente le strutture normative esistenti allo scopo di controllare le autorizzazioni allo sviluppo e la supervisione delle attività. Il Codice di Procedura introduce ulteriori requisiti della prospezione e delle attività estrattive in mare profondo per affrontare potenziali carenze nella gestione delle biodiversità.

C. Principali convenzioni, iniziative e normative

Legislazione nazionale

In quasi tutte le giurisdizioni esiste un quadro giuridico e normativo per la protezione dell'ambiente. Molti paesi firmatari della Convenzione sulla Biodiversità hanno introdotto specifiche leggi nazionali a protezione dei valori di biodiversità nel proprio paese. È indispensabile che i Soci Membri familiarizzino con il diritto applicabile e comprendano il quadro giuridico e normativo relativo alla biodiversità in tutte le zone in cui operano.

Convenzioni internazionali

Al Summit della Terra svoltosi nel 1992 a Rio de Janeiro 157 governi sottoscrissero la Convenzione delle Nazioni Unite sulla Biodiversità (CBD); da allora essa è stata ratificata da 193 paesi. Gli obiettivi della CBD sono di incoraggiare e consentire a tutti i paesi di:

- Conservare la biodiversità;
- Utilizzare in modo sostenibile le varie componenti della biodiversità; e

- Condividere i benefici derivanti dall'uso commerciale o da altri usi della biodiversità in modo leale ed equo.

La CBD è uno strumento per i governi ed è applicata attraverso la legislazione a livello nazionale.

I Siti Patrimonio dell'Umanità sono definiti tali secondo la Convenzione sul Patrimonio dell'Umanità del 1972, gestita dall'UNESCO. Lo stato di Sito Patrimonio dell'Umanità si riferisce al patrimonio culturale e/o naturale considerato di Eccezionale Valore Universale. Nel 2013 esistevano più di 960 Siti Patrimonio dell'Umanità elencati in 157 paesi. Può essere Sito una foresta, una montagna, un lago, un deserto, un monumento, un edificio, un complesso o una città. Ogni Sito Patrimonio dell'Umanità è proprietà dello stato sul cui territorio è situato, ma si considera nell'interesse della comunità internazionale preservare ciascun sito. Nei casi in cui l'attività estrattiva è preesistente alla designazione di Patrimonio Mondiale, per tale attività può entrare in vigore la legislazione di anteriorità.

La Convenzione relativa alle Zone Umide di Importanza Internazionale, chiamata Convenzione di Ramsar, è un trattato intergovernativo che fornisce il quadro di riferimento per l'azione a livello internazionale e la cooperazione internazionale a favore della conservazione e dell'uso sensato delle zone umide e delle loro risorse. La Convenzione è entrata in vigore nel dicembre 1975. L'aggiunta di un sito alla Lista di Ramsar conferisce riconoscimento a livello internazionale ed esprime l'impegno del governo a fare quanto necessario per garantire il mantenimento delle caratteristiche ecologiche del sito.

La Convenzione delle Nazioni Unite sul diritto del mare è entrata in vigore nel novembre 1994. Essa ha lo scopo di regolamentare tutti gli aspetti delle risorse marine e dell'uso degli oceani. La Convenzione definisce un regime di ordine e di diritto negli oceani e mari del mondo stabilendo norme per governare tutti gli usi degli oceani e delle loro risorse. Racchiude la nozione che tutti i problemi degli spazi oceanici sono strettamente correlati e devono essere affrontati nel loro complesso.

Iniziative internazionali

Lo Standard di adempimento 6 della Società Finanziaria Internazionale (IFC) – Conservazione della biodiversità e gestione sostenibile delle risorse naturali viventi (2012) fornisce uno standard dettagliato con relativa guida per progetti che possono interessare la biodiversità. Obiettivi delle norme sono:

- Proteggere e conservare la biodiversità
- Mantenere i benefici dei servizi all'ecosistema
- Promuovere la gestione sostenibile delle risorse naturali viventi mediante l'adozione di prassi che integrano esigenze di conservazione e priorità di sviluppo.

La norma definisce requisiti secondo la natura dell'habitat potenzialmente colpito (modificato, naturale o critico), e la presenza di aree giuridicamente protette e internazionalmente riconosciute.

L'International Council sullo sviluppo sostenibile dell'attività estrattiva e metalli (ICMM) ha pubblicato una Dichiarazione della Presa di posizione sull'attività estrattiva e le aree protette. La Dichiarazione della Presa di posizione definisce cinque impegni dei Soci Membri di ICMM, i primi due dei quali sono allineati alla norma RJC sulla biodiversità compreso l'impegno a non svolgere attività estrattiva o di prospezione in Siti Patrimonio dell'Umanità. I restanti impegni si riferiscono al lavoro permanente con le principali parti in causa su attività estrattiva e aree protette. L'ICMM porta avanti un dialogo permanente con l'Unione Internazionale per la Conservazione della Natura (IUCN), nell'intento di rafforzare il sistema IUCN di classificazione delle aree protette e di affrontare i problemi di applicazione.

L'ICMM ha inoltre pubblicato una Guida alla Prassi corretta per attività estrattiva e biodiversità. La Guida comprende le fasi richieste per migliorare la gestione della biodiversità lungo tutto il ciclo di vita della miniera, dalla prospezione alla chiusura. Propone una serie di moduli pratici per consentire alle società minerarie di:

- Comprendere le interfacce tra le loro attività e la biodiversità;
- Valutare la probabilità che le loro attività esercitino un'influenza negativa sulla biodiversità;
- Attenuare i potenziali influssi sulla biodiversità;
- Esplorare il potenziale contributo alla conservazione della biodiversità.

Classificazione

Nel 1994 l'IUCN ha pubblicato il sistema delle Categorie delle Aree Protette come importante standard globale di programmazione, costituzione e gestione di aree protette. Le Categorie IUCN sono:

- Categoria Ia: Riserva naturale integrale
- Categoria Ib: Zona naturale protetta
- Categoria II: Parco nazionale
- Categoria III: Monumento o elemento caratteristico nazionale
- Categoria IV: Zona di gestione di habitat/specie
- Categoria V: Paesaggio terrestre/marino protetto
- Categoria VI: Area protetta con uso sostenibile delle risorse naturali

La Lista Rossa delle Specie Minacciate di IUCN fornisce informazioni tassonomiche, sullo stato di conservazione e di distribuzione di piante e animali globalmente valutati utilizzando le Categorie e i Criteri della Lista Rossa IUCN. Questo sistema è studiato per stabilire il rischio relativo di estinzione e lo scopo principale della Lista Rossa di IUCN è catalogare e mettere in evidenza piante e animali a più grave rischio di estinzione globale (per es. quelli elencati come a Grave Rischio, a Rischio e Vulnerabili).

Numerose banche dati aggiornate costantemente da organizzazioni che si occupano di conservazione forniscono dettagli sulle aree protette di importanza internazionale o nazionale, sulle Principali Aree di Biodiversità e sulle specie minacciate o a rischio. Ne fanno parte:

- Banca dati mondiale UNEP-WCMC delle aree protette
- Siti della Alliance for Zero Extinction (alleanza estinzione zero)
- Zone Importanti per la conservazione degli uccelli – BirdLife International
- Zone Importanti per la conservazione delle piante – PlantLife International
- Fauna and Flora International
- Conservation International
- Siti Natura 2000
- Zone ad alto valore di conservazione

In molti paesi anche la legislazione nazionale e regionale prevede liste di specie e habitat minacciate a livello locale, regionale o nazionale.

Strumenti e altre iniziative

Sono allo studio molte altre iniziative e strumenti per assistere le aziende nel comprendere e gestire i problemi legati alla biodiversità.

Il Programma di Compensazione commerciale e di biodiversità (BBOP) è un partenariato tra aziende, governi ed esperti di conservazione per esplorare le possibilità di compensazione di biodiversità. I suoi obiettivi sono:

- Dimostrare gli esiti di conservazione e mezzi di sussistenza in una gamma di progetti pilota di compensazioni alla biodiversità;
- Sviluppare, collaudare e diffondere procedure di miglioramento sulle compensazioni di biodiversità; e
- Contribuire agli sviluppi di politica programmatica e aziendale sulle compensazioni di biodiversità in modo da realizzare gli obiettivi di conservazione e commerciali.

Lo Strumento di valutazione integrata della biodiversità (IBAT) è progettato per facilitare l'accesso a informazioni precise e aggiornate sulla biodiversità a supporto di decisioni commerciali critiche, utilizzando una banca dati globale di informazioni universalmente riconosciute sulla biodiversità comprese Principali Aree di Biodiversità e Aree Giuridicamente Protette. L'IBAT è il risultato di un partenariato tra BirdLife International, Conservation International e il Centro mondiale per il monitoraggio della conservazione (WCMC) del Programma delle Nazioni Unite per l'ambiente (UNEP).

L'Iniziativa Intersectoriale sulla Biodiversità (CSBI) che coinvolge attività estrattiva, petrolio e gas e banche è stata lanciata nel febbraio 2013. Ha lo scopo di esplorare e mettere a punto strumenti pratici e condividere prassi corrette per una efficace applicazione della gerarchia di attenuazione, citata a riferimento nel nuovo Standard di Riferimento 6 della Società Finanziaria Internazionale (IFC) sulla conservazione della biodiversità.

D. Approccio all'attuazione consigliato

L'Approccio all'Attuazione Consigliato fornisce una guida di carattere generale al rispetto dei requisiti obbligatori del Codice di Procedura. La guida non ha carattere normativo e va considerata alla stregua di un punto di partenza a scopo informativo e di supporto.

I sistemi a supporto dell'attuazione del **COP 36 Biodiversità** devono includere:

- **Responsabilità di gestione:** Identificare la/e persona/e adeguatamente qualificate per essere affidabili nel garantire che la gestione della biodiversità sia inserita nella valutazione d'impatto, nelle prassi di pianificazione e di lavoro presso l'unità estrattiva.
- **Politica programmatica, piani e procedure scritte:** Garantire che la gestione della biodiversità sia affrontata nell'ambito della politica programmatica di sostenibilità (o equivalente) e nella documentazione a livello aziendale/del sito. Considerare l'attuazione di un piano di intervento per la biodiversità a livello di sito in modo da fornire dettagli su come possano essere realizzati gli obiettivi e le finalità di conservazione della biodiversità.
- **Registrazione e rendicontazione:** Le variazioni della biodiversità devono essere monitorate per valutare il successo dei piani di gestione, dei tentativi di ripristino, dei progetti di ricerca e delle variazioni generali della biodiversità dell'area attorno al sito che possono essere influenzate da fattori non legati alla miniera.
- **Formazione e comunicazione:** Predisporre la formazione in modo da garantire adeguate competenze e conoscenze delle politiche programmatiche, dei piani e delle procedure riguardanti la biodiversità tra dipendenti interni e dipendenti delle imprese esterne.

Il **COP 36** sulla **Biodiversità** deve essere attuato unitamente alle disposizioni del COP su **Rendicontazione, Rifiuti ed Emissioni, Valutazione d'impatto, Residui e Materiale detritico, e Ripristino ambientale e Chiusura di siti minerari.**

- **COP 36.1: Siti Patrimonio dell'Umanità:** *I Soci Membri del Settore Estrattivo non devono effettuare esplorazioni né attività estrattiva in Siti Patrimonio dell'Umanità e devono garantire che le loro attività non provochino direttamente impatto negativo su adiacenti Siti Patrimonio dell'Umanità.*

Punti da considerare:

 - Confermare se attività esistenti o programmate sono adiacenti a Siti Patrimonio dell'Umanità elencati nel sito Internet dell'UNESCO. 'Adiacente' significa che le operazioni estrattive sono collegate geograficamente o da confini, di strade di transito della miniera, o da vie d'acqua a monte.
 - Garantire che la valutazione d'impatto, come stabilito dal COP 32, sia eseguita e che si predispongano controlli per garantire che le attività non influenzino negativamente in modo diretto i Siti Patrimonio dell'Umanità.
 - Garantire che la documentazione della politica programmatica del Socio Membro vieti la prospezione o lo sviluppo nei Siti Patrimonio dell'Umanità.
- **COP 36.2: Aree Protette:** *I Soci Membri del Settore Estrattivo devono rispettare le aree protette designate dalla legge garantendo che:*
 - a) *I Soci Membri dispongono di un procedimento atto a identificare aree protette limitrofe, designate dalla legge.*
 - b) *I Soci Membri devono rispettare qualsiasi regolamento, accordo o impegno relativo a tali aree.*
 - c) *La decisione di procedere ad attività di esplorazione, sviluppo, esercizio e chiusura tiene conto della presenza di e dell'impatto su, aree protette designate dalla legge.*

Punti da considerare:

 - Quanto prima possibile intraprendere un esercizio di mappatura per identificare la presenza o l'assenza di aree protette. Questo esercizio deve essere svolto da personale competente.

- Considerare se il sito o l'area circostante non è attualmente protetta ma è stata identificata dai governi o da altre parti in causa come altamente prioritaria rispetto alla conservazione della biodiversità.
 - Tenere un registro dei requisiti giuridici e altri che si applicano alle rispettive aree protette legalmente. Il registro deve indicare il personale responsabile della conformità a questi requisiti. In caso di dubbio riguardo alle restrizioni di legge, va rispettata la legge sulla protezione dell'ambiente.
 - Garantire che i dirigenti siano consapevoli di questi requisiti e che qualsiasi decisione di procedere ad attività di prospezione, sviluppo, esercizio e chiusura ne tenga conto.
- **COP 36.3: Principali Aree di Biodiversità:** I Soci Membri del Settore Estrattivo devono identificare le Principali Zone di Biodiversità interessate dalla loro attività e:
 - a) Applicare una gerarchia di attenuazione per evitare, contenere al minimo, riqualificare o compensare l'impatto sulla biodiversità e i servizi legati all'ecosistema ;
 - b) Attuare piani di intervento per dare corso a misurabili vantaggi in termini di biodiversità, per lo meno commisurati al livello dell'impatto negativo e idealmente in grado di produrre un impatto positivo netto;
 - c) Nelle zone con Habitat Critico garantire che non si verifichino impatti negativi misurabili sui criteri per i quali l'habitat è stato designato o sui processi ambientali su cui si basano tali criteri.

Punti da considerare:

- Lo Strumento di valutazione integrata della biodiversità (IBAT) può essere usato come primo passo per identificare l'ubicazione di rilevanti Principali Aree di Biodiversità.
 - **Le Valutazioni d'impatto** devono servire per una ricerca più dettagliata allo scopo di identificare e valutare rischi e impatti sulle rilevanti PAB ed eventuali Habitat a rischio. Tutto questo può richiedere un grande lavoro sul campo in regioni con limitate informazioni sulla Biodiversità.
 - Accertarsi che le politiche programmatiche, i piani e le procedure applichino la gerarchia di attenuazione al momento di affrontare rischi e impatti sulle PAB.
 - Documentati piani di intervento per attenuare gli impatti devono produrre benefici in termini di biodiversità, attraverso programmi in loco atti a rafforzare l'habitat e a proteggere e conservare la biodiversità, o, come ultima risorsa, mediante compensazioni alla biodiversità. Questi benefici devono essere progettati in modo da risultare almeno commisurati al livello di impatto; il monitoraggio dei criteri sarà utile per stabilire se questi obiettivi vengono realizzati. Alcune aziende hanno messo a punto strategie mirate a produrre un impatto positivo netto sulla biodiversità riducendo al minimo gli impatti negativi delle nostre attività e contribuendo in modo adeguato alla conservazione nelle regioni in cui operano. I benefici per la biodiversità possono essere dimostrati mediante:
 - Miglioramento degli habitat esistenti o creazione di nuovi habitat per specie colpite dalle attività estrattive
 - Riduzione della minaccia per specie e loro habitat
 - Prevenzione attiva della perdita di una specie o del suo habitat garantendone l'uso futuro a scopo di conservazione
 - Particolare cura va posta nel valutare a fondo i rischi delle zone di Habitat a rischio e nel concepire misure di protezione delle stesse. Le politiche programmatiche, i piani e le procedure operative devono garantire che non vi sono impatti negativi misurabili sui valori di biodiversità per cui era stato designato l'Habitat a rischio. Laddove le attività estrattive erano già in corso prima dell'identificazione di Principali Aree di Biodiversità come requisiti della presente disposizione, si devono mettere a punto piani di intervento per la biodiversità che riguardino specificamente i valori di biodiversità dell'Habitat a rischio.
- **COP 36.4: Specie minacciate di estinzione:** I Soci Membri del Settore Estrattivo devono attuare controlli allo scopo di accertare che le loro attività non produrranno significativo declino di una specie minacciata di estinzione come da elenco della IUCN, né produrre influssi negativi sull'habitat critico per il sostegno alla loro sopravvivenza.

Punti da considerare:

- È possibile accedere a banche dati aggiornate da gruppi che si occupano di conservazione, come l'IUCN, per informazioni sulle specie minacciate di estinzione.
 - La presenza di specie minacciate di estinzione, e di Habitat a rischio per queste specie deve essere identificata mediante la **Valutazione d'impatto**.
 - Le politiche programmatiche, i piani e le procedure devono garantire che le attività non provocano significativo calo numerico delle specie o impatti negativi su habitat a rischio per la sopravvivenza di tali specie.
- **COP 36.5: Attività minerarie sottomarine al di fuori della giurisdizione del governo nazionale:**
Nello svolgimento delle attività di esplorazione o estrattive in zone oceaniche i Soci Membri del Settore Estrattivo devono garantire sufficiente conoscenza scientifica del potenziale impatto delle loro attività e la possibilità di effettuare controlli per attenuare l'impatto negativo.

Punti da considerare:

 - I valori di biodiversità in questi ecosistemi marini devono essere identificati e documentati mediante la **Valutazione d'impatto**. L'identificazione va eseguita da personale competente.
 - La gravità degli impatti sull'ecosistema marino deve essere valutata comunicando gli esiti alla direzione prima di decidere di procedere con attività estrattive sottomarine. Le decisioni della direzione devono essere documentate.
 - I controlli concepiti e attuati per attenuare gli impatti residui sulla biodiversità devono essere selezionati secondo la gerarchia di attenuazione.
 - Se i valori di biodiversità di ecosistemi sottomarini potenzialmente colpiti implicano casi di incertezza sul piano scientifico e se esiste il rischio di danno grave e irreversibile, si deve applicare il principio di precauzione.

Da verificare:

- ✓ Disponete di una politica programmatica che vieti la prospezione o lo sviluppo in Siti Patrimonio dell'Umanità?
- ✓ Avete confermato se attività esistenti o programmate sono adiacenti a Siti Patrimonio dell'Umanità elencati nel sito Internet dell'UNESCO? In tal caso quali misure sono in atto per garantire che le attività non influenzano negativamente in modo diretto i Siti Patrimonio dell'Umanità?
- ✓ Avete identificato nelle vicinanze aree protette definite dalla legge?
- ✓ Conoscete tutti i requisiti di legge e altri che si applicano alle relative aree protette per legge?
- ✓ I vostri processi decisionali per nuove attività estrattive tengono conto della presenza di e dell'impatto su aree protette designate dalla legge?
- ✓ Avete identificato Principali Aree di Biodiversità colpite dalle vostre attività?
- ✓ Le vostre politiche programmatiche e le procedure applicano la gerarchia di attenuazione per compensare gli impatti sulla biodiversità e i servizi all'ecosistema?
- ✓ Esistono piani per realizzare benefici in termini di biodiversità almeno commisurati al livello degli impatti negativi?
- ✓ Avete identificato zone con Habitat a rischio e le vostre politiche programmatiche e le procedure garantiscono l'assenza di impatti negativi misurabili sui criteri che definiscono l'habitat?
- ✓ Le vostre valutazioni d'impatto hanno identificato specie minacciate di estinzione ed esistono quindi controlli per garantire che le vostre attività non provocano il significativo declino di tali specie?
- ✓ Per attività estrattive da svolgere in zone sottomarine al di fuori delle giurisdizioni del governo nazionale le vostre valutazioni d'impatto hanno identificato valori di biodiversità e sono in atto controlli per attenuare eventuali impatti negativi?

E. Ulteriori informazioni

I seguenti siti Internet contengono ulteriori informazioni relative alla biodiversità:

- Artisanal and Small-Scale Mining in Protected Areas and Critical Ecosystems Programme (ASM-PACE): (Programma Attività estrattiva artigianale e su piccola scala in aree protette e in ecosistemi a rischio) www.asm-pace.org
- Business and Biodiversity Offsets Program (Programma di compensazione commerciale e di biodiversità) bbop.forest-trends.org/
- Commonwealth of Australian Environmental Offsets Policy (2012) (Politiche di compensazione ambientale) www.environment.gov.au/epbc/publications/pubs/offsets-policy.pdf
- Convention for Biological Diversity (Convenzione per la biodiversità) www.cbd.int/
- Convention on Wetlands of International Importance - Ramsar Convention (Convenzione relativa alle Zone Umide di Importanza Internazionale -Convenzione di Ramsar) www.ramsar.org
- Global Biodiversity Information Facility (GBIF) (Centro mondiale per l'informazione sulla biodiversità) www.gbif.org/
- High Conservation Value (HCV) Resource Network (rete di risorse ad alto valore di conservazione) www.hcvnetwork.org
- International Council on Mining and Metals (ICMM) - Position Statement: Mining and Protected Areas (2003) (International Council sullo sviluppo sostenibile dell'attività estrattiva e metalli ICMM – Dichiarazione della presa di posizione – Attività estrattiva e Aree protette) www.icmm.com/document/43
- International Council on Mining and Metals (ICMM) - Biodiversity Offsets: A briefing paper for the mining industry (2005) (International Council sullo sviluppo sostenibile dell'attività estrattiva e metalli ICMM – Compensazioni di biodiversità – Sintesi di informazioni per l'industria estrattiva) www.icmm.com/document/25
- International Council on Mining and Metals (ICMM) - Good Practice Guidance for Mining and Biodiversity (2006) (International Council sullo sviluppo sostenibile dell'attività estrattiva e metalli ICMM – Guida alla prassi corretta per attività estrattiva e biodiversità) www.icmm.com/page/1182/good-practice-guidance-for-mining-and-biodiversity
- International Council on Mining and Metals (ICMM) - Planning for Integrated Mine Closure: Toolkit (2008) (International Council sullo sviluppo sostenibile dell'attività estrattiva e metalli ICMM – Pianificazione della chiusura integrata di siti minerari: Kit di strumenti) www.icmm.com/page/9566/icmm-publishes-closure-toolkit
- International Council on Mining and Metals (ICMM) - Mining and Biodiversity: A collection of case studies (2010) (International Council sullo sviluppo sostenibile dell'attività estrattiva e metalli ICMM – Attività estrattiva e biodiversità: raccolta di case study specifici) www.icmm.com/biodiversity-case-studies
- ICMM and IUCN - Independent report on biodiversity offsets (2012) (ICMM e IUCN – Relazione indipendente sulle compensazioni di biodiversità) www.icmm.com/news/icmm-and-iucn-release-report-on-biodiversity-offsets
- International Finance Corporation (IFC) Performance Standard 6 – Biodiversity Conservation and Sustainable Management of Living Natural Resources (2012) (Standard di adempimento 6 della Società Finanziaria Internazionale IFC – Conservazione della biodiversità e gestione sostenibile delle risorse naturali viventi) www1.ifc.org/wps/wcm/connect/bff0a28049a790d6b835faa8c6a8312a/PS6_English_2012.pdf?MOD=AJPERES
- International Finance Corporation (IFC) Guidance Note 6 – Biodiversity Conservation and Sustainable Management of Living Natural Resources (2012) (Standard di adempimento 6 della Società Finanziaria Internazionale IFC – Conservazione della biodiversità e gestione sostenibile delle risorse naturali viventi)

www1.ifc.org/wps/wcm/connect/a359a380498007e9a1b7f3336b93d75f/Updated_GN6-2012.pdf?MOD=AJPERES

- International Union for Conservation of Nature (IUCN) – Identification and Gap Analysis of Key Biodiversity Areas (2007) (Unione Internazionale per la conservazione della natura IUCN – Identificazione e analisi delle lacune nelle principali aree di biodiversità)
data.iucn.org/dbtw-wpd/edocs/PAG-015.pdf
- International Union for Conservation of Nature (IUCN) – Guidelines for Applying Protected Area Categories (2008) (Unione Internazionale per la conservazione della natura IUCN – Linee guida per applicare le categorie di aree protette)
data.iucn.org/dbtw-wpd/edocs/PAPS-016.pdf
- IUCN Red List of Threatened Species (2012) (Lista Rossa IUCN specie a rischio)
www.iucnredlist.org/
- IUCN – Rio Tinto Relationship (Rapporto Rio Tinto)
www.iucn.org/about/work/programmes/business/bbp_work/by_engagement/rio_tinto/
- IUCN – ICMM Dialogue (Dialogo IUCN-ICMM)
www.icmm.com/page/84049/about-us/who-we-work-with/articles/iucn-icmm-dialogue
- Mining Association of Canada (MAC) – Mining and Biodiversity Conservation (2007) (Associazione mineraria canadese - Attività estrattiva e conservazione della biodiversità)
www.mining.ca/www/media_lib/TSM_Documents/Biodiversity_Framework_EF_0729207.pdf
- Prospectors and Developers Association of Canada (PDAC) - e3 Plus - a Framework for Responsible Exploration (Associazione addetti alla prospezione e sviluppatori del Canada – e3Plus – Schema per prospezioni responsabili)
www.pdac.ca/e3plus/toolkits
- Society for Ecological Restoration International (SER) (Società ripristino ecologico internazionale)
www.ser.org
- The Integrated Biodiversity Assessment Tool (IBAT) – For Business (strumento di valutazione della biodiversità integrata – IBAT – Per le aziende)
www.ibatforbusiness.org/login
- United Nations Environment Programme (UNEP) World Conservation Monitoring Centre (WCMC) (Programma dalle Nazioni Unite per l’ambiente UNEP – Centro mondiale per il monitoraggio della conservazione WCMC)
www.unep-wcmc.org/
- UNESCO/World Heritage Convention - World Heritage List (2012) UNESCO/Convenzione patrimonio dell’umanità – Elenco siti patrimonio dell’umanità)
whc.unesco.org/en/list
- United Nations Environment Programme (UNEP) World Conservation Monitoring Centre (WCMC) – World Database on Protected Areas Centro mondiale per il monitoraggio della conservazione - banca dati mondiale sulle aree protette)
www.wdpa.org/
- United Nations Convention on the Law of the Sea (Convenzione delle Nazioni Unite sul diritto del mare)
www.un.org/depts/los/convention_agreements/convention_overview_convention.htm
- University of Queensland (Australia) – Centre for Mined Land Rehabilitation (Università del Queensland, Australia –Centro ripristino terreni estrattivi)
www.cmlr.uq.edu.au
- World Heritage Committee - Operational Guidelines for Implementation of the World Heritage Convention (2012) (Comitato Patrimonio dell’umanità – Linee guida operative per attuare la convenzione sul patrimonio dell’umanità)
<http://whc.unesco.org/en/guidelines/>

GUIDA ALLE NORME

(COP 37) Residui e materiale detritico

A. Definizioni e applicabilità

I rifiuti minerari sono quei rifiuti generati durante l'estrazione, la preparazione e la trasformazione di minerale. Il **Materiale detritico** e lo strato di copertura sono i materiali che vengono rimossi per accedere al giacimento di minerale. I **Residui sterili** sono composti da roccia naturale ed effluenti generati durante la trasformazione del minerale.

Fonte:

- *Che cosa sono i residui sterili?*
www.tailings.info/tailings.htm

Il capitolo del COP dedicato a **Residui sterili and Materiale detritico** si applica a tutti i Residui sterili e al Materiale detritico generato da Soci Membri nel settore Estrattivo. Le disposizioni relative a **Residui sterili e Materiale detritico** devono essere attuate unitamente alle disposizioni del COP riguardanti **Sostanze pericolose** e **Valutazione d'impatto**.

B. Premessa e contesto

I servizi riguardanti residui sterili e Materiale detritico sono parte integrante di molte imprese minerarie e rappresentano una delle principali sfide dell'industria mineraria per migliorare l'adempimento ambientale. Le attività estrattive riguardanti diamanti, oro e platinoidi interessano una gamma di vari tipi di processi estrattivi in ambienti molto diversi, che richiedono modalità specifiche di gestione di questi grandi volumi di rifiuti da attività mineraria.

I residui sterili si creano quando il minerale estratto viene trasformato in un concentrato o in un prodotto finito mediante operazioni fisiche come setacciatura, frantumazione, triturazione e concentrazione o mediante metodi con uso di sostanze chimiche, calore e pressione, come nel caso della lisciviazione. Il requisito fondamentale della gestione di residui sterili è fornire un deposito sicuro, stabile ed economico dei residui sterili in modo da proteggere la salute umana e l'ambiente.

Anche il materiale detritico è un residuo di estrazione composto tipicamente da strato di copertura e materiale spostato per consentire l'accesso al giacimento di minerale. Il materiale detritico può contenere anche qualità minime di minerale ma a livelli che non possono essere trasformati in modo redditizio. In linea di massima la gestione del materiale detritico comporta la rimozione e lo stoccaggio, che può essere temporaneo o a lungo termine.

Alcuni residui sterili e materiale detritico da estrazione non presentano rischi da esposizione e non richiedono quindi trattamenti speciali, limitazioni di riutilizzo o monitoraggio geochimico. Questi residui sterili possono essere impiegati per ripristinare le forme del rilievo terrestre, per costruire strade e dighe o sbarramenti e possono costituire un substrato adatto per coperture vegetali e provvedimenti analoghi di ripristino ambientale alla chiusura del sito estrattivo. Tuttavia alcuni tipi di residui sterili e materiale detritico da estrazione contengono, o possono generare sostanze pericolose e richiedere quindi monitoraggio, trattamenti e smaltimento sicuro.

L'impatto che può derivare dalla gestione di residui sterili e di materiale detritico può essere di tre tipi principali:

- La scelta del sito può alterare notevolmente gli impatti ambientali e sociali. La creazione dell'impronta iniziale produce impatti inevitabili e quindi la scelta del sito è il fattore originario che influenza più profondamente gli impatti di esercizio, i costi di ripristino ambientale e la responsabilità post-chiusura.

- I residui sterili e il materiale detritico possono contenere soluzioni in sospensione, composti che producono acidi e/o contaminanti metallici mobili, e questi possono percolare nella falda acquifera o emergere in corsi d'acqua di superficie, con impatti ecologici.
- Un guasto geotecnico, che accade raramente, può provocare impatti catastrofici. Una corretta progettazione e costruzione oltre alla gestione e ai sistemi di monitoraggio, ridurranno al minimo la probabilità del verificarsi di incidenti.

Residui sterili e materiale detritico si possono gestire in vari modi, secondo la loro natura fisica e chimica, la topografica del sito, le condizioni climatiche, la normativa nazionale e il contesto socio-economico in cui si trovano le attività estrattive e l'impianto di trasformazione.

I metodi applicati nell'industria mineraria per lo stoccaggio e lo smaltimento di residui sterili comprendono quanto segue:

- Lo **Stoccaggio geologico** è il metodo più comune. I tipi principali sono:
 - **Stoccaggio di contenimento:** I residui sterili vengono scaricati in una struttura di contenimento come liquame e l'acqua in eccesso viene rimossa mediante bacini di decantazione, drenaggi a piede di valle e sotto-drenaggi. Le strutture di contenimento possono comprendere dighe di terra costruite, depressioni topografiche naturali o valli, o pozzi di miniera.
 - **Accatastamento a secco:** I residui sterili vengono drenati usando filtri a depressione o a pressione in modo che i residui sterili possano essere ammucchiati a formare una struttura densa e stabile.
 - **Stoccaggio in miniere abbandonate:** Questa modalità implica l'ispessimento dei residui sterili, talvolta con aggiunta di aggregati di rifiuti e di cemento, per ottenere un prodotto pastoso che può essere usato per riempire vuoti sotterranei o pozzi aperti.
 - **Creazione di sbarramenti di residui sterili:** Lo stesso prodotto pastoso può servire per riempire miniere sotterranee o pozzi aperti, può essere usato per costruire nuovi sbarramenti di residui sterili o per prolungarne la durata.
 - **Spazi di raccolta o discariche da lisciviazione del minerale ammucchiato all'aperto :** Un terreno di scarico predisposto per minerale agglomerato viene preparato per la lisciviazione mediante percolazione di solvente attraverso il minerale. Il terreno di scarico è collocato su un supporto rivestito per la raccolta e il contenimento della soluzione.
- **Stoccaggio subacqueo:** Nei paesi in cui le precipitazioni superano il tasso di evaporazione, come in Canada e in Norvegia, si possono creare dighe di ritenzione dell'acqua e strutture di deviazione attorno a corpi idrici esistenti per consentire di collocare i residui sterili sotto la superficie dell'acqua. Questo metodo può servire per evitare l'ossidazione di residui sterili solforici e il relativo drenaggio dell'acido.
- **Smaltimento sottomarino di residui sterili** talvolta utilizzato in condizioni molto specifiche del sito, per esempio laddove lo smaltimento nel terreno coprirebbe terreni a elevatissima biodiversità, di grandissimo valore economico o culturale, per materiali ad alto rischio di drenaggio di roccia acida, e/o in zone in cui la topografia molto irregolare, la forte piovosità e l'elevato rischio sismico trasformerebbero l'eventuale guasto dello sbarramento convenzionale con residui sterili in un rischio importante. Tipicamente lo **smaltimento di residui sterili in mare profondo** implica il trattamento dei residui sterili per ottenere uno specifico standard di scarico, disaerando e miscelando con acqua di mare (per ridurre la spinta idrostatica) e il successivo pompaggio dei residui sterili attraverso un tubo sommerso prima di scaricarlo sul fondo del mare, sotto il termoclino di superficie e la zona eufotica, in modo che i residui sterili formino una 'corrente di densità' che scende nelle profondità oceaniche. Tuttavia lo **smaltimento di residui sterili in zone sottomarine a basso fondale** non è considerato una prassi corretta per residui sterili chimicamente reattivi che potrebbero presentare rischi di esposizione per la salute umana e l'ambiente marino dei bassi fondali.
- Lo **smaltimento di residui sterili in ambiente marino di superficie** si utilizza per l'attività estrattiva marittima da un'imbarcazione o da una piattaforma e comprende lo scarico direttamente fuoribordo di residui sterili inerti, composti da acqua di mare e materiale selezionato da fondale marino.
- **Smaltimento di residui sterili in ambiente fluviale:** Comprende l'uso di zone fluviali attive per disperdere residui sterili. Non è una prassi comune e non è considerata corretta. Attualmente è

praticata soltanto in tre siti in Papua Nuova Guinea e in Indonesia dove la forte piovosità, il terreno montuoso e l'attività sismica hanno escluso altre alternative di stoccaggio o di smaltimento.

Lo smaltimento di residui sterili è in primo piano nel dibattito sui pro e contro tra i vantaggi che l'attività estrattiva può offrire alla società e il costo degli impatti associati a tali attività. Per lo più le decisioni riguardanti la gestione dei residui sterili si prendono in base alla Valutazione d'Impatto Ambientale e Sociale (VIAS) eseguita prima dell'approvazione allo sviluppo. Generalmente la VIAS riguarda metodi e principali problemi, quadro normativo, processo di consultazione, riferimenti ambientali, considerazione di alternative, valutazione di significativi impatti sociali e ambientali, misure di attenuazione o di compensazione, e piani di gestione e di monitoraggio ambientale e sociale.

Spesso il materiale detritico è gestito depositandolo in cumuli formati o a mezza costa. Secondo le caratteristiche fisiche, il materiale detritico può servire per sagomare il terreno, compreso agglomerato per base stradale, basamenti e per ricostituzione del paesaggio.

Un approccio di lungo periodo alla pianificazione dello stoccaggio di residui sterili e di materiale detritico è indispensabile e deve tenere conto dei seguenti punti:

- Conformità alle norme.
- Analisi costi-benefici che tenga conto dell'adempimento ambientale.
- Buona conoscenza dell'ubicazione del sito.
- Le conseguenze negative profonde sul piano sociale, ambientale ed economico del guasto o della scarsa validità delle strutture di stoccaggio di residui sterili e di materiale detritico.
- Effetti cumulativi e di lungo periodo compreso il bio-accumulo di metalli nelle piante e negli animali, la contaminazione del suolo e della falda acquifera, e gli impatti sulla salute umana.
- Le cause principali degli incidenti per guasto relativi a residui sterili e materiale, di cui si ha notizia, sono dovute a gravi eventi meteorologici, attività sismica e/o generale scarsa conoscenza delle caratteristiche da cui dipende la sicurezza di esercizio.
- Laddove la concezione e la gestione di strutture di stoccaggio di residui sterili e di materiale detritico implica incertezza sul piano scientifico e la minaccia di danni gravi e irreversibili, si deve applicare il principio di precauzione.
- La tempestiva e la permanente consultazione, lo scambio di informazioni e il dialogo con le parti in causa sono indispensabili.

C. Principali regolamentazioni e iniziative

A livello internazionale

La International Commission on Large Dams (ICOLD) (Commissione internazionale sulle grandi dighe di sbarramento) è un'organizzazione internazionale non governativa che propone un forum per lo scambio di nozioni e di esperienze nello studio tecnico delle dighe. ICOLD guida gli esponenti del settore garantendo che le dighe siano costruite in modo sicuro, economico, e senza effetti dannosi per l'ambiente. Fornisce ampio supporto e guida a progettisti, titolari e operatori di grandi dighe, comprese dighe di sbarramento con residui sterili.

L'International Council sullo sviluppo sostenibile dell'attività estrattiva e metalli (ICMM), in collaborazione con UNEP e UNCTAD, ospita un sito Internet di risorse per 'Prassi corrette di attività estrattiva'. Il sito comprende una sezione specifica dedicata alla gestione di residui sterili.

A livello nazionale

Ogni giurisdizione ha il proprio quadro giuridico e/o normativo sullo stoccaggio di residui sterili e sulla gestione di altro materiale detritico da miniera, che controlla la progettazione di strutture di stoccaggio, la concessione di autorizzazioni, il monitoraggio, la rendicontazione e la chiusura. Per i Soci Membri è indispensabile rispettare il Diritto Applicabile.

L'iniziativa della Mining Association of Canada's (MAC) denominata "Verso l'attività estrattiva sostenibile" comprende indicatori di adempimento per la gestione di residui sterili. È stato messo a punto un protocollo di

autovalutazione e verifica per valutare la conformità delle prassi di gestione allo schema di gestione dei residui sterili di cui alla “Guida alla gestione di strutture per residui sterili” della MAC. Pur se messe a punto per il contesto canadese, queste risorse possono aiutare le imprese estrattive nel pianificare un’efficace gestione dei residui sterili.

Il Programma Mine Environment Neutral Drainage (MEND) (Drenaggio neutro in ambiente minerario) in Canada è stato attuato per sviluppare e applicare nuove tecnologie di prevenzione e controllo del drenaggio di roccia acida. Il Canada ha guidato un programma di ricerca mirato sul tema del drenaggio di roccia acida e dilavamento di metalli, diretto da un comitato di esponenti dell’industria, del governo e di rappresentanti di ONG.

Il MEND fa parte di un’alleanza globale per la ricerca sul drenaggio di roccia acida comprendente anche la Rete Internazionale per la prevenzione degli acidi -International Network for Acid Prevention (INAP), l’Iniziativa statunitense sulla tecnologia del drenaggio degli acidi - Acid Drainage Technology Initiative, la Commissione sudafricana per la ricerca sull’acqua - South African Water Research Commission e la Partnership for Acid Drainage Remediation in Europe (partenariato per la bonifica del drenaggio di acidi in Europa) .

D. Approccio all’attuazione consigliato

L’Approccio all’Attuazione Consigliato fornisce una guida di carattere generale al rispetto dei requisiti obbligatori del Codice di Procedura. La guida non ha carattere normativo e va considerata alla stregua di un punto di partenza a scopo informativo e di supporto.

I Soci Membri con Entità Estrattive devono garantire l’esistenza di un piano o di un sistema completo di gestione dei residui sterili e del materiale detritico. Il principio ispiratore deve essere il miglioramento costante dell’esercizio, della sicurezza e dell’adempimento ambientale, sostenuto da periodica analisi e valutazione, da consultazione tempestiva e permanente, scambio di informazioni e dialogo con le parti in causa sulla gestione dei residui sterili e del materiale detritico.

Si devono predisporre processi documentati di:

- Movimentazione dei materiali, processi di contenimento e controllo dei residui sterili e del materiale detritico;
- Ubicazione, concezione, costruzione, esercizio, manutenzione e chiusura di strutture di stoccaggio di residui sterili e di materiale detritico in modo che tali strutture siano stabili, la qualità dell’acqua sia tutelata e i contenuti siano gestiti in conformità ai requisiti normativi
- Identificazione, monitoraggio della valutazione, gestione e/o bonifica di siti contaminati.

Inoltre è necessario tenere le debite registrazioni per identificare quanto segue:

- Ruoli e responsabilità del personale;
- Requisiti minimi di conoscenza e competenza per ciascuna posizione con responsabilità definite;
- Caratteristiche e proprietà dei residui sterili e del materiale detritico;
- Dati di ispezioni e valutazioni geotecniche relative all’integrità e alla stabilità delle strutture di stoccaggio dei residui sterili e del materiale detritico.
- Principali componenti e ubicazione dello stoccaggio dei residui sterili e del materiale detritico;
- Procedure e processi di gestione del cambiamento;
- Requisiti di analisi e documentazione del rendimento dello stoccaggio di residui sterili e di materiale detritico;
- Requisiti di rendicontazione (statutaria e parti in causa).

Si deve fornire adeguata formazione a tutto il personale che opera nelle strutture per residui sterili e in quelle per materiale detritico, compresi appaltatori e fornitori. Tutto il personale interessato deve conoscere il piano di gestione dei residui sterili e del materiale detritico, i propri ruoli e responsabilità – in particolare riguardo alle indicazioni visive di qualità dello stoccaggio. Consultare le comunità e le parti in causa colpite per la identificazione, la valutazione e riguardo a qualsiasi significativo rischio economico di salute pubblica e di sicurezza e ambientale, associato alle strutture con residui sterili e materiale detritico. La consultazione deve

estendersi alle risorse di emergenza e alle entità di intervento per prevedibili scenari di emergenza che coinvolgono strutture per la gestione dei residui sterili e del materiale detritico (vedere anche la guida sulla [Risposta all'emergenza](#)).

- **COP 37.1: Caratterizzazione dei residui sterili e del materiale detritico:** I Soci Membri del Settore Estrattivo devono eseguire caratterizzazioni fisiche e geochimiche dei residui di estrazione e del materiale detritico.

Punti da considerare:

- Nel progettare strutture per residui sterili e materiale detritico, spesso la resistenza al taglio è la caratteristica più importante da definire. Tale definizione può comportare prove di stabilità e di resistenza. Altre importanti caratteristiche legate alla stabilità devono considerare almeno:
 - Dimensione e distribuzione del particolato.
 - Contenuto di umidità.
 - Densità, consolidamento e porosità.
 - Plasticità e permeabilità.
 - I dati relativi a queste caratteristiche devono essere tenuti aggiornati per tutti i siti con residui sterili e con materiale detritico nell'Unità estrattiva e le registrazioni devono essere eseguite da personale competente, eventualmente ricorrendo a esperti esterni all'Unità estrattiva.
- **COP 37.2: Strutture per residui sterili e materiale detritico:** I Soci Membri del Settore Estrattivo devono progettare, costruire, gestire, monitorare e chiudere tutte le aree con residui e le unità con materiale detritico e le infrastrutture di supporto in modo da:
 - a. Garantire stabilità strutturale e, nel caso, scarico controllato;
 - b. Proteggere l'ambiente circostante e le comunità locali da potenziali effetti di acidificazione, lisciviazione di metalli, perdita di tenuta o contaminazione, compresa contaminazione della falda freatica durante l'attività estrattiva e successivamente alla chiusura del sito.
 - c. Attuare adeguate misure di attenuazione o trattamento in caso di individuazione di impatto.

Punti da considerare:

- La concezione di dighe di sbarramento e di strutture di stoccaggio deve tenere conto di prevedibili eventi estremi di inondazione, in base a statistiche quali la probabile inondazione massima o un evento che si verifica 'una volta ogni mille anni'. Per informazioni su casi di inondazione vedere, per esempio, il "Codice di procedura sulla sicurezza delle dighe" finlandese.
- Svolgere periodicamente ispezioni e valutazioni per confermare la stabilità strutturale degli impianti previsti e delle strutture di sostegno per lo stoccaggio e la gestione dei residui sterili e del materiale detritico. Come minimo, le ispezioni e le valutazioni devono tenere conto di:
 - Ispezioni visive giornaliere o settimanali di eventuali instabilità compresa erosione, corrosione, fessurazioni o perdita di tenuta.
 - Valutazioni geotecniche che tengono conto delle condizioni geologiche, meteorologiche locali e delle attività estrattive attuali e programmate.
 - Monitoraggio della falda acquifera con localizzazione idraulica a monte e a valle delle strutture per residui sterili e materiale detritico, che individui potenziale percolazione e contaminazione.
- La valutazione dei rischi va completata e aggiornata periodicamente per contribuire a individuare, dare priorità e migliorare la progettazione ingegneristica e/o i controlli di gestione. La valutazione deve identificare i potenziali percorsi di impatti specifici del sito e i rischi associati alla ubicazione, alla costruzione, all'esercizio e alla chiusura di strutture di stoccaggio di residui sterili o di materiale detritico o altre tecnologie di gestione di residui sterili. Il risultato della valutazione deve servire a definire il campo di applicazione di una analisi delle alternative e a identificare eventuali impatti che possono richiedere attenuazione mediante la progettazione della/e struttura/e.
- La valutazione dei rischi deve considerare per lo meno quanto segue:

- Ubicazione e prossimità delle strutture di stoccaggio di residui sterili e/o di materiale detritico ad ambienti sensibili, compresa la falda acquifera e le comunità colpite.
 - Volume dei residui sterili da gestire, contenere e stoccare e capacità delle strutture di stoccaggio per residui sterili e/o per materiale detritico lungo tutta la vita della miniera.
 - Impatto sulle strutture di stoccaggio durante principali eventi naturali come terremoti o forti piogge.
 - Efficacia dei controlli di gestione dell'integrità del contenimento, come ispezioni delle pareti delle strutture per residui sterili, allo scopo di individuare perdite, fessurazioni e cedimenti.
 - Efficacia dei metodi di deposito di materiale detritico per ridurre al minimo gli effetti di erosione compreso trascinarsi di polvere, dilavamento di sedimenti e perdita di terreno vegetale.
 - Nel caso di scarico, analisi da parte di esperti indipendenti della potenziale mobilità dei rifiuti.
 - Controlli di attenuazione che riducono al minimo gli impatti sul benessere del personale, sulla comunità e sull'ambiente circostante a causa di un guasto della struttura per residui sterili o materiale detritico. Questa fase va attuata in conformità alla **Risposta all'emergenza**.
- Laddove sia necessaria l'attenuazione o il trattamento in caso di guasto dei controlli, si devono attuare adeguate misure per affrontare l'impatto, compreso il trattamento della falda acquifera contaminata, o provvedimenti atti a isolare o segregare il materiale che produce acido.
- **COP 37.3: Smaltimento in ambiente fluviale:** *I Soci Membri del Settore Estrattivo non devono smaltire in area fluviale residui o materiale detritico.*
Punti da considerare:
 - A scanso di equivoci quanto sopra non si applica allo smaltimento di materiale detritico e di materiali residui sterili nelle convenzionali discariche o sbarramenti per materiale detritico o per residui sterili, che possono essere costruiti entro i bacini di un sistema fluviale, dove tali strutture sono progettate per trattenere e legare i materiali di scarto in modo da prevenire la contaminazione del sistema fluviale.
- **COP 37.4: Smaltimento in ambiente marino:** *I Soci Membri del Settore Estrattivo non devono smaltire in aree marine o lacustri residui e materiale detritico proveniente da Unità di Attività Estrattiva, eccetto:*
 - a. *qualora sia stata condotta un'accurata analisi ambientale e sociale delle alternative, in base a dati scientificamente validi, a dimostrazione del fatto che lo smaltimento in area marina o lacustre crea un minore impatto e meno rischi di un deposito di residui situato a terra, e*
 - b. *qualora sia scientificamente dimostrato che non ne deriva un notevole effetto negativo per le specie e gli habitat costieri e marini, e*
 - c. *qualora esista un monitoraggio dell'impatto a lungo termine, compresi impatti cumulativi e sia stato previsto un piano di attenuazione.***Punti da considerare:**
 - Si applicano sempre i requisiti generali per lo smaltimento di residui sterili e di materiale detritico di cui a 37.2.
 - La decisione di smaltire in mare residui sterili e materiale detritico può essere dettata dalla mancanza di spazio a terra, dove si può dimostrare che gli impatti sull'ambiente marino sono meno dannosi dello smaltimento di residui sterili a terra. Tutto questo può essere dimostrato mediante un'accurata valutazione dei rischi comprendente:
 - Caratteristiche dei residui sterili e del materiale detritico soggetto allo smaltimento in ambiente marino.
 - Identificazione delle risorse marine compresa vita e habitat marino, risorse di pesca, coralli in fondali bassi e in acque profonde, banchi di spugne e camini idrotermali, fondali marini e caratteristiche costiere che possono subire impatti.

- Analisi da parte di personale competente che tenga conto di effetti stagionali, fattori socio-economici e impatti cumulativi associati allo smaltimento in mare.
- Valutazione con parametro di riferimento che confronta rischi e impatti dello smaltimento in ambiente marino rispetto allo smaltimento a terra.
- Introduzione di controlli per evitare e attenuare qualsiasi impatto a breve o a lungo termine associato allo smaltimento in ambiente marino.
- Se i dati di valutazione indicano che le condizioni non sono adatte per questa forma di smaltimento di residui sterili, oppure mancano dati effettivi per eseguire tale analisi, si deve applicare il principio precauzionale.

Da verificare:

- ✓ Disponete di un piano o di un sistema completo di gestione di residui sterili e materiale detritico; esso è noto a tutto il personale interessato e fa parte della consultazione e dello scambio di informazioni permanente con le parti in causa?
- ✓ Disponete di dati aggiornati sulle caratteristiche fisiche e geochimiche dei residui sterili e del materiale detritico presso le vostre unità estrattive?
- ✓ Siete in grado di fornire al revisore la prova dimostrativa che tutte le strutture per residui sterili e materiale detritico e tutte le infrastrutture di sostegno sono strutturalmente stabili e proteggono l'ambiente circostante e le comunità locali? Avete eseguito la valutazione dei rischi?
- ✓ Se le vostre unità estrattive a terra si servono dello smaltimento in mare di residui sterili e di materiale detritico, siete in grado di dimostrare che ne deriveranno minori impatti negativi e minori rischi e che non ci saranno significativi effetti negativi sulle risorse costiere o marine o sugli ecosistemi?

E. Ulteriori informazioni

I seguenti siti Internet contengono ulteriori informazioni sulla gestione dei residui sterili e del materiale detritico:

- Acid Drainage Technology Initiative (ADTI) Metal Mining Initiative (Iniziativa tecnologia di drenaggio degli acidi ADTI – Iniziativa riguardante estrazione di minerali metalliferi)
ese.mines.edu/adi/
- Dam Safety Code of Practice, Finnish Ministry of Agriculture and Forestry (1988) (Codice di procedura sicurezza delle dighe di sbarramento, Ministero dell'agricoltura e delle foreste della Finlandia)
www.vyh.fi/eng/orginfo/publica/electro/damsafet/damsafe.htm
- Global Acid Rock Drainage (GARD) Guide (2012) (Guida globale al drenaggio di roccia acida)
www.gardguide.com/index.php/Main_Page
- International Commission on Large Dams (Commissione internazionale grandi dighe di sbarramento)
www.icold-cigb.net/
- International Council on Mining and Metals (ICMM) - Good Practice Guidance for Mining and Biodiversity (2006) (International Council sullo sviluppo sostenibile dell'attività estrattiva e metalli ICMM – Guida alla prassi corretta per attività estrattiva e biodiversità)
www.icmm.com/page/1182/good-practice-guidance-for-mining-and-biodiversity
- International Finance Corporation (IFC) Environmental Health and Safety Guidelines – Mining (2007) (Linee guida su salute e sicurezza ambientale della Società Finanziaria Internazionale IFC – Attività estrattiva)
[www.ifc.org/ifcext/sustainability.nsf/AttachmentsByTitle/gui_EHSGuidelines2007_Mining/\\$FILE/Final+-+Mining.pdf](http://www.ifc.org/ifcext/sustainability.nsf/AttachmentsByTitle/gui_EHSGuidelines2007_Mining/$FILE/Final+-+Mining.pdf)
- International Network for Acid Prevention (INAP) (Rete internazionale per la prevenzione degli acidi)
www.inap.com.au/
- Leading Practice Sustainable Development Program for the Mining Industry (Australia) - Tailings Management (2007) (Programma di sviluppo di prassi guida allo sviluppo sostenibile per il settore estrattivo (Australia) – Gestione dei residui sterili)
www.ret.gov.au/resources/Documents/LPSDP/LPSDP-TailingsHandbook.pdf
- Management of Tailings and Waste Rock In Mining (2009) (Gestione dei residui sterili e del materiale detritico nell'attività estrattiva)

- www.eippcb.jrc.es/reference/mmr.html
- Mining Association of Canada (MAC) - A Guide to the Management of Tailings facilities (1998) (Associazione mineraria canadese (MAC) Guida alla gestione delle strutture per residui sterili) www.mining.ca/www/media_lib/TSM_Documents/TSM_Publications/tailingsguide.pdf
- Mining Association of Canada (MAC) - Developing an Operation, Maintenance and Surveillance Manual for Tailings and Water Management Facilities (Associazione mineraria canadese (MAC) Messa a punto di un manuale per esercizio, manutenzione e sorveglianza di strutture per la gestione di residui sterili e acqua) www.mining.ca/www/media_lib/MAC_Documents/omsguideeng.pdf
- Mining Association of Canada (MAC) – Tailings Assessment Protocol (2007) Associazione mineraria canadese (MAC) Protocollo per la valutazione dei residui sterili) www.mining.ca/www/media_lib/TSM_Documents/2007_Protocols/TAILINGS_PROTOCOL_2007.pdf
- Minerals Council of Australia – Enduring Value Guidance document (2005) (documento guida ai valori duraturi) www.minerals.org.au/file_upload/files/resources/enduring_value/EV_GuidanceForImplementation_July2005.pdf
- Mine Environment Neutral Drainage (MEND) Program – Canada (Programma drenaggio neutro ambiente estrattivo) www.mend-nedem.org/Default-e.aspx
- Nevada Division of Environment Protection – Statutes and Regulations (Divisione protezione ambientale del Nevada – leggi e norme) ndep.nv.gov/ADMIN/NRS.HTM
- Partnership for Acid Drainage Remediation in Europe (PADRE) (Partenariato per bonifica drenaggio acido in Europa) www.padre.imwa.info
- South African Water Research Commission (WRC of South Africa) (Commissione del Sud Africa per la ricerca sull'acqua) www.wrc.org.za

GUIDA ALLE NORME

(COP 38) Cianuro

A. Definizioni e applicabilità

Il termine “**cianuro**” ai fini del Codice di Procedura e con riferimento dal Codice di gestione del cianuro indica cianuro, cianuro di idrogeno come anche Sali e composti di cianuro con vari metalli allo stato solido e in soluzione.

Il capitolo del COP dedicato al **Cianuro** si applica ai Soci Membri dell'industria estrattiva che utilizzano cianuro per recuperare l'oro.

B. Premessa e contesto

Il Codice dell'Istituto Internazionale per la gestione del cianuro - International Cyanide Management Institute (ICMI) per la produzione, il trasporto e l'uso di cianuro nell'estrazione dell'oro (il “Cyanide Code” codice del cianuro) è un programma volontario di settore concepito per fornire assistenza all'industria aurifera globale e ai produttori e trasportatori di cianuro utilizzato nell'estrazione dell'oro per migliorare le prassi di gestione del cianuro. Il Cyanide Code ha lo scopo di ridurre la potenziale esposizione degli addetti e delle comunità a concentrazioni nocive di cianuro, di limitare il rilascio di cianuro nell'ambiente, e di intensificare gli interventi di risposta in caso di esposizione o rilascio.

Il cianuro estrae in modo efficace ed efficiente l'oro dal minerale. Sebbene siano disponibili numerose altre sostanze chimiche per estrarre l'oro, esse formano composti meno stabili con l'oro richiedendo quindi condizioni e ossidanti più aggressivi per sciogliere l'oro. Generalmente le sostanze chimiche alternative sono più costose da utilizzare e presentano anche rischi per la salute e l'ambiente simili o maggiori di quelli che presenta il cianuro.

Il Codice del cianuro è studiato per integrare i requisiti normativi esistenti di un'attività, e tratta quei temi riguardanti la gestione del cianuro nelle miniere aurifere che sono stati identificati come problemi più immediati. Essi comprendono la produzione di cianuro; il trasporto dal produttore alla miniera; lo stoccaggio in loco e l'uso per recuperare l'oro; la disattivazione di unità che utilizzano il cianuro; l'affidabilità finanziaria, la prevenzione di infortuni, la salute e la sicurezza dei lavoratori; la risposta all'emergenza e la formazione; il dialogo con la comunità, l'informazione al pubblico e il coinvolgimento delle parti in causa.

I firmatari del Codice internazionale di gestione del cianuro si impegnano a rispettare i Principi e le Norme del Codice nell'uso del cianuro. Le norme di prassi elencate per ogni Principio del Codice del cianuro stabiliscono obiettivi di adempimento e obiettivi che un'attività deve realizzare per essere certificata secondo il Codice del cianuro.

C. Regolamentazioni principali

Il Cyanide Code (nel seguito Codice del cianuro) è un programma volontario per il settore aurifero volto a promuovere la gestione responsabile del cianuro, con particolare attenzione alla protezione della salute umana e dell'ambiente. Il Codice del cianuro si concentra esclusivamente sulla gestione sicura del cianuro prodotto, trasportato e utilizzato per recuperare l'oro, e sui residui sterili dell'impianto e sulle soluzioni estrattive. Comprende una serie di norme ideate per garantire che le attività estrattive gestiscano le soluzioni del processo con il cianuro e i flussi di rifiuti in modo da proteggere la salute umana e l'ambiente. La conformità al Codice del cianuro non sostituisce né modifica i requisiti del diritto applicabile.

D. Approccio all'attuazione consigliato

L'Approccio all'Attuazione Consigliato fornisce una guida di carattere generale al rispetto dei requisiti obbligatori del Codice di Procedura. La guida non ha carattere normativo e va considerata alla stregua di un punto di partenza a scopo informativo e di supporto.

- **COP 38: Cianuro:** I Soci Membri del Settore Estrattivo che utilizzano cianuro per recuperare Oro devono garantire che i siti relativi siano certificati rispetto al Codice Internazionale per la Gestione del Cianuro.

Punti da considerare:

- Informazioni complete sul Codice del Cianuro sono disponibili nel sito Internet dell'ICMI. Le attività sono verificate da un revisore terzo indipendente che rispetta i criteri del Codice del Cianuro e utilizza il relativo Protocollo di Verifica.
- Le imprese che utilizzano cianuro per recuperare l'oro concordano nell'adottare il Codice del Cianuro diventandone firmatari e impegnandosi a rendere le proprie attività aurifere designate conformi al Codice entro tre anni. Il nome dell'impresa firmataria e delle sue aziende/attività è identificato nel sito Internet di ICMI.
 - *Nota:* Mentre ICMI concede un periodo di 3 anni dal momento in cui l'impresa è Firmataria per rendere le attività estrattive conformi al Codice del Cianuro, Il Codice di Procedura RJC prescrive che le attività estrattive siano portate a conformità al Codice del Cianuro come parte della conformità del Socio Membro al Codice di Procedura, che deve essere verificato entro due anni dall'adesione all'RJC.
- La Certificazione secondo il Codice del Cianuro fa riferimento al livello dell'attività certificata, non all'azienda firmataria. I Soci Membri devono garantire che tutte le loro Unità e attività relative che rientrano nell'adesione all'RJC in qualità di Socio Membro, a cui si applica il Codice del Cianuro, siano state certificate o vengano certificate prima della Verifica di Certificazione RJC, per essere conformi al Codice di Procedura RJC.
 - *Nota:* Le attività di un'azienda Firmataria che sono ritenute sostanzialmente ma non completamente conformi al Codice del Cianuro sono "certificate sotto condizione", e devono mettere a punto e applicare un Piano di interventi correttivi per ottenere la certificazione completa. Ai fini della Valutazione di controllo di RJC lo stato di certificazione condizionata secondo il Codice del Cianuro determinerebbe di norma uno stato di Non conformità secondaria secondo il Codice di Procedura.

Da verificare:

- ✓ Qualche vostra attività/azienda utilizza cianuro nel recupero dell'oro?
- ✓ In tal caso, siete firmatari del Codice Internazionale di Gestione del Cianuro, e le relative attività sono certificate secondo il Codice?

E. Ulteriori informazioni

I seguenti siti Internet contengono ulteriori informazioni sul cianuro:

- Centers for Disease Control and Prevention, Cyanide Emergency Preparedness & Response (Centri per il controllo e la prevenzione delle malattie, preparazione e risposta all'emergenza da cianuro) emergency.cdc.gov/agent/cyanide/index.asp
- CyanideMine: Cyanide Use in Gold Extraction and its Environmental Impact (Uso del cianuro nell'estrazione dell'oro e suo impatto ambientale) technology.infomine.com/cyanidemine/
- International Cyanide Management Code for the gold mining industry (Cyanide Code) (Codice internazionale di gestione del cianuro per l'industria estrattiva aurifera (Codice del cianuro)) www.cyanidecode.org/

- Leading Practice Sustainable Development Program for the Mining Industry (Australia) - Cyanide Management (2008) (Programma guida alla prassi per lo sviluppo sostenibile destinata all'industria estrattiva (Australia) – Gestione del cianuro)
www.ret.gov.au/resources/documents/lpsdp/lpsdp-cyanidehandbook.pdf

GUIDA ALLE NORME

(COP 39) Mercurio

A. Definizioni e applicabilità

Il **Mercurio** è un elemento naturale che nella sua forma pura è un metallo brillante bianco argento, liquido a temperatura ambiente. Il mercurio e i composti contenenti mercurio sono altamente tossici e responsabili di vari gravi effetti negativi sulla salute umana, la flora e la fauna selvatiche e l'ambiente. Il mercurio può essere mobilizzato nell'ambiente dalle fonti naturali e a seguito delle attività dell'uomo come combustione industriale e attività estrattiva artigianale.

Fonte:

- *United Nations Environment Programme (UNEP) – The Mercury Issue (2008) (Programma delle Nazioni Unite per l'ambiente UNEP – Il problema del mercurio)*
www.chem.unep.ch/mercury/awareness_raising_package/B_01-20_BD.pdf

La disposizione del COP riguardante il **Mercurio** si applica ai Soci Membri nel Settore Estrattivo dove il mercurio viene utilizzato nella trasformazione o contenuto in prodotti vendibili, in sottoprodotti o nei rifiuti. Altri Soci Membri tratteranno il problema mercurio nell'ambito delle **Sostanze Pericolose**. Vedere anche la Guida su **Approvvigionamento da Attività estrattiva artigianale e su piccola scala**.

B. Premessa e contesto

Negli ultimi 50 anni la tossicità da mercurio è stata ben documentata e molti paesi hanno intrapreso iniziative per ridurre l'uso e il rilascio, e per proteggere i loro cittadini dall'esposizione al mercurio. Il mercurio è stato usato in molti prodotti che possono eventualmente diventare fonte di rilascio. Una volta rilasciato il mercurio può restare in varie forme nell'ambiente in cui circola tra aria, acqua, sedimenti, suolo e flora e fauna. Il mercurio atmosferico può essere trasportato molto lontano nell'atmosfera, incorporato dai microorganismi, e può bioaccumularsi man mano che progredisce lungo la catena alimentare. Nel corpo umano il mercurio può provocare danni al sistema nervoso centrale, alla tiroide, ai reni, ai polmoni, al sistema immunitario, agli occhi, alle gengive e alla pelle. I danni neurologici al cervello causati dal mercurio sono irreversibili.

Il mercurio non viene usato per la trasformazione in grandi miniere aurifere, ma in alcune piccole miniere aurifere il mercurio è ottenuto come sottoprodotto laddove si presenta naturalmente nel giacimento di minerale, di solito sotto forma di composto stabile di solfuro di mercurio. Nel settore dell'Attività estrattiva artigianale e su piccola scala (AEA/ASM) il mercurio allo stato puro è comunemente utilizzato per recuperare l'oro, talvolta in modo illegale. Date le restrizioni socio-economiche provocate dalla povertà e dal mancato accesso alle informazioni sulle alternative, dal punto di vista dei minatori artigiani il metodo di estrazione all'amalgama è considerato la migliore tecnologia disponibile. Nella maggior parte dei casi per le AEA/ASM il metodo di estrazione all'amalgama produce un maggior recupero dell'oro rispetto alle tecniche prive di mercurio (es. metodo gravimetrico) o è la sola tecnologia di recupero dell'oro disponibile per loro.

Il rapido incremento del prezzo dell'oro in questi ultimi anni ha scatenato una sensibile crescita delle attività estrattive su piccola scala e quindi dell'uso del mercurio nel settore. La Stima Globale del Mercurio 2013 di UNEP indica che l'attività estrattiva aurifera artigianale e su piccola scala è ora il maggior settore della domanda di mercurio e la maggiore fonte di emissioni e rilascio di mercurio nel mondo. I lavoratori e le loro famiglie coinvolte nell'attività estrattiva su piccola scala sono esposti a inquinamento da mercurio in parecchi modi, compresa l'inalazione durante la fusione. Il mercurio può anche essere rilasciato nei sistemi fluviali da queste piccole imprese, contaminando i pesci, la catena alimentare e le persone a valle.

La Convenzione di Minamata sul mercurio è uno strumento giuridicamente vincolante a livello globale oggetto di negoziazione per molti anni, giunto a realizzazione nel 2013. La Alleanza per attività estrattiva responsabile

- Alliance for Responsible Mining (ARM) ritiene che i Programmi nazionali di intervento (Appendice E della Convenzione) offrano una grande opportunità per la formalizzazione delle attività estrattive artigianali e su piccola scala (AEA)(ASGM), e si impegna ad attuare lo strumento in collaborazione con minatori, governi, società civile e industria estrattiva per garantire che i programmi nazionali di riduzione del mercurio producano l'impatto positivo auspicato sulle centinaia di comunità minerarie che dipendono da questa attività. L'ARM sottolinea che l'attuazione dell'Appendice E richiede ai governi di investire in processi di formalizzazione mediante adeguati meccanismi e di indirizzare il sostegno verso i minatori che garantiscono l'accesso alla formazione, al credito e a tecnologie più pulite. Questi interventi sono urgenti a causa della programata rapida e drastica riduzione delle forniture di mercurio. Senza lasciare alternative lo strumento può criminalizzare i minatori costringendoli ad acquistare mercurio sui mercati illegali e abbandonandoli nelle mani delle reti illegali che controllano parte del commercio del mercurio e dell'oro.

C. Principali strumenti internazionali

A livello internazionale

Nel gennaio 2013 è stata concordata dai governi una bozza della Convenzione di Minamata sul Mercurio con ratifica aperta da ottobre 2013, e attuazione entro tre – cinque anni. Dopo l'approvazione formale del testo della Convenzione di Minamata nell'ottobre 2013, per entrare in vigore essa deve essere ratificata da 50 paesi. La Convenzione tratta gli usi consentiti del mercurio come mezzo per ridurre il rilascio nell'ambiente. Alcuni aspetti della Convenzione di Minamata per il settore estrattivo e dei metalli comprendono in generale:

- Controlli dell'offerta e del commercio di mercurio, in particolare mercurio recuperato come sottoprodotto della produzione di metalli non ferrosi;
- Misure da adottare per ridurre le emissioni da centrali elettriche e unità con metalli non ferrosi che producono rame, oro, piombo e zinco;
- I provvedimenti da adottare per ridurre le emissioni da attività estrattiva aurifera artigianale e su piccola scala;
- La gestione ecocompatibile di rifiuti contenenti mercurio.

La Convenzione richiederà ai paesi Partecipanti di predisporre strategie e piani nazionali di intervento con obiettivi e strategie di riduzione per promuovere la riduzione delle emissioni e del rilascio, e l'esposizione al mercurio in Attività estrattiva artigianale e su piccola scala. Inoltre gli interventi dovranno eliminare:

- Metodo di estrazione all'amalgama di minerale integro;
- Combustione all'aperto di amalgama o amalgama lavorato;
- Combustione di amalgama in zone residenziali; e
- Lisciviazione di cianuro nei sedimenti, nel minerale o in residui sterili, a cui il mercurio è stato aggiunto, senza prima eliminare il mercurio.

Inoltre la Convenzione di Minamata richiede ai paesi Partecipanti di mettere a punto piani di intervento comprendenti:

- Sforzi per facilitare la formalizzazione o la normalizzazione dell'attività estrattiva artigianale e su piccola scala;
- Esecuzione di valutazioni di base per stimare le quantità e gli usi del mercurio nell'attività estrattiva aurifera AEA/ASM;
- Sostegno alle alternative e alle strategie senza mercurio per ridurre le emissioni e l'esposizione al mercurio; e
- Messa a punto di strategie per la salute pubblica e di campagne di sensibilizzazione del pubblico per le comunità colpite, comprese strategie che coinvolgano le parti in causa nello sviluppo di piani di intervento a livello nazionale.

Norme per l'attività estrattiva aurifera artigianale

La Alliance for Responsible Mining (ARM) con il suo Fairmined Standard (attività estrattiva corretta ed equa) promuove attivamente l'attività estrattiva artigianale senza uso di mercurio come la migliore tecnologia disponibile. Al tempo stesso ARM riconosce che il mercurio svolge un ruolo importante negli attuali metodi di trasformazione nelle AEA/ASM e che la riduzione e l'eliminazione del suo utilizzo deve essere accompagnata dalla costruzione di professionalità e dal supporto tecnico ai minatori. Questo approccio viene attuato sul campo mediante iniziative ARM di sostegno ai produttori per la certificazione secondo il Fairmined Standard.

Il supporto di ARM per l'attività estrattiva artigianale responsabile prescrive agli artigiani minatori di utilizzare un processo di concentrazione (gravimetrico, per flottazione, con vaglio manuale, ecc.) prima dell'estrazione all'amalgama, e rende obbligatorio l'uso di storte o altri dispositivi per il recupero del mercurio durante la decomposizione dell'amalgama. Entrambi i requisiti garantiscono la drastica riduzione delle emissioni di mercurio ed entrambi possono essere attuati senza pregiudicare i diritti umani degli artigiani minatori e delle loro famiglie di soddisfare i loro bisogni primari.

Sotto gli auspici del Consiglio Direttivo dell'UNEP, è stato costituito il partenariato globale per il mercurio - UNEP Global Mercury Partnership per promuovere a lungo termine l'intervento internazionale che si occupi del rilascio di mercurio. L'obiettivo generale del Partenariato è proteggere la salute umana e l'ambiente globale dal rilascio di mercurio e suoi composti riducendo al minimo, dove fattibile, in ultima analisi eliminando il rilascio di mercurio antropogenico nell'atmosfera, nell'acqua e nel terreno.

Legislazione nazionale

Molte giurisdizioni hanno già un quadro giuridico e normativo per i controlli e la gestione del mercurio. La Convenzione di Minamata dovrebbe entrare in vigore nei prossimi tre – cinque anni e i Partecipanti alla convenzione possono aggiungere poi nuovi quadri giuridici e normativi di riferimento. È indispensabile che i Soci Membri conoscano bene il diritto applicabile in tutte le zone in cui operano.

Se i Soci Membri producono mercurio come sottoprodotto dell'estrazione di oro o dell'affinazione, tutto ciò va gestito in conformità alla legge e alle norme applicabili. Per esempio, lo Stato del Nevada, negli Stati Uniti ha emesso nel 2006 norme che prescrivono le migliori tecnologie di controllo disponibili per controllare le emissioni di mercurio in atmosfera da miniere aurifere industriali in quello Stato. Il programma si applica a unità estrattive che trasformano minerale contenente mercurio e utilizzano processi di trattamento termico che possono potenzialmente liberare mercurio nell'atmosfera. Anche l'Agenzia per la protezione dell'ambiente degli Stati Uniti (EPA) ha emesso una norma definitiva riguardante il mercurio per gli Standard nazionali di emissione di agenti inquinanti pericolosi per l'atmosfera, destinata a unità di trasformazione di minerale aurifero e di produzione, relativamente al mercurio come inquinante bioaccumulativo, secondo la legge statunitense sull'aria pulita.

D. Approccio all'attuazione consigliato

L'Approccio all'Attuazione Consigliato fornisce una guida di carattere generale al rispetto dei requisiti obbligatori del Codice di Procedura. La guida non ha carattere normativo e va considerata alla stregua di un punto di partenza a scopo informativo e di supporto.

- **COP 39.1: Mercurio nei prodotti, nei sottoprodotti e nelle emissioni:** *I Soci Membri del Settore Estrattivo in presenza di mercurio contenuto in prodotti destinati alla vendita, sottoprodotti o emissioni, devono adottare prassi di gestione responsabile, per lo meno ai sensi del Diritto Applicabile per controllare e, dove fattibile, ridurre le emissioni di mercurio utilizzando le migliori tecniche disponibili o le migliori prassi di tutela dell'ambiente che tengano conto di considerazioni di carattere tecnico ed economico.*

Punti da considerare:

- Identificare e quantificare tutte le fonti e le emissioni di mercurio e composti di mercurio da attività e mettere in atto adeguati controlli applicando la migliore e più efficace tecnologia disponibile definita mediante approccio basato sul rischio.
- Un approccio basato sul rischio può essere adottato per valutare le opzioni di gestione e stabilirne le priorità. Tra esse vi sono:
 - **Ridurre ed eliminare** le fonti e l'emissione di mercurio.
 - **Sostituire** il mercurio e i composti di mercurio con alternative meno pericolose, se disponibili.
 - **Attenuare** gli impatti associati alla manipolazione e allo scarico di mercurio e suoi composti con tecnologie che riducano l'inquinamento. I flussi di rifiuti come emissioni in atmosfera, residui sterili e scarichi di acque reflue devono adottare adeguate tecnologie di riduzione dell'inquinamento per contenere al minimo le

emissioni di mercurio nell'ambiente. Tra gli esempi vi sono sistemi di recupero dei vapori di mercurio che possono ridurre sensibilmente l'esposizione ai livelli di mercurio nell'atmosfera.

- Tenersi aggiornati sulla relativa legislazione e normativa per il controllo del mercurio. Negli anni ci sarà una loro evoluzione con l'attuazione a livello del governo nazionale della Convenzione di Minamata, pertanto sarà importante tenersi aggiornati con i cambiamenti applicabili e monitorare l'esecuzione del diritto.
- **COP 39.2: Mercurio nell'AEA/ASM e trasformazione associata:** *I Soci Membri del Settore Estrattivo che utilizzando mercurio nelle attività estrattive e di lavorazione artigianali e su piccola scala devono prendere provvedimenti atti a controllare, ridurre e, dove fattibile, eliminare l'uso di mercurio e composti a base di mercurio in, e le emissioni e scarichi nell'ambiente di mercurio da, tali attività estrattive e di lavorazione. I Soci Membri non devono effettuare amalgamazione di minerale integro, bruciare all'aperto amalgama o amalgama trattato, né bruciare amalgama in zone residenziali; né eseguire lisciviazione con cianuro o dilavare cianuro in sedimenti, minerale o residui a cui è stato aggiunto mercurio senza prima eliminare il mercurio.*

Punti da considerare:

- Il settore informale dell'attività estrattiva artigianale e su piccola scala (AEA/ASM) è un consumatore globale relativamente importante di mercurio elementare e può essere fonte di rilascio di mercurio nell'ambiente in quantità significativa ogni anno. Questa disposizione si applica ai Soci Membri RJC che utilizzano direttamente mercurio nelle loro attività estrattive e di trasformazione.
- Sebbene si preferiscano le alternative al mercurio, non sempre queste possono essere disponibili all'uso in determinati contesti, o tecnicamente o economicamente valide per AEA/ASM. Ciò nonostante il COP RJC sostiene la Convenzione di Minamata nel prescrivere l'eliminazione delle seguenti attività:
 - Estrazione all'amalgama di minerale integro;
 - Combustione all'aperto di amalgama o amalgama trattato;
 - Combustione di amalgama in zone residenziali; e
 - Lisciviazione di cianuro nei sedimenti, nel minerale o in residui sterili a cui il mercurio è stato aggiunto, senza prima eliminare il mercurio.
- Se si usa mercurio nelle attività AEA/ASM, devono esistere controlli per impedire l'esposizione di minori e donne incinte.
- Pur considerando le problematiche socio-economiche e politiche delle imprese AEA/ASM ci sono opportunità per i Soci Membri RJC di fornire sostegno per il trasferimento tecnologico che migliori la produttività e riduca la dipendenza dal mercurio, in particolare nel contesto dei rapporti di approvvigionamento (vedere la guida su [Approvvigionamento da Attività estrattiva artigianale e su piccola scala](#)).
- Se si continua a utilizzare mercurio nella trasformazione presso imprese di proprietà o sotto il controllo di Soci Membri RJC, si devono mettere in atto controlli per ridurre al minimo le emissioni di mercurio. Per ulteriore orientamento vedere *UNEP Practical Guide: Reducing Mercury Use in Artisanal and Small-Scale Gold Mining (2012)* (Guida pratica: ridurre l'uso del mercurio nell'attività estrattiva aurifera artigianale e su piccola scala – disponibile in inglese e

Da verificare:

- ✓ Le vostre aziende realizzano prodotti con mercurio, sottoprodotti di mercurio o producono emissioni di mercurio?
- ✓ In tal caso, disponete di prassi di gestione in essere per controllare, e se fattibile, ridurre le emissioni di mercurio?
- ✓ Conoscete e siete conformi al Diritto Applicabile riguardante l'uso e il controllo del mercurio?
- ✓ Se siete un produttore AEA/ASM e utilizzate il metodo di estrazione all'amalgama di mercurio, avete cercato delle alternative, e avete fatto dei passi per eliminare le attività citate nel COP 39.2?

francese.

E. Ulteriori informazioni

I seguenti siti Internet contengono ulteriori informazioni riguardanti il mercurio:

- Alliance for Responsible Mining (ARM) – Position Paper on Mercury (2010) (Dichiarazione della presa di posizione sul mercurio)
communitymining.org/attachments/086_ARM%20Mercury%20Position%20English%20Sep2010.pdf
- Global Mercury Project – Global Impacts of Mercury Supply and Demand in Small-Scale Mining (2007) (Progetto globale mercurio – Impatti globali della domanda e dell’offerta di mercurio nell’attività estrattiva su piccola scala)
www.globalmercuryproject.org/documents/non_country%20specific/2006%20GMP%20Report%20to%20UNEP%20GC24.pdf
- International Council on Mining and Metals (ICMM) – Position Statement on Mercury Risk Management (2009) (International Council su attività estrattiva e metalli ICMM – Dichiarazione della presa di posizione sulla gestione del rischio da mercurio)
www.icmm.com/document/556
- Bozza della Convenzione di Minamata sul mercurio)
www.unep.org/hazardoussubstances/Portals/9/Mercury/Documents/INC5/5_7_e_annex_advance.pdf
- Mercury Watch – Charting the Improvement of Artisanal small-scale gold mining (Osservatorio del mercurio – diagramma delle migliorie nell’attività estrattiva aurifera artigianale e su piccola scala)
www.mercurywatch.org
- United Nations Environment Programme (UNEP) Global Mercury Partnership – Guide Pratique: Réduire l’utilisation du mercure dans le secteur de l’orpaillage et de l’exploitation minière artisanale (2012) (Programma delle Nazioni Unite per l’ambiente UNEP – Partenariato globale del mercurio – Guida Pratica : Ridurre l’uso del mercurio nel settore della ricerca dell’oro in ambiente fluviale e dell’attività estrattiva artigianale)
docs.google.com/a/artisanalgold.org/viewer?a=v&pid=sites&srcid=YXJ0aXNhbmFsZ29sZC5vcmd8YWdJMXxneDozZDYzM2RiYWVhZjg4NWQw
- United Nations Environment Programme (UNEP) Global Mercury Partnership – Overview (Programma delle Nazioni Unite per l’ambiente UNEP – Partenariato globale del mercurio – Panoramica)
www.unep.org/hazardoussubstances/Mercury/GlobalMercuryPartnership/tabid/1253/Default.aspx
- United Nations Environment Programme (UNEP) Global Mercury Partnership – Guidance, Training Material and Toolkits (Programma delle Nazioni Unite per l’ambiente UNEP – Partenariato globale del mercurio – Guida, materiali e kit di strumenti di formazione)
www.unep.org/hazardoussubstances/Mercury/MercuryPublications/GuidanceTrainingMaterialToolkits/tabid/3609/Default.aspx
- United Nations Environment Programme (UNEP) Global Mercury Partnership – A Practical Guide: Reducing Mercury Use in Artisanal and Small-Scale Gold Mining (2012)
www.unep.org/hazardoussubstances/Portals/9/Mercury/Documents/ASGM/Techdoc/UNEP%20Tech%20Doc%20APRIL%202012_120608b_web.pdf
- United Nations Environment Programme (UNEP) Global Mercury Partnership – Analysis of formalization approaches in the artisanal and small-scale gold mining sector based on experiences in Ecuador, Mongolia, Peru, Tanzania and Uganda (2012) (Programma delle Nazioni Unite per l’ambiente UNEP – Partenariato globale del mercurio – Analisi di approcci di formalizzazione nell’attività estrattiva aurifera artigianale e su piccola scala in base a esperienze in Ecuador, Mongolia, Peru, Tanzania e Uganda)
www.unep.org/hazardoussubstances/Portals/9/Mercury/Documents/ASGM/Formalization_ARM/Formalization%20Document%20Final%20June%202012.pdf
- United States Environmental Protection Agency (EPA) – final rule concerning mercury for National Emission Standards for Hazardous Air Pollutants for gold ore processing and production facilities (Agenzia delle Nazioni Unite per la protezione dell’ambiente EPA – norma definitiva riguardante il mercurio per standard nazionali di emissione di pericolosi inquinanti dell’aria per unità di trasformazione di minerale d’oro e di produzione)
www.epa.gov/ttn/atw/area/gold_mines_fs_121610.pdf

GUIDA ALLE NORME

(COP 40) Ripristino ambientale e chiusura di siti minerari

A. Definizioni e applicabilità

La **Chiusura di siti minerari** è un processo intrapreso quando la fase di esercizio di una miniera si sta concludendo o è terminata ed è in corso lo smantellamento definitivo degli impianti e il ripristino ambientale

Il **Ripristino ambientale** è il ripristino del paesaggio post attività estrattiva all'uso previsto del terreno post attività estrattiva.

Il **Completamento della miniera** è l'obiettivo della chiusura di siti minerari. Una miniera completata ha raggiunto lo stato in cui si può rinunciare alla proprietà in locazione della miniera mentre la responsabilità viene presa in carico dal successivo utilizzatore del terreno.

Fonte:

- *Leading Practice Sustainable Development Program for the Mining Industry (Australia) - Mine Closure and Completion (2006) (Programma di sviluppo di prassi guida allo sviluppo sostenibile per il settore estrattivo (Australia) – Chiusura e completamento di miniere)*
www.ret.gov.au/resources/Documents/LPSDP/LPSDP-MineClosureCompletionHandbook.pdf

Il capitolo del COP dedicato al **Ripristino ambientale e alla Chiusura di siti minerari** si applica alle Unità Estrattive.

La disposizione del COP relativa a **Ripristino ambientale e Chiusura di siti minerari** va letta e applicata unitamente alle disposizioni riguardanti **Impegno verso la comunità, Residui sterili e Materiale detritico, Biodiversità e Valutazione d'impatto**.

B. Premessa e contesto

La chiusura di siti minerari va programmata con la stessa cura adottata all'apertura. Ciò che accade in un sito dopo la chiusura è ciò che in ultima analisi definisce il suo impatto di lungo termine su e il suo contributo allo sviluppo sociale, economico e istituzionale di una zona. Un approccio integrale alla chiusura tiene conto di considerazioni di carattere ambientale, economico e sociale già in fase iniziale e continua a tenerne conto durante tutta la vita del sito minerario. Per questo approccio è fondamentale l'esigenza di considerare la chiusura come un elemento cruciale dell'attività.

Solitamente gli impatti sociali ed economici della chiusura di siti minerari sono notevoli e sottolineano l'importanza di una preparazione tempestiva. Le miniere possono anche chiudere anzitempo, per esempio per il basso prezzo dei prodotti base, per modifiche normative, sfide tecniche o conflitti sociali – non soltanto per esaurimento delle riserve. I lavoratori, le comunità colpite, comprese le Popolazioni Indigene e gli artigiani minatori, e i regolatori sono parti in causa principali nel dialogo sulla chiusura di siti minerari e devono essere coinvolti per tempo nel processo di pianificazione. I siti minerari devono dare grande importanza alla partecipazione della comunità nella messa a punto e nell'attuazione del piano di chiusura di siti minerari.

I siti minerari devono garantire un adeguato livello di affidabilità finanziaria per la chiusura, tenendo conto di considerazioni quali l'uso del terreno post attività estrattiva, gli obiettivi delle parti in causa e i requisiti normativi. I costi di chiusura per lo più vengono sostenuti dopo che la miniera non produce più reddito. Pertanto la provvista finanziaria per la chiusura deve essere accantonata dalla società prima o durante le fasi di attività, o fornita da altri flussi di reddito o resa disponibile mediante garanzia di altro attivo. La scelta dell'opzione della affidabilità finanziaria può dipendere da requisiti finanziari. Il processo di pianificazione della

chiusura deve predisporre stime di costi adatte alla fase di pianificazione e di impostazione della chiusura, diventando via via più dettagliato man mano che si avvicina la chiusura del sito e si rendono disponibili sempre maggiori dettagli ingegneristici.

A grandi linee il ripristino ambientale fa riferimento alle misure adottate per riportare il terreno in cui si è svolta l'attività estrattiva all'utilizzo post attività estrattiva concordato. In alcune giurisdizioni il requisito normativo è il ripristino ambientale dell'utilizzo del terreno pre attività estrattiva, mentre in altre gli utilizzi finali del terreno sono aperti a un processo di trattativa o con le autorità di regolamentazione o con una più ampia gamma di parti in causa. Poiché l'attività estrattiva rappresenta un utilizzo temporaneo del terreno, in aree con significativi valori di biodiversità l'obiettivo auspicato dovrebbe essere il ripristino ambientale del terreno utilizzato per attività estrattiva per un uso futuro che tenga conto di tali valori (vedere Guida RJC su **Biodiversità**).

È indispensabile che gli obiettivi e gli scopi finali di ristabilimento della biodiversità siano realizzabili, in modo da conferire all'operazione un quadro di riferimento entro cui collocare il programma di ripristino ambientale. Questi obiettivi devono essere messi a punto mediante un processo dinamico e iterativo che coinvolga le parti in causa dell'attività estrattiva. Si deve tenere conto dei seguenti aspetti:

- Requisiti normativi e altre linee guida pertinenti;
- Efficace consultazione delle principali parti in causa;
- Interessi concorrenti da comprendere e conciliare;
- Tutte le informazioni disponibili in tema di biodiversità;
- Limitazioni tecniche;
- Utilizzi del terreno pre attività estrattiva e misura del degrado della biodiversità;
- Se si intende realizzare attenuazione o miglioramento;
- Possesso/occupazione e usi del terreno post attività estrattiva;
- Integrazione nella gestione della biodiversità in base alla locazione dell'intero terreno;
- Riduzione al minimo di impatti secondari;
- Altre opportunità di miglioramento della biodiversità.

La programmazione della chiusura può essere complessa in quanto solitamente riguarda un orizzonte temporale che può comprendere anche dei decenni. I pianificatori devono cercare di tenere conto dei parametri sociali, economici e ambientali destinati a cambiare nel ciclo di vita della miniera e nelle generazioni successive alla chiusura. È necessario un approccio integrato, iterativo e disciplinato per tenere conto di vari parametri in mutamento. Se ben fatta, una efficace programmazione della chiusura può ottenere i seguenti esiti positivi:

- L'impegno con le parti colpite e interessate sarà più coerente e trasparente;
- Le comunità parteciperanno agli interventi di programmazione e di attuazione su cui si basa il buon esito della fase di chiusura;
- Le decisioni relative alla chiusura godranno di un maggiore appoggio delle parti in causa;
- Sarà più facile gestire la programmazione della chiusura;
- La precisione delle stime di costo della chiusura risulterà migliorata;
- Si ridurrà al minimo il rischio di non conformità normativa;
- I potenziali problemi saranno identificati tempestivamente;
- Le potenziali responsabilità saranno progressivamente ridotte e
- Si individueranno le opportunità di benefici duraturi, programmando di conseguenza.

C. Principali schemi di riferimento e normative

A livello internazionale

L'International Council su attività estrattiva e metalli (ICMM) ha messo a punto un kit di strumenti dedicati alla Chiusura di siti minerari, alla pianificazione della chiusura integrata, allo scopo di promuovere in tutto il settore un approccio più disciplinato e maggiore uniformità della prassi corrette. Il kit di strumenti riguarda l'intero ciclo di vita della miniera. Comprende strumenti esistenti (es. il Kit di strumenti di ICMM sullo sviluppo per la comunità) con strumenti che riguardano specifici problemi di chiusura.

Legge nazionale e/o regionale

Molte giurisdizioni regolamentano specifici requisiti della chiusura e la relativa affidabilità finanziaria. È indispensabile che i Soci Membri conoscano il diritto applicabile e le norme vigenti in tutte le giurisdizioni in cui operano.

D. Approccio all'attuazione consigliato

L'Approccio all'Attuazione Consigliato fornisce una guida di carattere generale al rispetto dei requisiti obbligatori del Codice di Procedura. La guida non ha carattere normativo e va considerata alla stregua di un punto di partenza a scopo informativo e di supporto.

- **COP 40.1: Piano di chiusura:** *I Soci Membri del Settore Estrattivo devono predisporre e sottoporre a regolare revisione un programma di ripristino ambientale e chiusura di siti minerari fin dall'avvio dell'attività nel sito estrattivo, mentre nelle Unità esistenti è necessario attuare al più presto possibile un programma complessivo.*
Punti da considerare:
 - La programmazione della chiusura deve avvenire quanto prima possibile nell'ambito di un progetto di attività estrattiva, consentendo di identificare e ridurre nel tempo i rischi e le incognite.
 - Il piano deve comprendere scopi e obiettivi della chiusura ed essere utilizzato e aggiornato lungo tutto il ciclo di esercizio della miniera.
 - La responsabilità di rispettare lungo tutto il ciclo di vita della miniera il piano di ripristino ambientale e di chiusura va affidata a persone adeguatamente qualificate.
 - I piani di ripristino ambientale e di chiusura devono tenere conto di programmi di mantenimento e di sorveglianza per la chiusura temporanea di attività di cui è prevista la riapertura in futuro.
 - La programmazione deve considerare anche gli impatti residui delle infrastrutture, dei cedimenti o di materiale che genera acido.
 - I piani devono essere iscritti a riferimento nella documentazione sulla sostenibilità aziendale/del sito (o equivalente).

- **COP 40.2: Impegno:** *I Soci Membri del Settore Estrattivo devono coinvolgere regolarmente le parti in causa locali in relazione a ciascuna Unità Estrattiva, comprese le Popolazioni Indigene, le comunità, le AEA, dipendenti ed enti normativi riguardo a programmi di chiusura e ripristino ambientale di siti minerari.*
Punti da considerare:
 - L'impegno verso delle parti in causa nella programmazione della chiusura deve costituire parte integrante del programma di impegno verso la comunità (vedere la Guida RJC su [Impegno verso la comunità](#)).
 - Occorre esaminare regolarmente lo stato di avanzamento dei programmi di chiusura insieme con le parti in causa, comprese le comunità colpite, i lavoratori e gli organi normativi.
 - L'impegno deve estendersi lungo tutto il ciclo di vita della miniera e tenere il passo con i cambiamenti nello sviluppo della miniera e i cambiamenti riguardanti le relative parti in causa.

- **COP 40.3: Provvista finanziaria:** *I Soci Membri del Settore Estrattivo devono prevedere il costo di attuazione del programma di ripristino ambientale e chiusura di siti minerari in modo da garantire la disponibilità di risorse adeguate a soddisfare i requisiti e le esigenze collegate alla chiusura.*
Punti da considerare:
 - Le stime dei costi vanno avviate al più presto possibile e aggiornate regolarmente. Salvo diversa indicazione del diritto applicabile i costi di chiusura devono essere basati su ragionevoli stime dei costi effettivi tenendo conto delle condizioni locali e della struttura dei costi.
 - La provvista finanziaria deve per lo meno rispettare il diritto applicabile. In assenza di tali leggi potrà assumere la forma di obbligazioni, lettere di credito o altri strumenti finanziari, o autoassicurazione o auto-garanzia. I meccanismi finanziari gestiti da terzi possono rivelarsi adatti, in particolare nella fase successiva alla chiusura.

- **COP 40.4: Ripristino ambientale secondo una prassi corretta:** *I Soci Membri del Settore Estrattivo devono adottare tecniche basate su buone prassi per il ripristino di ambienti danneggiati o occupati da Unità Estrattive, in modo da costituire un ecosistema naturale sostenibile, o da dare luogo a un utilizzo post*

attività estrattiva messo a punto con il coinvolgimento delle principali parti in causa nel processo di programmazione della chiusura del sito minerario.

Punti da considerare:

- Per quanto possibile il ripristino ambientale e la chiusura devono essere attuati in modo progressivo, man mano che singoli siti all'interno dell'Unità Estrattiva vengono smantellati o esauriti o non sono più operativi.
- La pianificazione del ripristino ambientale e della chiusura deve anche tenere conto dei rischi e degli impatti residui da infrastrutture, cedimenti, materiale che genera acido, ecc.
- I risultati di rendimento di tali siti devono essere monitorati e inseriti in regolari analisi del piano di ripristino ambientale e chiusura.

Da verificare:

- ✓ Esiste un piano aggiornato di ripristino ambientale e di chiusura per ciascuna Unità Estrattiva?
- ✓ Le vostre iniziative di impegno verso le parti in causa comprendono la discussione della programmazione della chiusura di siti minerari?
- ✓ Le stime dei costi di ripristino ambientale e di chiusura sono aggiornati ed è stata predisposta una adeguata provvista finanziaria?
- ✓ Per il ripristino ambientale si adottano tecniche basate su una prassi corretta?
- ✓ Il ripristino ambientale darà vita a un ecosistema nativo sostenibile, o a un altro utilizzo post attività estrattiva messo a punto mediante l'impegno con le principali parti in causa?

E. Ulteriori informazioni

I seguenti siti Internet contengono ulteriori informazioni relative alla Pianificazione della Chiusura di siti minerari:

- Eden Project - Post-mining Alliance – Publications (Progetto Eden – Alleanza Post attività estrattiva – Pubblicazioni)
www.postmining.org/index.php?page=19
- International Council on Mining and Metals (ICMM) – Guidance Paper: Financial Assurance for Mine Closure and Reclamation (2006) (International Council su attività estrattiva e metalli (ICMM) – Documento guida: Affidabilità finanziaria per chiusura di siti minerari e riutilizzo)
www.icmm.com/page/1232/library/documents/guidance-paper-financial-assurance-for-mine-closure-and-reclamation
- International Council on Mining and Metals (ICMM) - Planning for Integrated Mine Closure: Toolkit (2008) (International Council su attività estrattiva e metalli (ICMM) – Pianificazione per la chiusura integrata di siti minerari: Kit di strumenti)
www.icmm.com/page/9566/icmm-publishes-closure-toolkit
- International Council on Mining and Metals (ICMM) – Report on survey: Financial Assurance for Mine Closure and Reclamation (2005) (International Council su attività estrattiva e metalli (ICMM) – Rapporto di indagine: Affidabilità finanziaria per chiusura di siti minerari e riutilizzo)
www.icmm.com/page/1158/library/documents/financial-assurance-for-mine-closure-and-reclamation
- Leading Practice Sustainable Development Program for the Mining Industry (Australia) - Mine Closure and Completion (2006) (Programma di sviluppo di prassi guida allo sviluppo sostenibile per il settore estrattivo (Australia) – Chiusura di siti minerari e adempimento)
www.ret.gov.au/resources/Documents/LPSDP/LPSDP-MineClosureCompletionHandbook.pdf
- Mining Association of Canada (MAC) – Towards Sustainable Mining, Tailings Management Protocol (Associazione mineraria canadese (MAC) Verso l'attività estrattiva sostenibile, gestione di residui sterili)
- www.mining.ca/site/index.php/en/towards-sustainable-mining/performance-measures-a-protocols.html