



Responsible Jewellery Council (RJC)

GUIDA ALLE NORME RJC

Dicembre 2009

G002_2009 – Guida alle Norme

Tradotto da: BilanciaRSI srl, ricerca e consulenza per la sostenibilità d'impresa

Recensito da: Sam Brumale, Brumale Consulting

Data: 15 ottobre 2012

Inglese è la lingua ufficiale del sistema di certificazione RJC. In caso di discordanza tra le versioni, fare riferimento alla versione in lingua ufficiale che può essere trovata su www.responsiblejewellery.com

Responsible Jewellery Council Standards Guidance

December 2009

G002_2009 – Standards Guidance

Translated by: BilanciaRSI srl, ricerca e consulenza per la sostenibilità d'impresa

Proof Read by: Sam Brumale, Brumale Consulting

Date Released: 15 October 2012

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.



Responsible Jewellery Council (RJC)

GUIDA ALLE NORME RJC

G002_2009 – Guida alle Norme
Dicembre 2009

© RJC 2009. Tutti i diritti riservati.

Il Responsible Jewellery Council

Il Responsible Jewellery Council (RJC) è un'organizzazione no profit fondata nel 2005, con la seguente missione:

Promuovere, nel contesto della lavorazione dei gioielli in oro e diamanti, pratiche responsabili da un punto di vista etico, sociale ed ambientale, che rispettino i diritti umani, dall'estrazione alla vendita.

La guida

La *Guida alle norme* ("la Guida") fornisce informazioni generali e consigli **circa gli standard dei Code of Practices RJC (COP)**.

La Guida non si sostituisce a pareri legali.

Si tratta di un "documento vivente" e il RJC si riserva il diritto di rivedere questo Manuale, sulla base dell'esperienza applicativa e delle buone pratiche emergenti. La Guida disponibile sul sito del RJC è sostitutiva di qualsiasi altra versione. È possibile verificare l'attualità del presente documento su: www.responsiblejewellery.com

Disclaimer

Non si fornisce alcuna garanzia circa l'accuratezza o la completezza di questa Guida e degli altri documenti o fonti d'informazione in Essa citati. Agendo in conformità con la Guida non si sostituisce, contravviene od altera, alcun tipo di requisiti dettati da qualsivoglia normativa, regolamento od ordinanza nazionale, statale o locale, nonché altri tipi di requisiti attinenti agli argomenti trattati qui di seguito.

Si voglia tener presente che questa Guida non fornisce altro che un orientamento generale e non deve essere considerata come un documento completo ed autorevole sull'argomento trattato qui di seguito.

L'osservanza della Guida da parte dei non membri è interamente volontaria e non è mirata a creare, stabilire o riconoscere alcun obbligo imponibile a norma di legge o diritto rispetto a membri o firmatari del RJC. La Guida non crea, stabilisce o riconosce alcun obbligo imponibile a norma di legge del RJC e/o dei propri membri o firmatari verso i non membri. I non membri non avranno alcun motivo di azione legale contro il RJC e/o i propri membri o firmatari per mancata osservanza della Guida.

Richieste di informazioni o feedback

Il RJC accoglie positivamente feedback riguardo alla presente Guida. Si contatti il Responsible Jewellery Council via email, telefonicamente, o via posta:

Responsible Jewellery Council
First Floor, Dudley House
34-38 Southampton St
London WC27HF
UNITED KINGDOM
Email: info@responsiblejewellery.com
Telephone: +44 (0)20 7836 6376

Il Responsible Jewellery Council è un nome commerciale del Council for Responsible Jewellery Practices Ltd(S.p.A.), 34-38 Southampton Street, London WC27HF. Il Council for Responsible Jewellery Practices e' registrato in Inghilterra e Galles con il numero di partita IVA 05449042.

Tutti i siti web menzionati nel presente documento sono stati visitati in Agosto 2009.

1. Introduzione

1.1 Certificazione Responsible Jewellery Council (RJC)

Il Code of Practices RJC definisce gli standard sulle performance etiche, per i diritti umani, sociali ed ambientali delle aziende, secondo i quali i Membri devono essere certificati. Una caratteristica fondamentale della certificazione RJC è la richiesta di auditing di terza parte per i sistemi di gestione e le performance di un Membro. Il sistema di certificazione RJC stabilisce anche i meccanismi per la rapida identificazione di problemi, l'azione correttiva e l'applicazione.

Per ulteriori informazioni su come ottenere la certificazione RJC, consultare il *Manuale di Certificazione RJC*.

1.2 Come utilizzare la Guida

La *Guida alle norme RJC* è stata inizialmente concepita come risorsa per aiutare i Membri a comprendere meglio le proprie responsabilità. Sarà particolarmente utile per i Membri che tratteranno formalmente queste questioni per la prima volta, o per coloro che desiderano mettere a confronto il proprio approccio con lo spirito degli standard. La guida a ciascuno standard è stata concepita per essere considerata singolarmente, in modo da poterla inviare al personale responsabile incaricato all'interno dell'azienda, se opportuno.

Gli Auditor potranno trovare utile questo documento in quanto interpretazione del Code of Practices. Si riferisce agli standard internazionali che sono alla base della certificazione RJC e potrà contribuire a contestualizzare la filiera produttiva dei preziosi.

L'assistenza fornita è di natura generica e dovrebbe essere presa come punto di partenza per informazioni e supporto. Come suggerito dal titolo, la guida non contiene requisiti vincolanti per i Membri ed è da intendersi ad uso informativo ed interpretativo. I Membri e gli auditor dovranno disporre di informazioni accessorie, pertinenti ad attività specifiche e contesti operativi.

1.3 Contenuto

Il Code of Practices RJC comprende lo standard per la certificazione RJC. Il Code of Practices copre una vasta gamma di questioni relative allo sviluppo sostenibile e può essere applicato lungo tutta la filiera produttiva dei preziosi, dall'estrazione alla vendita.

Code of Practices (COP)

Etica aziendale	Performance in ambito Diritti Umani e Sociale	Performance Ambientale	Sistemi Gestionali
1.1 Corruzione e Tangenti	2.1 Diritti Umani	3.1 Protezione dell'Ambiente	4.1 Conformità legale
1.2 Riciclaggio di denaro e Finanziamento di Attività Terroristiche	2.2 Lavoro Minorile	3.2 Sostanze Pericolose	4.2 Politica
1.3 Kimberley Process	2.3 Lavori Forzati	3.3 Rifiuti ed Emissioni	4.3 Collaboratori Aziendali – Appaltatori, Clienti, Fornitori e Partner
1.4 Sicurezza del Prodotto	2.4 Libertà di Associazione e Contrattazione Collettiva	3.4 Uso di Energia e Risorse Naturali	4.4 Valutazione dell'Impatto
1.5 Integrità del Prodotto	2.5 Discriminazione	3.5 Biodiversità	4.5 Piano di Chiusura della Miniera
1.6 Iniziativa per la Trasparenza dei Settori Estrattivi	2.6 Salute e Sicurezza		4.6 Report sulla Sostenibilità
	2.7 Procedure Disciplinari e di Reclamo		

	2.8 Orario Lavorativo		
	2.9 Retribuzione		
	2.10 Condizioni Generali per l'Impiego		
	2.11 Sviluppo della Comunità		
	2.12 Utilizzo del Personale di Sicurezza		

1.4 Formato della Guida

La *Guida alle norme* fornisce un'introduzione più dettagliata alle questioni trattate dal Code of Practices. Alle disposizioni del Code of Practices (COP) sono dedicate sezioni specifiche della Guida, concordemente numerate. Ciascuna sezione si concentra sulla rispettiva disposizione e fornisce assistenza circa:

- Definizione ed applicabilità
- Relativo background
- Normative Chiave
- Approcci gestionali consigliati
- Ulteriori informazioni

1.5 Approccio gestionale consigliato

Per ogni standard, viene fornita assistenza in merito all'approccio gestionale con cui occuparsi della questione interessata. Tuttavia, tale indicazione non è da intendersi prescrittiva.

L'approccio gestionale consigliato suggerisce alle aziende una modalità di avvicinamento alla conformità con gli standard. L'approccio è stato pensato, in particolare, per quei Membri che non si sono ancora formalmente occupati degli standard all'interno delle proprie aziende. I Membri possono tuttavia adottare qualsiasi approccio gestionale, consono alle proprie aziende e situazioni, per ottenere le performance desiderate.

In ciascuna sezione della guida alle norme, l'approccio consigliato consta solitamente degli elementi seguenti:

- **Una valutazione del rischio** è un valido strumento gestionale per identificare e caratterizzare i rischi effettivi e potenziali. Può essere utilizzato per dare la priorità alle aree che richiedono uno sforzo maggiore per assicurare la conformità con tutti gli standard. È uno strumento utile sia dalla prospettiva del Membro che della Struttura. Per i Membri che non svolgono regolarmente valutazioni del rischio, si fornisce un modello base all'Allegato 1. Per i Membri che fanno uso di sistemi gestionali datati, dovrebbe essere sufficiente una revisione delle loro valutazioni del rischio, al fine di identificare e risolvere questioni salienti.

Questa prima fase contribuirà a determinare quale delle misure precedenti possa supportare la gestione dei rischi.

- **Responsabilità assegnata ad un manager o responsabile senior** per il raggiungimento dei requisiti per ciascuna delle disposizioni nell'organizzazione del Membro. È fondamentale per la riuscita che il Direttore Generale, il proprietario o il direttore dimostrino un chiaro impegno per il raggiungimento di questi standard e il supporto dei manager responsabili.

- **Le politiche scritte e le procedure** possono chiarire la posizione delle aziende in merito a questioni chiave e reperire le modalità attraverso cui mettere in pratica tale posizione. È utile avere le politiche per iscritto in modo da tenere un registro formale e fornire informazioni sistematiche ai dipendenti. Tuttavia potrebbe non essere necessario od opportuno avere una politica relativa ad ogni singolo standard del Code of Practices. I Membri potrebbero formulare una dichiarazione di politica generale relativa al proprio impegno circa il Code of Practices, o integrare tutti o alcuni degli aspetti nel sistema di gestione aziendale o in altre strutture gestionali. Se si preparano questi materiali per la prima volta, si cerchi di massimizzare l'efficienza. Ad esempio, le politiche e le procedure possono essere riportate in una presentazione, utilizzata a scopo formativo.
- **La redazione di un registro** è fondamentale per tutte le aziende come strumento per la gestione di importanti dati ed informazioni. Un'affidabile compilazione del registro accresce la responsabilità e permette alle aziende di quantificare i progressi nel corso del tempo. Fornisce una fonte essenziale di informazioni per le revisioni interne e, dove richiesto, una valida prova per l'auditing esterno. Quando il processo di certificazione avviene per la prima volta, si richiedono prove e registri dei 12 mesi precedenti. I registri utilizzati per la certificazione dovranno quindi essere tenuti a disposizione per un periodo di almeno 3 anni (la validità della certificazione) o più a lungo, come richiesto dalla Normativa Applicabile.
- **La formazione** aiuta il personale a concentrarsi sulle priorità e a capire le politiche e le procedure dell'azienda. È un'occasione significativa per il personale nuovo e attuale di comprendere e stare al passo con un'azienda flessibile ed in evoluzione. Se lo staff di un'azienda è capace di imparare, svilupparsi e cambiare, allora può farlo anche l'azienda stessa.

1.6 Prove oggettive

Per ottenere la certificazione RJC, la conformità con gli standard è valutata sulla base di prove oggettive. Si definisce prova oggettiva *informazioni, registri o dichiarazioni di fatti verificabili*. Le prove oggettive includono colloqui, documenti, osservazioni o attività, misurazioni esistenti, risultati di test e simili.

Il suddetto approccio gestionale consigliato contribuirà a fornire agli auditor prove documentate. Tuttavia gli auditor non dovranno esaminare solo documenti, politiche ed altri registri. Dovranno anche cercare conferma delle pratiche attraverso colloqui con i manager, i dipendenti e le parti interessate, nonché svolgere osservazioni generali.

1.7 Piccole aziende

Il RJC intende rendere la certificazione RJC accessibile alle imprese grandi e piccole.

Nelle piccole aziende o strutture produttive con 25 dipendenti o meno, i sistemi gestionali sono forse meno formali, ma ugualmente efficaci. È, ad esempio, molto più facile comunicare le proprie politiche e programmi ad una forza lavoro piccola, riducendo così la necessità di un'estesa documentazione. I senior manager sono spesso molto coinvolti nella conduzione giornaliera dell'azienda. Ciò implica un alto livello di consapevolezza delle questioni e rischi che devono essere gestiti.

Il processo di ottenimento della certificazione RJC non sarà meno rigoroso per le organizzazioni più piccole, ma alcuni esempi di prove di conformità potrebbero differire per le strutture più ridotte. Gli auditor cercheranno prove di conformità adeguate alle dimensioni dell'azienda. Come per tutte le valutazioni, essi cercheranno la prova dell'esistenza di registri e delle performance, anziché di procedure inutilmente complesse per i sistemi gestionali.

Una documentazione adatta allo scopo e sistematica è di norma il fondamento di un sistema gestionale funzionale. Tuttavia, la documentazione richiesta per la conformità può essere abbastanza semplice per le piccole imprese. I colloqui servono anche a dare un'indicazione su come funzionano i sistemi nella pratica. Nelle piccole aziende, gli auditor possono fare maggiore affidamento sui colloqui, in quanto riescono a raggiungere realisticamente una porzione più sostanziosa di forza lavoro, rispetto ad un grande luogo di lavoro.

L'approccio gestionale consigliato per ogni guida alle norme deve perciò essere interpretato secondo il contesto dimensionale dell'organizzazione. Le valutazioni sul rischio contribuiranno a determinare quali misure possano essere utili ed opportune. Se effettuata in questo modo, l'applicazione del sistema RJC non dovrebbe risultare eccessivamente impegnativa per le piccole imprese.

1.8 Sviluppo di ulteriore assistenza

Il RJC può aggiornare questa Guida, o sviluppare ulteriore assistenza su questioni particolari inerenti il Code of Practices, o sull'applicazione a particolari contesti. Si prega di consultare il sito del RJC per aggiornamenti o per contatti con il Team Management RJC.

www.responsiblejewellery.com

GUIDA ALLE NORME

(COP 1.1) Pagamento di Mazzette, Tangenti od Omaggi

A. Definizione e applicabilità

Le mazzette vengono pagate per ottenere qualcosa che il ricevente non avrebbe altrimenti fornito. Le tangenti si pagano per ricevere trattamenti di favore per qualcosa che il ricevente è comunque tenuto a fare altrimenti. Il pagamento di mazzette o di tangenti è considerato una forma di corruzione, ovvero l'abuso di un'autorità concessa per un guadagno privato.

(Fonte tradotta in italiano: *Transparency International*
http://www.transparency.org/news_room/faq/corruption_faq)

La sezione **Pagamento di Mazzette, Tangenti od Omaggi** del COP è applicabile a tutte le Strutture.

B. Background della questione

Circa vent'anni fa, le tangenti erano una spesa deducibile dalle tasse, in molti Paesi. All'inizio degli anni '90, alcune organizzazioni non governative diedero inizio a campagne internazionali contro la corruzione. È stato riconosciuto che la corruzione intralcia lo sviluppo economico, corrode il tessuto sociale e snatura il commercio nazionale ed internazionale. La corruzione può anche minare gli standard ambientali e lavorativi, nonché l'accesso ai diritti umani e allo stato di diritto.

Il pagamento di mazzette è la forma di corruzione più diffusamente condannata. Oggigiorno, quasi tutte le nazioni hanno criminalizzato il pagamento di mazzette, che avviene in patria. In molte nazioni può essere perseguito legalmente, anche se il reato è avvenuto oltreoceano. Il pagamento di mazzette può avvenire sotto forma di denaro, doni in natura, ospitalità, spese, vantaggi o promesse. In alcuni casi, chi paga mazzette riveste un ruolo di rilievo e controlla le transazioni. In altri casi, la mazzetta può essere frutto di estorsione.

Il pagamento di tangenti ha riscosso, storicamente, pareri più eterogenei. Nei Paesi dove i salari sono bassi o dove il dono in natura è intrinseco alle relazioni, il pagamento di tangenti risulta più o meno tollerato. Tuttavia, operare una distinzione tra il pagamento di una mazzetta e di una tangente può risultare difficile nella pratica. Per questo motivo, il pagamento di tangenti è spesso giudicato equivalente al pagamento di mazzette nelle iniziative anti corruzione.

Le aziende si stanno sempre di più schierando contro la corruzione. La fiducia degli investitori e le reputazioni di alcuni settori sono stati corrosi dagli scandali relativi all'etica aziendale. La corruzione è ormai vista come un ulteriore fardello finanziario per gli affari. Alcune stime sostengono che essa implichi un'aggiunta del 10% nei costi d'impresa in alcune parti del mondo. Ultimamente sta emergendo l'opinione comune che la corruzione ed il pagamento di mazzette danneggino l'integrità delle società, degradino il settore degli affari e rendono impossibile la creazione di un vantaggio competitivo.

C. Normative chiave

Standard internazionali

La Convenzione dell'OCSE per Combattere la Corruzione dei Pubblici Ufficiali Stranieri nelle Transazioni d'Affari Internazionali, del 1997, è stata il primo strumento internazionale di lotta alla corruzione nelle trattative d'affari transnazionali. Da allora è stata ratificata da tutti i 30 Paesi membri dell'OCSE e dai sei non membri. I governi nazionali e le aziende hanno sfruttato la Convenzione come veicolo di miglioramento delle normative e pretesto per innalzare gli standard. La corruzione di un ufficiale straniero è ora reato in tutti i Paesi firmatari.

Transparency International, un'organizzazione non governativa, ha introdotto i Principi Aziendali per Contrastare la Corruzione nel 2002. Questi principi si propongono di fornire un modello per le società per l'applicazione di un programma complessivo anti corruzione. L'approccio varia dalle politiche e pratiche interne alla gestione delle trattative con i partner d'affari e della filiera produttiva. I Principi sono concepiti per essere applicati da imprese di tutte le dimensioni.

Le Nazioni Unite (UN) hanno adottato nel 2003 la propria Convenzione per la Corruzione per sanzionare gli stati. Si trattava del primo strumento anti corruzione internazionale stabilito dalla legge. Tutto ciò ha spianato la strada per l'aggiunta del 10° Principio contro la corruzione al Global Compact delle Nazioni Unite, avvenuta nel 2004.

Normativa nazionale

Nella maggior parte delle giurisdizioni, qualsiasi forma di corruzione è illegale. Tuttavia, in alcuni Paesi, il pagamento di tangenti è all'ordine del giorno per poter svolgere attività personali ed aziendali e può, addirittura, essere legale. È fondamentale essere informati circa tutte le norme e legislazioni in merito, vigenti in tutte le giurisdizioni di competenza.

D. Approccio gestionale consigliato

Valutazione del rischio: Svolgere una valutazione del rischio adatta alle circostanze aziendali per identificare la vulnerabilità al coinvolgimento nel pagamento di mazzette o tangenti. I rischi possono essere più alti o più evidenti in certe nazioni, settori industriali o con alcuni partner aziendali. Vedere l'Allegato 1 per un modello di valutazione del rischio.

La valutazione del rischio contribuirà a determinare quali delle seguenti misure possa essere di ulteriore aiuto:

- **Responsabilità Gestionale:** Nominare un senior manager come responsabile dei programmi anti corruzione. Controllare che quel senior manager sia a conoscenza della normativa in merito al pagamento di tangenti e mazzette e di strategie chiave di conformità.
- **Politiche e procedure scritte:** Sviluppare una politica scritta relativa al pagamento di mazzette e tangenti. Utilizzare la politica per spiegare l'importanza della questione, gli obiettivi della politica, le aspettative di dipendenti ed agenti e le principali procedure stabilite. Reperire normative pertinenti in tutte le giurisdizioni di competenza e promuovere la conformità con la legge. Dove il pagamento di tangenti non viene vietato a norma di legge, cercare di limitarne la natura e l'ambito ed eventualmente cessarne l'uso. Rendere chiaro per i dipendenti che non subiranno alcuna conseguenza negativa per aver espresso una preoccupazione o per essersi rifiutati di pagare mazzette o tangenti, anche quando l'azienda potrebbe, per questo, perdere partner commerciali. Stabilire sanzioni da applicare a qualsiasi dipendente che tenti o venga coinvolto in atti di corruzione.
- **Redazione di un registro:** se il pagamento di tangenti non è vietato in una nazione e ancora non è stato eliminato dall'azienda, se ne tenga un registro completo e si provveda alla supervisione di esso da parte del manager responsabile. Si riporti e si registri qualsiasi esempio di tentata corruzione o di doni inopportuni, insieme alle sanzioni applicabili.
- **Formazione:** il personale a contatto con clienti e fornitori deve essere a conoscenza della politica aziendale in merito al pagamento di tangenti e mazzette e delle sanzioni applicabili per azione inappropriata. Si progetti una formazione appropriata per responsabilizzare il personale e la si reiteri regolarmente. Se ne registrino i contenuti, l'estensione ed i destinatari.

E. Ulteriori informazioni

I seguenti siti contengono ulteriori informazioni sulle questioni relative al pagamento di tangenti e mazzette:

- Transparency International
www.transparency.org/
- OECD Convention on Combating Bribery of Foreign Public Officials in International Business Transactions (1997)
www.oecd.org/document/21/0,3343,en_2649_34859_2017813_1_1_1_1,00.html
- UN Global Compact – Principle 10 on Anti-Corruption (2004)
www.unglobalcompact.org/AboutTheGC/TheTenPrinciples/anti-corruption.html
- UN Convention against Corruption (2003)
www.unodc.org/unodc/en/corruption/index.html
- Business for Social Responsibility – Corruption and Bribery Issue Brief
www.bsr.org/research/issue-brief-details.cfm?DocumentID=49621
- Publish What You Pay – aimed at natural resource extraction companies
www.publishwhatyoupay.org
- World Economic Forum – Partnering against Corruption
www.weforum.org/en/initiatives/paci/index.htm

GUIDA ALLE NORME

(COP 1.2) Riciclaggio di denaro e Finanziamento di Azioni Terroristiche

A. Definizione e applicabilità

Il riciclaggio di denaro è il procedimento mediante il quale i proventi finanziari della criminalità vengono camuffati per occultare la loro origine illegale. Il finanziamento di azioni terroristiche è qualsiasi tipo di supporto economico a coloro che incoraggiano, pianificano o sono coinvolti nel terrorismo.

(Fonte tradotta in italiano: World Bank <http://www1.worldbank.org/finance/html/amlcft/referenceguide.htm>)

La sezione **Riciclaggio di denaro e Finanziamento di Azioni Terroristiche** del COP è applicabile a tutte le Strutture.

B. Background della questione

Il termine riciclaggio di denaro include una moltitudine di pratiche pensate per occultare il denaro illecito o "sporco". I proventi delle attività criminali, come commercio illegale di armi, traffico di droga, prostituzione, frode, insider trading, furto o evasione fiscale, passano attraverso una serie di trasferimenti e traffici, finché la fonte illecita dei fondi non viene oscurata. Il denaro prende quindi le sembianze di fondi o beni legittimi, ovvero "puliti".

Il processo di riciclaggio del denaro si compone, solitamente, di tre fasi. Nella fase iniziale, detta sistemazione, il riciclatore introduce i proventi illegali nel circuito finanziario. Ciò è spesso reso possibile dalla frammentazione di grandi somme di denaro in quantità più piccole. Queste vengono depositate come contanti, assegni o ordini di pagamento nei conti bancari, presso varie località.

Dopo che i fondi sono entrati nel circuito finanziario, ha luogo la seconda fase, o stratificazione. In questa fase, vengono svolti una serie di conversioni o movimenti dei fondi, per allontanarli dalla propria provenienza illegale. I fondi possono essere incanalati nella vendita o acquisto di investimenti o trasferiti verso una serie di conti bancari internazionali. Questa diffusione di conti sparsi è in particolar modo prevalente nelle giurisdizioni che non collaborano con le indagini anti riciclaggio.

Nella terza fase, detta integrazione, i fondi rientrano nell'economia legale. Proventi legali ed illeciti possono essere mescolati nei conti delle compagnie commerciali. Il riciclatore può scegliere beni di grande valore o merce per l'acquisto e talvolta, rivendere. Questi oggetti possono includere beni immobili, business venture, o beni di lusso come diamanti, preziosi, auto o oggetti d'antiquariato.

Il finanziamento del terrorismo si svolge tramite transazioni simili per il camuffamento, ma con alcune differenze nella prima e terza fase. Nella prima fase, i fondi per il finanziamento del terrorismo possono provenire sia da attività legittime che criminali. Le fonti legittime possono comprendere donazioni a fondazioni o enti di beneficenza, che vengono invece utilizzate per supportare le attività od organizzazioni terroristiche. Nella terza fase, la distribuzione dei fondi avviene tramite alcune organizzazioni illegali o tramite le loro attività, mentre il riciclaggio di denaro va nella direzione opposta, integrando nell'economia legale fondi della criminalità.

Il riciclaggio di denaro ed il finanziamento delle attività terroristiche potenzialmente ed effettivamente si svolgono in qualunque nazione del mondo. Trattando beni di grande valore, molti livelli della filiera produttiva dei preziosi possono essere presi di mira, durante il processo di riciclaggio del denaro. È pertanto fondamentale che il settore adotti misure molto rigide al fine di minimizzare il rischio di venire coinvolti nel riciclaggio di denaro o nel finanziamento delle attività terroristiche.

A titolo indicativo, qualsiasi delle seguenti situazioni può essere sintomo di transazioni sospette:

- Riluttanza di un cliente a fornire le proprie generalità, o difficoltà ad attestare l'identità;
- Introduzione di intermediari per proteggere l'identità o per nascondere un coinvolgimento;
- Grandi somme di denaro pagate in contanti;
- Pagamenti effettuati con banconote già in circolazione e/o piccoli tagli;
- Sorgenti di denaro sconosciute;
- Richieste inusuali per il ritiro o la consegna;
- Manipolazione di documenti commerciali;
- Transazioni effettuate con Paesi che non dispongono di un'adeguata normativa anti riciclaggio;
- Abuso delle zone di libero scambio come basi commerciali del riciclaggio;
- Incostanti, modificate o inusuali dimensioni, frequenza o modalità delle transazioni, nel contesto di attività consuete di un cliente o fornitore.

C. Normative chiave

Standard Internazionali

Per coordinare una risposta internazionale al riciclaggio di denaro, nel 1989, durante il summit G-7 di Parigi, è stato fondato il Financial Action Task Force (FATF) per il riciclaggio di denaro. Nel 2001, la missione del FATF è stata ampliata per includere la riduzione o eliminazione dei finanziamenti al terrorismo.

Il FATF ha sviluppato 40 Raccomandazioni illustrative delle misure che i governi nazionali dovranno attuare per l'applicazione di programmi efficaci contro il riciclaggio del denaro. Sono state sviluppate 9 Raccomandazioni Speciali aggiuntive, in merito al Finanziamento di Attività Terroristiche, l'ultima delle quali è stata adottata a Ottobre 2004. Insieme questi costituiranno il quadro fondamentale per prevenire, scoprire e sopprimere riciclaggio e finanziamento del terrorismo.

Normativa Nazionale

La maggior parte dei Paesi ha messo in essere normative e leggi molto rigide contro il riciclaggio di denaro. In ragione della natura criminale dell'attività, è fondamentale essere a conoscenza delle normative in merito vigenti in ogni giurisdizione di utilizzo. Il commercio di merce di grande valore, come metalli preziosi, gemme o gioielli, spesso determina requisiti normativi per mettere in atto controlli e monitoraggio delle transazioni interne. Nel caso in cui non esista una normativa nazionale, il RJC richiede ai Membri di attenersi alle disposizioni applicabili delle 40+9 Raccomandazioni dei FATF.

La maggior parte dei requisiti anti riciclaggio si basa sul principio di instaurazione della fiducia verso il cliente. I principali elementi sono solitamente: ricercare prove reperibili dell'identità; tenere registri delle transazioni di alto valore, e disporre di procedure in atto per esprimere qualsiasi sospetto alle autorità competenti.

D. Approccio gestionale consigliato

Valutazione del rischio: Svolgere una valutazione del rischio adatta alle circostanze aziendali per reperire la vulnerabilità al coinvolgimento nel riciclaggio di denaro o nel finanziamento alle attività terroristiche. I rischi possono derivare da pratiche della vendita, dalla dimensione e dal tipo di transazioni, o dalla natura e dalla collocazione geografica della base di clientela. Confermare che l'azienda dispone di un procedimento di *due diligence*, per l'identificazione dei clienti, e per la transazioni in denaro, o come denaro. Vedere l'Allegato 1 per un modello di valutazione del rischio.

La valutazione del rischio contribuirà a determinare quali delle seguenti misure possa essere di ulteriore aiuto:

- **Responsabilità del Management:** Nominare un responsabile di conformità per un programma interno di controlli finanziari, formazione del personale e reporting esterno. Sincerarsi che la gestione senior sia a conoscenza delle opportune normative e leggi Anti-Riciclaggio di Denaro e Contro il Finanziamento del Terrorismo, nonché delle strategie di conformità.
- **Politiche e procedure scritte:** Sviluppare una politica scritta anti riciclaggio e contro il finanziamento del terrorismo. Spiegare l'importanza della questione, gli obiettivi della politica, i ruoli dei dipendenti e le principali procedure stabilite. Reperire la normativa in merito e gli enti normativi in

tutte le giurisdizioni di competenza e promuovere la conformità con la legge. Possono essere necessarie procedure diverse a seconda delle singole nazioni, in conformità con le normative locali. Ad esempio, le transazioni finanziarie che eccedono la regolare soglia, possono innescare richieste di monitoraggio e resoconto per il riciclaggio. Sviluppare un approccio di instaurazione della fiducia verso il cliente per gestire le questioni.

- **Redazione di un registro:** Mantenere degli accurati registri finanziari per il reporting interno ed esterno. Identificare chiaramente chi, nell'azienda, sia responsabile dell'attuazione di procedure per il controllo della tenuta dei registri. I registri dovrebbero includere prove delle identità dei clienti, informazioni sui pagamenti di somme elevate o transazioni consistenti, o di ogni comunicazione o corrispondenza con gli enti normativi o gli organi legati applicativi.
- **Valutazione e revisione:** Disporre di un auditor interno o un'agenzia esterna che rivedano e verifichino regolarmente le procedure anti riciclaggio e contro il finanziamento del terrorismo, in modo che essi funzionino opportunamente. Il personale che viene normalmente coinvolto nei tipi di transazioni o nel settore aziendale coinvolti nelle indagini, non potrà effettuare la revisione.
- **Formazione:** Il personale a contatto con i clienti dev'essere al corrente e consapevole della politica anti riciclaggio di denaro e contro il finanziamento al terrorismo. Ideare una formazione appropriata per responsabilizzare il personale e reiterarla regolarmente. Registrare i contenuti, l'estensione ed i destinatari della formazione. La formazione dovrà includere:
 - Procedure per l'instaurazione della fiducia verso il cliente e linee guida per un'identificazione corretta;
 - Reperimento e gestione di transazioni che possono essere collegate al riciclaggio di denaro;
 - Reporting interno e tenuta di registri.

E. Ulteriori informazioni

I seguenti siti contengono informazioni in merito alle iniziative anti riciclaggio e contro il finanziamento di attività terroristiche:

- Financial Action Task Force (FATF) – an international policy making organisation established to counter criminal use of financial systems
www.fatf-gafi.org
- World Bank Group – Anti-Money Laundering and Combating the Financing of Terrorism
www.worldbank.org/finance/html/amlcft/index.htm
- UN Global Programme against Money Laundering
www.unodc.org/unodc/en/money-laundering/index.html
- International Money Laundering Information Network (IMoLIN)
www.imolin.org/imolin/index.html
- Basel Committee on Banking Supervision
www.bis.org/bcbs/index.htm
- Jeweler's Vigilance Committee (USA) – guidance on legal compliance and anti-money laundering issues
www.jvclegal.org/

GUIDA ALLE NORME

(COP 1.3) Kimberley Process

A. Definizione ed applicabilità

Il Kimberley Process è un'iniziativa in collaborazione col governo, del settore internazionale dei diamanti e della società civile, mirata ad arginare il fenomeno dei diamanti di sangue. Diamanti di sangue è un termine che definisce i diamanti grezzi utilizzati dai movimenti rivoltosi per finanziare le guerre contro i governi legittimi.

(Fonte tradotta in italiano: <http://www.kimberleyprocess.com/>)

La sezione **Kimberley Process** del COP è applicabile a tutte le Strutture che trattano i diamanti.

B. Background della questione

La questione dei diamanti di sangue ha iniziato ad essere di pubblica rilevanza verso la fine degli anni Novanta. Alcune organizzazioni non governative per la tutela dei diritti umani (ONG) indirizzarono l'attenzione verso la tratta illegale dei diamanti grezzi. Questo commercio forniva fondi ai movimenti rivoltosi in Angola e Sierra Leone, causando indirettamente gravi violazioni dei diritti umani. Il settore dei diamanti finì così sotto i riflettori di media e consumatori.

In risposta, il settore dei diamanti e preziosi, tramite il World Diamond Council (WDC), la propria organizzazione rappresentativa, iniziò ad operare in collaborazione con Nazioni Unite, governi chiave ed alcune NGO, per trovare una soluzione. Questi meeting divennero noti come Kimberley Process. Il risultato fu il Kimberley Process Certification Scheme (KPCS) che ha lo scopo di impedire l'accesso dei diamanti di sangue nella filiera produttiva. Il sistema viene applicato dai governi e traccia l'importazione ed esportazione dei diamanti legittimi tra le nazioni partecipanti. A supporto di ciò, il WDC ha creato anche un programma volontario di autoregolazione del settore, chiamato Sistema Volontario di Garanzie (SoW) che comprende il commercio di gemme tagliate e lucidate.

Il settore dei diamanti ha intrapreso un impegno considerevole con il Kimberley Process e l'efficacia di KPCS e del SoW WDC viene strettamente monitorata dalle NGO. Ciò include sia la performance dei governi che quella del settore dei diamanti. La scoperta di sistemi inefficaci, o la collusione nella vendita dei diamanti di sangue rappresenta un rischio significativo sia per la reputazione delle singole imprese che dell'intero settore. L'impossibilità ad attenersi a KPCS o al SoW WDC può comportare l'espulsione del membro dalle organizzazioni di settore o perdita di affari. A livello settoriale, se l'autoregolazione si rivela inefficace, la pressione per un'azione normativa più rigida s'incrementerà.

C. Normative chiave

Il Kimberley Process Certification Scheme (KPCS) – Schema di Certificazione del Kimberley Process

Lo Schema di Certificazione del Kimberley Process è diventato effettivo nel 2003. Il KPCS richiede alle nazioni coinvolte di escludere i diamanti di sangue dai canali legittimi del commercio. Tutte le importazioni ed esportazioni di diamanti grezzi devono avvenire tramite un ufficio governativo. L'ufficio controlla le fonti, verifica che le partite di diamanti imballate vengano trasportate in contenitori a prova di manomissione e rilascia il Certificato governativo Kimberley Process di accompagnamento alla merce. Ogni certificato a prova di falsificazione possiede una numerazione unica e include dati relativi al contenuto della spedizione ed al Paese di provenienza. I governi firmatari del Kimberley Process sono tenuti ad effettuare controlli interni nel movimento di diamanti e possono importare ed esportare diamanti solo con le altre nazioni facenti parte del KPCS. Si noti che i diamanti grezzi che vengono tagliati e lucidati nel proprio Paese di origine non ricadono nel KPCS.

Il World Diamond Council System of Warranties (SoW) – Il Sistema di Garanzie del World Diamond Council

Per fornire assistenza con il KPCS e sicurezza accessoria ai clienti finali, il World Diamond Council (WDC) ha creato un programma volontario di autoregolazione, il Sistema Volontario di Garanzie (SoW). Esso prevede che tutte le partite di diamanti, sia grezzi che lucidati o incastonati in preziosi, siano accompagnati con una garanzia scritta su tutte le fatture, lungo tutta la filiera produttiva. Questo avviene ogni volta che i diamanti cambiano di mano ed include i gioiellieri al dettaglio (ma non i clienti finali). La dichiarazione ufficiale di garanzia WDC recita:

“I diamanti di cui in fattura sono stati acquistati da fonti legittime, non coinvolte nel finanziamento di conflitti e in conformità con le risoluzioni delle Nazioni Unite. Il venditore garantisce tramite la presente che questi non sono diamanti di sangue, basandosi sulla personale conoscenza e/o garanzia scritta data dal fornitore di questi diamanti.”

Si noti che la dichiarazione SoW del WDC non è inclusa nelle fatture indirizzate al cliente finale. Per i venditori al dettaglio, tutte le fatture per comprare diamanti e per le vendite alle aziende, contrariamente a quanto avviene per i clienti, devono contenere la dichiarazione.

Si devono tenere dei registri sulle fatture di garanzia ricevute e rilasciate, che devono essere sottoposte ad audit e giustificate annualmente. Se richiesto da un'agenzia dovutamente autorizzata dal governo, questi registri devono poter provare la conformità con il Kimberley Process per i diamanti grezzi.

Principi di Settore per l'Autoregolazione

In aggiunta all'aderenza con il KP e il SoW, tutte le organizzazioni del settore dei diamanti e dei preziosi, nonché i loro membri, hanno adottato i seguenti principi di autoregolazione, che li obbligano a:

- commerciare solo con imprese che includano dichiarazioni di garanzia nelle loro fatture;
- non comprare diamanti da fonti sospette o fornitori sconosciuti, o provenienti da nazioni che non applicano il Kimberley Process Certification Scheme;
- non comprare diamanti da fonti che, dopo una procedura di sistema legalmente vincolante, dimostrino aver violato norme governative per la limitazione della tratta dei diamanti di sangue;
- non comprare diamanti da una regione soggetta a richiamo da parte di un'autorità governativa, che indichi la disponibilità o la provenienza di diamanti di sangue presso tale regione, a meno che i diamanti siano stati esportati da tale regione in conformità con il Kimberley Process Certification Scheme;
- inconsciamente comprare, vendere o assistere altri nella vendita o nell'acquisto di diamanti di sangue;
- assicurarsi che il personale coinvolto nella vendita e nell'acquisto di diamanti sia bene informato circa le risoluzioni commerciali e le norme governative, che limitano il commercio dei diamanti di sangue.

D. Approccio gestionale consigliato

Valutazione del rischio: Svolgere una valutazione del rischio adatta alle circostanze aziendali per identificare vulnerabilità al coinvolgimento nella vendita di diamanti di sangue. Confermare che l'azienda dispone di un processo di due diligence per l'identificazione dei fornitori, e di un processo per l'identificazione di qualsiasi partita proveniente da nazioni esterne al KPCS o per qualsiasi altra consegna sospetta. Controllare se le procedure possano essere inadatte alla conformità con KPCS e SoW. Vedere l'Allegato 1 per un modello di valutazione del rischio.

La valutazione del rischio contribuirà a determinare quali delle seguenti misure possa essere di ulteriore aiuto:

- **Responsabilità del Management:** Nominare un senior manager come responsabile della gestione applicativa di KPCS e SoW, nonché del programma interno, della formazione del personale e di ogni reporting esterno. Il manager dovrà ricoprire una posizione tale dentro l'azienda da poter disporre delle informazioni necessarie e dell'autorità sufficiente per applicare le procedure richieste.
- **Politiche e procedure scritte:** Sviluppare una politica scritta circa i diamanti di sangue. Spiegare l'importanza della questione, gli obiettivi della politica, il ruolo richiesto ai dipendenti e le principali procedure stabilite. Includere procedure per controllare le garanzie dei fornitori, i registri, la

giustificazione e l'auditing delle fatture KPCS/SoW ed il reporting interno. Esprimere una dichiarazione chiara di come si debba procedere quando un fornitore non riesce a fornire una garanzia adeguata. Comunicare la politica relativa a KPCS e SoW a fornitori e stakeholder dell'azienda.

- **Redazione di un registro:** Mantenere registri accurati. Identificare chiaramente chi nell'azienda sia responsabile dell'attuazione e del controllo delle procedure di redazione dei registri (normalmente il senior manager responsabile per KPCS e SoW). Conservare i registri di tutte le garanzie emesse e ricevute per cinque anni ed assicurarsi che essi siano disponibili per l'auditing. Operarsi per integrare la redazione di registri in merito all'SoW nelle procedure consuete di controllo interno. Non creare una procedura accessoria.
- **Valutazione e revisione:** Disporre di un auditor interno o di un'agenzia esterna che rivedano e verifichino regolarmente le procedure per KPCS e SoW. Il personale normalmente impiegato nei tipi di transazioni o nel settore aziendale coinvolti nelle indagini, non potrà effettuare la revisione (sebbene nelle piccole aziende potrebbe non esserci alcuna alternativa). Sviluppare un piano di auditing dove vengano attuate verifiche periodiche da auditor esterni o da un team interno e indipendente di auditor. Sottoporre ad auditing e giustificare alcune fatture, che rappresentino un campione significativo di tutte le fatture (in entrata e in uscita), per confermare che la dichiarazione sia sempre presente.
- **Formazione:** Il personale coinvolto nel movimento di diamanti dovrà essere a conoscenza della politica aziendale in merito ai diamanti di sangue. Il personale addetto alla vendita dovrà essere in grado d'illustrare la politica, rispondendo ad eventuali richieste. Ideare una formazione appropriata per responsabilizzare il personale e reiterarla regolarmente. Registrare i contenuti, l'estensione ed i destinatari della formazione. La formazione dovrà includere:
 - Lo Schema di Certificazione del Kimberley Process;
 - Il Sistema di Garanzie del World Diamond Council;
 - Le procedure aziendali per la registrazione delle garanzie, il rifiuto di carichi e l'auditing esterno;
 - Ammende e conseguenze per il coinvolgimento nel fenomeno dei diamanti di sangue.

E. Ulteriori informazioni

I seguenti siti web contengono ulteriori informazioni sul Kimberley Process:

- The Kimberley Process Certification Scheme:
www.kimberleyprocess.com
- Information by the World Diamond Council on KPCS and SoW:
www.diamondfacts.org
- Jewelers of America, information for retail jewellers:
www.jewelers.org
- The Diamond Development Initiative:
www.ddiglobal.org
- Global Witness:
www.globalwitness.org

GUIDA ALLE NORME

(COP 1.4) Sicurezza del Prodotto

A. Definizione e applicabilità

Il termine prodotto si riferisce ad oro e/o diamanti a qualsiasi livello della filiera produttiva dei preziosi. Il termine sicurezza si riferisce alle precauzioni prese contro furto, danno o sostituzione.
(Fonte tradotta in italiano: *RJC Code of Practices*)

La sezione **Sicurezza del Prodotto** del COP è applicabile a tutte le Strutture che trattano prodotti o materiali in oro e/o diamanti.

B. Background della questione

Preservare la sicurezza dei prodotti in oro e diamanti rende chiaro l'orientamento dell'azienda e contribuisce a prevenire il finanziamento di attività criminali tramite prodotti di grande valore. In ragione del loro grande valore, si richiedono misure di sicurezza nel momento in cui essi si trovano presso la sede e durante il trasporto.

Da un punto di vista di etica aziendale, è fondamentale tenere in considerazione la sicurezza del personale e dei clienti, quando si mettono in atto misure di sicurezza. La sicurezza delle persone dev'essere prioritaria rispetto alla sicurezza del prodotto.

La maggior parte delle aziende stipuleranno polizze assicurative per coprire le perdite o i danni a questi valori. I termini e condizioni dell'assicurazione stabiliscono solitamente chiari requisiti dell'azienda per le misure di sicurezza fisica e la gestione generica del rischio.

C. Normative chiave

Normativa nazionale

La legge in merito alla salute e sicurezza sul lavoro spesso include la responsabilità legale per il "dovere di vigilanza" da parte dei datori di lavoro. Questo significa provvedere ad un ambiente di lavoro sicuro per dipendenti, appaltatori e visitatori. Secondo tale legge, i rischi potenziali per le persone, presso il luogo di lavoro, devono essere considerati nello sviluppare sistemi e procedure come le misure per la sicurezza del prodotto. I Membri dovranno assicurare che la conoscenza della legislazione in merito venga mantenuta aggiornata in tutte le aree di competenza.

D. Approccio gestionale consigliato

Valutazione del rischio: Svolgere una valutazione del rischio adatta alle circostanze aziendali per identificare eventuali mancanze nella gestione della sicurezza del prodotto e se le persone potrebbero essere in pericolo. I rischi potrebbero essere più alti o più evidenti in certe nazioni o località, settori industriali, nel passaggio o con alcuni partner d'affari. Controllare dove venga richiesta un'assicurazione. Reperire opportunità di miglioramento delle misure di sicurezza e della sicurezza fisica dei dipendenti. Vedere l'Allegato 1 per un modello di valutazione del rischio.

La valutazione del rischio contribuirà a determinare quali delle seguenti misure possa essere di ulteriore aiuto:

- **Responsabilità del Management:** Nominare un senior manager come responsabile della supervisione per la sicurezza del prodotto.

- **Politiche e procedure scritte:** Sviluppare politiche e procedure scritte per la sicurezza del prodotto, che descrivano le aspettative di dipendenti, agenti ed appaltatori, nonché le principali procedure stabilite. Si deve accordare la priorità alla vita umana rispetto ai beni di valore. Si noti che è spesso una buona pratica per la sicurezza non documentare per intero le procedure di sicurezza, in quanto la documentazione stessa può rappresentare un rischio.
- **Redazione di un registro:** Redigere registri chiari in merito alla gestione, alla conservazione e al trasporto del prodotto può essere d'aiuto nell'identificazione di irregolarità. Audit regolari di tali registri possono far parte del processo di valutazione del rischio in atto.
- **Formazione:** Il personale coinvolto nel movimento per la sicurezza del prodotto dovrà essere formato circa le procedure aziendali. È importante che essi capiscano che le loro vite sono più importanti dei prodotti.

E. Ulteriori informazioni

I seguenti siti contengono ulteriori informazioni in merito alla questione per la sicurezza del prodotto:

- Jewelers' Security Alliance (US) – Crime Prevention Bulletin
www.jewelerssecurity.org/crime_prev_bulletins/theftbulletin.html
- Stolen Jewellery Tracking System (US)
www.stolenjewelry.org/
- JM University – Jewelry industry education about safety, security and insurance
<https://services.jewelersmutual.com/JMUniversity/>
- Crime Prevention Network for the Jewellery and Watch Trade in Europe
<http://www.warndienst.com/>

GUIDA ALLE NORME

(COP 1.5) Integrità del Prodotto

A. Definizione e Applicabilità

L'integrità del Prodotto nel settore dei preziosi concerne la divulgazione opportuna ed accurata di tutte le informazioni relative a diamanti, diamanti trattati, sintetici, simulati e a prodotti in oro.

Un diamante trattato ha subito un processo per migliorarne la qualità.

Un diamante sintetico è stato creato artificialmente, invece di essere estratto, ma ha le stesse proprietà fisiche.

Un diamante simulato è un materiale non diamantino utilizzato per imitare l'aspetto di un diamante.

(Fonte tradotta in italiano: Summarised from RJC Code of Practices)

La sezione **Integrità del Prodotto** del COP è applicabile a tutte le Strutture che gestiscono diamanti e/o prodotti in oro.

B. Background della questione

L'integrità del prodotto all'interno del settore dei preziosi dipende dall'onestà e trasparenza relative alla natura e alla qualità dei prodotti che vengono comprati e venduti. Ciò è di grande rilevanza per la filiera produttiva di oro e diamanti, poiché i preziosi sono spesso un acquisto discrezionale di grande valore. Spesso i consumatori finali hanno una conoscenza tecnica limitata degli articoli che acquistano e si affidano ai suggerimenti dei venditori. Le nuove tecnologie, come quelle per il trattamento delle gemme, la creazione di gemme sintetiche e simulate e lo sviluppo di nuove leghe, stanno rendendo la filiera produttiva ed il mercato dei beni al consumo ancora più complessi.

Per tutelare i consumatori ed assistere il settore oro e diamanti, sono state stabilite linee guida settoriali e requisiti giuridici nelle singole nazioni, nelle aree seguenti:

- Analisi dell'oro, marchi di qualità o garanzia per attestare il pregio;
- Gradazione dei diamanti per gemme più grandi ad opera di laboratori gemmologici indipendenti; e
- Standard di terminologia e classificazione per la comunicazione delle qualità del prodotto.

Le informazioni fuorvianti in merito agli articoli venduti, da qualsiasi livello della filiera produttiva al cliente finale, rappresenta un rischio significativo per la reputazione delle singole società e dell'intero settore. Per quanto riguarda l'azienda, l'incapacità di fornire tutte le informazioni del caso, o fare dichiarazioni false in merito agli articoli venduti, espone il membro al rischio di espulsione dalle organizzazioni settoriali e alla perdita di affari.

Esiste un rischio giuridico concreto. Vendere articoli di gioielleria in oro e/o diamanti senza fornire informazioni complete ed accurate sul prodotto, o fornire informazioni fuorvianti, anche inconsapevolmente, è illegale nella maggior parte delle giurisdizioni. I trasgressori potranno incorrere in sanzioni, incluse multe e sentenze di incarcerazione.

C. Normative chiave

Standard internazionali

I principali standard per l'integrità del prodotto sono stati sviluppati dalle organizzazioni settoriali come parte di un approccio auto regolatore. La World Jewellery Confederation, CIBJO, presenta il Blue Book: una pubblicazione che evidenzia terminologia, classificazione e linee guida etiche per i diamanti (contenuta nel Diamond Book, alla sezione Blue Book). È considerato un importante standard per l'informazione sul prodotto e, sebbene volontario, è indirizzato a grossisti, fornitori, produttore e venditori al dettaglio su qualsiasi livello del commercio internazionale.

Gli standard sono pensati per l'applicazione a tutte le metodologie di marketing e vendita e alle dichiarazioni sia dirette che indirette in merito ai prodotti.

Nel 2008, l'International Diamond Council ha lanciato nuove Regole per la Gradazione dei Diamanti Lucidati. Fin dalla loro pubblicazione, le regole dell'IDC sono state riconosciute dal CIBJO e sono diventate un punto di riferimento per una chiara terminologia relativa ai diamanti, pensata per incoraggiare la sicurezza dei consumatori verso i diamanti. La revisione delle regole IDC include una terminologia ampliata che descrive la gamma di diamanti gemme di qualità creati in laboratorio o in fabbrica, fino ad oggi noti come "sintetici". Questa revisione si rispecchia nel Code of Practices RJC del 2008.

Il World Gold Council (WGC) presenta informazioni sugli standard internazionali per il pregio dell'oro. Sono presenti anche riassunti dettagliati dei requisiti nazionali per il pregio dei gioielli in oro e la certificazione online. Il WGC pubblica diverse guide e manuali sulla produzione di gioielli in oro, inclusa assistenza tecnica sull'analisi e la raffinazione dell'oro.

Normativa nazionale

La normativa nazionale e le leggi in merito variano a seconda della nazione coinvolta, ma tendono a concernere gli ambiti di protezione del consumatore, degli standard commerciali o della frode. La maggior parte dei Paesi hanno delle leggi che dichiarano illegale descrivere beni in modo erroneo, per quanto riguarda la loro composizione, le caratteristiche fisiche o la storia. Inoltre, alcune nazioni hanno leggi o normative specifiche su gemme e metalli preziosi. Per esempio, la Federal Trade Commission (FTC) degli Stati Uniti dispone di Guide per i settori dei Gioielli, dei Metalli Preziosi e dell'Argento. I membri dovranno utilizzare i termini illustrati dalla normativa nazionale e, nel caso di mancanza di leggi applicabili, seguire il Code of Practices.

Gli obblighi legali possono includere il fornire sia consciamente che inconsciamente informazioni forvianti sulla vendita dei beni. I membri dovranno assicurare di tenersi aggiornati circa la normativa in merito in tutte le aree di competenza.

D. Approccio gestionale consigliato

Valutazione del rischio: Svolgere una valutazione del rischio adatta alle circostanze aziendali per identificare eventuali infrazioni agli standard per l'integrità del prodotto. Rivedere le procedure per la diffusione delle informazioni sul prodotto durante l'acquisto, la valutazione dei fornitori e le vendite. Vedere l'Allegato 1 per un modello di valutazione del rischio.

La valutazione del rischio contribuirà a determinare se le seguenti misure possano essere di ulteriore aiuto:

- **Responsabilità del Management:** Si confermi che senior manager responsabili siano a conoscenza di requisiti legali, linee guida settoriali ed aree chiave di rischio in tutte le aree dell'azienda soggette a valutazione di conformità.
- **Politiche e procedure scritte:** Si sviluppi una politica scritta per l'integrità del prodotto. Si spieghi l'importanza dell'integrità del prodotto e si illustrino le normative e leggi nazionali in merito, nonché gli standard settoriali. Si evidenzino le sanzioni legali specifiche per l'azienda in caso di azione inappropriata. Si sviluppino procedure adeguate al raggiungimento della conformità con le normative e le leggi nazionali applicabili. Le procedure dovranno includere una dichiarazione chiara su come procedere nel caso in cui un fornitore non riesca a fornire informazioni appropriate sul prodotto.
- **Redazione di un registro:** La redazione di un registro è un elemento chiave nell'integrità del prodotto, specialmente quando delle risorse vengono trasformate (oro raffinato, o diamanti tagliati, ad esempio). Si identifichi chiaramente una persona all'interno dell'azienda che si occupi dell'applicazione e del controllo delle procedure di redazione dei registri.
- **Formazione:** Il personale coinvolto nell'acquisto, nella vendita o nella diffusione delle informazioni sui gioielli in oro e/o diamanti dovrà essere a conoscenza della politica e delle procedure per assicurare l'integrità del prodotto.

Ideare una formazione appropriata per responsabilizzare il personale e reiterarla regolarmente. Registrare i contenuti, l'estensione ed i destinatari della formazione. La formazione dovrà includere:

- Identificazione dei diamanti attraverso le 4 c: colour, cut, clarity and caratage (colore, taglio, chiarezza e caratura);
- Conoscenza base dei Marchi applicabili di Qualità e Garanzia dell'Oro;
- CIBJO Blue Book (o standard equivalenti) per la diffusione e la comunicazione relativa all'integrità dei prodotti in diamanti.

E. Ulteriori informazioni

I seguenti siti web contengono ulteriori informazioni sulla questione dell'integrità del prodotto:

- World Jewellery Confederation CIBJO – The Blue Book:
www.cibjo.com
- International Diamond Council – Rules for Grading Polished Diamonds:
<http://www.internationaldiamondcouncil.org/books/idc-rule-book/idc-rule-book>
- World Gold Council:
www.gold.org
- Jewelers Vigilance Committee:
www.jvclegal.org
- US Government - Federal Trade Commission Guidelines for Jewellery:
www.ftc.gov/os/statutes/jewelryjump.shtm
- Federal Trade Commission 2008 Decision on petition regarding use of term 'cultured' for gemstones:
www.ftc.gov/opa/2008/07/jvc.shtm

GUIDA ALLE NORME

(COP 1.6) Iniziativa per la Trasparenza dei Settori Estrattivi

A. Definizione ed applicabilità

L'Iniziativa per la Trasparenza dei Settori Estrattivi stabilisce uno standard globale, attuato dalle società e dai Paesi firmatari, che induca le società a rendere pubblico ciò che pagano per i diritti di estrazione ed i governi a rivelare quanto ricevono dai settori estrattivi.

(Fonte tradotta in italiano: *Iniziativa per la Trasparenza dei Settori Estrattivi* <http://eitransparency.org/>)

La sezione **Iniziativa per la Trasparenza dei Settori Estrattivi** del COP è applicabile a tutti i Membri che possiedono Strutture Estrattive.

Le disposizioni del COP 1.6 **Iniziativa per la Trasparenza dei Settori Estrattivi** dovrebbero essere attuate insieme al COP 4.6 **Reporting sulla Sostenibilità**.

B. Background della questione

Per i Paesi ricchi di risorse, la gestione delle entrate derivanti da una risorsa naturale a beneficio dei cittadini della nazione è di competenza dei governi sovrani. Le entrate da società estrattive sotto forma di tasse, diritti, signature bonus ed altri pagamenti dovrebbero contribuire a determinare una crescita economica ed uno sviluppo sociale nei Paesi in via di sviluppo. Tuttavia, se gestite in modo sbagliato, le rendite di queste risorse possono creare economia negativa ed avere un impatto sulla società. La mancanza di responsabilità e trasparenza verso queste rendite può peggiorare una governance carente e condurre a corruzione, conflitti e povertà.

L'Iniziativa per la Trasparenza dei Settori Estrattivi (EITI) si propone di rafforzare la governance attraverso il miglioramento della trasparenza e della responsabilità nei settori estrattivi. È un'iniziativa multi-stakeholder che include governi, imprese, gruppi della società civile, investitori ed organizzazioni internazionali. L'EITI presenta uno standard complessivo per le imprese su come rendere pubblico ciò che pagano e per i governi su come rivelare ciò che ricevono. Sebbene guidata dal governo, il settore privato e le organizzazioni della società civile svolgono entrambi ruoli significativi nell'attuazione di questa iniziativa.

Il concetto base è semplice: le imprese estrattive devono dichiarare i pagamenti che fanno al governo nei paesi ospiti partecipanti – sia individualmente che in maniera aggregata ad opera di una terza parte indipendente. Una volta sottoposti ad auditing secondo gli standard internazionali, tali dati sono disponibili per la comparazione con le dichiarazioni separate dei governi ospiti relative alle entrate ricevute. Questo processo bilaterale di convalida indipendente fornisce assurance per il reporting e riduce le opportunità di perdita dei ricavi.

Sebbene l'attuazione sia una responsabilità dei governi, le imprese estrattive possono dichiarare formalmente il loro supporto all'attuazione dell'EITI. I benefici per le imprese sono imperniati sull'attenuazione dei rischi politici e reputazionali. Nei settori estrattivi, gli investimenti sono ad uso intensivo di capitali e dipendono dalla stabilità a lungo termine per generare profitti. L'instabilità politica causata da una governance poco chiara è una minaccia per tali investimenti. La trasparenza dei pagamenti può contribuire a prevenire conflitti nel contesto delle attività estrattive e a dimostrare il contributo che gli investimenti estrattivi apportano alla nazione.

La trasparenza sulle risorse è trattata anche dalla Global Reporting Initiative (GRI), essa è anche un requisito per i Membri che possiedono Strutture Estrattive secondo la sezione COP 4.6 Reporting sulla Sostenibilità.

Secondo il Supplemento per il Settore Metalli ed Estrazione del GRI, i pagamenti ai governi e l'attuazione dell'EITI vanno comunicati secondo il framework per il reporting del GRI.

C. Normative chiave

Standard internazionali

L'EITI è stato annunciato nel Summit Mondiale per lo Sviluppo Sostenibile di Johannesburg, nel settembre 2002. Il Consiglio ed il Segretariato Internazionale dell'EITI sono stati fondati nel 2006 e la modalità di convalida dell'EITI è stata concordata nel 2008. L'attuazione dell'EITI è una responsabilità delle singole nazioni firmatarie.

Per diventare sostenitrici dell'EITI, le imprese estrattive dichiarano pubblicamente il proprio supporto e contribuiscono a promuovere l'iniziativa a livello internazionale e nelle nazioni dove operano. Essere un sostenitore dell'EITI non necessita di requisiti accessori per la diffusione o il reporting rispetto a quelli delle imprese che operano nei relativi settori presso le nazioni che applicano l'EITI. Le compagnie estrattive sono anche tenute a compilare un modulo di autovalutazione a livello internazionale entro un anno dal raggiungimento dello status di Impresa Sostenitrice dell'EITI. Tutte le imprese nelle nazioni che applicano l'EITI saranno tenute a completare un modulo di autovalutazione a livello nazionale, nel momento in cui la nazione è sottoposta a Convalida.

In breve, un'impresa sostenitrice dell'EITI:

- ha fatto una dichiarazione di approvazione dei Principi e dei Criteri dell'EITI e l'ha resa disponibile sul proprio sito web;
- contribuisce all'applicazione dell'EITI nelle nazioni che la attuano;
- è tenuta a produrre un contributo annuale sulla gestione internazionale dell'EITI.

Normativa nazionale

L'EITI è un'iniziativa volontaria che viene attuata dalle nazioni i cui governi hanno sottoscritto tale impegno. Ad oggi, circa 20 nazioni hanno firmato per diventare una nazione Candidata EITI.

L'applicazione dell'EITI dev'essere documentata nelle strategie di azione delle nazioni. Per raggiungere lo status di Conformità EITI, una nazione deve completare la Convalida EITI entro due anni dal raggiungimento dello status di nazione Candidata EITI. Una volta che una nazione è Conforme, essa deve sottoporsi a Convalida almeno ogni 5 anni. Finora, una sola nazione ha portato a compimento la Convalida EITI ed i preparativi sono ad uno stadio avanzato in 22 delle altre nazioni Candidate EITI.

D. Approccio gestionale consigliato

- **Responsabilità del Management:** Si nomini un senior manager con responsabilità strategiche per supportare l'EITI attraverso:
 - il contributo per la promozione internazionale dell'EITI e nei Paesi dove opera l'azienda;
 - la partecipazione o il supporto al processo multi-stakeholder a livello internazionale o nelle nazioni di applicazione dell'EITI;
 - la diffusione di dati, soggetti ad audit secondo gli standard internazionali, effettuata insieme ad altre imprese che operano nelle nazioni di applicazione dell'EITI.

Il senior manager responsabile dovrà nominare un persona responsabile dei contatti e supervisionare l'applicazione a livello nazionale.

- **Politica scritta:** Le imprese sostenitrici dell'EITI devono produrre una dichiarazione di approvazione dei Principi e Criteri dell'EITI, sotto forma di una politica o simili, e renderla disponibile sul proprio sito web.
- **Redazione di un registro e reporting:** I ricavi versati ai governi sotto forma di tasse, diritti, signature bonus e altre forme di pagamento devono essere registrati. La Guida EITI per l'Azienda fornisce consigli in merito ai requisiti di reporting all'EITI. Si incoraggia anche una dichiarazione volontaria dei pagamenti fatti ai governi nelle nazioni non EITI, laddove le disposizioni sulla riservatezza dei contratti lo permettano. Si noti che la componente dello Standard RJC relativa alla Global Reporting Initiative (COP 4.6 Reporting sulla Sostenibilità) richiede una rendicontazione pubblica dei pagamenti fatti ai governi a livello internazionale, nazionale e locale, includendo anche una suddivisione per nazioni. Un riassunto del contributo dell'impresa all'EITI verrà incluso nel report disponibile al pubblico, così come nel sito web esterno.

- **Formazione e comunicazione:** Il personale coinvolto negli affari esteri, nell'analisi di rischi politici, nel reporting pubblico e nelle entrate verso i governi dovrà comprendere e agire conformemente con l'impegno verso l'EITI. Ideare una formazione appropriata per responsabilizzare il personale e fornire regolarmente comunicazioni in merito ai progressi dell'EITI nella nazione di applicazione.

E. Ulteriori informazioni

I seguenti siti web contengono ulteriori informazioni circa la trasparenza delle industrie estrattive:

- Extractive Industries Transparency Initiative:
<http://eitransparency.org/>
- EITI Fact Sheet – How to become a supporting company:
<http://eitransparency.org/files/page/How%20to%20Support%20-%20Extractive.pdf>
- EITI Business Guide – How companies can support implementation:
<http://eitransparency.org/files/document/EITI%20Business%20Guide.pdf>
- EITI – Advancing the EITI in the Mining Sector:
www.eiti.org/document/mining
- ICMM – EITI:
<http://www.icmm.com/page/1549/our-work/who-we-work-with/articles/extractive-industries-transparency-initiative>
- ICMM Resource Endowment Initiative:
<http://www.icmm.com/page/1409/resource-endowment-initiative>
- Transparency International:
www.transparency.org/
- Publish What You Pay:
www.publishwhatyoupay.org

GUIDA ALLE NORME

(COP 2.1) Diritti Umani

A. Definizione e applicabilità

I diritti umani sono diritti inerenti gli essere umani che prescindono da nazionalità, luogo di residenza, sesso, origini etniche o nazionali, colore, religione, lingua e da qualsiasi altro status.

(Fonte tradotta in italiano: <http://www.ohchr.org/EN/Issues/Pages/WhatAreHumanRights.aspx>)

La sezione **Diritti Umani** del COP è applicabile a tutte le Strutture che hanno dei dipendenti.

B. Background della questione

Le affermazioni relative ai diritti umani dipendono da tre fattori collegati fra loro. I diritti umani devono essere:

- Naturali – intrinseci agli esseri umani;
- Uguali – gli stessi per tutti; e
- Universali – applicabili ovunque.

In altre parole, si tratta effettivamente di *diritti* umani se tutti gli uomini in ogni luogo del mondo sono legittimati a possederli in modo equo e solo in ragione del loro status di esseri umani.

I tipi di diritti che vengono considerati come diritti umani, includono:

- Diritti civili e politici – come il diritto alla vita e alla libertà, alla libertà di espressione e all'uguaglianza davanti alla legge; e
- Diritti sociali, culturali ed economici – come il diritto alla partecipazione culturale, il diritto all'alimentazione, il diritto al lavoro e il diritto allo studio.

I diritti umani universali sono spesso espressi e garantiti dalla legge, sotto forma di accordi, diritti consuetudinari, principi generali e altre fonti del diritto internazionale. Sebbene i principi per i diritti umani fossero originariamente concepiti per limitare le azioni del governo verso gli individui o i gruppi, molti dei principi si collegano direttamente o indirettamente alle azioni del settore privato.

Un'ampia gamma di organizzazioni non governative (ONG) si è sempre più focalizzata sulle azioni delle aziende, in particolare quelle che operano a livello internazionale. Si ritiene che attualmente le aziende svolgano un ruolo fondamentale nel rispetto dei diritti umani a livello globale. Le aziende leader hanno risposto sviluppando un approccio più rigoroso verso i diritti umani, in termini di valutazione del rischio, monitoraggio societario e reporting pubblico.

C. Normative chiave

Standard internazionali

La normativa sui diritti umani è un corpo legislativo, sia nazionale che internazionale, concepito per promuovere i diritti umani. Lo strumento internazionale più conosciuto relativo ai 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 attualmente considerata una componente centrale del diritto consuetudinario internazionale.

L'UDHR si compone di 30 articoli. I più pertinenti al settore privato si riferiscono a:

- Diritti del lavoro, come condizioni di lavoro, riposo ed attività ricreative e gli standard di vita (Articoli 23, 24, 25);
- Libertà di movimento, opinione ed associazione (Articoli 13, 19 e 20);
- Libertà dalla schiavitù, dalla servitù, da trattamenti degradanti o da punizioni (Articoli 4 e 5);
- Diritti civili di essere liberi e di pari dignità, nonché liberi dalla discriminazione (Articoli 1 e 2).

In aggiunta all'UDHR ci sono nove trattati fondamentali sui diritti umani, applicabili dagli stati nazionali (vedere <http://www2.ohchr.org/english/law/>). Questi includono:

- La Convenzione Internazionale per i Diritti Civili e Politici (CCPR)
- La Convenzione Internazionale per i Diritti Economici, Sociali e Culturali (CESCR)
- La Convenzione per l'Eliminazione della discriminazione razziale (CERD)
- La Convenzione per l'Eliminazione di Tutte le Forme di Discriminazione Verso le Donne (CEDAW)
- La Convenzione per i Diritti del Bambino (CRC)

Nel 2003, la Commissione delle Nazioni Unite per i Diritti Umani ha attuato la stesura delle *Norme sulle responsabilità delle corporazioni internazionali e delle altre imprese rispetto ai diritti umani* . Le Norme identificano le responsabilità delle aziende nel promuovere i diritti umani lungo la propria filiera produttiva e nell'effettuare progressi per rendersi consapevoli dell'impatto delle proprie attività relativamente ai diritti umani.

Normativa nazionale

I principi per i diritti umani sono contemplati anche nella normativa nazionale della maggior parte dei paesi. È fondamentale assicurare che tutte le operazioni aziendali avvengano nella consapevolezza e nel rispetto di tali principi legali. Negli ultimi anni, i tribunali di alcune nazioni hanno accettato o incoraggiato cause in cui si affermava che le società multinazionali avessero contribuito a violazioni dei diritti umani presso altre nazioni.

D. Approccio gestionale consigliato

Valutazione del rischio: Svolgere una valutazione del rischio adatta alle circostanze aziendali per identificare un eventuale rischio di violazione dei diritti umani. Considerare gli Articoli rilevanti della Dichiarazione Universale dei Diritti Umani sopra evidenziati. Vedere l'Allegato 1 per un modello di valutazione del rischio.

La valutazione del rischio contribuirà a determinare quali delle seguenti misure possa essere di ulteriore aiuto:

- **Responsabilità del Management:** Confermare che la gestione senior è al corrente delle questioni relative ai diritti umani e delle aree chiave di rischio presso tutte le aree dell'azienda soggette a valutazione per la conformità.
- **Politiche e procedure scritte:** Si sviluppi una politica scritta che sottolinei l'impegno dell'azienda nel rispetto dei diritti umani. Si spieghi l'importanza della questione, gli scopi della politica e le aspettative di dipendenti ed appaltatori. Si sviluppino procedure per la considerazione dei diritti umani nel processo decisionale dell'azienda, dove opportuno.
- **Formazione:** Dove opportuno, dipendenti ed appaltatori dovrebbero essere formati sulla politica dei diritti umani e sulle questioni relative all'azienda. Ideare una formazione appropriata per responsabilizzare il personale e reiterarla regolarmente. Registrare i contenuti, l'estensione ed i destinatari della formazione.

E. Ulteriori informazioni

I seguenti siti web contengono ulteriori informazioni relative ai diritti umani:

- United Nations – Universal Declaration of Human Rights:
<http://www.un.org/Overview/rights.html>
- United Nations Office of the High Commissioner for Human Rights:
<http://www.ohchr.org/EN/Issues/Pages/WhatareHumanRights.aspx>
- Business and Human Rights – Jewellery:
<http://www.business-humanrights.org/Categories/Sectors/Consumerproductsretail/Jewellery>
- Human Rights Watch – Business and Human Rights:
<http://www.hrw.org/doc/?t=corporations>
- 2008 Report of the Special United Nations Representative on the issue of human rights and business, John Ruggie:
www.reports-and-materials.org/Ruggie-report-7-Apr-2008.pdf
- Human Rights Translated: A Business Reference Guide:

- <http://www.law.monash.edu.au/castancentre/publications/human-rights-translated.pdf>
ICMM publication 'Human Rights in the Metals and Mining Industry' (2009):
www.icmm.com/document/642

GUIDA ALLE NORME

(COP 2.2) Lavoro Minorile

A. Definizione ed applicabilità

Il lavoro minorile è spesso definito come un lavoro che priva i bambini della propria infanzia, del loro potenziale e della loro dignità e che può essere pericoloso per lo sviluppo sociale, fisico e mentale. Un minore è qualsiasi lavoratore al di sotto della soglia minima di età per lavorare e al di sotto dei 18 anni di età. (Fonte tradotta in italiano: <http://www.ilo.org/ipec/facts/lang--en/index.htm>)

La sezione **Lavoro Minorile** del COP è applicabile a tutte le Strutture che hanno dei dipendenti.

B. Background della questione

Il lavoro minorile è una delle criticità per le performance sociali di alto profilo e maggiormente condannate. È stato stabilito che la sua diffusione supera più di 200 milioni di bambini lavoratori, con un'età globalmente compresa tra i 5 e i 17 anni. Il lavoro minorile si riferisce generalmente ad un'attività lavorativa che interferisce con la scolarizzazione dei bambini. Esso può privare i bambini dell'opportunità allo studio, costringerli a lasciare prematuramente la scuola o a conciliare la frequenza a scuola con lo svolgimento di un lavoro. Il fatto che certe forme di "lavoro" siano o meno proibite in quanto "lavoro minorile" dipende da numerosi fattori. Questi possono includere l'età del bambino, il tipo e le ore di lavoro svolto, le condizioni lavorative e il contesto legale delle singole nazioni e settori.

È fondamentale comprendere il contesto nel quale il lavoro minorile ha luogo e l'impatto che può avere. Ci sono diverse ragioni per le quali i bambini vengono impiegati, ma la principale sorge dalla necessità economica. Le famiglie che riversano in condizioni economiche marginali possono dipendere dalle rendite dei bambini. Tuttavia, il lavoro minorile impedisce sostanzialmente la crescita e lo sviluppo economico. Privare i bambini dell'opportunità di studiare per trovare un lavoro produttivo e dignitoso, costringendoli, nel migliore dei casi, ad essere sotto pagati e a svolgere lavori poco professionalizzanti una volta adulti. Il lavoro minorile può anche avere effetti negativi sulle condizioni di lavoro degli adulti, determinando una pressione verso la decrescita dei salari e determinando un incremento nei tassi di disoccupazione degli adulti. Ciò rinforza conseguentemente i problemi della povertà e la mancanza di sviluppo che determinano in primo luogo il lavoro minorile. Come risultato, occuparsi del lavoro minorile risulta una questione complessa e sfortunatamente non sempre si tratta semplicemente di rimuovere i bambini dai luoghi di lavoro. Esso dev'essere gestito nella consapevolezza delle cause economiche scatenanti e con l'opportuna sensibilità alle possibili alternative.

C. Normative chiave

Convenzioni internazionali

L'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO), un'agenzia tripartita delle Nazioni Unite, ha approvato due importanti convenzioni sul lavoro minorile. Esse sono la Convenzione 138 sull'Età Minima (1973) e la Convenzione 182 sulle Peggiori Forme di Lavoro Minorile (1999). Queste Convenzioni utilizzano due approcci principali per definire il lavoro minorile: età e attività. Secondo la definizione basata sull'età, i bambini sotto una certa età non devono lavorare. Secondo la definizione basata sull'attività, il lavoro minorile si caratterizza principalmente in base ai propri effetti negativi sui bambini.

La definizione dell'ILO basata sull'età è evidenziata nella Convenzione ILO 138 che fissa a 15 anni l'età lavorativa minima (14 per i paesi in via di sviluppo), oppure all'età prevista dalla legge per l'abbandono della scuola, laddove questa fosse più alta. Le due eccezioni principali sono:

- un'età minima più bassa di 13 anni (12 anni nei paesi in via di sviluppo) per i "lavori leggeri" che non pregiudicano lo sviluppo di un minore o la sua frequenza scolastica; e
- un'età minima più alta di 18 anni per i "lavori pericolosi".

La Raccomandazione ILO 146 citata nel Code of Practices RJC suggerisce che gli stati dovrebbero orientarsi verso un limite di età di 16 anni (laddove esso sia ancora di 15 anni o inferiore).

La definizione ILO basata sull'attività descrive i vari tipi di lavoro in termini di "lavoro pericoloso" o "lavoro leggero" e condanna le forme peggiori di lavoro minorile.

- **Lavoro pericoloso:** lavoro che mette a rischio il benessere fisico e psicologico dei bambini, a causa della natura del lavoro, o delle condizioni di svolgimento di esso. Esempi di lavori pericolosi includono:
 - lavorare sotto terra, sott'acqua, ad altezze pericolose o in spazi ristretti;
 - lavorare con macchinari o attrezzi pericolosi, o con carichi pesanti;
 - lavorare in ambienti malsani, dove i bambini possono essere esposti a sostanze pericolose (come prodotti chimici o pesticidi), alte temperature, rumori o vibrazioni;
 - lavorare con procedure manuali pericolose o rischiose (ad esempio, bambini che debbano sollevare carichi pesanti);
 - lavorare in condizioni particolarmente difficili, come lunghi periodi di tempo, durante la notte o nel caso in cui un bambino sia confinato nelle sedi dei datori di lavoro.
- **Lavoro leggero:** la Convenzione ILO 138 permette alle nazioni di stabilire una speciale categoria di età minima 13 anni (12 anni nei paesi in via di sviluppo) per i minori (che abbiano un'età superiore a quella di un bambino, ma inferiore a 18 anni) di svolgere un "lavoro leggero". I fattori da valutare per poter considerare una determinata professione un "lavoro leggero" per un minore sono: orari di lavoro, frequenza e riuscita nello studio e l'ambiente lavorativo. Sebbene non esplicitamente dichiarato, un "lavoro leggero" è generalmente concepito per escludere il lavoro industriale. Il "lavoro leggero" è definito come:
 - lavoro che non rappresenta un pericolo per la salute o lo sviluppo di un minore; e
 - lavoro che non pregiudica la frequenza a scuola di un minore.
- **Forme peggiori di lavoro minorile:** la Convenzione ILO 182 richiede l'eliminazione immediata delle "incondizionate forme peggiori di lavoro minorile" e definisce bambino, chiunque al di sotto dei 18 anni. Le "forme peggiori di lavoro minorile" sono definite come schiavitù, traffico ed altre forme di lavori forzati, reclutamento forzato per l'impiego in conflitti armati, prostituzione, pornografia e altre attività illegali.

In breve:

	Età minima perché un minore possa iniziare a lavorare	Possibili eccezioni per i paesi in via di sviluppo
Lavori pericolosi	18 (o 16 in circostanze limitate)	18 (o 16 in circostanze limitate)
Generica età minima	15	14
Lavori leggeri	13-15	12-14

Fonte: ILO Programma Internazionale per l'Eliminazione del Lavoro Minorile (IPEC) – Sul Lavoro Minorile

Le Convenzioni 138 e 182 sono incluse in un gruppo ristretto di "convenzioni fondamentali" da parte dell'ILO, secondo la Dichiarazione dei Principi e Diritti Fondamentali sul Lavoro del 1998. Tutti i paesi membri dell'ILO sono tenuti a promuovere e rispettare le convenzioni fondamentali, a prescindere dal fatto che le abbiano o meno ratificate.

Normativa nazionale

La maggior parte delle nazioni possiede una normativa nazionale che tratta l'età minima per lavorare, spesso con particolari disposizioni a seconda dei diversi settori. Per esempio, la normativa indiana sul lavoro non stabilisce un'età minima per l'impiego, ma il Child Labour (Prohibition and Regulation) Act (1986) proibisce l'impiego dei minori di 18 anni in una serie di lavori e procedure pericolose, inclusi l'estrazione, il taglio e la lucidatura delle gemme. I Membri RJC dovranno soddisfare i requisiti della normativa nazionale, laddove essa stabilisca standard più rigidi di quelli dell'ILO.

D. Approccio gestionale consigliato

Valutazione del rischio: Svolgere una valutazione del rischio adatta alle circostanze aziendali per identificare un eventuale rischio di lavoro minorile. Come minimo, reperire le aree dove viene svolto un lavoro pericoloso e fare un elenco delle età dei dipendenti attuali a seconda delle mansioni.

Si confermi che non viene impiegato nessun dipendente minore di 18 anni per lavori pericolosi. Vedere l'Allegato 1 per un modello di valutazione del rischio.

La valutazione del rischio contribuirà a determinare quali delle seguenti misure possa essere di ulteriore aiuto:

- **Responsabilità del Management:** Assicurarsi che la consapevolezza e la responsabilità per le questioni del lavoro minorile facciano parte delle funzioni della gestione senior, così come delle risorse umane.
- **Politiche e procedure scritte:** Si sviluppi una politica scritta contro il lavoro minorile. Spiegare l'importanza della questione, gli obiettivi della politica e le aspettative di dipendenti ed appaltatori. Si sviluppino procedure efficaci per verificare l'età prima dell'assunzione.
- **Redazione di un registro:** Mantenere copie di prove documentarie in archivio circa l'età dei lavoratori. Si ricerchino eventuali discrepanze.

Cosa fare in caso di reperimento di minori impiegati:

- Si ricordi che le situazioni di lavoro minorile richiedono azioni correttive ponderate sulla base delle circostanze locali.
- Assicurarsi che qualsiasi lavoro leggero intrapreso da minori non vada ad interferire con lo studio. Si dovrebbe supportare un programma formale di studi ben strutturato per i minori che risultano impiegati.
- Assicurarsi che i lavoratori minori ricevano un pagamento appropriato per il loro lavoro, almeno 12 ore di riposo notturno e che non effettuino straordinario.
- Sviluppare adeguate strategie di rettifica nei casi in cui si riscontrino incongruenze con le convenzioni dell'ILO e/o le normative statali applicabili.
 - Se si scoprono dei minori incaricati di mansioni pericolose, è una buona pratica sollevarli immediatamente da tali incarichi.
 - Se non impiegati in lavori pericolosi, i minori dovranno essere incoraggiati nel lavoro, invece che licenziati, fino a quando non si trovino fonti alternative di sostentamento per le loro famiglie. È fondamentale che i minori abbiano accesso ad una valida scolarizzazione, con prospettive reali d'impiego significativo, quando lasceranno la scuola. Ciò è particolarmente importante laddove esiste il rischio che tali minori, una volta licenziati, possano andare a lavorare per altre organizzazioni, che non abbiano condizioni di lavoro controllate.
 - Secondo il sistema RJC, la rettifica delle situazioni di lavoro minorile, secondo le disposizioni di cui sopra, non costituisce una Violazione Critica. Tuttavia, l'azienda deve immediatamente sviluppare delle misure per evitare ulteriori situazioni di impiego di minori.
- Si tengano in considerazione i programmi di supporto allo sviluppo della comunità mirati all'eradicazione delle cause scatenanti del lavoro minorile. Questi possono solitamente essere attuati in collaborazione con altri enti quali governi nazionali o locali, associazioni di categoria, ONG e gruppi comunitari.

E. Ulteriori informazioni

I seguenti siti web contengono ulteriori informazioni in merito alle questioni sul lavoro minorile:

- International Programme on the Elimination of Child Labour (IPEC): www.ilo.org/ipecc/index.htm
- United Nations Global Compact – Principle 5 on Child Labour: www.unglobalcompact.org/AboutTheGC/TheTenPrinciples/principle5.html
- ILO Convention 138 on Minimum Age (1976): www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?C138
- ILO Recommendation 146 on Minimum Age (1976): www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?R146
- ILO Convention 182 on the Worst Forms of Child Labour (1999): www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?C182

- UNICEF UK's Child Labour Resource Guide:
<http://www.unicef.org.uk/campaigns/publications/clrg/index.asp>
- SA 8000 Social Accountability International Standard (2001):
www.sa-intl.org/index.cfm?fuseaction=Page.viewPage&pageID=710

GUIDA ALLE NORME

(COP 2.3) Lavori Forzati

A. Definizione ed applicabilità

È un lavoro forzato qualsiasi lavoro o servizio esatto dai governi, dalle imprese o da individui sotto la minaccia di sanzione, e che una persona non si sia offerta volontariamente a svolgere. Il termine si riferisce anche ad un lavoro o servizio che viene richiesto come mezzo di pagamento di un debito.
(Fonte tradotta in italiano: *Social Accountability 8000 International Standard, 2001*)

La sezione **Lavori Forzati** del COP è applicabile a tutte le strutture che hanno dei dipendenti.

B. Background della questione

È oggi generalmente riconosciuto che i lavori forzati possano avere diverse forme e siano largamente diffusi. Si stima che più di 12 milioni di persone siano complessivamente coinvolte in queste situazioni. Fornire un salario o altre forme di compensazione ad un lavoratore non significa necessariamente che il lavoro non è forzato od obbligatorio. Il lavoro forzato include anche situazioni nelle quali i lavoratori sono minacciati di severe privazioni. Queste possono includere la trattenuta dei salari o del cibo, la minaccia di infliggere violenze fisiche o sessuali o la limitazione dei movimenti dei lavoratori.

Alcuni esempi specifici di lavori forzati che possono essere relativi alla filiera produttiva del settore dei diamanti e preziosi includono:

- **Trattenuta e conservazione di documenti:** Laddove un datore di lavoro sottrae i documenti d'identità e/o i passaporti, rendendo difficile per un dipendente lasciare il proprio impiego. Quando tali documenti sono consegnati per scopi di sicurezza, tale situazione dev'essere temporanea.
- **Debito obbligatorio:** Ciò può essere innescato dalla promessa da parte di un debitore dei propri servizi personali (o di quelli di una persona sotto il suo controllo) a garanzia di un debito per un certo periodo di tempo. **Talvolta i lavoratori** sono autorizzati ad accrescere gradualmente debiti, come anticipi salariali, crediti o prestiti messi da parte, che esuberino la capacità del loro salario. Ciò può determinare uno stato di indebitamento continuo nel corso di molti anni, nel quale i dipendenti lavorano solo per saldare i debiti o gli interessi maturati da tali debiti. In molti casi, il valore dei servizi promessi non è valutato ragionevolmente e/o non è equamente applicato nel saldo dei debiti.
- **Lavoro a contratto:** Il lavoro a contratto sorge quando una terza parte, spesso un genitore o tutore, offre un lavoratore in cambio di una somma di denaro. In questa situazione, i lavoratori devono lavorare per un certo periodo di tempo, o fino a quando il datore di lavoro stabilisce che hanno riscattato il proprio valore.
- **Lavoro obbligatorio:** Ciò può capitare laddove persone locali devono apportare un contributo sostanziale ai lavori pubblici, a seguito di minacce da parte del governo o delle autorità locali. Un'altra forma di lavoro obbligatorio sono gli straordinari forzati, quando cioè i lavoratori non hanno la possibilità di rifiutare gli straordinari senza temere ritorsioni.
- **Limitazione fisica e/o intimidazione verbale o fisica:** Limitare fisicamente i dipendenti nel luogo di lavoro, o vietare in modo irragionevole ai lavoratori di lasciare il suolo della fabbrica e i dormitori, sono violazioni della libertà dei lavoratori. Le forme di intimidazione includono le minacce di punizioni fisiche e il rifiuto del pagamento del salario nel caso in cui il lavoratore lasci l'impiego.

Le situazioni dove le forme di lavoro forzato sopracitate possono occorrere includono:

- **Traffico:** I trafficanti possono effettuare minacce nei confronti dei lavoratori attraverso il sequestro dei documenti d'identità, o trattenendo i loro stipendi attraverso anticipazioni di denaro o prestiti. I trafficanti, le persone a loro connesse, o i datori di lavoro nel luogo di destinazione possono non dare scelta alle proprie vittime in merito a quale lavoro svolgere e in quali condizioni.

- **Lavoratori migranti:** I lavoratori migranti possono avere uno stato d'impiego illegale o limitato, essere economicamente vulnerabili e/o possono essere membri di un gruppo etnico soggetto a discriminazione. Questi fattori possono essere sfruttati ingiustamente da collocatori coercitivi o intermediari per il lavoro, che sottraggono i documenti d'identità e minacciano i lavoratori di esposizione pubblica o deportazione. A fronte di queste minacce, i lavoratori immigrati possono accettare condizioni lavorative al di sotto degli standard come debito obbligazionario o lavoro a contratto.
- **Lavoro punitivo:** Secondo le Convenzioni dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO) il lavoro punitivo può talvolta risultare un lavoro forzato, ma in alcuni casi può essere accettabile. Secondo il COP RJC, il lavoro punitivo non è lecito.

Stando a quanto sopraccitato, sarà evidente che stabilire se sia presente un episodio di lavoro forzato può essere un'operazione complessa.

C. Normative chiave

Convenzioni internazionali

Il diritto al dare lavoro liberamente è insito nell'Articolo 4 della Dichiarazione Universale dei Diritti Umani (1948), il quale afferma che nessuno può essere messo in schiavitù o servitù.

L'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO), un'agenzia tripartita delle Nazioni Unite, ha adottato due convenzioni importanti sul lavoro forzato. Esse sono la Convenzione 29 sul Lavoro Forzato (1930) e la 105 sull'Abolizione del Lavoro Forzato (1957). Gli aspetti fondamentali della definizione presente nella Convenzione 29 sono che venga impiegata qualche forma di minaccia o punizione e che il lavoratore non abbia accettato volontariamente di lavorare.

Le Convenzioni 29 e 105 sono incluse in un ristretto gruppo di "convenzioni fondamentali" da parte dell'ILO, secondo la Dichiarazione dei Principi e Diritti Fondamentali sul Lavoro del 1998. Tutti i paesi membri dell'ILO sono tenuti a promuovere e rispettare le convenzioni fondamentali, a prescindere dal fatto che le abbiano o meno ratificate.

Normativa nazionale

La normativa nazionale in merito e le leggi locali applicabili potranno concernere le aree di traffico, servitù involontaria, lavoro punitivo o lavoro forzato. È fondamentale essere a conoscenza di tutte le norme e le leggi in merito nelle giurisdizioni di competenza.

D. Approccio gestionale consigliato

Valutazione del rischio: Svolgere una valutazione del rischio adatta alle circostanze aziendali per identificare un eventuale rischio di lavoro forzato. Le questioni da considerare potranno includere:

- Regolare attentamente l'impiego di agenzie di collocamento o interinali. Assicurarsi che esse non siano collegate ad organizzazioni trafficanti. Controllare che esse non applichino trattenute eccessive sullo stipendio, che non offrano prestiti ai lavoratori o che non siano coinvolte in altre pratiche che possano vincolare il lavoratore all'agenzia.
- Laddove si impieghino lavoratori immigrati, si esaminino i processi di reclutamento per assicurarsi che non venga impiegata nessuna forma di coercizione.

Vedere Allegato 1 per un modello base di valutazione del rischio.

La valutazione del rischio contribuirà a determinare quali delle seguenti misure possa essere di ulteriore aiuto:

- **Responsabilità del Management:** Confermare che la consapevolezza e la responsabilità relativa alle questioni inerenti il lavoro forzato faccia parte delle funzioni della gestione senior, così come delle risorse umane.
- **Politiche e procedure scritte:** Si sviluppi una politica scritta contro il lavoro forzato. Spiegare l'importanza della questione, gli obiettivi della politica, le aspettative di dipendenti ed appaltatori e le principali procedure stabilite. Ad esempio:
 - Utilizzare contratti d'impiego standard, inclusi termini, orari di lavoro e salari a norma di legge ed uniformemente accettati. I pagamenti standard di regolari salari fatti direttamente al lavoratore non dovranno essere sostituiti da remunerazioni in natura.

- Si proibisca formalmente l'utilizzo (o la minaccia) della violenza, l'utilizzo (o la minaccia) di punizioni, o di pratiche intimidatorie quali il bullismo, nei confronti di un dipendente o di un appaltatore. Potrebbe essere necessaria una formazione in merito alla politica per i dipendenti o appaltatori chiave, in particolare per il personale di sicurezza.
- Si fornisca ai dipendenti un meccanismo anonimo per riportare episodi di minacce, violenze o altre infrazioni della politica.
- **Redazione di un registro:** Conservare solo le fotocopie dei documenti d'identità e dei passaporti. Laddove i documenti originali venissero conservati per motivi di sicurezza, si tratterà solamente di una situazione temporanea. I lavoratori dovranno avere accesso immediato ai propri documenti ed il diritto di riaverli in proprio possesso.

E. Ulteriori informazioni

I seguenti siti web contengono ulteriori informazioni circa le questione dei lavori forzati:

- SA 8000 Social Accountability International • Standard (2001)
www.sa-intl.org/index.cfm?fuseaction=Page.viewPage&pageID=710
- United Nations Global Compact – Principle 4 on Forced and Compulsory Labour
www.unglobalcompact.org/AboutTheGC/TheTenPrinciples/Principle4.html
- ILO Special Action Programme to Combat Forced Labour – information resources
www.ilo.org/sapfl/Informationresources/lang--en/index.htm
- ILO Convention 29 on Forced or Compulsory Labour (1930)
www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?C029
- ILO Convention 105 concerning the Abolition of Forced Labour (1957)
www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?C105

GUIDA ALLE NORME

(COP 2.4) Libertà di Associazione e Contrattazione Collettiva

A. Definizione ed applicabilità

La libertà di associazione è il diritto da parte di lavoratori e datori di lavoro a formare e prendere parte liberamente a gruppi per la promozione e la difesa degli interessi occupazionali. La contrattazione collettiva è un processo attraverso il quale i datori di lavoro (o le loro organizzazioni) e le associazioni dei lavoratori (o, in loro assenza, dei rappresentanti dei lavoratori designati liberamente) negoziano i termini e le condizioni di lavoro.

(Fonte tradotta in italiano: *Dichiarazione dei Principi e Diritti Fondamentali sul Lavoro dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro* <http://www.ilo.org/dyn/declaris/DeclarationWeb.IndexPage>)

La sezione del COP relativa a **Libertà di Associazione e Contrattazione Collettiva** è applicabile a tutte le strutture che hanno dei dipendenti.

B. Background della questione

Il diritto alla libertà di associazione è proclamato nella Dichiarazione Universale dei Diritti Umani. Sul lavoro, questo significa il diritto a formare liberamente organizzazioni come le unioni dei lavoratori indipendenti o le associazioni imprenditoriali. Quei lavoratori che non desiderano unirsi a tali associazioni hanno comunque i loro diritti garantiti, e non possono essere costretti a prendere parte alle associazioni contro la loro volontà. Libertà di associazione non significa che le imprese debbano provvedere ad organizzare il proprio organico o invitare i sindacati sul luogo di lavoro. Ciò significa che i datori di lavoro non devono interferire nella decisione di un dipendente di prendere parte o meno ad un'associazione, o discriminare i lavoratori per le loro scelte.

La contrattazione collettiva è un processo volontario che si svolge tra i rappresentanti dei lavoratori ed i rappresentanti dei datori di lavoro. È solitamente incentrato sulla negoziazione di termini e condizioni d'impiego quali i salari, l'orario lavorativo, le condizioni, le procedure di reclamo ed i diritti e responsabilità di ciascuna parte. Il principio cardine per la negoziazione è che essa si svolga in buona fede, nel compimento di un effettivo sforzo per raggiungere l'accordo in tempi ragionevoli. Le parti spesso si riferiscono al risultato reciprocamente accettato della negoziazione come "accordo di contrattazione collettiva". Quando l'accordo non viene raggiunto, le procedure per la risoluzione della disputa variano dalla conciliazione alla mediazione da parte di un arbitro.

La libertà di associazione viene spesso limitata per ragioni politiche e/o economiche. In alcuni paesi o in particolari aree economiche di quest'ultimi, o per alcune categorie di lavoratori come i migranti, i sindacati indipendenti sono completamente vietati. I datori di lavoro nei paesi in via di sviluppo spesso scoraggiano l'associazionismo, perché credono che le associazioni possano disincentivare gli investitori stranieri. Anche nei paesi sviluppati i datori di lavoro hanno operato contro la libertà di associazione, nel tentativo di bypassare il potere di negoziazione dei sindacati.

Nel complesso, la libertà di associazione non ha ancora ricevuto le stesse attenzioni da parte delle imprese rispetto a sicurezza e salute o abolizione del lavoro minorile. Tuttavia, l'attenzione internazionale verso la libertà di associazione è stata recentemente incrementata da tendenze quali globalizzazione, privatizzazione ed azioni legali contro le imprese. Continua ad essere una questione critica per le imprese, poiché fa parte del contesto dei diritti umani fondamentali. La rappresentanza dei lavoratori agevola i riscontri locali circa l'economia globalizzata e, in sostanza, fa da base per crescita ed investimenti sostenibili.

C. Normative chiave

Standard internazionali

La libertà di associazione è intrinseca all'Articolo 20 della Dichiarazione Universale dei Diritti Umani (1948), il quale afferma che chiunque ha il diritto ad una libera e pacifica assemblea e negoziazione, e che nessuno può essere obbligato a far parte di un'associazione. L'Articolo 23.4 stabilisce specificatamente il diritto ad unirsi ad un sindacato.

Questi diritti sono stati per la maggior parte definiti ed elaborati nella legislazione internazionale del lavoro. L'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO), un'agenzia tripartita delle Nazioni Unite, ha adottato due importanti convenzioni sulla libertà di associazione e contrattazione collettiva:

- La Convenzione 87 sulla Libertà di Associazione e la Protezione del Diritto all'Organizzazione (1948)
- La Convenzione 98 sul Diritto all'Organizzazione e alla Contrattazione Collettiva (1949)

Le Convenzioni 87 e 98 sono incluse in un gruppo ristretto di "convenzioni fondamentali" da parte dell'ILO, secondo la Dichiarazione Fondamentale dei Principi e Diritti del lavoro del 1998. Tutti i paesi membri dell'ILO sono tenuti a promuovere e rispettare le convenzioni fondamentali, a prescindere dal fatto che le abbiano o meno ratificate.

Normativa nazionale

La maggior parte delle normative nazionali sul lavoro e l'impiego include disposizioni nettamente specifiche relative alla libertà di associazione, alla contrattazione collettiva, nonché alle strutture che le supportano. È fondamentale essere a conoscenza di tutte le disposizioni in merito nelle giurisdizioni di competenza.

Le nazioni dove la libertà di associazione è limitata o negata includono Cina, Birmania, Vietnam, Arabia Saudita, Siria e Cuba. Dove la libertà di associazione è limitata dalla legge, i Membri RJC incoraggeranno l'utilizzo di veicoli paralleli di libertà di associazione e contrattazione collettiva. Ciò potrà svolgersi supportando la creazione di comitati dei lavoratori inerenti specifiche questioni.

D. Approccio gestionale consigliato

Valutazione del rischio: Svolgere una valutazione del rischio adatta alle circostanze aziendali per identificare dove la libertà di associazione e contrattazione collettiva possa venire messa a repentaglio. I rischi potranno essere più alti o evidenti in certe nazioni, settori industriali o con alcuni partner in affari. Eventuali episodi di non rispetto dei diritti alla libera associazione e alla contrattazione collettiva richiederanno risposte attente, che tengano in considerazione le circostanze locali. Vedere Allegato 1 per un modello di valutazione del rischio.

La valutazione del rischio contribuirà a determinare se le seguenti misure possano essere di ulteriore aiuto:

- **Responsabilità del Management:** Confermare che la conoscenza e la responsabilità della libertà di associazione e l'accesso alla contrattazione collettiva facciano parte delle funzioni della gestione senior, così come delle risorse umane.
- **Politiche e procedure scritte:** Si sviluppi una politica sulla libertà di associazione e la contrattazione collettiva. Spiegare l'importanza delle questioni, gli obiettivi della politica, le aspettative di dipendenti ed associazioni e le principali procedure stabilite. Le procedure in merito potranno includere:
 - Quando è presente una o più associazioni, l'azienda o i suoi rappresentanti avvieranno le negoziazioni con lo scopo di raggiungere un accordo collettivo. Una volta raggiunto un accordo collettivo, a livello aziendale, settoriale o nazionale, esso dovrà essere applicato all'interno dell'azienda.
 - L'azienda non dovrà promuovere una particolare associazione od organizzazione dei lavoratori, né obbligare i lavoratori a prendervi parte. L'elezione dei rappresentanti dell'associazione dovrà svolgersi senza alcun intervento od ostruzione da parte del datore di lavoro.
 - Le procedure di assunzione, licenziamento e revisione della performance non dovranno discriminare i membri delle associazioni. Dovranno essere stabiliti meccanismi di reclamo per permettere ai lavoratori di esprimere qualsiasi preoccupazione.

- Nelle nazioni, o per le categorie di lavoratori, in cui la libertà di associazione è limitata o vietata, dovranno essere sviluppati veicoli paralleli di coinvolgimento, che non violino le leggi locali. Questi potranno tradursi in comitati dei lavoratori per salute e sicurezza, salari o produzione. Tali comitati dovranno creare un'assemblea per datore di lavoro e dipendenti in cui discutere le questioni che afferiscono direttamente al lavoro quotidiano.

E. Ulteriori informazioni

I seguenti siti web contengono ulteriori informazioni relative alla libertà di associazione e contrattazione collettiva:

- Universal Declaration of Human Rights – Article 20:
www.un.org/Overview/rights.html
- ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work:
www.ilo.org/dyn/declaris/DeclarationWeb.IndexPage
- ILO Convention 87 – Freedom of Association and the Right to Organise (1948):
www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?C087
- ILO Convention 98 – Right to Organise and Collective Bargaining (1949):
www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?C098
- UN Global Compact Principle 3 – Freedom of Association and Collective Bargaining:
www.unglobalcompact.org/AboutTheGC/TheTenPrinciples/principle3.html
- Ethical Trading Initiative – Base Code:
www.ethicaltrade.org/Z/lib/base/code_en.shtml
- Business for Social Responsibility – Freedom of Association Issue Brief:
www.bsr.org/research/issue-brief-details.cfm?DocumentID=49812
- *Ethical Trading Initiative – Base Code*
www.ethicaltrade.org/Z/lib/base/code_en.shtml
- Business and Human Rights Resource Centre:
www.business-humanrights.org/Home

GUIDA ALLE NORME

(COP 2.5) Discriminazione

A. Definizione ed applicabilità

La discriminazione sorge laddove le persone vengano trattate diversamente in ragione di alcune caratteristiche quali la razza, il colore, il sesso, la religione, l'opinione politica, l'estrazione nazionale o la provenienza sociale, che si traduce nel non poter ricevere uguaglianza di opportunità e trattamento.

(Fonte tradotta in italiano: *Organizzazione Internazionale del Lavoro – Discriminazione sul Posto di Lavoro* http://www.ilo.org/global/Themes/Equality_and_Discrimination/WorkplaceDiscrimination/lang--en/index.htm)

La sezione **Discriminazione** del COP è applicabile a tutte le strutture che hanno dei dipendenti.

B. Background della questione

La discriminazione nel lavoro e nell'impiego può avere diverse forme ed avvenire in tutti i tipi di ambiente lavorativo. Può accadere sia nei paesi sviluppati che in via di sviluppo, in zone rurali o cittadine e in contesti lavorativi tecnologicamente avanzanti o meno. Può colpire le persone che hanno accesso all'impiego o a particolari occupazioni. Oppure, una volta al lavoro, può risultare in diversità di trattamento dei dipendenti rispetto alle loro responsabilità, condizioni, formazione, promozione o sicurezza sul lavoro. In sostanza, la discriminazione determina ed incentiva le disparità ed è una violazione dei diritti umani.

Non discriminare significa scegliere i dipendenti sulla base delle loro capacità di effettuare un lavoro, senza esclusione o preferenza in qualsiasi altro campo. Le distinzioni strettamente basate sui requisiti inerenti una particolare professione non costituiscono discriminazione.

Globalmente, le donne continuano ad essere il gruppo maggiormente discriminato, secondo i dati dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro. Le disparità di genere sono evidenti nei tassi di partecipazione alla forza lavoro, nei tassi di disoccupazione, nella remunerazione e nei tipi di lavoro svolto. Sono state identificate anche nuove forme di discriminazione quali trattamento iniquo sia di giovani che anziani, delle persone disabili e dei malati di AIDS/HIV. Tuttavia, il monitoraggio dei livelli di discriminazione può essere intralciato dalla mancanza di dati disponibili. La protezione della privacy e le barriere politiche o ideologiche spesso impediscono la raccolta dei dati relativi a certi gruppi.

Per i datori di lavoro, l'identificazione pratica della discriminazione può essere difficoltosa. Alcune pratiche discriminatorie possono essere dirette, come nei casi in cui le leggi, le norme o i costumi citino esplicitamente ragioni quali il sesso o la razza per negare pari opportunità. Tuttavia, la discriminazione indiretta è molto più comune e quindi molto più difficile da individuare. Essa sopraggiunge laddove norme, pratiche e comportamenti sembrano essere neutrali, ma nei fatti conducono ad esclusioni o trattamento preferenziale. Dove la discriminazione esiste in modo informale o è culturalmente radicata, è necessario uno sforzo consapevole da parte dei datori di lavoro per identificarla e gestirla in modo significativo.

C. Normative chiave

Standard internazionali

I principi della non discriminazione sono insiti nella Dichiarazione Universale dei Diritti Umani (1948). L'Articolo 2 stabilisce che ognuno è legittimato ai diritti e alle libertà della Dichiarazione, senza distinzione di alcun tipo. L'Articolo 7 enuncia che tutti sono uguali davanti alla legge e sono legittimati a ricevere un'uguale protezione da ogni discriminazione, in violazione della Dichiarazione. L'Articolo 23 indica che ciascuno ha il diritto a ricevere una paga equa per un lavoro equo.

Questi diritti sono stati anche definiti nella legislatura internazionale sul lavoro. L'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO), un'agenzia tripartita delle Nazioni Unite, ha adottato due importanti convenzioni contro la discriminazione:

- La Convenzione 100 sulla Remunerazione Equa (1951)
- La Convenzione 111 sulla Discriminazione (Impiego e Occupazione) (1958)

Le Convenzioni 100 e 111 sono incluse in un gruppo ristretto di “convenzioni fondamentali” da parte dell’ILO, secondo la Dichiarazione dei Principi e Diritti Fondamentali sul Lavoro del 1998. Tutti i paesi membri dell’ILO sono tenuti a promuovere e rispettare le convenzioni fondamentali, a prescindere dal fatto che le abbiano o meno ratificate.

Normativa nazionale

La maggior parte delle normative nazionali sul lavoro e l’impiego include disposizioni per la non discriminazione. Tuttavia, ci sono giurisdizioni in cui la discriminazione è ammessa dalla legge. In alcune nazioni, esistono disposizioni per la discriminazione “positiva” mirata a riscattare iniquità storiche relative al genere o alla razza. È fondamentale essere a conoscenza della normativa in merito nelle giurisdizioni di competenza.

D. Approccio gestionale consigliato

Valutazione del rischio: Svolgere una valutazione del rischio adatta alle circostanze aziendali per identificare lo svolgimento di eventuali pratiche discriminatorie. I rischi potranno essere più alti o evidenti in certe nazioni, settori industriali o in particolari occupazioni. Eventuali episodi di discriminazione richiederanno risposte attente, che tengano in considerazione le circostanze locali.

La valutazione del rischio contribuirà a determinare se le seguenti misure possano essere di ulteriore aiuto:

- **Responsabilità del Management:** Confermare che la conoscenza e la responsabilità delle questioni relative alla discriminazione facciano parte delle funzioni della gestione senior, così come delle risorse umane.
- **Politiche e procedure scritte:** Si sviluppi una politica scritta sulla non discriminazione e l’uguaglianza sul lavoro. Spiegare gli obiettivi della politica, le aspettative dei dipendenti e le principali procedure stabilite. Si faccia in modo che siano l’abilità e l’esperienza le basi di selezione, collocazione, formazione ed avanzamento del personale ad ogni livello. Si stabiliscano delle procedure di reclamo che permettano ai dipendenti di sollevare lamentele, e di gestire dispute ed appelli in processi culturalmente sensibili ed appropriati.
- **Redazione di registri:** I registri relativi la selezione, la formazione la promozione potranno, dove possibile, attestare la trasparenza delle opportunità per i dipendenti ed i loro progressi all’interno dell’organizzazione. Si reperiscano degli identificatori per determinare l’esistenza potenziale di discriminazione: ad esempio, livelli iniqui della paga, una forza lavoro comparativamente sottorappresentata, o l’assenza di donne incinte.
- **Formazione del personale:** Si fornisca una formazione circa la diversità e contro la discriminazione, a tutti i livelli dell’organizzazione. Si faccia riferimento alla politica e ci si concentri sulle aree dove la discriminazione può avvenire più facilmente, come le pratiche di assunzione e promozione. Utilizzare la formazione per aumentare la consapevolezza sulle pratiche di discriminazione formale ed informale. Ideare una formazione appropriata per responsabilizzare il personale e reiterarla regolarmente. Registrare i contenuti, l’estensione ed i destinatari della formazione.

E. Ulteriori informazioni

I seguenti siti web contengono ulteriori informazioni sulla questione della discriminazione:

- Universal Declaration of Human Rights – Articles 2, 7 and 23:
www.un.org/Overview/rights.html
- International Labour Organisation (ILO) – Equality and Discrimination:
www.ilo.org/global/Themes/Equality_and_Discrimination/lang--en/index.htm
- ILO – Database on Conditions of Work and Employment Laws (information on maternity protection legislation in more than 100 countries):
<http://www.ilo.org/public/english/protection/condtrav/database/>
- United Nations Global Compact Principle 6 –
Discrimination:www.unglobalcompact.org/AboutTheGC/TheTenPrinciples/principle6.html
- Business and Human Rights Resource Centre:

- www.business-humanrights.org/Home
International Finance Corporation – Good Practice Note on Non-Discrimination and Equal Opportunity (2006):
[www.ifc.org/ifcext/enviro.nsf/AttachmentsByTitle/p_NonDiscrimination/\\$FILE/NonDiscrimination.pdf](http://www.ifc.org/ifcext/enviro.nsf/AttachmentsByTitle/p_NonDiscrimination/$FILE/NonDiscrimination.pdf)

GUIDA ALLE NORME

(COP 2.6) Salute e Sicurezza

A. Definizione ed applicabilità

Lo scopo delle iniziative per la salute e la sicurezza è quello di prevenire incidenti o danni al benessere personale che derivino, siano collegati o accadano nel corso dell'attività lavorativa. Ciò viene attuato minimizzando, per quanto ragionevolmente possibile, le cause di pericoli insite nell'ambiente lavorativo. (Fonte tradotta in italiano: Convenzione ILO 155 <http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?C155>)

La sezione **Salute e Sicurezza** del COP è applicabile a tutte le Strutture.

B. Background della questione

La sicurezza sul lavoro varia enormemente a seconda della nazione, dei settori economici e dei gruppi sociali. Ogni anno, complessivamente più di 2 milioni di persone muoiono per incidenti o malattie sul lavoro. Spesso, sono i più poveri e meno tutelati, come donne, bambini e migranti ad essere maggiormente esposti ai luoghi di lavoro malsicuri e insalubri.

La maggior parte delle nazioni possiede una normativa in merito alla salute e sicurezza dei lavoratori. È diventata una responsabilità fondamentale dell'azienda assicurare che i dipendenti non corrano pericoli derivanti dal contesto di lavoro. La gestione di sistemi e programmi di salute e sicurezza è solitamente studiata per coprire dipendenti diretti, lavoratori a contratto o interinali, nonché membri del pubblico (come visitatori o comunità locali) che possono venire a contatto con le operazioni dell'impresa.

Una cultura di prevenzione per la salute e sicurezza può determinare benefici sostanziali nella produttività. Ciò comprende riduzioni degli infortuni, delle malattie e, di conseguenza, dei giorni di malattia, delle richieste di risarcimento, dei premi e delle sanzioni normative, nonché miglioramenti nella motivazione e nella performance del personale. Invece, una gestione carente, in merito a salute e sicurezza, può potenzialmente minacciare la reputazione e la performance commerciale e, soprattutto, essa incrementa direttamente il rischio di infortuni, malattie e morti sul posto di lavoro.

I programmi aziendali di salute e sicurezza sono innanzitutto incentrati sulla prevenzione di incidenti e malattie sul posto di lavoro. Tuttavia, alcune aziende ritengono strategico lo sviluppo di programmi per il benessere generico e la salute dei dipendenti. Tali aziende stanno affrontando aspetti più ampi della salute come stress, obesità, stanchezza, attitudine al lavoro, abuso e dipendenza da stupefacenti e l'equilibrio vita-lavoro.

Tipi specifici di rischi occupazionali per la salute e la sicurezza che possono essere presenti nella filiera produttiva di oro e diamanti sono esposti di seguito:

Estrazione

Le miniere possono essere luoghi di lavoro pericolosi. Alcuni dei più comuni rischi occupazionali per la salute e la sicurezza sono:

- L'esposizione a sostanze, come la polvere che può causare silicosi, o prodotti chimici pericolosi, come il cianuro e il mercurio;
- Il rumore, le vibrazioni, il calore, la scarsa ventilazione, l'eccessivo sforzo e lo spazio lavorativo insufficiente, in particolare nelle operazioni sotterranee;
- L'esposizione ad elementi naturali incluse condizioni climatiche di estremo calore o gelo;
- Incidenti o morti causate dal crollo della miniera, dalla caduta o dalla subsidenza di rocce, determinate dall'instabilità degli scavi o dall'utilizzo sbagliato di esplosivi;
- I rischi derivanti dal lavoro in altezza e da oggetti caduti dall'alto;
- L'utilizzo di equipaggiamento scarsamente mantenuto, obsoleto o altrimenti inappropriato;
- Incidenti collegati al trasporto, inclusi veicoli in transito e veicoli specializzati nell'estrazione;

- La mancanza di conoscenza o formazione, specialmente da parte delle risorse lavorative con scarsi livelli di cultura generale;
- Malattie ad origine vettoriale come malaria, febbre gialla, dengue ed altre.

Un responso in caso di emergenza è la questione centrale, per le Strutture Estrattive e le comunità locali, che richiede un approccio collaborativo per la pianificazione. Potenziali tipi di emergenze potrebbero essere collegate a:

- Gestione di materiali di grande volume – incluse le rocce residue e di scarto;
- Subsidenza del terreno;
- Emissioni chimiche;
- Trasferimenti di prodotto, attraverso il prodotto, nei rifiuti o nelle scorte;
- Condotture;
- Pericoli naturali come agenti atmosferici ed episodi sismici;
- Strutture non funzionanti come miniere chiuse;
- Impatti ambientali e sulla salute a lungo termine;
- Agitazione sociale ed altri pericoli.

Lavorazione e raffinazione dell'oro

Il processo di lavorazione e raffinazione dell'oro può esporre i lavoratori a rischi, che comprendono:

- Metalli fusi che producono radiazioni ed altre sorgenti di alte temperature;
- Esposizione a prodotti chimici tossici, inclusi acido idro cloridrico ed esalazioni di cloro.

Taglio e lucidatura

I rischi derivanti da taglio e lucidatura includono l'inalazione di polveri, la tensione oculare, postura sbagliata, dalla quale possono derivare problemi alla schiena e alle spalle, orari di lavoro prolungati ed incidenti con i macchinari. Esempi specifici includono:

- Mancanza o utilizzo sbagliato dell'equipaggiamento protettivo personale (EPP): Occhiali protettivi, guanti di gomma, stivali, respiratori e mascherine protettive possono essere necessari nei vari livelli di produzione;
- Uscite di emergenza bloccate: Alcune fabbriche hanno tutte le proprie porte, incluse le uscite di emergenza, bloccate. La ragione principale è quella di evitare furti e/o la maggiorazione dei premi assicurativi. Questa pratica è illegale nella maggior parte delle giurisdizioni;
- Condizioni di lavoro anti igieniche: Nelle industrie per la lucidatura possono essere prodotti grandi quantitativi di polvere. Le fabbriche che mancano di adeguati sistemi di ventilazione rischiano di incrementare seri o fatali problemi respiratori;
- Esposizione a sostanze chimiche: Si riscontra spesso formazione scarsa o inesistente sulle sostanze chimiche e sulle misure di protezione per i lavoratori.

Produzione di gioielli

Questioni simili sono associate alla produzione dei gioielli, incluso EPP, uscite di emergenza, esalazioni tossiche e prodotti chimici (ad esempio il cadmio utilizzato nelle saldature per la produzione dell'oro, o la polvere di silice prodotta dai processi di colatura), tensione oculare, mancanza di macchinari di sicurezza e condizioni di lavoro anti igieniche.

Commercio

I rischi generici sul luogo di lavoro si applicano a questa parte della filiera produttiva. Essi includono, ad esempio, cadute e scivolamenti, manipolazione, l'ergonomia della posizione di lavoro, l'igiene di base o il trasporto. Più dettagliatamente, vi sono rischi derivanti da problemi di eccesso occupazionale quali la tensione continua od oculare causata dalla manipolazione dei prodotti.

Anche i venditori al dettaglio dovranno tenere in considerazione la salute e sicurezza dei propri clienti:

Oro

Nel suo stato naturale solido o metallico, l'oro è inerte e considerato non pericoloso. Tuttavia, è comunemente utilizzato a vari livelli di purezza e può essere venduto in gioielleria secondo gradi di qualità che vanno da 9 (solitamente 37,5% Au w/w) a 24 carati (solitamente 99,9% Au w/w). Sulla pelle, l'oro può causare dermatiti da contatto, mentre l'ingestione di solito non è tossica.

È stato attestato che preziosi in oro realizzati in leghe contenenti nichel causano allergie al nichel. Le allergie da nichel appaiono in primo luogo come arrossamenti cutanei pruriginosi, normalmente nei casi in cui il

nichel è a stretto contatto con la pelle. Sebbene il nichel compaia in numerose leghe metalliche di utilizzo quotidiano, un'allergia è nella maggior parte dei casi innescata da gioielli metallici contenenti nichel. È talvolta indicata come "dermatite da gioielli". La cura dell'allergia al nichel necessita che le persone affette evitino il contatto con qualsiasi cosa che contenga nichel.

Diamanti

I diamanti nel loro naturale stato cristallino sono il più duro materiale conosciuto nonché chimicamente inerti. Gli unici rischi potenziali per la salute che possono sorgere sono dovuti ai trattamenti mirati al miglioramento delle caratteristiche gemmologiche della pietra e del valore.

L'irradiazione dei diamanti è un trattamento impiegato per migliorare la colorazione. L'irradiazione può rendere le gemme leggermente radioattive ed esse vengono solitamente isolate per un periodo di tempo in modo da permettere il decadimento radioattivo. La distribuzione di gemme irradiate subisce generalmente un processo di regolamentazione per controllare che la radioattività sia al di sotto dei limiti normativi. Secondo la disposizione 1.5 del COP, i diamanti trattati devono essere dichiarati come tali al momento della vendita.

C. Normative chiave

Standard internazionali

L'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO) possiede più di 70 Convenzioni e Raccomandazioni che trattano le questioni relative a salute e sicurezza. Queste coprono settori specifici, i rischi che afferiscono ad un numero di settori, nonché misure preventive e protettive. La Convenzione ILO 176 (1995), ad esempio, tratta la salute e sicurezza nelle miniere. La Parte III fornisce raccomandazioni generali su questioni quali la manipolazione di prodotti chimici, la preparazione alle emergenze e il diritto dei dipendenti di riferire incidenti alle autorità locali. L'Articolo 8 richiede la preparazione di un piano di reazione di emergenza specifico per ogni miniera, mentre la Raccomandazione ILO 183 fornisce ulteriori dettagli su cosa debba contenere il suddetto piano. Altre convenzioni generali dell'ILO sulla salute e sicurezza, come le Convenzioni 155 (1981) e 187 (2006), illustrano gli standard e le raccomandazioni inerenti l'identificazione di pericoli, l'educazione e la formazione, nonché i suggerimenti per l'abbigliamento e l'equipaggiamento personale protettivo. Sebbene tali raccomandazioni siano solitamente trattate nella normativa del governo, possono essere prese dalle imprese come punto di riferimento per ulteriore assistenza.

Esiste anche un certo numero di iniziative di autoregolamentazione volontaria come il Quadro per la Sostenibilità dell'International Council on Mining and Metals (ICMM), che possiede una componente su salute e sicurezza, nonché il Codice Internazionale per la Gestione del Cianuro (a cui si fa riferimento nel 3.2 del COP Sostanze Pericolose). Anche le società finanziarie internazionali e le principali banche hanno sviluppato degli standard che possono fare da guida durante lo sviluppo di programmi per la salute e sicurezza. Alcuni esempi di tali standard sono le Linee Guida per l'Ambiente, la Salute e la Sicurezza Aziendale della World Bank/International Finance e gli Equator Principles per il progetto di finanziamenti.

Consapevolezza e Preparazione in caso di Emergenze a Livello Locale (APELL) per il programma Estrattivo è un'iniziativa del Programma Ambientale delle Nazioni Unite (UNEP). L'obiettivo principale è quello di incoraggiare la consapevolezza della necessità da parte delle comunità locali di conoscere i rischi associati alle operazioni estrattive e di fornire assistenza su come coinvolgere effettivamente le comunità locali nella preparazione all'emergenza. L'APELL per le Miniere è stato sviluppato in collaborazione con l'International Council on Mining and the Environment (ICME) ed emesso nel 2001 con lo scopo di accrescere il coinvolgimento pubblico nella pianificazione della reazione di emergenza. Il Manuale APELL per le Miniere fornisce assistenza sulla gestione delle strutture estrattive e ad altri stakeholder su come approcciare lo sviluppo di piani di emergenza.

Anche l'International Council on Mining and Metals (ICMM), successore dell'ICME, ha collaborato con l'UNEP per realizzare la pubblicazione Good Practice on Emergency Preparedness and Response (2005). Questa pubblicazione coadiuva l'APELL dell'UNEP per le Miniere (2001) e fornisce un certo numero di case studies che illustrano l'applicazione della procedura APELL.

Sebbene una procedura APELL può essere intrapresa da qualsiasi parte, le imprese sono tenute a prendere l'iniziativa. Stabilire un Gruppo di Coordinazione formale è una delle parti fondamentali dell'applicazione dell'APELL. Il Gruppo di Coordinazione fornisce un meccanismo di interazione e cooperazione tra le varie parti che coinvolte nella prevenzione o nel responso alle emergenze – management della miniera, autorità locali e agenzie per la reazione di emergenza, leader di comunità e i rappresentanti dei lavoratori. Fornisce un mezzo per raggiungere un approccio coordinato alla pianificazione della reazione di emergenza e alle comunicazioni all'interno della comunità.

Normativa nazionale

La normativa relativa alle questioni sulla salute e sicurezza avviene prevalentemente a livello nazionale o addirittura regionale. È altrettanto fondamentale essere a conoscenza degli standard locali, dei requisiti per la rendicontazione, applicazione di procedure e potenziali sanzioni per la non conformità. I quadri legislativi definiscono solitamente i ruoli, le responsabilità e i diritti di autorità, datori di lavoro e dipendenti. Molti paesi hanno dipartimenti governativi appositamente istituiti per supervisionare salute e sicurezza occupazionali. Questi standard e linee guida possono essere d'aiuto nello sviluppo di programmi interni. La legislatura applicabile per la salute e sicurezza dei consumatori può afferire all'ambito della protezione dei consumatori, del commercio equo o nelle agenzie di regolamentazione nucleare.

I metodi di applicazione variano da paese a paese, così come le sanzioni per i datori di lavoro non conformi. In alcune nazioni, la normativa locale può richiedere la riabilitazione e/o la compensazione dei lavoratori infortunati. Incidenti gravi sul lavoro spesso comportano sanzioni significative o costi di compensazione e possono mettere a repentaglio le licenze operative e altri permessi. Vi sono solitamente sanzioni significative come conseguenza di una condanna penale. In alcune giurisdizioni, queste possono includere la personale responsabilità penale per i relativi senior manager o dirigenti di un'azienda.

D. Approccio gestionale consigliato

Valutazione del rischio: Svolgere una valutazione del rischio adatta alle circostanze aziendali per identificare l'insorgere di eventuali questioni, la probabilità che questo accada ed eventuali procedure carenti. Nei settori oro e diamanti, le questioni relative alla sicurezza possono complicare sia la valutazione che la scelta di misure preventive o protettive. Per le Strutture Estrattive, la partecipazione della comunità locale nella valutazione del rischio dovrà seguire l'APELL dell'UNEP per l'assistenza alle Miniere.

Un approccio diffuso è reperire le opportunità di miglioramento seguendo la seguente scala di priorità:

- *Si eliminino* i pericoli attraverso la rimozione o la modifica di attività del processo di lavorazione. Esempi includono la sostituzione con prodotti chimici meno pericolosi ed altre sostanze pericolose, o l'utilizzo di processi di produzione diversi;
- *Si controlli* il pericolo laddove esso insorge. Esempi includono sistemi di ventilazione locale, locali d'isolamento, monitoraggio delle macchine o sistemi di isolamento acustico e controllo del rumore;
- *Si minimizzino* i pericoli attraverso la progettazione di sistemi di lavoro sicuri e di misure amministrative o istituzionali. Esempi includono disposizione di informazioni quali Fogli di Calcolo sulla Sicurezza Materiale, lavoro a turni, procedure di formazione per il lavoro sicuro, monitoraggio del luogo di lavoro e limitazione dell'esposizione o delle ore di lavoro.
- Si fornisca un *equipaggiamento personale protettivo (EPP)* adeguato. Equipaggiamento personale protettivo (EPP) si riferisce a capi d'abbigliamento e ad altri indumenti protettivi come guanti, calzature protettive, elmetti, occhiali protettivi e tappi per le orecchie tutti realizzati per proteggere chi li indossa dall'esposizione a pericoli occupazionali relativi alla mansione svolta. EPP come protezioni per piedi, occhi, orecchie e vie respiratorie, dove richieste, devono essere fornite gratuitamente ai dipendenti (nella misura in cui non vi sia conflitto con altri accordi collettivi). Alcune aziende possono anche stabilire dei requisiti generali di abbigliamento sul luogo di lavoro, ad esempio maniche lunghe e scarpe chiuse. I Membri devono specificare dove l'EPP vada indossato, quando l'equipaggiamento personale protettivo debba essere fornito e gli standard che ne regolano l'utilizzo. L'EPP dev'essere adeguato ad ogni individuo, opportunamente mantenuto, pulito ed igienico e conservato adeguatamente per prevenire eventuali danni. Il personale che indossa l'EPP deve essere formata circa il suo utilizzo e deve conoscere esaustivamente le limitazioni dell'EPP.

Questo elenco serve da promemoria ai lavoratori in merito a quale tipo di EPP debba essere utilizzato. I processi di selezione dell'EPP dovranno includere:

- Valutazione dettagliata del rischio e dei requisiti di performance per l'EPP;
- Consultazione degli utenti;
- Assicurarsi della compatibilità degli elementi dell'EPP laddove sia necessario più di un tipo di EPP (ad esempio: paraorecchie dotati di cerchietto solido);
- Considerazione delle condizioni mediche dei lavoratori e dei requisiti attitudinali;
- Preferenza accordata all'EPP che sia conforme agli standard riconosciuti.

Vedere l'Allegato 1 per un modello di valutazione del rischio.

La valutazione del rischio contribuirà anche a determinare se le seguenti misure possano essere di ulteriore aiuto:

Responsabilità del Management: Si nomini un senior manager come responsabile della salute e sicurezza presso ogni luogo di lavoro. Tenersi aggiornati in merito a normativa chiave, guida normativa, procedure e questioni per la conformità e ai requisiti per la rendicontazione/redazione di registri in tutte le giurisdizioni di competenza dell'azienda. Assicurarsi che i dipendenti siano a conoscenza dei propri obblighi di seguire le norme lavorative e che le loro attività non devono mettere in pericolo loro o i loro colleghi. **Ci si assicuri che datori di lavoro e dipendenti sappiano di poter interrompere o rifiutare un lavoro svolto in situazioni che possano costituire pericolo.** Dove opportuno, assicurarsi che le responsabilità per la salute e sicurezza coprano la gestione di potenziali rischi per la salute derivanti dai prodotti preziosi in oro e/o diamanti. Per quanto riguarda i siti estrattivi, la responsabilità complessiva per la pianificazione ed il coordinamento della reazione di emergenza dovrà essere chiaramente assegnata, in collaborazione con le comunità locali e gli stakeholder.

Politiche e procedure scritte: Il Code of Practices RJC contiene requisiti approfonditi sulla salute e sicurezza relativi all'ambiente lavorativo, ai sistemi gestionali, alle sostanze pericolose, a potenziali rischi per la salute derivanti dai prodotti preziosi in oro e/o diamanti, alla sicurezza contro gli incendi, alle misure di primo soccorso e ai servizi igienici ed igiene. Si sviluppi un'opportuna documentazione aziendale sulla salute e sicurezza. Si sviluppino procedure operative, come pianificazione regolare ed esercitazioni, per affrontare le questioni relative all'azienda. Si comunichino le procedure a tutti i dipendenti coinvolti, tenendo in considerazione i livelli di istruzione. Si consideri l'esposizione delle procedure e delle informazioni come punto di riferimento nelle aree dove vengono svolte attività ad alto rischio, utilizzare una segnaletica e dei simboli semplici dove opportuno. Si stabiliscano degli obiettivi per incoraggiare i dipendenti a seguire le procedure chiave. Per i siti estrattivi, si sviluppi e mantenga aggiornato un piano scritto di azione di emergenza con la partecipazione delle comunità locali, dei lavoratori e dei loro rappresentanti e delle relative agenzie, sulla base dell'APELL UNEP per la guida alle Strutture Estrattive; assicurarsi inoltre che tutti gli stakeholder siano a conoscenza ed applichino il piano. Le comunità potenzialmente coinvolte dovranno sapere come agire in caso di emergenza.

- **Redazione di un registro:** Mantenere registri accurati degli incidenti e dei trend relativi a salute e sicurezza. Registrare tutti gli incidenti (inclusi gli infortuni mancati) ed investigarne le cause. Stabilire le procedure che possono essere messe in atto per ridurre il rischio di ricorrenza. Si tenga un registro dei dettagli relativi alle misure prese per affrontare le questioni identificate. Conservare tali registri per un periodo conforme alle normative locali, o laddove manchino normative, per almeno 3 anni. Quando è possibile l'insorgere di malattie a lunga latenza, come perdita dell'udito indotta dal rumore, o cancro da lavoro, potrà essere necessario conservare i dati relativi alla salute occupazionale per 30 anni.
- **Impegno dei dipendenti:** La conoscenza da parte dei dipendenti di una politica per la salute e sicurezza e delle procedure e piani di emergenza è fondamentale nella creazione di una cultura della salute e della sicurezza consapevole. Stabilire una procedura formale attraverso la quale i dipendenti possano discutere le questioni relative a salute e sicurezza o sollevare le proprie preoccupazioni presso il management. Ciò può avvenire tramite un sindacato o un comitato formale di salute e sicurezza. Si sviluppino anche procedure informali, come scatole dei suggerimenti o riunioni di squadra per consultare i lavoratori in merito alle questioni o ai miglioramenti relativi a salute e sicurezza. Si faccia in modo che i dipendenti siano consapevoli di come sollevare una preoccupazione in merito a salute e sicurezza presso l'azienda. I lavoratori dovranno poter fare immediato rapporto ad un supervisore in qualsiasi situazione che essi ritengano potenzialmente a rischio per la loro vita o salute.

- **Formazione:** I dipendenti dovranno essere sottoposti ad una formazione regolare in merito ai rischi e pericoli relativi alle loro mansioni e responsabilità, nonché alle procedure per gestirli. Fornire a tutti i nuovi dipendenti un'efficace introduzione alla Salute e Sicurezza per assicurarsi che essi siano a conoscenza delle operazioni e delle politiche di un'azienda. Includere istruzioni chiare su cosa fare in caso di emergenza. Dove opportuno, si organizzino sessioni di formazione congiunta sulla reazione di emergenza con le agenzie locali per la reazione di emergenza e le comunità locali. Ideare una formazione appropriata per responsabilizzare il personale e reiterarla regolarmente. Registrare i contenuti, l'estensione ed i destinatari della formazione.

E. Ulteriori informazioni

I seguenti siti web contengono ulteriori informazioni relative alle questioni sulla salute e sicurezza:

- International Labour Organisation (ILO) – list of health and safety conventions: www.ilo.org/ilolex/english/subjectE.htm#s12
- ILO SafeWork programme – information and resources: www.ilo.org/public/english/protection/safework/
- ILO Convention 176 Safety and Health in Mines (1995): www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?C176
- ILO Code of Practice on Safety and Health in Opencast Mines: www.ilo.org/public/english/protection/safework/cops/english/download/e920175.pdf
- ILO Recommendation 183 on Safety and Health in Mines (1995): www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?R183
- ICMM Sustainable Development framework – Health and Safety principle 5: www.icmm.com/our-work/sustainable-development-framework
- Business for Social Responsibility – Health and Wellness Issue Brief: www.bsr.org/research/issue-brief-details.cfm?DocumentID=50304
- World Bank/International Finance Corporation – Environment, Health, and Safety Guidelines: www.ifc.org/ifcext/sustainability.nsf/Content/EnvSocStandards
- Equator Principles: www.equator-principles.com/principles.shtml
- Material Safety Data Sheets – information: www.materialsafetydatasheetssearch.info/
- National Skin Centre - Nickel Allergy: www.nsc.gov.sg/cgi-bin/WB_ContentGen.pl?id=103&gid=33
- Material Safety Data Sheet – Gold: www.cise.columbia.edu/clean/msds/gold.pdf
- United States Nuclear Regulatory Commission – Fact Sheet on Irradiated Gemstones: www.nrc.gov/reading-rm/doc-collections/fact-sheets/irradiated-gemstones.html
- Awareness and Preparedness at the Local Level (APELL) for Mining – Background: www.unep.fr/scp/sp/publications/brochures/pdf/APELLmining.pdf
- APELL for Mining Handbook (2001) (available in English, Romanian, Spanish and Swedish): www.unep.fr/scp/publications/details.asp?id=WEB/0055/PAUNEP
- ICMM - Good Practice in Emergency Preparedness and Response: www.icmm.com/page/1169/library/documents/good-practice-in-emergency-preparedness-and-response
- Mining Association of Canada – Crisis Management Guide: www.mining.ca/www/media_lib/TSM_Documents/TSM_Publications/2007/Crisis_Man_03_2007.pdf
- ICMM Guidance on Health Risk Assessment: <http://www.icmm.com/page/14733/new-guidance-on-health-risk-assessment>

GUIDA ALLE NORME

(COP 2.7) Disciplina e Procedure di Reclamo

A. Definizione ed applicabilità

La disciplina sul luogo di lavoro è un modo per correggere o migliorare i comportamenti o le performance collegate alla professione. Le procedure di reclamo sono mezzi di cui dispongono i dipendenti per sollevare preoccupazioni in merito alle pratiche gestionali o alle decisioni, nonché per fare in modo che si provveda all'investigazione e risoluzione delle stesse.

(Fonte resa in italiano: http://www.smartmanager.com.au/web/au/smartmanager/en/pages/115_work.html)

La sezione **Disciplina e Procedure di Reclamo** del COP è applicabile a tutte le Strutture che hanno dei dipendenti che lavorano sotto supervisione.

B. Background della questione

La disciplina nei luoghi di lavoro dovrebbe essere vista come un modo per correggere comportamenti problematici o questioni relative alla performance. Non dev'essere vista semplicemente come un modo per punire i dipendenti. I supervisori o altre persone aventi autorità dovranno essere consapevoli che l'obiettivo delle azioni disciplinari è correggere un problema, azione o comportamento, non la persona.

Sfortunatamente, in alcuni luoghi di lavoro la disciplina può raggiungere forme estreme. Ciò può includere punizioni fisiche (corporali) e abusi mentali, psicologici o sessuali. Esempi di pratiche irragionevoli che sono state documentate nei luoghi di lavoro includono: essere costretti a fare flessioni o giri di corsa, restare esposti al sole per lunghi periodi, venire colpiti o picchiati sulla testa, minacce di violenza, molestia sessuale o persecuzione razziale, oppure la trattenuta di stipendio, cibo o servizi. Queste e azioni simili sono considerate violazioni della dignità e dei diritti umani di base.

Le misure disciplinari, se necessarie, dovranno essere applicate coerentemente ed equamente a tutti i dipendenti. I supervisori e gli appaltatori in qualità di forze di sicurezza dovranno essere formati su come gestire in modo appropriato qualsiasi questione disciplinare. Quando sono oggetto di azione disciplinare, i dipendenti dovranno poter avere accesso a tutti i dettagli relativi alle accuse ed avere il diritto di rispondere e/o fare appello a qualsiasi decisione disciplinare, senza incorrere per questo in alcuna conseguenza negativa. Alle guardie di sicurezza e alle forze armate non dovrebbe essere permesso di disciplinare la forza lavoro. Il loro ruolo dev'essere limitato chiaramente alla protezione delle sedi, del personale e dei prodotti collocati nelle sedi.

Quando si svolgono delle procedure disciplinari in un luogo di lavoro, è fondamentale mettere in atto procedure di reclamo. Esse permetteranno ai lavoratori di riportare trattamenti iniqui a qualcuno diverso dal loro supervisore. Le procedure devono stabilire la riservatezza, in modo da rispettare la privacy dei dipendenti e proteggere da possibili ritorsioni. I lavoratori dovranno poter essere accompagnati da un collega o da un funzionario sindacale durante i processi formali. È fondamentale specificare che i lavoratori che riportano problemi o abusi non dovranno subire conseguenze negative.

C. Normative chiave

Standard internazionali

Sia la Dichiarazione Universale dei Diritti Umani (1948) che la Convenzione sui Diritti Civili e Politici (1966) proibiscono la tortura o "i trattamenti e le punizioni crudeli, inumane e degradanti". L'Articolo 23 dell'UDHR enuncia inoltre che ciascuno ha il diritto a "condizioni di lavoro giuste e favorevoli".

La Dichiarazione sulla Protezione di Tutte le Persone dalla Tortura o Altri Trattamenti o Pene Crudeli, Inumane o Degradanti (1975) stabilisce che "qualsiasi azione di tortura o altro trattamento o punizione crudele, inumano o degradante è un'offesa alla dignità umana e dev'essere condannato come una negazione degli scopi dello Statuto delle Nazioni Unite e come una violazione dei diritti umani e delle libertà fondamentali proclamate nella Dichiarazione Universale dei Diritti Umani".

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

Normativa nazionale

Molte nazioni proibiscono le punizioni corporali, solitamente entro il loro contesto costituzionale. Inoltre, alcuni paesi hanno elaborato una legislazione specifica per i datori di lavoro in merito alle pratiche disciplinari, agli abusi, alle molestie e alle procedure di reclamo. I membri dovranno essere a conoscenza dei requisiti locali nelle nazioni di competenza.

D. Approccio gestionale consigliato

Valutazione del rischio: Svolgere una valutazione del rischio appropriata alle circostanze aziendali per verificare dove possano esserci rischi di disciplina o procedure di reclamo inaccettabili o inappropriate. Le forze di sicurezza possono presentare un rischio particolare e dovranno essere incluse nella valutazione. Vedere Allegato 1 per un modello base di valutazione del rischio.

La valutazione del rischio potrà contribuire a determinare se le seguenti misure possano essere d'aiuto:

- **Responsabilità del Management:** Confermare che la responsabilità per la disciplina e le procedure di reclamo fa parte delle funzioni della gestione senior, così come delle risorse umane. Nominare una persona di fiducia, che può essere anche al di fuori dell'azienda, come responsabile dei reclami amministrativi.
- **Politiche e procedure scritte:** Sviluppare una politica scritta per la disciplina e le procedure di reclamo. Spiegare gli scopi della politica, le aspettative dei dipendenti e le principali procedure stabilite. Sottolineare le sanzioni legali e specifiche per l'impresa per i diversi tipi di azioni inappropriate – sia nei termini di comportamento dei lavoratori che dei supervisor. Si tenga in considerazione di stabilire una serie di fasi d'intensità progressiva per le procedure disciplinari, a seconda della gravità dei comportamenti. Si vieti alle forze di sicurezza di disciplinare i lavoratori. Si stabiliscano procedure per permettere ai lavoratori di sollevare reclami senza che essi incorrano in ritorsioni.
- **Redazione di un registro:** La redazione di un registro è un elemento fondamentale per dimostrare procedure disciplinari e di reclamo eque e coerenti. Si conservino i registri di ammonimenti verbali e scritti, sospensioni e licenziamenti. Durante le procedure di reclamo dovrà essere mantenuta la riservatezza.
- **Formazione:** Si fornisca una formazione relativa alle appropriate procedure disciplinari e di reclamo, soprattutto al personale che supervisiona i dipendenti o che dispone di altre forme di autorità come il mantenimento della sicurezza. Si faccia riferimento alla politica e si mettano in evidenza le procedure disciplinari appropriate per la disciplina dei lavoratori. Accertarsi che i lavoratori siano a conoscenza delle procedure disciplinari ammesse nell'azienda. Assicurarsi che i dipendenti sappiano come sollevare reclami e che possano farlo senza incorrere in conseguenze negative. Ideare una formazione appropriata per responsabilizzare il personale e reiterarla regolarmente. Registrare i contenuti, l'estensione ed i destinatari della formazione.

E. Ulteriori informazioni

I seguenti siti web contengono ulteriori informazioni in merito alle questioni relative a disciplina e procedure di reclamo:

- ACAS – Advisory Handbook on Discipline and Grievances at Work (UK):
www.acas.org.uk/index.aspx?articleid=890
- CIPD – Discipline and Grievances at Work (UK):
www.cipd.co.uk/subjects/emplaw/discipline/disciplingrievprocs.htm
- Smart Manager – Workplace discipline:
www.smartmanager.com.au/web/au/smartmanager/en/pages/115_work.html

GUIDA ALLE NORME

(COP 2.8) Ore di lavoro

A. Definizione ed applicabilità

Le ore di lavoro sono il tempo durante il quale le persone impiegate sono a disposizione del datore di lavoro. I periodi di riposo sono il tempo durante il quale le persone impiegate non sono a disposizione del datore di lavoro. Lo straordinario sono ore di lavoro in aggiunta all'orario regolare.

(Fonte tradotta in italiano: <http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?C030>)

La sezione **Ore di lavoro** del COP è applicabile a tutte le strutture che hanno dei dipendenti.

B. Background della questione

Le ore di lavoro sono una componente fondamentale delle condizioni lavorative sicure ed umane. La primissima Convenzione dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO) del 1919 fu in merito alle ore di lavoro – stabilendo un massimo di 48 ore per settimana lavorativa. Le ore di lavoro eccessive nei settori manifatturiero ed estrattivo restano una delle questioni sollevate con maggiore regolarità dalla società civile e dai sindacati. Oltre alle preoccupazioni circa lo sfruttamento e l'impatto sulla vita familiare, esistono dei rischi per la salute e sicurezza derivanti dalle eccessive ore di lavoro.

Lunghi turni di lavoro sono comuni nel settore estrattivo. A ciò contribuisce la concomitanza di siti remoti, lavoratori migranti o espatriati e premi attribuiti per turni prolungati. Lunghe ore di lavoro e la mancanza di pause o congedi sono state documentate anche in settori manifatturieri, ad esempio in quello del taglio dei diamanti. Le richieste dei clienti, la capacità dell'azienda di gestire le stesse ed il desiderio da parte dei dipendenti di fare degli straordinari possono contribuire. Gli accordi in cui i lavoratori sono pagati al pezzo e non all'ora possono anch'essi trasformarsi in eccessive ore di lavoro.

Tutte le ore di lavoro, al di fuori delle ore della settimana lavorativa stabilite dalla legge o prestabilite, vengono considerate straordinari. Nella maggior parte dei casi, lo straordinario comporta un premio al di sopra dell'ammontare della paga normale. Poiché ciò varia in ragione a paese e settore, la paga dello straordinario dovrebbe essere calcolata sulla base dei tassi indicati dalla normativa nazionale o di qualsiasi altro accordo collettivo. Lo straordinario dovrebbe essere volontario e non forzato. In molti accordi tra datori di lavoro e dipendenti si richiede che i dipendenti siano disponibili a svolgere straordinari ragionevoli. Le richieste di straordinari dovrebbero tenere in considerazione le circostanze relative a salute e sicurezza così come le personali circostanze dei dipendenti, incluse le responsabilità familiari.

Il riposo dal lavoro è una componente fondamentale dell'equilibrio vita-lavoro. Il riposo settimanale e le ferie annuali pagate sono una normale componente della maggior parte degli accordi di lavoro e devono essere garantiti. Quando i turni rotazionali, come quelli dei siti estrattivi, non consentono di disporre di un giorno settimanale di riposo a seguito di sette giorni lavorativi, dovranno essere concordati accordi alternativi come compensazione. Congedi speciali, come maternità e paternità ed il congedo per motivi familiari, dovranno essere concessi in conformità con le normative nazionali applicabili.

C. Normative chiave

Standard internazionali

L'Organizzazione Internazionale del Lavoro dispone di un certo numero di convenzioni sulle ore di lavoro, sul riposo settimanale e sulle ferie annuali. La Convenzione 1 dell'ILO sulle Ore di Lavoro (Industria) 1919 stabilisce il principio base delle 8 ore lavorative giornaliere, ovvero 48 ore settimanali. La successiva Convenzione ILO 30 sulle Ore di Lavoro (Commercio e Uffici) del 1930 rinforza il suddetto principio. Questo è diventato il fondamento per molte legislazioni nazionali sulle 48 o meno ore settimanali di lavoro.

Entrambe le Convenzioni 1 e 30 consentono alcune eccezioni a questi limiti in circostanze ben definite. Ad esempio, ci sono eccezioni per le categorie di dipendenti che svolgono un lavoro di natura intermittente, o che deve essere fatto al di fuori delle limitazioni stabilite per gli altri dipendenti. Viene riconosciuta la necessità di eccezioni temporanee, che devono avere luogo secondo le linee guida delle normative nazionali. Queste includono, ad esempio, scadenze eccezionali od urgenti per lavori o riparazioni ed accordi per ore di lavoro alternative che vengano concordati tra le organizzazioni di dipendenti e datore di lavoro e dal Governo. Vi sono anche eccezioni per il lavoro che deve essere svolto continuamente attraverso una successione di turni. In questi casi, il massimo settimanale è fissato a 56 ore lavorative, con i giorni di riposo settimanale che vengono compensati da un processo stabilito secondo la normativa nazionale.

La Convenzione ILO 14 sul Riposo Settimanale (Industria) del 1921 e la Convenzione 106 sul Riposo Settimanale (Commercio ed Uffici) del 1957 enunciano che tutti i lavoratori hanno diritto ad almeno 24 ore consecutive di riposo ogni settimana. I datori di lavoro possono concordare delle eccezioni in consultazione con i sindacati o con altri rappresentanti dei lavoratori.

La Convenzione ILO 132 sulle Ferie Pagate (Revisionata) del 1970 afferma che i lavoratori devono avere un periodo minimo di ferie garantite ogni anno. Questo congedo annuale non deve essere inferiore alle tre settimane per un anno di servizio.

La Convenzione ILO 183 sulla Tutela della Maternità del 2000 sostiene che le donne devono avere accesso al congedo per maternità, successivamente alla nascita del bambino. Relativamente al ritorno al lavoro delle donne, la Convenzione 183 fornisce anche disposizioni sui momenti da dedicare all'allattamento durante il giorno.

Il Code of Practices RJC richiede ai membri di adottare un massimo di ore lavorative, riposo settimanale e ferie annuali in conformità con le Convenzioni ILO 1, 14 e 132. Lo straordinario dovrà essere fissato ad un massimo di 12 ore a settimana, da non svolgersi regolarmente. Vengono riconosciute eccezioni per circostanze particolari, come i siti con contratti a tempo determinato. Tuttavia, gli accordi dovranno essere fatti in conformità con le normative applicabili e dovranno comunque assicurare condizioni di lavoro sicure ed umane.

Normativa nazionale

Quasi tutti i paesi dispongono di una normativa che stabilisca ore di lavoro giornaliere e settimanali appropriate, per la nazione nel suo insieme e/o per settori o professioni specifici. In molti paesi si riscontra un numero fisso massimo di ore settimanali, che può variare da 40 a 48 ore. Esso può essere un massimo fisso o una media lungo un periodo di tempo. La normativa solitamente determinerà un numero massimo di ore di straordinari che possono essere svolte, in conformità con i requisiti per i giorni di riposo settimanale ed i diritti alle ferie annuali. Molti paesi stabiliscono disposizioni affinché i datori di lavoro concedano congedi di maternità e/o paternità ai dipendenti, per la nascita di un figlio.

La normativa nazionale applicabile alle circostanze aziendali può differire dalle sopracitate Convenzioni ILO ed ha la precedenza, secondo il Sistema RJC. È fondamentale essere a conoscenza della normativa in merito e delle legislazioni nelle giurisdizioni di competenza. La non conformità con le leggi sulle ore di lavoro, sul riposo e sulle ferie può comportare sanzioni che variano da multe all'incarcerazione di individui.

D. Approccio gestionale consigliato

Valutazione del rischio: Svolgere una valutazione del rischio appropriata alle circostanze aziendali per reperire eventuali rischi di un massimo di ore lavorative che viene superato, o di diritti al congedo violati. L'azienda dovrà essere a conoscenza delle leggi relative alle ore di lavoro e ai congedi nelle giurisdizioni di competenza. Stabilire se ci siano questioni collegate alle eccessive ore di lavoro, alla mancanza di riposo o pause o per ferie negate, o questioni collegate ad esse. Vedere Allegato 1 per un modello base di valutazione del rischio.

La valutazione del rischio potrà contribuire a determinare se le seguenti misure possano essere d'aiuto:

- **Responsabilità del Management:** La responsabilità per l'attuazione e la supervisione di orari di lavoro e degli altri diritti al riposo e al congedo dovrà far parte delle funzioni della gestione senior.

L'attuazione e la sorveglianza delle politiche dovranno essere responsabilità di una funzione come le risorse umane, con la dovuta considerazione dei requisiti normativi. La gestione giorno per giorno delle ore di lavoro, secondo le disposizioni della politica, dovrà ricadere su coloro che sono responsabili della produzione e delle operazioni.

- **Politiche e procedure scritte:** Sviluppare una politica scritta sulle ore di lavoro e sui diritti al riposo e al congedo. Spiegare gli obiettivi della politica, i requisiti normativi per le ore di lavoro, gli straordinari e il congedo, le aspettative dei dipendenti e degli appaltatori e le procedure stabilite. Qualsiasi accordo collettivo con i sindacati o con altre organizzazioni dei lavoratori dovrà includere le ore di lavoro, gli straordinari, le pause e i congedi. Assicurarsi che il pagamento degli straordinari avvenga in maniera trasparente e chiara, in relazione alle ore e al tipo di paga.
- **Redazione di un registro:** Sviluppare un sistema efficace per registrare il numero di ore giornaliere di ogni lavoratore e si prenda nota di straordinari e diritti di congedo. Assicurarsi che i manager e i lavoratori capiscano il sistema in modo che possano facilmente registrare le proprie ore e qualsiasi cambiamento nelle normali ore lavorative.
- **Formazione:** Fornire una formazione relativa alla politica dell'azienda per il sistema di registrazione a coloro che sono responsabili della gestione giorno per giorno delle ore di lavoro. Ideare una formazione appropriata per responsabilizzare il personale e reiterarla regolarmente. Registrare i contenuti, l'estensione ed i destinatari della formazione.

E. Ulteriori informazioni

I seguenti siti web contengono ulteriori informazioni in merito a ore di lavoro, riposo e congedi:

- ILO – Database on Conditions of Work and Employment Laws (information on working time legislation in more than 100 countries):
www.ilo.org/public/english/protection/condtrav/database/
- Links to text of ILO Conventions 1, 14, 30, 132 and 183:
www.ilo.org/ilolex/english/convdisp1.htm
- ILO – Working Time around the World Report (2007):
www.ilo.org/global/About_the_ILO/Media_and_public_information/Press_releases/lang--en/WCMS_082827/index.htm
- Employers and Work-Life Balance (UK):
www.employersforwork-lifebalance.org.uk/

GUIDA ALLE NORME

(COP 2.9) Retribuzione

A. Definizione ed applicabilità

La retribuzione è corrisposta dai datori di lavoro ai dipendenti. Essa include paghe e salari e qualsiasi altro tipo di beneficio in denaro o in natura.

(Fonte tradotta in italiano: <http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?C100>)

La sezione **Retribuzione** del COP è applicabile a tutte le Strutture che hanno dei dipendenti.

B. Background della questione

I benefici relativi al salario variano a seconda della nazione, ma talvolta includono elementi quali vacanze, paghe di straordinari, malattia pagata, benefici per la salute, bonus ed incentivi, congedi familiari pagati di durata limitata e piani di risparmio. In alcuni casi, possono essere forniti ai lavoratori benefici non relativi al salario quali assicurazione sanitaria, alloggio, formazione dei dipendenti e servizi di base come acqua ed elettricità.

Il minimo salariale è la somma minima che dev'essere pagata ai lavoratori di una certa nazione. È normalmente stabilito su base oraria, giornaliera o mensile. Idealmente, questo salario è pensato per coprire le necessità minime del lavoratore e della sua famiglia, alla luce delle condizioni sociali ed economiche prevalenti in quella nazione. Esiste una normativa per un salario minimo stabilito in più del 90% dei paesi.

Oltre all'ammontare dei salari, è importante che i lavoratori ricevano i propri pagamenti regolarmente. La frequenza dei pagamenti – settimanale, quindicinale o mensile, per esempio – dovrà essere prestabilita e rispettata. I salari dovranno essere corrisposti per mezzo di bonifico bancario, in contanti o tramite assegno, come concordato con i dipendenti. È solitamente un requisito legale per i datori di lavoro fornire chiare informazioni ai lavoratori su come vengano calcolati i loro salari e mantenere certi tempi e salari, nonché conservare registri. Regolari ricevute dei salari dovranno essere fornite ai lavoratori ed esse dovranno mostrare chiaramente i livelli delle paghe, qualsiasi beneficio pagato e qualsiasi trattenuta applicabile.

Qualsiasi trattenuta sullo stipendio dovrà essere determinata attraverso un opportuno processo. Deduzioni legittime includono tasse sul reddito, contribuzioni per la pensione e l'appartenenza sindacale, ad esempio. Esempi di deduzioni inaccettabili secondo il Code of Practices RJC sono tariffe di selezione sia verso il datore di lavoro che verso agenzie, spese per l'equipaggiamento personale protettivo e qualsiasi altra forma di deposito o anticipo per l'equipaggiamento. Le trattenute non dovranno essere applicate come misura disciplinare per il comportamento di un dipendente, eccetto laddove esplicitamente specificato in contratti d'impiego o in accordi collettivi. I lavoratori non devono essere forzati a comprare provviste o servizi dal proprio datore o luogo di lavoro. Complessivamente, è importante assicurare che le deduzioni non risultino in pagamenti per i lavoratori inferiori al minimo salariale.

C. Normative chiave

Standard internazionali

Nel 1928, l'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO) adottò la Convenzione 28, che richiedeva alle nazioni firmatarie di istituire un ente per fissare un minimo salariale "che rispondesse alla necessità di permettere ai lavoratori il mantenimento di uno standard di vita adeguato". Nel 1970, l'ILO adottò la Convenzione 131 che delineava i fattori da includere nel calcolo del minimo salariale: "le necessità dei lavoratori e delle loro famiglie, il livello generale dei salari nel paese, il costo della vita, i benefici della previdenza sociale, relativi standard di altri gruppi sociali, i requisiti per lo sviluppo economico, il livello di produttività del paese e il mantenimento di livelli alti di occupazione."

Il diritto ad una giusta e vantaggiosa retribuzione è anche intrinseco all'Articolo 23.3 della Dichiarazione Universale dei Diritti Umani (1948). Esso stabilisce che la retribuzione deve assicurare al lavoratore e alla sua famiglia un'esistenza degna della dignità umana.

SA8000, un sistema di standard lavorativi internazionali, contiene una disposizione sulla Retribuzione. Essa stabilisce che i salari pagati per una settimana lavorativa standard devono conformarsi agli standard settoriali e legali ed essere sufficienti per rispondere alle necessità di base dei lavoratori e delle loro famiglie. Lo standard SA8000 richiede anche pagamenti chiaramente dettagliati e regolari dei salari, nel modo più conveniente per il lavoratore, senza detrazioni disciplinari.

Normativa nazionale

Quasi tutte le nazioni hanno un ente nazionale che stabilisce il minimo salariale a livello nazionale, o settoriale e/o occupazionale. I salari e altri benefici (solitamente al di sopra del minimo) possono anche essere direttamente negoziati attraverso gli accordi collettivi tra datori di lavoro e lavoratori. È fondamentale essere a conoscenza delle relative condizioni salariali in tutte le giurisdizioni di competenza.

D. Approccio gestionale consigliato

Valutazione del rischio: Svolgere una valutazione del rischio adatta alle circostanze aziendali per verificare se esista un rischio di retribuzione inadeguata o inappropriata. L'azienda dovrà essere a conoscenza delle norme relative al minimo salariale e ai benefici previsti dalla legge nelle nazioni di competenza. Se manca una normativa applicabile, stabilire il salario comune attraverso uno studio sul settore dell'azienda nella relativa collocazione geografica. Vedere Allegato 1 per un modello base di valutazione del rischio.

La valutazione del rischio potrà contribuire a determinare se le seguenti misure possano essere d'aiuto:

- **Responsabilità del Management:** La responsabilità della retribuzione deve ricadere nelle funzioni della gestione così come delle risorse umane, con la dovuta considerazione dei requisiti normativi.
- **Politiche e procedure scritte:** Si sviluppi una politica scritta sulla retribuzione, se opportuno. Assicurarsi che le informazioni pertinenti come il livello dei salari, la frequenza di pagamento, le procedure per le detrazioni permesse, vengano incluse nei contratti di lavoro dei dipendenti e/o negli accordi di contrattazione collettiva. Si stabilisca chiaramente l'opportuno processo per qualsiasi procedura disciplinare e ci si assicuri che esso venga compreso dai manager e dai lavoratori.
- **Redazione di un registro:** Sviluppare un sistema efficace per registrare i diritti, i salari e le detrazioni.

E. Ulteriori informazioni

I seguenti siti web contengono ulteriori informazioni sulla retribuzione:

- ILO – Database on Conditions of Work and Employment Laws (information on minimum wages legislation in more than 100 countries):
<http://www.ilo.org/public/english/protection/condtrav/database/>
- ILO – Minimum Wages Policy:
<http://www.ilo.org/public/english/protection/condtrav/pdf/infosheets/w-1.pdf>
- SA 8000 Social Accountability International Standard (2001) – Compensation:
www.sa-intl.org/index.cfm?fuseaction=Page.viewPage&pageID=710

GUIDA ALLE NORME

(COP 2.10) Termini Generali d'Impiego

A. Definizione ed applicabilità

Le relazioni d'impiego sono il vincolo legale tra datori di lavoro e lavoratori, che esiste quando una persona svolge un lavoro o fornisce dei servizi secondo certe condizioni, in cambio di una retribuzione.

(Fonte tradotta in italiano: <http://www.ilo.org/public/english/dialogue/ifpdial/areas/legislation/employ.htm>)

La sezione Termini Generali d'Impiego e Pratiche del COP è applicabile a tutte le strutture che hanno dei dipendenti.

B. Background della questione

La relazione d'impiego è il vincolo legale tra datori di lavoro e lavoratori. Esso esiste quando una persona svolge un lavoro o fornisce dei servizi secondo certe condizioni, in cambio di una retribuzione. Il corrispondente strumento legale è un contratto d'impiego, che può essere espresso o sottinteso, in forma verbale o scritta.

È attraverso la relazione d'impiego, in qualunque modo contrattualmente definita, che i diritti e doveri reciproci si creano tra il datore di lavoro ed il lavoratore. Esso è anche il principale veicolo attraverso cui i lavoratori ottengono l'accesso ai diritti e benefici associati all'impiego nelle aree della legge sul lavoro e della previdenza sociale.

La tradizionale relazione d'impiego era basata sul lavoro a tempo pieno con un solo datore di lavoro, secondo un contratto d'impiego di durata illimitata, con una tutela in caso di licenziamento ingiustificato. Negli ultimi vent'anni, sono emerse nuove tipologie d'impiego nell'economia globale. Esse includono un aumento nell'uso di termini a termine fisso e di accordi contrattuali dove i lavoratori non sono strettamente dipendenti. Alcuni lavoratori sotto questi contratti hanno una tutela debole secondo le leggi sul lavoro e la previdenza sociale. Il Code of Practices richiede che gli obblighi sul lavoro o sulla previdenza sociale non possano venire elusi tramite l'utilizzo di questi tipi di relazioni d'impiego alternative.

C. Normative chiave

Standard internazionali

Riconoscendo il numero accresciuto di lavoratori che mancano di tutela nelle proprie relazioni d'impiego, l'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO) ha adottato la Raccomandazione 198 sulla Relazione d'Impiego, nel 2006. Questa fornisce assistenza agli Stati membri nel riformare la normativa nazionale e la pratica per tutelare i lavoratori dall'elusione degli obblighi, attraverso accordi contrattuali e/o legali. La Raccomandazione 198 potrà influenzare la normativa nazionale di molte giurisdizioni, negli anni a venire.

Normativa nazionale

Le normative e legislazioni nazionali, così come gli accordi collettivi, offrono tutela ai lavoratori che sono vincolati dall'esistenza di una relazione d'impiego tra un datore di lavoro ed un dipendente. È fondamentale tenersi aggiornati sui requisiti legali per i contratti d'impiego in tutte le giurisdizioni di competenza.

D. Approccio gestionale consigliato

Valutazione del rischio: Svolgere una valutazione del rischio adatta alle circostanze aziendali per reperire dove ci possa essere un rischio di pratiche che violino i diritti dell'impiego e del lavoro.

Si valuti se tutte le relazioni d'impiego sostengono gli obblighi del lavoro e della previdenza sociale. Vedere Allegato 1 per un modello base di valutazione del rischio.

La valutazione del rischio potrà contribuire a determinare se le seguenti misure possano essere d'aiuto:

- **Responsabilità del Management:** Confermare che i senior manager sono a conoscenza dei requisiti legali per le relazioni d'impiego, così come delle aree chiave di rischio lungo le aree di responsabilità aziendale per la conformità.
- **Politiche e procedure scritte:** Sviluppare procedure per assicurare che i diritti dei lavoratori siano tutelati secondo la relazione d'impiego nell'azienda. Assicurare che gli accordi contrattuali e i contratti a tempo determinato non vengano utilizzati come un mezzo per eludere gli obblighi della previdenza sociale, stabiliti dalla normativa applicabile.
- **Redazione di un registro:** Si mantengano registri delle relazioni con i dipendenti, incluse copie dei contratti ed altri documenti legali relativi all'impiego, alle ore di lavoro e ai pagamenti per tutto il personale impiegato.

E. Ulteriori informazioni

I seguenti siti web contengono ulteriori informazioni sui termini e le pratiche generali d'impiego:

- International Labour Organisation (ILO) – Employment relationship: <http://www.ilo.org/public/english/dialogue/ifpdial/areas/legislation/employ.htm>
- International Labour Organisation (ILO) – Contracts of employment: <http://www.ilo.org/public/english/dialogue/themes/ce.htm>
- International Labour Organisation (ILO) – The Employment Relationship: An Annotated Guide to Recommendation 198: <http://www.ilo.org/public/english/dialogue/ifpdial/downloads/guide-rec198.pdf>

GUIDA ALLE NORME

(COP 2.11) Coinvolgimento e Sviluppo della Comunità

A. Definizioni ed applicabilità

Comunità è un termine generalmente applicato agli abitanti delle aree adiacenti e vicine, che sono in qualche modo influenzati dalle attività di un'impresa. Tali influenze possono essere di natura economica o sociale, così come ambientale.

Il coinvolgimento della comunità è un processo reciproco di scambio di informazioni ed attuazione di decisioni, che comprende tanto le questioni e le priorità della comunità quanto le necessità e le preoccupazioni dell'azienda. Al di là del mero ascolto, lo scopo è di assicurare ricettività e comprensione reciproca di tutte le parti, per fare in modo che esse possano gestire le decisioni che potrebbero coinvolgere tutti gli interessati.

Lo sviluppo della comunità è il processo attraverso il quale gli individui aumentano la forza e l'efficacia delle loro comunità, migliorano la propria qualità di vita, coadiuvano la propria partecipazione ai processi decisionali ed acquisiscono un più duraturo controllo sulle proprie vite. Esso è svolto con le comunità, non per esse, riflettendo in questo modo le necessità e le priorità degli abitanti locali.

(Fonte tradotta in italiano: *Impegno e Sviluppo nella Comunità*
www.minerals.org.au/_data/assets/pdf_file/0003/17643/CED.pdf)

Nella sezione **Coinvolgimento e Sviluppo della Comunità** del COP la disposizione 2.11.1 è applicabile a tutte le Strutture che operano all'interno di una comunità, come sopra stabilito, mentre le disposizioni 2.11.2, 2.11.3 e 2.11.4 sono applicabili alle sole Strutture Estrattive. Le disposizioni 2.11.2 e 2.11.3 non dovranno essere applicate retroattivamente.

Le disposizioni del **COP 2.11 Coinvolgimento e Sviluppo della Comunità** dovranno essere applicate congiuntamente alle disposizioni del **COP 2.1 Diritti Umani**, dove possibile, del **COP 2.13 Popolazioni Locali** e del **COP 2.14 Strutture Estrattive Artigianali e su Piccola Scala**.

B. Background della questione

Sviluppo della Comunità

Lo sviluppo della comunità comprende lo sviluppo economico, sociale e culturale ed è strettamente legato ai principi per i diritti umani. I contributi volontari dell'impresa allo sviluppo della comunità possono variare considerevolmente a seconda della differente ambientazione, ad esempio in paesi sviluppati o in via di sviluppo, o nelle aree cittadine o rurali. L'approccio di un'azienda dovrebbe essere determinato sulla base delle condizioni locali, inclusi dimensione e natura dell'impresa, partner e risorse disponibili e, soprattutto, necessità e priorità delle popolazioni locali.

Consultazione della comunità, cooperazione regionale e partnership con altre agenzie sono elementi essenziali nella progettazione di uno sviluppo sostenibile della comunità. Le aziende dovranno fare in modo di lavorare per rispettare le priorità delle comunità locali, gli obiettivi dello sviluppo nazionale ed i programmi già esistenti, dove possibile ed appropriato. I programmi si focalizzano spesso sul lungo termine e possono trattare questioni come educazione, salute, genere, ambiente, sviluppo economico e attività culturali. Dove sensato, le aziende dovrebbero evitare di ricoprire ruoli che sono normalmente una responsabilità di altri, in particolar modo dei governi e dovrebbero invece stabilire una partnership o un approccio collaborativo per lo sviluppo della comunità.

Gli approcci pratici allo sviluppo della comunità possono includere:

- Ideare programmi per la formazione, l'impiego ed il mantenimento dei lavoratori sottoutilizzati;

- Offrire ai fornitori programmi sulla diversità;
- Supportare le aziende a base locale e di piccola proprietà;
- Investire in strumenti ed istituzioni finanziarie per lo sviluppo della comunità;
- Collocare punti vendita al dettaglio, quartieri generali, industrie produttive, magazzini e strutture per la logistica nei mercati che mancano di questi servizi;
- Collaborare con i centri educativi regionali e locali per promuovere l'eccellenza nelle opportunità educative;
- Formare i membri delle comunità locali in merito al monitoraggio ambientale e alla gestione delle risorse naturali.

In un contesto estrattivo, l'esistenza di una miniera e i programmi per lo sviluppo della comunità associati ad essa possono svolgere un ruolo significativo, talvolta dominante, nello sviluppo locale, regionale o addirittura nazionale. Ciò richiede un maggiore rigore nella pianificazione e progettazione dei programmi. Si potrebbero dover affrontare i seguenti punti:

- Standard, monitoraggio e valutazioni regolari degli impatti socio economici, lavorare con partner per lo sviluppo e membri delle comunità locali, in modo appropriato;
- Costruire le abilità e le capacità per la partecipazione comunitaria e la possibilità di intraprendere opportunità per il programma durante il corso di un'operazione;
- Pianificazione multi-stakeholder e sviluppo della capacità per il sostentamento in seguito all'attività estrattiva.

Lo sviluppo della comunità può essere un concetto stimolante da mettere in pratica. Le questioni da tenere in considerazione includono creare occasioni per una partecipazione più significativa delle donne ai processi decisionali e alle opportunità di sviluppo; condividere il controllo con le comunità; raggiungere le persone emarginate e vulnerabili all'interno della comunità, bilanciare la conoscenza degli esperti e la conoscenza proveniente dalla comunità; infine contribuire alle strategie per lo sviluppo sostenibile della comunità a lungo termine. In alcune culture, le aziende possono risultare partecipative nelle attività di sviluppo della comunità, ma restie a promuoverle pubblicamente, poiché ciò viene considerato in contrasto con lo spirito del donare.

Nonostante le difficoltà, gli sforzi efficaci per lo sviluppo della comunità possono aiutare nell'organizzazione di selezione e mantenimento della forza lavoro, rinforzare l'immagine del brand e la lealtà dei dipendenti e contribuire a comunità più sane.

Coinvolgimento della comunità nell'Estrazione

Il tempo necessario alla pianificazione, al finanziamento e alla regolamentazione di qualsiasi operazione estrattiva è considerevolmente aumentato negli ultimi vent'anni, soprattutto nei casi di miniere su vasta scala. Le comunità si aspettano ora di poter prendere parte al dialogo relativo a rischi, impatti e benefici degli sviluppi estrattivi. Ne consegue che, gli approcci per il coinvolgimento della comunità sono diventati un ingrediente fondamentale nella costruzione di una "licenza sociale ad operare".

Gli interessi e le aspirazioni di sviluppo delle comunità interessate dall'estrazione dovrebbero essere una delle maggiori considerazioni attraverso il processo estrattivo. I membri dovranno ricercare un più ampio supporto della comunità per i nuovi progetti o attività. Un più ampio supporto della comunità è la raccolta delle espressioni delle comunità interessate, per mezzo di individui e/o dei loro rappresentanti riconosciuti, a supporto del progetto. Il supporto può assumere una gamma di forme a seconda delle situazioni, come un accordo formale tra comunità e impresa, o un accordo espresso durante la partecipazione della comunità ad un dialogo continuo relativo agli impatti e ai benefici del progetto. Può esserci un più ampio supporto della comunità anche se alcuni individui o gruppi si oppongono al progetto; al contrario, la partecipazione della comunità in un dialogo con l'azienda non equivale necessariamente a supporto. Il diritto di garantire il consenso allo sviluppo solitamente appartiene allo stato sovrano ed è una questione che riguarda lo stato e i suoi cittadini. Il RJC riconosce che a seguito della consultazione con popolazioni locali ed autorità competenti, talvolta non può essere deciso di non procedere agli sviluppi o all'esplorazione, sebbene ciò sia legalmente permesso.

Il coinvolgimento della comunità può assumere svariate forme, che dipendono da cosa sia opportuno a seconda di una determinata situazione. I diversi approcci possono essere considerati come parte di uno spettro, nel quale ogni fase porta ad incrementare il potere e l'impatto pubblico, all'interno del processo. Gli approcci pratici al coinvolgimento della comunità includono:

- Consegna di informazioni: schede informative, informazioni sul sito web, open day;

- Consultazione: gruppi mirati, sondaggi, riunioni aperte al pubblico;
- Coinvolgimento: workshop, elezioni deliberative;
- Collaborazione: comitati consultivi per la comunità, processi per la costruzione del consenso;
- Legittimazione: giurie di cittadini, elezioni, processi decisionali delegati.

Nella pianificazione degli approcci per il coinvolgimento della comunità, dovrebbe essere fatta particolare attenzione per assicurarsi che essi siano:

- Inclusivi: assicurarsi che donne, minoranze, persone vulnerabili ed altri gruppi emarginati possano accedere;
- Equi: si tengano presenti eventuali squilibri nel potere e si cerchi di attenuarli;
- Culturalmente appropriati: si considerino questioni come le strutture, la lingua e il genere dell'autorità;
- Compatibili con i diritti: approcci che rispettino e sostengano i diritti umani.

I membri sono incoraggiati a coinvolgere non solo i rappresentanti e i leader della comunità per favorire un coinvolgimento equo, attraverso l'approccio della "comunità per intero". Inoltre, occorrerà identificare o coinvolgere gli stakeholder fondamentali che rappresentano temi vasti o grandi gruppi, come le organizzazioni per la società civile o non governative (ONG), i dipendenti, i sindacati o le associazioni dei lavoratori ed altre parti interessate, incluse le donne. Gli approcci dovranno tenere in considerazione eventuali conflitti e cercare di soddisfare le aspettative e gli esiti del processo.

I benefici di un efficace coinvolgimento della comunità possono includere l'accrescimento di consapevolezza e fiducia della comunità, tempi ridotti nella negoziazione degli accordi, un migliorato profilo aziendale sul rischio e potenzialmente la capacità di assicurare l'accesso al capitale a condizioni più favorevoli. Tuttavia, il coinvolgimento e lo sviluppo della comunità possono essere tanto una sfida quanto una soddisfazione e può essere necessario operare in situazioni di prospettive e relazioni conflittuali. Le comunità sono complesse e dinamiche e sfortunatamente non ci sono soluzioni semplici di successo. Uno degli elementi chiave per operare efficacemente è avere buoni sistemi e procedure in atto, incluse valutazioni regolari e la capacità di imparare ed adattarsi quando le circostanze cambiano.

Reinsediamento dovuto ad attività estrattive

Il reinsediamento comprende sia lo spostamento fisico (trasferimento o perdita dell'alloggio) sia lo spostamento economico (perdita di beni o dell'accesso ai beni che porta alla perdita delle fonti di reddito o dei mezzi per il sostentamento) come risultato dell'acquisizione di terre collegata ad un progetto. Il reinsediamento è considerato forzato quando gli individui interessati non hanno il diritto di opporsi all'acquisizione del terreno che ha come risultato il trasferimento.

Il reinsediamento forzato può tradursi in difficoltà a lungo termine per le persone e le comunità interessate. Se gestito in maniera inopportuna, il reinsediamento forzato può risultare nell'impoverimento a lungo termine, così come in danni ambientali e stress sociale nelle aree dove gli individui vengono dislocati. Per queste ragioni, il reinsediamento forzato sarebbe da evitare o al massimo da limitare. Comunque, quando esso è inevitabile, devono essere ideate e messe in atto delle misure appropriate per mitigare gli impatti negativi sulle persone trasferite e sulle comunità ospitanti.

Soluzioni concordate contribuiscono ad evitare l'espropriazione e ad eliminare il ricorso all'autorità governativa per rimuovere le persone con la forza. Le soluzioni concordate possono essere stabilite attraverso l'offerta di compensazioni eque ed appropriate e di altri incentivi e benefici per le persone o le comunità interessate; inoltre, ciò può essere fatto anche attraverso l'attenuazione dei rischi di asimmetria delle informazioni e del potere di contrattazione. I membri vengono anche incoraggiati ad acquisire i diritti e/o l'accesso ai terreni attraverso soluzioni concordate, laddove possibile. Dovranno comunque essere tenuti in particolare considerazione i diritti di persone vulnerabili, come coloro che hanno in affitto un terreno di un proprietario che risulta coinvolto nelle negoziazioni.

In merito alla questione della compensazione per un reinsediamento, "un terreno per un terreno" dovrebbe essere il punto di partenza per le comunità la cui sussistenza è basata sull'agricoltura, invece di una compensazione in denaro. Il reinsediamento dovrà assicurare alle persone trasferite condizioni di vita migliori, benessere economico e l'approvvigionamento di cibo locale. Gli accordi per il reinsediamento devono svolgersi con la partecipazione di tutte le persone e le comunità interessate, donne incluse e devono basarsi sulle valutazioni dell'impatto complessivo.

Tutte le decisioni e i piani di reinsediamento dovranno tenere in considerazione le opinioni e le necessità delle comunità interessate, inclusi minatori artigianali che operano all'interno della concessione. Le questioni chiave da valutare includono compensazione, sussistenza, abitazioni e condizioni di vita nelle nuove sedi, così come continuità sociale e culturale della comunità. Potrebbe anche sorgere la necessità di sviluppare strategie concordate per la protezione o il movimento sicuro delle sedi o di oggetti di particolare significato storico, spirituale o culturale. Il genere è una dimensione critica delle questioni sopracitate e gli interessi, le aspettative e la partecipazione delle donne dovranno essere rispettati. Piani di reinsediamento e chiusura di strutture estrattive dovranno considerare la possibilità per gli individui e/o le comunità di ritornare ai terreni che non sono più oggetto di attività estrattiva.

Meccanismi per lamentele e reclami sul livello operativo – miniere

Ci si deve aspettare che sopraggiungano lamentele e reclami quando le attività di un'impresa inducono un complesso insieme di impatti sugli stakeholder, per quanto benevoli possano essere gli intenti dell'impresa. Un meccanismo efficace per lamentele e reclami è perciò uno strumento essenziale nell'approccio di un'azienda per il coinvolgimento della comunità e degli stakeholder.

Il requisito RJC si focalizza sui meccanismi che un'azienda può credibilmente stabilire, in modo ideale, in cooperazione con i principali stakeholder. Ciò non include processi aggiudicativi (giudiziari o non giudiziari), che dovranno essere collocati ad almeno un passo di distanza da tutte le parti, inclusa l'impresa. Invece, si vogliono qui evidenziare i processi basati sul dialogo di livello operativo locale. Questo non significa che tutte le lamentele o i reclami possono essere attuati attraverso un meccanismo non giudiziario, ma molti di essi possono.

I meccanismi per lamentele e reclami dovranno basarsi su di una più ampia comprensione dei veicoli dell'azienda per la sollevazione, la risoluzione ed il rimedio delle controversie. Le vie disponibili possono includere sistemi giudiziari (attraverso i tribunali), sistemi per la pubblica amministrazione (attraverso agenzie legali governative, semigovernative o indipendenti), procedure locali o tradizionali per le controversie e meccanismi non giudiziari privati. I meccanismi per lamentele e reclami a livello operativo dovranno incoraggiare la risoluzione immediata delle questioni a livello locale, dove possibile, senza precludere l'accesso ad altri meccanismi. Le imprese dovranno anche considerare di concedere l'accesso alle procedure di reclamo gestite da servizi esterni, che rendono possibile la non identificazione dei reclami, in modo che essi possano essere presentati all'azienda in forma anonima. L'intento è quello di incoraggiare l'espressione di preoccupazioni da parte degli stakeholder legittimati, che potrebbero altrimenti tacere in alcune circostanze.

I diritti umani sono un'importante dimensione dei meccanismi di lamentela e reclamo, sia in termini di gestione delle dispute, sia nel potenziale ambito dei reclami. Un meccanismo compatibile con i diritti è quello che fornisce un modo per trattare lamentele e reclami – essendo essi collegati o meno a sostanziali questioni sui diritti umani – che rispetti e supporti i diritti umani. Non esiste un approccio unico, valido per tutte le aziende. I meccanismi per lamentele e reclami dovrebbero essere sviluppati con la consultazione degli stakeholder ed ideati a seconda del settore, della nazione e della cultura per la quale sono progettati. Il genere può godere di particolare considerazione in alcune procedure di reclamo e/o nella progettazione dei meccanismi. Gruppi di stakeholder coinvolti possono richiedere l'accesso ad informazioni indipendenti e/o esperienza, o richiedere la presenza di un facilitatore/mediatore per supportare il processo di dialogo per alcuni reclami. I finanziamenti predisposti dall'azienda per queste risorse devono essere trasparenti.

Meccanismi di lamentela e reclamo efficaci e compatibili con i diritti offrono un canale agli individui e alle comunità, interessate dalle attività di un'impresa, per esprimere preoccupazioni immediatamente, apertamente, sulla base di informazioni, con la dovuta protezione ed in un clima di rispetto. Essi hanno il potenziale di contenere la degenerazione di una disputa, di facilitarne la risoluzione e di contribuire alla prevenzione di controversie future, rendendo possibile l'apprendimento ed il miglioramento delle relazioni. Laddove possibile, un meccanismo di lamentela e reclamo dovrebbe essere attuato prima dell'insorgere di controversie, non come conseguenza di ciò. Dove opportuno, i meccanismi dovranno essere integrati da accordi negoziati con le comunità interessate. Le relazioni tra siti estrattivi e gli stakeholder si protrarranno anche dopo che una miniera avrà cessato di essere operativa, in modo che la continuazione di un meccanismo di lamentela e reclamo risulti parte integrante della pianificazione per la chiusura.

C. Iniziative e strutture chiave

Coinvolgimento e sviluppo della comunità

Il coinvolgimento e lo sviluppo della comunità è in molti casi un'attività volontaria dell'azienda. Tuttavia, è sempre più una componente degli accordi con comunità o governi, o un requisito normativo come parte delle approvazioni di sviluppo di progetti industriali nuovi o di espansione. È fondamentale essere a conoscenza della normativa applicabile in tutte le giurisdizioni di competenza.

Una delle strutture chiave internazionali per lo sviluppo è il programma del Millennium Development Goals (MDGs) del Programma di Sviluppo delle Nazioni Unite (UNDP). Ci sono otto MDGs – Sradicare la povertà estrema e la fame, raggiungere l'istruzione primaria universale, promuovere la parità dei sessi, ridurre la mortalità infantile, migliorare la salute materna, combattere l'HIV/AIDS, garantire la sostenibilità ambientale e sviluppare un partenariato mondiale per lo sviluppo. L'insieme di questi MDGs dà vita ad un progetto che riscuote l'approvazione di tutte le nazioni al mondo e delle istituzioni che guidano lo sviluppo mondiale, la cui scadenza è prevista per il 2015. Sebbene gli MDGs siano perpetrati dai governi, essi forniscono un'importante struttura per la pianificazione dello sviluppo della comunità attraverso il settore privato e le organizzazioni per la società civile.

Per il settore estrattivo, l'International Council on Mining and Metals (ICMM) ha sviluppato uno Strumento per lo Sviluppo della Comunità. Lo Strumento fornisce assistenza pratica per tutte le fasi del processo di sviluppo comunitario dall'esplorazione alla costruzione, alle operazioni ed, eventualmente, alla messa in disuso e alla chiusura, nonché la fase successiva alla chiusura. Ciò include le procedure di coinvolgimento della comunità come uno strumento di supporto per lo sviluppo della comunità e per approcci preventivi, anziché reattivi all'identificazione e alla gestione di conflitti.

Reinsediamento

Lo Standard 5 sulla Performance (Aprile 2006) dell'International Finance Corporation (IFC) stabilisce uno standard internazionale per l'Acquisizione di Terreni e il Reinsediamento Forzato, a cui si fa riferimento nelle norme RJC. Gli obiettivi dello Standard 5 sulla Performance IFC sono:

- evitare o almeno minimizzare il reinsediamento forzato laddove fattibile attraverso l'esplorazione di progetti alternativi;
- attenuare gli impatti sociali ed economici negativi, derivanti dall'acquisizione o restrizione dell'utilizzo di terreni, sulle persone interessate, attraverso:
 - (i) attribuzione di un compenso per i beni perduti come costo di sostituzione; e
 - (ii) assicurazione che le attività di reinsediamento vengano svolte con l'opportuna divulgazione di informazioni, consultazione e la partecipazione informata delle persone coinvolte;
- migliorare o almeno ripristinare la sussistenza e i tenori di vita delle persone trasferite; e
- migliorare le condizioni di vita delle persone trasferite attraverso l'offerta di alloggi adeguati, corredati del diritto di proprietà dei siti di reinsediamento.

La Nota di Assistenza 5 dell'IFC (Luglio 2007) corrisponde allo Standard 5 sulla Performance e fornisce assistenza ulteriore sui requisiti dello standard. Si noti che lo Standard 5 sulla Performance dell'IFC non si applica al reinsediamento che risulti da transazioni di terreni volontarie (ad esempio: transazioni di mercato nelle quali il venditore non è obbligato a vendere ed il compratore non può ricorrere all'espropriazione o ad altre procedure forzate se la negoziazione non va a buon fine).

Meccanismi di lamentela e reclamo

Il Report di Ruggie del 2008 relativo ad un quadro di lavoro per l'azienda ed i diritti umani ha dato nuovo impulso per approfondire questo ambito e ci si aspetta che tale argomento svolga un ruolo importante nel lavoro futuro sull'azienda ed i diritti umani. Il quadro di lavoro di Ruggie comprende tre principi cardine: il dovere dello Stato di proteggere contro gli abusi dei diritti umani da terze parti, incluse le aziende; la responsabilità delle imprese di rispettare i diritti umani e la necessità di un accesso più efficace alle soluzioni.

Uno strumento di assistenza, del 2008, dell'Università di Harvard, per meccanismi di lamentela e reclamo compatibili con i diritti è diventato un punto di riferimento chiave per stabilire i meccanismi a livello operativo.

Esso offre i seguenti punti come principi (coadiuvati da relativa assistenza) per i meccanismi di reclamo compatibili con i diritti, i quali dovrebbero essere:

- 1) Legittimi e affidabili
- 2) Pubblicizzati ed accessibili
- 3) Trasparenti
- 4) Basati sull'impegno e sul dialogo
- 5) Prevedibili in termini di procedura
- 6) Equi e fonte di autorevolezza
- 7) Una fonte di apprendimento continuo

D. Approccio gestionale consigliato

Valutazione del rischio: Il ruolo dell'azienda nei programmi di coinvolgimento e sviluppo della comunità dovrebbe essere soggetto ad una valutazione del rischio e ad un'operazione di mappatura degli stakeholder. La valutazione dovrebbe mappare gli stakeholder e rivedere le valutazioni sull'impatto sociale ed ambientale, si valuti il coinvolgimento attuale e si discutano le strategie di risoluzione come opportuno, nonché si considerino priorità e necessità per lo sviluppo locale, programmi già esistenti e strategie di partenariato.

La valutazione del rischio potrà contribuire a determinare se le seguenti misure possano essere d'aiuto:

- **Responsabilità del Management:** La responsabilità dei programmi per il coinvolgimento e lo sviluppo della comunità deve ricadere nelle funzioni della gestione senior. Per le operazioni estrattive, un senior manager dovrà fare da supervisore e da responsabile per la procedura di lamentela e reclamo e per il/i nome/i dei contatti all'interno dell'impresa a cui fare domande, lamentele o reclami messi a disposizione degli stakeholder. Se per la costruzione di una miniera e delle sue infrastrutture si rivela necessario un reinsediamento delle comunità locali, allora dovranno essere contattati dei professionisti nello sviluppo comunitario per valutare, pianificare e gestire l'intera operazione.
- **Politiche, piani e procedure per iscritto:** Mantenere una documentazione scritta sull'approccio dell'azienda verso il coinvolgimento della comunità e sul suo ruolo nello sviluppo della stessa. Si sottolineino gli obiettivi dei programmi comunitari, la necessità di seguire i principi chiave e le aspettative del personale e degli altri stakeholder. Per i siti estrattivi, mantenere una chiara documentazione sulle procedure di lamentela e reclamo dell'azienda o del sito stesso e renderla disponibile per le comunità interessate e gli stakeholder. Se si considera il reinsediamento, assicurarsi che esso venga effettuato in conformità con lo Standard 5 sulla Performance IFC. Monitorare attentamente il progredire degli approcci di coinvolgimento, i meccanismi di lamentela e reclamo, i progetti focalizzati allo sviluppo e la partecipazione ai programmi di collaborazione, nonché valutare gli impatti congiuntamente ai maggiori stakeholder, donne incluse. Si cerchi di migliorare continuamente i piani, le politiche e le procedure basandosi sulla valutazione degli esiti.
- **Formazione:** Assicurarsi che lo staff addetto ai rapporti con le comunità riceva un'opportuna formazione per assicurare una conoscenza sufficiente dei principi chiave, delle questioni locali e della condotta appropriata verso gli stakeholder. Un buon coinvolgimento ed un buon sviluppo della comunità dipendono dal fatto che si disponga di persone con le giuste abilità e comprensione per gestire i programmi e dall'apportare al personale per lo sviluppo della comunità il sostegno attraverso la formazione della quale essi necessitano per eseguire bene il loro lavoro. Per le operazioni estrattive, si dovrà tenere in considerazione la necessità di una formazione in merito alla consapevolezza culturale e di genere, alle pratiche e procedure di coinvolgimento, alla risoluzione delle controversie e alla comprensione degli approcci di sviluppo comunitario e regionale.

E. Ulteriori informazioni

I seguenti siti web contengono ulteriori informazioni sul coinvolgimento e sviluppo della comunità:

- Community Driven Development – World Bank

web.worldbank.org/WBSITE/EXTERNAL/TOPICS/EXTSOCIALDEVELOPMENT/EXTCDD/0,,menuPK:430167~pagePK:149018~piPK:149093~theSitePK:430161,00.html

- Millennium Development Goals
<http://www.un.org/millenniumgoals/>
- Diamond Development Initiative
www.ddiglobal.org/
- Diamond Area Community Development Fund – Sierra Leone
www.sfcg.org/programmes/sierra/sierra_encouraging.html
- ICMM Community Development Toolkit
www.icmm.com/page/236/community-development
- International Association of Public Participation (IAP2) – Participation Spectrum
www.iap2.org/associations/4748/files/spectrum.pdf
- Association for Mineral Exploration British Columbia – Mineral Exploration, Mining and Aboriginal Community Engagement: A Guidebook (Canada)
commdev.org/content/document/detail/843/
- Sustainable Communities: Mining and Indigenous Governance (Americas)
<http://www.focal.ca/pdf/Policy%20Document%2003192008.pdf>
- World Resources Institute – Breaking Ground: Engaging Communities in Extractive and Infrastructure Project (2009)
<http://www.wri.org/publication/breaking-ground-engaging-communities>
- Community Engagement and Development – Leading Practice Sustainable Development Program for the Mining Industry (Australia)
www.minerals.org.au/_data/assets/pdf_file/0003/17643/CED.pdf
- Working with Indigenous Communities – Leading Practice Sustainable Development Program for the Mining Industry (Australia)
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)
http://www.mining.ca/www/media_lib/TSM_Documents/outreachguide.pdf
- International Finance Corporation (IFC) Guidance Note 5 – Land acquisition and involuntary resettlement (2007)
[www.ifc.org/ifcext/sustainability.nsf/AttachmentsByTitle/pol_GuidanceNote2007_5/\\$FILE/2007+Updated+Guidance+Note_5.pdf](http://www.ifc.org/ifcext/sustainability.nsf/AttachmentsByTitle/pol_GuidanceNote2007_5/$FILE/2007+Updated+Guidance+Note_5.pdf)
- MMSD Report: Avoiding New Poverty: Mining-Induced Displacement and Resettlement (2002)
<http://www.iiied.org/pubs/pdfs/G00549.pdf>
- Basic Principles and Guidelines on Development-Based Evictions and Displacement – Guidance for States
http://www2.ohchr.org/english/issues/housing/docs/guidelines_en.pdf
- Rights-Compatible Grievance Mechanisms – Guidance Tool – Harvard University (2008)
http://www.hks.harvard.edu/m-rcbg/CSRI/publications/Workingpaper_41_Rights-Compatible%20Grievance%20Mechanisms,%20January%202008.pdf
- Protect, Respect and Remedy: A Framework for Business and Human Rights – Report of the Special Representative of the UN Secretary-General on the issue of human rights and transnational corporations and other business enterprises, John Ruggie (April 2008)
www.unglobalcompact.org/docs/issues_doc/human_rights/Human_Rights_Working_Group/29Apr08_7_Report_of_SRSG_to_HRC.pdf
www.reports-and-materials.org/Ruggie-protect-respect-remedy-framework.pdf (1 page version)
- ICMM guidance note on mining and human rights (2009)
www.icmm.com/page/14855/icmm-presents-new-guidance-note-on-mining-and-human-rights
- ICMM publication 'Human Rights in the Metals and Mining Industry: Handling and Resolving Local Level Concerns and Grievances' (2009)
www.icmm.com/document/691
- International Finance Corporation (IFC) Office of the Compliance Advisor/Ombudsman – A Guide to Designing and Implementing Grievance Mechanisms for Development Projects (2008)
www.cao-ombudsman.org/howwework/advisor/documents/implemgrieveng.pdf
- Anglo American – Speak Up program – independent grievance mechanism
www.anglospeakup.com
- Rio Tinto – Why Gender Matters
www.riotinto.com/documents/ReportsPublications/Rio_Tinto_gender_guide.pdf

GUIDA ALLE NORME

(COP 2.12) Utilizzo del Personale di Sicurezza

A. Definizione ed applicabilità

Il personale di sicurezza viene formalmente impiegato per tutelare proprietà, beni e/o persone.

La sezione Utilizzo del Personale di Sicurezza del COP è applicabile a tutte le Strutture che utilizzano guardie di sicurezza o che coinvolgono la pubblica sicurezza per servizi di sicurezza o supporto.

B. Background della questione

Il compito principale del personale di sicurezza è la protezione del personale, della proprietà, dei prodotti e della reputazione dell'impresa. Pur svolgendo il proprio ruolo, il personale di sicurezza richiede un'ampia gamma di procedure e formazione dedicata, per accertarsi che la sicurezza venga garantita in modo responsabile ed efficace. In alcuni casi, il personale di sicurezza viene formato per far rispettare le regole dell'azienda, sebbene, secondo il Code of Practices, esso non dovrebbe disciplinare i dipendenti. In ogni caso, soprattutto se armato, il personale di sicurezza dovrà utilizzare la forza minima in relazione alla minaccia.

I continui malcontenti sociali e conflitti creano un ambiente veramente ostile per le aziende. I dipendenti, i beni o le strutture strategiche di un'azienda possono essere oggetto di un'azione violenta. Forze di sicurezza private verranno generalmente impiegate per proteggere individui e proprietà. Quando ciò è giustificato da effettivo pericolo e valutazione dei rischi, anche la pubblica sicurezza può essere coinvolta come supporto.

Alcune organizzazioni di sicurezza pubblica hanno una storia travagliata, soprattutto nelle società repressive. Ci sono molti casi documentati nei quali le forze di sicurezza pubblica sono state implicate in abusi gravi dei diritti umani, o hanno messo in atto politiche o pratiche corruttive. Ci sono stati episodi in cui gruppi di sicurezza pubblica, coinvolti nella protezione dei beni e del personale, sono stati coinvolti in attività corruttive, profitti da attività criminale, risultanti da utilizzo inappropriato della forza o delle armi da fuoco, o hanno altrimenti creato conflitti.

Le aziende hanno una legittima responsabilità verso lo staff e gli stakeholder per assicurar loro che la loro persona e la loro proprietà vengano tutelate da azioni illegali o violente. Minacce alla sicurezza possono sorgere da gruppi criminali, comunità locali, dipendenti dell'impresa, minatori artigianali o lavoratori migranti. Potenziali minacce per la sicurezza includono:

- Furto generico
- Frode
- Disordini violenti
- Sabotaggio delle condotture o di altre strutture
- Attività estrattiva illegale (accesso armato ad una miniera per rubare minerali grezzi)
- Furto organizzato di carburante o di altre merci
- Furto organizzato di minerali grezzi o di altri prodotti (oro/platino/diamanti)
- Rapimento, intimidazione od omicidio del personale.

La strategia di sicurezza dispiegata da un'impresa avrà un certo impatto sugli stakeholder, sia interni che esterni. Per evitare di incrementare la possibilità di conflitti, una strategia di sicurezza deve basarsi sul rischio ed includere, per i Membri con Strutture Estrattive, la conformità con i Principi Volontari sulla Sicurezza e sui Diritti Umani.

Pubblica sicurezza

Sebbene i governi abbiano il dovere primario di mantenere l'ordine pubblico, la sicurezza ed il rispetto dei diritti umani, le aziende sono interessate a fare in modo che le azioni intraprese dalla pubblica sicurezza, come la polizia e l'esercito, siano coerenti con la promozione e con la tutela dei diritti umani.

In alcuni casi dove si rivela necessario un supplemento alla sicurezza privata, può essere richiesto o necessario che le imprese contribuiscano ai costi di protezione delle strutture e del personale aziendali, coadiuvata dalla pubblica sicurezza. Gli abusi possono comunque avere luogo, malgrado la pubblica sicurezza sia tenuta ad agire in maniera conforme con le normative locali e nazionali, così come con le norme per i diritti umani e le leggi umanitarie internazionali.

In particolare, le operazioni estrattive in alcune località possono disporre di personale proveniente da polizia e/o esercito che protegga la proprietà della miniera o le concessioni che si trovano nel sito, che utilizzi le strutture estrattive o che venga in altri modi supportato dalla miniera. In questi casi, il potenziale di corruzione, conflitti e violenze politiche viene aumentato e le imprese devono vigilare sui rischi di abusi sui diritti umani. Sebbene le questioni possano essere complesse, le aziende devono perseguire l'impegno secondo i Principi Volontari sulla Sicurezza e sui Diritti Umani attraverso accordi formali con i governi, dove possibile.

Strutture estrattive nelle zone di conflitto

Gli abusi sui diritti umani avvengono più facilmente nelle zone di conflitto. Le industrie estrattive soprattutto possono trovarsi vicine alla prima linea di un conflitto, quando operano in zone soggette a conflitto. Le attività estrattive possono inavvertitamente innescare o supportare la violenza, o diventare il punto focale delle ostilità. I vari costi imposti dal conflitto sulle imprese possono essere diretti o indiretti. I costi diretti ovviamente sono in relazione con l'aumento dei costi per proteggere il personale e la proprietà. I costi indiretti sono quelli che hanno un impatto sull'ambiente operativo, solo come costi di riflesso per l'azienda. Un approccio "sensibile al conflitto" per fare affari è quello che cerca di evitare tali costi attraverso lo sviluppo di strategie informate di gestione del conflitto. Le imprese dovrebbero evitare qualsiasi coinvolgimento nei danni commessi nelle situazioni di conflitto.

Il rispetto della normativa nazionale nelle società ospitanti è un obbligo primario per i Membri RJC. Tuttavia, in una zona di conflitto, le leggi devono essere applicate in maniera inadeguata o possono non riuscire a creare l'ambiente adeguato per pratiche di business sensibili al conflitto. Le imprese dovranno sostenere i relativi strumenti nazionali, assicurando che le loro operazioni sono in linea con le leggi internazionali e la buona pratica, anche quando i governi sono troppo deboli per fare ciò. Ad oggi non è emerso nessuno strumento onnicomprensivo legale o volontario, mirato ad conduzione delle aziende presso stati instabili che minimizzi il rischio di conflitto. Tuttavia per i settori estrattivi, alcuni strumenti chiave possono includere i Principi Volontari sulla Sicurezza e sui Diritti Umani e l'Iniziativa per la Trasparenza dei Settori Estrattivi (COP 1.6). Essi sono entrambi requisiti per i Membri dell'RJC con Strutture Estrattive.

Oltre alla conformità, le imprese devono essere consapevoli della loro capacità di creare od esacerbare conflitti e sviluppare misure attenuative per evitare o limitare gli impatti negativi. Attraverso migliori valutazioni di rischio ed impatto, coinvolgimento degli stakeholder e processi di costruzione di relazioni, le pratiche aziendali sensibili al conflitto contribuiscono ad identificare gli impatti diretti o indiretti derivanti da fenomeni di conflitto su di un progetto. Ciò permette l'ideazione di strategie attenuative per alleviare gli impatti e contribuire alla pace, in collaborazione con gli altri, nel corso dell'attività principale, dell'investimento sociale o della politica per le attività di dialogo.

C. Iniziative chiave

Standard ed iniziative internazionali

I Principi Volontari sulla Sicurezza e sui Diritti Umani sono stati sviluppati attraverso la collaborazione di quattro governi nazionali, di organizzazioni non governative e di imprese dei settori energetico ed estrattivo. I Principi cercano di guidare le aziende nel mantenimento di salute e sicurezza durante le loro operazioni nel quadro del rispetto dei diritti umani e delle libertà fondamentali. I Principi si dividono in tre categorie: valutazione del rischio, relazioni con la pubblica sicurezza e relazioni con la sicurezza privata. Essi invitano ad un regolare aggiornamento della valutazione del rischio di sicurezza ed al coinvolgimento delle comunità locali sulle questioni relative alla sicurezza. I Principi stabiliscono che la sicurezza privata dovrà fornire esclusivamente servizi preventivi e difensivi e non dovrà essere coinvolta in attività di responsabilità esclusiva dell'esercito di stato o delle forze dell'ordine. Il testo completo dei Principi Volontari sulla Sicurezza e sui Diritti Umani è disponibile al: www.voluntaryprinciples.org/.

International Alert, con la collaborazione di aziende, governi, agenzie inter governative ed altre ONG, ha sviluppato una guida alle Pratiche Aziendali Sensibili al Conflitto per i settori estrattivi dal potenziale conflitto alla risoluzione di esso. Questa fornisce assistenza e strumenti per fare affari nelle società che sono a rischio di conflitto, per i manager di settore che operano attraverso una gamma di attività aziendali, così come per il personale dei quartieri generali nei dipartimenti di rischi politici, sicurezza, relazioni esterne e performance sociale.

Normativa nazionale

La maggior parte delle nazioni ha una normativa relativa al ruolo opportuno della forze di sicurezza e militari all'interno della società. Alcune giurisdizioni statali e nazionali richiedono formazione e permessi per avere con sé armi come le armi da fuoco, i manganelli o gli spray al peperoncino. Per alcune mansioni di sicurezza può essere necessaria la certificazione della polizia o dell'esercito.

D. Approccio gestionale consigliato

Valutazione del rischio: Dovrebbe essere effettuata una valutazione del rischio per comprendere il contesto di rischio per la sicurezza. La valutazione dovrà identificare i rischi per la sicurezza derivanti da fattori politici, economici, civili, sociali ed ambientali. La valutazione del rischio dovrà anche considerare il potenziale di violenza, registri disponibili relativi ai diritti umani sulle forze di sicurezza, capacità locale di far rispettare la legge, cause radicate dei conflitti locali, rischi per l'esacerbazione di conflitti già esistenti e i rischi per i trasferimenti dell'equipaggiamento.

La valutazione del rischio potrà contribuire a determinare se le seguenti misure possano essere d'aiuto:

- **Responsabilità del Management:** La responsabilità per la gestione della sicurezza, incluse le relazioni con la pubblica sicurezza dovranno far parte delle funzioni della gestione senior. Le attività del personale di sicurezza (sia pubblico che privato) dovranno essere formalmente e consistentemente monitorata.
- **Politiche e procedure scritte:** Sviluppare una politica scritta sulla condotta del personale di sicurezza. Stabilire chiaramente l'importanza ed il rispetto dei diritti umani, i confini delle attività di sicurezza, le procedure appropriate per gestire questioni di sicurezza e situazioni di conflitto e le conseguenze per qualunque abuso sui diritti umani.

I Membri con Strutture Estrattive dovranno assicurarsi che il personale di sicurezza si attenga ai Principi Volontari sulla Sicurezza e sui Diritti Umani. Gli accordi sulla sicurezza dovranno essere ideati e regolarmente rivisti sulla base della continua analisi dei rischi di conflitto e del contesto. Ai Membri si richiede un procedimento per identificare minacce strutturali ed emergenti alla sicurezza e per gestirle a vari livelli, incluse le strategie per un'efficace gestione della sicurezza e attraverso le attività di coinvolgimento e sviluppo della comunità.

- **Formazione:** Assicurarsi che tutto il personale di sicurezza aziendale e subappaltato riceva una formazione in merito per garantire il rispetto dei diritti umani e della condotta appropriata. Per il personale di sicurezza delle Strutture Estrattive, essa dovrebbe essere conforme con i Principi Volontari sulla Sicurezza e sui Diritti Umani.

E. Ulteriori informazioni

I seguenti siti web contengono ulteriori informazioni sull'uso del personale di sicurezza e sulle situazioni di conflitto:

- Voluntary Principles on Security and Human Rights
www.voluntaryprinciples.org/
- International Committee of the Red Cross – training resources for armed police and security forces
www.icrc.org/Web/eng/siteeng0.nsf/html/5HTF8K
- BHP Billiton – human rights training course case study
www.bhpbilliton.com/bb/sustainableDevelopment/caseStudies/2007/humanRightsTrainingProgramAtCerrejónCoal.jsp
- International Alert – Conflict sensitive business practice – guidance for extractive industries (2005)
http://www.international-alert.org/pdfs/conflict_sensitive_business_practice_all.pdf

- UN Global Compact (2002) Business Guide to Conflict Impact Assessment and Risk Management.
http://www.unglobalcompact.org/docs/issues_doc/7.2.3/BusinessGuide.pdf
- Business and Human Rights Resource Centre, security and conflict page.
www.businesshumanrights.org/Categories/Issues/Security
- International Business Leaders Forum, conflict and security page
www.iblf.org/csr/csrwebassist.nsf/content/a1a2a3a4a5.html
- OECD Risk Awareness Tool for Multinational Enterprises in Weak Governance Zones
<http://www.oecd.org/dataoecd/26/21/36885821.pdf>
- OECD Watch Fact Sheet 3: Assessing Adherence to the OECD Guidelines' Human Rights Provisions (See section on security issues)
http://oecdwatch.org/publications-en/Publication_2402

GUIDA ALLE NORME

(COP 2.13) Popolazioni Locali

A. Definizione ed applicabilità

Non esiste una definizione universalmente riconosciuta di "Popolazioni Locali". Il termine "Popolazioni Locali" è qui utilizzato in senso generico per indicare un certo gruppo culturale e sociale che possieda le seguenti caratteristiche a vari livelli:

- Autoidentificazione come membri di un certo gruppo culturale e riconoscimento di questa identità da parte degli altri;
- Attaccamento collettivo ad habitat geograficamente distinti o territori ancestrali interni all'area del progetto e alle risorse naturali contenute in tali habitat e territori;
- Istituzioni consuetudinarie, culturali, economiche, sociali o politiche che sono separate da quelle della società o della cultura dominante;
- Una lingua locale, spesso diversa dalle lingue ufficiali di quella nazione o regione.

(Fonte tradotta in italiano: International Finance Corporation (IFC) Standard 7 sulla Performance – Popolazioni Locali

[http://www.ifc.org/ifcext/sustainability.nsf/AttachmentsByTitle/pol_PerformanceStandards2006_PS7/\\$FILE/PS_7_IndigenousPeoples.pdf](http://www.ifc.org/ifcext/sustainability.nsf/AttachmentsByTitle/pol_PerformanceStandards2006_PS7/$FILE/PS_7_IndigenousPeoples.pdf))

La sezione **Popolazioni Locali** del COP è applicabile solo alle Strutture Estrattive.

COP 2.13 Popolazioni Locali dovrà essere applicata congiuntamente a **COP 2.11 Coinvolgimento e Sviluppo della Comunità**. COP 2.11 comprende gli approcci per il coinvolgimento e lo sviluppo della comunità, il reinsediamento e le procedure di reclamo. Il coinvolgimento, dove possibile, dovrà essere messo in atto attraverso le autorità tradizionali all'interno delle comunità Locali e nel rispetto dei processi e delle strutture decisionali tradizionali. Sono di rilevanza anche **COP 4.4 Valutazione dell'Impatto** e **COP 4.5 Piano di Chiusura della Miniera**. Le valutazioni dell'impatto sociale, o altre analisi a base sociale ed il piano di chiusura per quei progetti che possono ripercuotersi sulle Popolazioni Locali devono valutare gli interessi e le prospettive di queste ultime ed essere basati sulla consultazione con esse.

B. Background della questione

Stabilire quali gruppi di persone siano da considerare Locali non è sempre immediato. Le Popolazioni Locali possono essere definite, in certi paesi, con termini come "Minoranze etniche locali", "aborigeni", "comunità montane", "nazionalità minoritarie", "prime nazioni" o "gruppi tribali". Stabilire se un particolare gruppo possa essere considerato una Popolazione Indigena può richiedere un giudizio informato, si prendano in considerazione le caratteristiche evidenziate nella precedente sezione A.

Nel contesto del settore estrattivo, le Popolazioni Locali possono essere generalmente (ma non universalmente) concepite come comunità le cui persone siano discendenti degli abitanti originari di quella nazione o regione, con un'identità sociale e culturale distinta, che può risultare vulnerabile o svantaggiata nell'attuale contesto sociale ed economico.

Molte delle culture e delle identità delle Popolazioni Locali sono inestricabilmente legate alle terre nelle quali vivono e alle risorse naturali dalle quali dipendono. In molti casi, le loro culture, identità, conoscenza tradizionale e storie tramandate oralmente sono connesse con queste terre e risorse naturali. Gli impatti di un progetto sulle terre, le foreste, l'acqua, la fauna e su di altre risorse naturali possono intaccare le loro istituzioni, la sussistenza, lo sviluppo economico e la loro capacità di mantenere e sviluppare le loro identità e culture. In molte parti del mondo, le Popolazioni Locali risentono di una storia di discriminazione ed esclusione che li ha relegati ai margini delle società più grandi. Molti, spesso, subiscono ancora discriminazione, livelli elevati di povertà ed altre forme di svantaggi sociali e politici.

Gli interessi delle Popolazioni locali nei progetti estrattivi possono risultare una o più delle seguenti:

- proprietari a titolo formale di terreni o interessi legali riconosciuti su terreni e risorse;
- rivendicanti della proprietà di terreni e risorse;
- proprietari consuetudinari di terreni e risorse, ma senza riconoscimento formale o legale di tale

- proprietà consuetudinaria;
- occupanti o utenti di terreni sia come proprietari consuetudinari che come individui i cui terreni consuetudinari si trovano altrove;
- in oggetti materiali o risorse con un significato culturale;
- in località che hanno un significato particolare per associazione, tradizione o credenze;
- membri di comunità ospiti il cui ambiente sociale, economico e fisico può essere colpito dall'estrazione o dalle attività ad essa associate.

I diritti delle Popolazioni Locali vengono trattati sia dal diritto nazionale che internazionale. Secondo il diritto internazionale, le convenzioni e dichiarazioni fondamentali sui diritti umani delle Nazioni Unite stabiliscono il quadro dei diritti di base per le Popolazioni Locali di tutto il mondo. Inoltre, alcune nazioni hanno approvato leggi, o ratificato altre convenzioni internazionali o regionali per la protezione delle Popolazioni Locali, come la Convenzione ILO 169. Sebbene questi strumenti legali stabiliscano le responsabilità degli stati, ci si aspetta sempre più che le imprese del settore privato conducano i loro affari in modo da tutelare tali diritti e da non interferire con gli obblighi degli stati stabiliti attraverso tali strumenti.

Non tutti i governi, in passato o attualmente, hanno riconosciuto l'identità distinta delle Popolazioni Locali, i loro legittimi interessi o i diritti, come enunciati nelle relative convenzioni internazionali. In questo contesto, stabilire accordi tra le imprese e le comunità interessate è risultato un importante canale di dialogo sulle aspirazioni di sviluppo delle Popolazioni Locali, sulla negoziazione dei benefici dello sviluppo e sull'attenuazione degli impatti. Un supporto formalmente documentato per i progetti di sviluppo può assumere la forma di accordi scritti o altri tipi di registri, che vengano riconosciuti da leader scelti, portavoce o rappresentanti della comunità. Un processo di consultazione libera, a priori ed informata, che riconosca le procedure decisionali ad ampia base o collettive, dovrebbe promuovere sviluppo di relazioni, conclusione di accordi, consegna dei programmi e revisione regolare dei progressi con le Popolazioni Locali.

Free, prior and informed consent (FPIC) è uno standard in evoluzione per le decisioni legate ai progetti che vengono prese assieme alle Popolazioni Locali. Sebbene le definizioni specifiche possano variare e continuano ad evolvere nelle diverse giurisdizioni, FPIC prevede un consenso che sia:

- ottenuto senza coercizione o manipolazione;
- garantito prima dell'inizio delle attività che coinvolgono le terre, i territori e le risorse delle Popolazioni Locali;
- informato attraverso una significativa partecipazione e consultazione e basato sulla completa diffusione di tutti gli aspetti del progetto proposto in una forma comprensibile ed accessibile; e
- abilitato dalla partecipazione delle Popolazioni Locali, attraverso i loro rappresentanti liberamente scelti e le loro istituzioni consuetudinarie o di altro tipo.

Il FPIC è stato incluso nella Dichiarazione delle Nazioni Unite sui Diritti delle Popolazioni Locali, nella Convenzione 169 dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro sulle Popolazioni Locali e Tribali e nel report della Commissione Mondiale sulle Barriere. Ognuno di questi strumenti fa riferimento alle relazioni tra le Popolazioni Locali e gli stati nazionali. Tuttavia, l'applicazione e la verifica del FPIC da parte del settore privato resta una sfida. Innanzitutto, la maggior parte delle nazioni attribuisce il diritto del consenso allo sviluppo allo stato sovrano e non comprende che si tratta di una questione che dev'essere negoziata da terze parti. L'interazione del processo FPIC con gli altri diritti delle persone è più chiara quando esiste una normativa interna che consente alle imprese di metterlo in atto. Tale normativa e le autorità legali che supervisionano il procedimento esistono nelle Filippine ed in alcune parti dell'Australia. Dove tale normativa non è presente, il RJC ritiene che, nel seguire il coinvolgimento delle Popolazioni Locali, le aziende possano comunque decidere di non procedere agli sviluppi o all'esplorazione, anche se legalmente concesso. In secondo luogo, esiste potenzialmente una vasta gamma di opinioni in merito alla definizione specifica di "consenso". Nella tradizione democratica, significa una maggioranza di membri adulti di una comunità che si accorda attraverso una votazione libera e segreta. In alcune società tipiche può significare il consenso dato da un singolo leader autoritario o, al contrario, il consenso totale, o variazioni tra le due. Inoltre, il ruolo delle procedure di supporto – come definire le comunità interessate o quelle che hanno il diritto di concedere o negare il consenso, il diritto consuetudinario, udienze pubbliche o referendum – possono variare considerevolmente in base al contesto storico e sociale. Per questi motivi – il ruolo dello stato sovrano e la mancanza di una definizione applicabile a livello internazionale di come possa essere verificato un processo FPIC non legale – il RJC non ha adottato una norma basata sul FPIC in questo caso.

Progetti estrattivi e per i metalli che vadano a buon fine richiedono l'ampio supporto delle comunità nelle quali vengono operati, incluse le Popolazioni Locali, dall'esplorazione alla chiusura. Senza il supporto delle Popolazioni Locali interessate, basato sulla consultazione libera, preventiva ed informata, i progetti incorrono

in rischi sociali e finanziari significativi. Le interazioni tra le imprese estrattive e le Popolazioni Locali devono avvenire nel contesto di un più ampio coinvolgimento della comunità, ma prestando, allo stesso tempo, un'attenzione speciale alle storie particolari, alle capacità, alle priorità e agli interessi delle Popolazioni Locali. È riconosciuto che le Popolazioni Locali svolgono un ruolo fondamentale nello sviluppo sostenibile; che i progetti per lo sviluppo minerario possono contribuire ad accelerare lo sviluppo economico delle comunità Locali e che queste comunità possono, a loro volta, svolgere un ruolo fondamentale nello sviluppo delle risorse naturali.

C. Strumenti chiave internazionali

Internazionale

La Dichiarazione delle Nazioni Unite sui Diritti delle Popolazioni Locali (UNDRIP) è stata adottata dall'Assemblea Generale delle Nazioni Unite nel settembre 2007, dopo 22 anni di sviluppo e negoziazione. La Dichiarazione stabilisce i diritti individuali e collettivi delle Popolazioni Locali, così come i loro diritti alla cultura, all'identità, alla lingua, all'impiego, alla salute, all'educazione ed altre questioni. Le Dichiarazioni non sono soggette a ratifica da parte degli Stati e non hanno uno status legalmente vincolante. Una Dichiarazione adottata dall'Assemblea Generale rispecchia le opinioni collettive delle Nazioni Unite che devono essere prese in considerazione da tutti gli Stati membri e in buona fede.

La Convenzione 169 dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO) sulle Popolazioni Locali e Tribali è stata adottata nel 1989 ed è stata ratificata da 20 nazioni a tutto il 2009. Una consultazione genuina ed efficace con le Popolazioni Locali, in merito alle loro priorità è fondamentale secondo la Convenzione ILO 169. Tuttavia, la Convenzione non garantisce il diritto di veto sui progetti che le interessano. L'Articolo 15 stabilisce che le Popolazioni Locali e Tribali traggono beneficio dai settori estrattivi richiedendo agli stati di assicurarsi che le imprese trasmettano tali benefici sotto forma di pagamenti di diritti, creazione d'impiego, fornitura di servizi, ecc.

Così come per altre Convenzioni ILO, la 169 è rivolta ai governi ed è vincolante solo per gli stati che l'hanno ratificata. Molte nazioni considerano la Convenzione problematica, perché si sovrappone alle loro disposizioni costituzionali secondo le quali tutti i gruppi etnici devono essere trattati ugualmente davanti alla legge. Ciò avviene soprattutto negli stati africani (nessuno dei quali ha ratificato ILO 169) con popolazioni nazionali diverse ed etnicamente eterogenee. Mentre le aziende private non hanno nessun obbligo secondo la Convenzione, essa ha evidenti implicazioni sulle loro attività ed operazioni. Inoltre, possono esistere obblighi legali per le imprese, derivanti da legislazioni nazionali che applichino la Convenzione o quadri normativi simili.

Sia la UNDRIP che l'ILO 169 sono tappe significative nel riconoscimento e nella protezione dei diritti delle Popolazioni Locali, a livello internazionale. Sono accomunate dallo stesso spirito e molte delle disposizioni chiave si avvalorano reciprocamente. Le disposizioni della Dichiarazione trattano tutte le aree incluse nella Convenzione e si occupano di numerosi altri argomenti che non sono compresi nella Convenzione.

Lo Standard 7 sulla Performance dell'International Finance Corporation (IFC) – Popolazioni Locali – fornisce norme dettagliate ed assistenza aggiuntiva per il settore privato. Gli obiettivi delle norme sono:

- Assicurare che il processo di sviluppo incoraggi il pieno rispetto della dignità, dei diritti umani, delle aspirazioni, delle culture e delle sussistenze basate sulle risorse naturali delle Popolazioni Locali.
- Evitare gli impatti negativi dei progetti sulle comunità delle Popolazioni Locali, o, se evitarli non fosse possibile, minimizzare, attenuare o compensare tali impatti e creare opportunità di benefici derivanti dallo sviluppo, in modo culturalmente appropriato.
- Stabilire e mantenere relazioni continue con le Popolazioni Locali interessate da un progetto, lungo tutto il suo corso.
- Incoraggiare la negoziazione in buona fede, con la partecipazione informata delle Popolazioni Locali, quando si devono attuare dei progetti sui terreni tradizionalmente o consuetamente utilizzati dalle Popolazioni Locali.
- Rispettare e preservare la cultura, la conoscenza e le pratiche delle Popolazioni Locali.

Nazionale

La normativa nazionale è il canale per l'attuazione di strumenti internazionali come la Convenzione Ilo 169 o quadri normativi simili. Il contesto legale per le Popolazioni Locali varia significativamente da nazione a nazione, in base alla storia coloniale, alla migrazione e/o ai conflitti ed è in continua evoluzione. Alcuni paesi possono non riconoscere l'etnicità o l'essere locali come una categoria accettabile sulla base della quale operare distinzioni in termini di rispettivi diritti. È fondamentale che i Membri mantengano una consapevolezza ed agiscano in conformità con essa della normativa applicabile in tutte le giurisdizioni di competenza.

D. Approccio gestionale consigliato

Valutazione del rischio: Dovrà essere valutato il potenziale impatto dell'azienda sulle Popolazioni Locali. L'azienda dovrà servirsi di scienziati sociali qualificati e di altri professionisti per portare avanti:

- ricerche etnografiche e di archivio;
- approcci partecipativi con le comunità interessate di Popolazioni Locali, donne incluse;
- valutazione delle istituzioni tradizionali; e
- investigazione delle leggi e normative nazionali e regionali, incluso il diritto consuetudinario e le leggi che rispecchiano gli obblighi della nazione ospite secondo la normativa internazionale.

Le seguenti misure potranno fornire ulteriore assistenza:

- **Responsabilità del Management:** La responsabilità per le relazioni con le Popolazioni Locali dovrà ricadere nelle funzioni della gestione senior, spesso sulla persona responsabile dei programmi di coinvolgimento e sviluppo della comunità. Incaricare un professionista dell'assistenza allo sviluppo di politiche, formazione, strategie, piani ed azioni.
- **Politiche e procedure scritte:** Sviluppare una politica scritta con relativa documentazione che includa gli approcci dell'azienda verso le Popolazioni Locali. Sottolineare gli obiettivi della politica, i principi chiave da seguire e le aspettative del personale e degli altri stakeholder. Ciò includerà:
 - Riconoscere e rispettare la diversità ed i diritti delle Popolazioni Locali;
 - Identificare chiaramente e comprendere a pieno gli interessi e le prospettive delle Popolazioni Locali in merito al progetto e ai suoi impatti potenziali;
 - Coinvolgere e consultare le Popolazioni Locali in modo equo, tempestivo e culturalmente appropriato, lungo il ciclo vitale del progetto per cercare un supporto ad ampia base delle attività estrattive;
 - Stipulare accordi che proteggano la proprietà culturale o i luoghi di significato religioso per le Popolazioni Locali;
 - Il ruolo di un'azione costruttiva e di partenariati per costruire la partecipazione delle Popolazioni Locali alla forza lavoro della miniera o delle aziende associate;
 - Cercare di stabilire un partenariato a lungo termine con le Popolazioni Locali a supporto dello sviluppo autonomo della regione e della comunità, attraverso educazione, formazione, sanità e supporto dell'iniziativa commerciale;
 - Considerazioni di genere e loro aree in comune con le sopraccitate;

- Dove opportuno, incoraggiare i governi a prendere parte all'attenuazione e alla risoluzione di problemi o questioni affrontate dalle Popolazioni Locali in contiguità alle operazioni estrattive;
- Monitorare i progressi degli approcci per il coinvolgimento e degli accordi e valutare gli impatti, congiuntamente ai maggiori stakeholder.
- **Formazione:** Assicurarsi che tutto il personale in contatto con le Popolazioni Locali riceva formazione in merito, per assicurare una conoscenza sufficiente dei principi chiave, delle questioni locali e della condotta appropriata. Per fornire opportunità d'impiego alle Popolazioni Locali, potrebbero essere necessario rendere disponibili opportunità di formazione ed educazione, per qualificare i lavoratori locali, che potrebbero altrimenti non possedere i consueti requisiti per l'impiego. Quando le Popolazioni Locali sono anche minatori, dovrà essere tenuta in considerazione la necessità di una formazione per la consapevolezza culturale di tutto lo staff. L'obiettivo dovrà essere quello di costruire una comprensione multiculturale: affinché il personale della compagnia capisca la cultura, i valori e le aspirazioni delle Popolazioni Locali ed affinché le Popolazioni Locali comprendano i principi, gli obiettivi, le operazioni e le pratiche di un'azienda.

E. Ulteriori informazioni

I seguenti siti web contengono ulteriori informazioni in merito alle Popolazioni Locali:

- United Nations Declaration on the Rights of Indigenous Peoples (2007)
www.un.org/esa/socdev/unpfii/documents/DRIPS_en.pdf
- ILO Convention 169, Concerning Indigenous and Tribal Peoples in Independent Countries (1989)
www.ilo.org/ilolex/english/convdisp1.htm
- ILO Convention 169 and the Private Sector – IFC Quick Note (2007)
[www.ifc.org/ifcext/enviro.nsf/AttachmentsByTitle/p_ILO169/\\$FILE/ILO_169.pdf](http://www.ifc.org/ifcext/enviro.nsf/AttachmentsByTitle/p_ILO169/$FILE/ILO_169.pdf)
- International Finance Corporation (IFC) Performance Standard 7 – Indigenous Peoples
[www.ifc.org/ifcext/sustainability.nsf/AttachmentsByTitle/pol_PerformanceStandards2006_PS7/\\$FILE/PS_7_IndigenousPeoples.pdf](http://www.ifc.org/ifcext/sustainability.nsf/AttachmentsByTitle/pol_PerformanceStandards2006_PS7/$FILE/PS_7_IndigenousPeoples.pdf)
- International Council on Mining and Metals (ICMM) – Indigenous Peoples project
www.icmm.com/page/208/indigenous-peoples
- Association for Mineral Exploration British Columbia – Mineral Exploration, Mining and Aboriginal Community Engagement: A Guidebook (Canada)
commdev.org/content/document/detail/843/
- Sustainable Communities: Mining and Indigenous Governance (Americas)
www.focal.ca/pdf/Policy%20Document%2003192008.pdf
- Working with Indigenous Communities – Leading Practice Sustainable Development Program for the Mining Industry (Australia)
www.ret.gov.au/resources/Documents/LPSDP/LPSDP-IndigenousCommunitiesHandbook.pdf
- Guidelines for Best Practice Flexible and Sustainable Agreement Making (Australia)
[http://www.ag.gov.au/www/agd/rwpattach.nsf/alldoc/C8D9FB54AC29A726CA257626001AEDF6/\\$file/Guidelines_for_Best_Practice_in_Flexible_and_Sustainable_Agreement_Making.pdf](http://www.ag.gov.au/www/agd/rwpattach.nsf/alldoc/C8D9FB54AC29A726CA257626001AEDF6/$file/Guidelines_for_Best_Practice_in_Flexible_and_Sustainable_Agreement_Making.pdf)
- The Ethical Funds Company – Winning the Social License to Operate: Resource Extraction with Free, Prior and Informed Community Consent (2008)
<https://www.ethicalfunds.com/SiteCollectionDocuments/docs/FPIC.pdf>
- Oxfam Australia – Free, prior and informed consent: the role of mining companies (2007)
<http://www.oxfam.org.au/resources/filestore/originals/OAus-FreePriorInformedConsentMining-1007.pdf>
- World Resources Institute – Business without Conflict: the business case for community consent
http://pdf.wri.org/development_without_conflict_fpic.pdf

GUIDA ALLE NORME

(COP 2.14) Miniere Artigianali e Su Piccola Scala

A. Definizioni ed applicabilità

Non esiste una definizione universale di miniera artigianale e/o su piccola scala (ASM). Le definizioni variano tra regioni e nazioni in base alle proprie storia e caratteristiche, ma generalmente descrivono l'ASM attraverso uno dei seguenti attributi: locale; formale o informale; con diritti limitati; con tecnologie rudimentali; estrazione a mano, meccanizzazione limitata; lavorazione intensiva; grande proporzione di lavoratori donne o bambini; basso livello di produzione; produzione e recupero di minerali; basse rendite economiche per i minatori; pessime condizioni di lavoro; soggetta a filiere produttive inique e lavorazione nei depositi alluvionali, con vecchi canali di scolo e strutture di stoccaggio obsolete, fosse ed operazioni sotterranee. Una ASM può essere legale, extralegale o illegale.

(Fonte tradotta in italiano: *Mineral Resources Forum – Small scale mining* <http://www.natural-resources.org/minerals/smscalemining/definitions.htm>. Visitato in Maggio 2009)

La sezione del COP **Miniere Artigianali e Su Piccola Scala** è applicabile solo alle Strutture Estrattive che hanno un ASM all'interno o vicino alle loro operazioni.

Le disposizioni del **COP 2.14 Miniere Artigianali e Su Piccola Scala** devono essere lette ed applicate congiuntamente alle disposizioni **COP 2.11 Coinvolgimento e Sviluppo della Comunità**, **COP 2.13 Popolazioni Locali**, **COP 4.4 Valutazione dell'Impatto** e **COP 4.5 Piano di Chiusura della Miniera**.

B. Background della questione

La miniera artigianale e su piccola scala (ASM) è la forma più antica di struttura estrattiva. È stimato che circa 20 milioni di persone in almeno 30 paesi lavorano presso delle ASM e ulteriori 100 milioni di persone dipendono dal settore per la loro sussistenza. In varie nazioni, i minatori su piccola scala sono conosciuti come *galamsey, orpailleurs, ubeshi o wabeshi, panners, diggers, garimperos, pirquineros e pocket miners*.

L'ASM è un sistema produttivo che permette ai locali di realizzare delle entrate, sebbene piccole. Fornisce una sussistenza accessibile alle persone povere ed emarginate, spesso insieme ad altre attività di sostentamento, come l'agricoltura, la zootecnia e la caccia, nonché costituendo un'attività coadiuvante nei momenti di crisi economica ed ambientale. L'estensione dell'attività in un luogo particolare sarà crescente o calante, così come la popolazione all'interno dell'ASM, riflettendo il cambiamento delle circostanze economiche locali o nazionali.

L'ASM è diffusa per i beni di grande valore, ingombro minimo (facili da trasportare) e che sono facili da commerciare (fungibili) come diamanti, gemme colorate, oro e argento. L'Alleanza per l'Estrazione Responsabile, un'organizzazione per il patrocinio e l'emanazione di norme per un'estrazione artigianale responsabile a livello ambientale e sociale, stima che fino al 12% della produzione annua mondiale di oro nuovo e fino al 20% dei diamanti provengono da ASM. In alcuni paesi in via di sviluppo, la produzione ASM può raggiungere l'80% della produzione nazionale.

L'intento delle norme RJC sull'ASM è di incoraggiare gli approcci che agevolino la coesistenza delle operazioni delle ASM e delle miniere su vasta scala (LSM) e di promuovere lo sviluppo di settori estrattivi su piccola scala legali, regolari e produttivi, con la collaborazione di governi e comunità ospiti. In alcune circostanze i governi assumono il ruolo fondamentale, in altre le ONG o le agenzie per lo sviluppo possono fungere da catalizzatori, in altre ancora sono le LSM a dover svolgere il ruolo principale nell'incoraggiare il cambiamento. In ogni caso, le comunità locali ed i lavoratori nelle ASM dovranno essere al centro di un approccio partecipativo.

Questioni chiave per il settore ASM possono includere:

- Status illegale o informale;
- Difficoltà ad accedere legalmente alle aree appropriate per la pratica dell'ASM o al dislocamento economico, dove l'estrazione su vasta scala è resa prioritaria dai governi;
- Mancanza di capitale, che restringe, in particolare, la produzione a procedure rudimentali e spesso risulta in servitù per debiti e costrizione alla povertà;
- Sistemi di distribuzione e determinazione di prezzi senza regole, iniqui e spesso illegali, che in qualche caso agevolano le associazioni con i gruppi criminali;
- Pratiche ambientali e di salute e sicurezza generalmente carenti;
- Nel caso del processo di trasformazione dell'oro, utilizzo malsicuro del mercurio;
- Sfruttamento del lavoro in miniera che include donne e migranti, impiego del lavoro minorile;
- Mancanza degli opportuni quadri legali e, dove esistono le normative, mancanza della loro applicazione.

Esiste un crescente consenso tra le agenzie per lo sviluppo e le organizzazioni, le quali sostengono che se tali questioni venissero affrontate, l'ASM potrebbe diventare un mezzo di sussistenza più produttivo per chi vi è coinvolto e potrebbe contribuire allo sviluppo di nuove opportunità economiche sia all'inizio che alla fine della filiera produttiva.

Le relazioni tra gli operatori di LSM e ASM possono essere complesse, fragili e possono degenerare in ostilità e conflitti. I conflitti spesso sopraggiungono quando entrambe le parti rivendicano la proprietà sulla stessa risorsa, come una vicina superficie alluvionale aurifera o un giacimento di diamanti e percepiscono l'una o l'altra come non legittimata. Il grado di rischio che ciascun operatore rappresenta per l'altro varia in base a numerosi fattori, inclusi:

- la percezione di chi ha il diritto di estrazione sul giacimento e di chi si trovava per primo in quel terreno;
- se i minatori artigianali provengano dal di fuori della regione o se siano locali e residenti nella comunità;
- se l'ASM nella zona è stagionale o permanente o è il risultato di una "corsa ai minerali";
- se essa è ad hoc o organizzata;
- se il governo è attivo o passivo su tali questioni e visto come mediatore equo di interessi; e
- se vengono attuati quadri normativi appropriati sia per i minatori su vasta scala che su piccola scala e funzionano efficacemente.

Le imprese su vasta scala interagiranno sempre di più con i settori artigianali ed affronteranno la sfida della nuova competizione sulle risorse o i terreni nelle varie circostanze e relazioni che risultino reciprocamente vantaggiose. È talvolta più semplice trovare soluzioni se esiste un impegno multi stakeholder a lavorare insieme, pazientemente e costruttivamente, per una gamma di obiettivi comuni, ma non è sempre possibile. Sostanzialmente, le imprese accettano le conseguenze delle relazioni, se non sono in grado di lavorare con gli estrattori locali e le comunità interessate. L'esperienza ha dimostrato che non è un compito facile trasformare l'ASM in una forza positiva per lo sviluppo economico e sociale locale e della regione, che possa anche comodamente coesistere con le operazioni della LSM.

Formalizzazione e professionalizzazione del settore sono le necessità primarie. Il primo passo è sviluppare un appropriato ed efficace quadro normativo. Sebbene questo sia compito dei governi, le imprese su vasta scala possono svolgere un ruolo primario nel supportare le riforme governative in questo ambito. Altri aspetti importanti del processo di formalizzazione del settore ASM includono forme appropriate di organizzazione della forza lavoro, secondo un modello a base aziendale o cooperativo; accesso equo al mercato per la vendita del prodotto e una rendita equa del lavoro; integrazione progressiva di pratiche migliorate per la salute e sicurezza ed ambientali; la partecipazione all'economia formale (forme e livelli appropriati di tassazione).

Un coinvolgimento responsabile della LSM con l'ASM generalmente implica le seguenti:

- **La consultazione con tutti gli stakeholder ASM durante ogni fase del ciclo vitale della miniera, dall'esplorazione alla chiusura:** E' fondamentale tenere la comunità ASM informata sulle attività e le intenzioni dell'impresa; identificare come le attività dell'LSM possono interessare le operazioni artigianali esistenti e pianificare collettivamente la gestione di tali impatti;

Stabilire dei livelli di base sui quali misurare il cambiamento socio economico; costruire la fiducia e rafforzare le relazioni tra i maggiori stakeholder, in modo da evitare i conflitti. Le imprese responsabili comprendono anche la necessità di sviluppare la capacità delle parti fondamentali di essere coinvolte nel processo.

- **Gestire il dislocamento economico:** Ciò può coinvolgere programmi per lo sviluppo di sussistenze alternative o la creazione di zone all'interno della concessione in cui l'ASM è autorizzata ad estrarre, insieme alle condizioni negoziate tra le parti, come se l'ASM debba vendere o no al possessore della concessione, in prima istanza e come il prezzo sarà stabilito. Può anche includere operazioni di sviluppo della capacità relative ad importanti questioni come la salute e sicurezza occupazionale e la gestione aziendale.
- **Professionalizzazione delle attività ASM:** Le morti sul lavoro sono 90 volte più comuni nelle attività delle ASM che nelle LSM¹. I programmi per migliorare l'accesso e l'utilizzo dell'equipaggiamento personale protettivo, l'assistenza nelle operazioni di salvataggio quando sopraggiungono cedimenti rocciosi e la promozione del cambiamento nei metodi estrattivi e di raffinazione, per ridurre gli impatti ambientali e migliorare resa e recupero dei minerali sono solo alcune delle iniziative che le aziende LSM hanno intrapreso per migliorare la performance delle strutture estrattive ASM. Sia nel sud del Venezuela che nel nord della Tanzania, ad esempio, le imprese formali di medie dimensioni hanno autorizzato le ASM preesistenti sulle loro proprietà, in aree apposite ed hanno lavorato con i minatori per migliorare le loro pratiche. Ciò è avvenuto nonostante le questioni in merito all'affidabilità (illegalità, ambiente) e gli accordi e le relazioni risultanti tra le imprese ed i minatori artigianali abbiano creato un quadro di lavoro solido per l'attuazione di un processo di legalizzazione della disposizione di supporto tecnico per pratiche migliorate, rendite, salute e sicurezza².
- **Approcci sensibili per la sicurezza della miniera ASM:** Assicurare che si sta evitando un conflitto e che esiste un approccio alla sicurezza della miniera, che sia efficace per la miniera, ma sensibile verso la comunità, è fondamentale. Ad esempio, la presenza di forze di sicurezza installate per minimizzare i furti, può realisticamente trarre profitto da essi attraverso la corruzione, il ricorso all'uso inappropriato di forza o armi da fuoco, o creando altrimenti conflitto. Le questioni relative alla sicurezza dovranno essere gestite in conformità con COP 2.12.3 su Principi Volontari sulla Sicurezza e sui Diritti Umani.
- **Ottimizzare le opportunità di sviluppo:** Attraverso le proprie operazioni e la pianificazione strategica una LSM può contribuire allo sviluppo delle comunità interessate dall'ASM o da attività correlate e, nel tempo, trasformare rischi potenziali in opportunità sia per l'impresa che per le comunità dell'ASM. I modi attraverso i quali una LSM può supportare lo sviluppo economico locale includono, ad esempio:
 - approvvigionare cibo o altre merci localmente, anziché importarle;
 - impiegare persone locali nella costruzione del campo e nel mantenimento delle attività;
 - provvedere alla formazione professionale e all'apprendimento che possano da ultimo concretizzarsi in opportunità d'impiego qualificato, mentre si sviluppa il capitale umano locale;
 - supportare la crescita degli imprenditori e delle aziende locali che possono soddisfare le necessità delle comunità e/o della miniera su vasta scala.

Esistono altri modi nei quali una LSM può contribuire allo sviluppo della comunità locale basati su modelli partecipativi e collaborativi nell'ideazione e nell'applicazione di progetti e programmi, che possono afferire al miglioramento delle locali infrastrutture fisiche (strade, accesso all'acqua potabile, sistemi sanitari, elettrificazione del villaggio) o delle infrastrutture sociali (scuole, ambulatori). Identificare, progettare e portare avanti questi programmi di sviluppo in associazione con le comunità locali, basandosi sulle loro valutazioni delle necessità, per assicurar loro la proprietà del programma, è un processo responsabilizzante, che le renderà più capaci di ideare e condurre i loro progetti nel futuro.

- **Pianificare la chiusura:** In molti giacimenti di metalli preziosi, durante la chiusura della miniera, può verificarsi l'immigrazione di nuovi minatori artigianali, o l'espansione di esistenti attività ASM. I Minatori LSM possono diventare minatori ASM dopo la chiusura. I minatori possono rilavorare scarti in precedenza lasciati da parte, trattare aree di qualità inferiore che erano state ritenute poco

¹ Hinton, J. (2007), *Communities and Small-Scale Mining: An Integrated Review for Development Planning*, CASM, Washington DC.

² Davidson, J. (1998), "Venezuela; building partnerships with artisanal miners," *Mining Environmental Management*, v 6 n 2.

vantaggiose per l'attività LSM, od occuparsi di corsi d'acqua fluviali che contengono mineralizzazione alluvionale a valle del giacimento.

Attraverso il coinvolgimento dell'ASM prima della chiusura e la partecipazione dei minatori nella pianificazione del processo di chiusura sarà possibile reperire approcci innovativi per una riabilitazione che vada a beneficio sia dell'impresa LSM e del suo retaggio, che della sussistenza di base delle comunità locali e dei minatori.

C. Normative chiave

Internazionali

In questo ambito, sono rilevanti due iniziative multi stakeholder. Alcune norme per le pratiche responsabili nella lavorazione di oro e diamanti dell'ASM sono state sviluppate dall'Alleanza per l'Estrazione Responsabile (ARM) e dall'Iniziativa Internazionale per lo Sviluppo dei Diamanti (DDII). L'ARM lancerà, nel 2010, un sistema di certificazione al commercio equo, in partenariato con le Organizzazioni Internazionali per il Marchio Fairtrade (FLO), per l'oro ASM. L'ARM crede che il marketing del commercio equo possa essere un maggiore incentivo al perfezionamento della pratica ed offrire alle comunità e ai minatori nuove possibilità per migliorare le loro vite ed assicurare il ripristino degli ecosistemi. Il DDII è incentrato sullo sviluppo di nuove opportunità per convertire l'estrazione artigianale dei diamanti in un'attività di sussistenza legittima, anziché continuare ad essere un veicolo di ricchezza mineraria, per finanziare la guerra civile in Africa. Nel 2008, il DDII ha emanato le Norme e Linee guida per il settore estrattivo artigianale dei diamanti della Sierra Leone, con sezioni individuali pensate per i governi, gli investitori e i donatori/la società civile. Il DDII sta attualmente lavorando ad un'iniziativa per norme sullo Sviluppo dei Diamanti, come progetto di dialogo sulla politica.

Nazionali

Diverse nazioni hanno sviluppato quadri legislativi e/o normativi per i loro settori domestici ASM, mentre altri paesi non hanno ancora intrapreso questa via. È fondamentale che i Membri con Strutture Estrattive siano a conoscenza delle norme e leggi applicabili relative a tutte le operazioni future ed esistenti, afferenti sia la vasta che la piccola scala, in tutte le giurisdizioni di operazione.

D. Approccio gestionale consigliato

Valutazione del rischio: Quando esiste una ASM nell'area operativa di un Membro, la relazione tra LSM e ASM dovrà essere soggetta a valutazione del rischio. Essa dovrà avvenire a fronte di studi e sondaggi che coinvolgano gli opportuni specialisti tecnici e sociali, nella misura in cui il Membro può intervenire.

Tali valutazioni contribuiranno a determinare se le seguenti misure siano opportune e possano fare la differenza in una determinata situazione.

- **Responsabilità del Management:** La responsabilità per le relazioni con le ASM dovrà ricadere su di un'apposita area della gestione, spesso sulla persona incaricata dei programmi per lo sviluppo ed il coinvolgimento della comunità. Incaricare un professionista dell'assistenza allo sviluppo di politiche, formazione, strategie, piani ed azioni, come appropriato.
- **Politiche e procedure scritte:** Sviluppare una politica scritta sull'approccio dell'azienda e/o della sede con l'ASM. Sottolineare gli obiettivi della politica, i principi chiave da seguire, le aspettative dell'azienda verso il proprio personale ed il ruolo degli altri stakeholder. Si adotti un approccio multi stakeholder dove possibile, si traduca la politica in procedure e protocolli operabili, che possano essere applicati sin dalla primissima fase del progetto di sviluppo. La ASM dovrà essere considerata parte della valutazione dell'impatto e degli approcci per il coinvolgimento della comunità.
- **Le iniziative locali** dovranno essere personalizzate sulle condizioni locali ed ideate con la consultazione dei maggiori stakeholder, inclusi gli stessi produttori ASM. Le opportunità per iniziative LSM-ASM possono includere:
 - Assistere durante l'organizzazione, la formalizzazione, la professionalizzazione e la legalizzazione dei minatori;
 - Stabilire partenariati formali con il settore ASM;

- Evidenziare le zone che vengono ritenute inappropriate per l'estrazione su vasta scala entro le locazioni estrattive (in congiunzione con le autorità normative);
- Attribuire dei titoli estrattivi legali a tali aree (in congiunzione con le autorità normative) per ASM legittime ed organizzate;
- Fornire finanziamento (prestiti) per miglioramenti tecnici e di altro tipo;
- Assistere e formare i minatori in merito ad una varietà di questioni (ad esempio: salute occupazionale, risanamento, metodi estrattivi e di trasformazione, processi per l'aggiunta del valore, gestione organizzativa e finanziaria, gestione degli esplosivi);
- Aiutare i minatori nella determinazione delle riserve minerarie (in combinazione con il supporto per accedere ai finanziamenti);
- Fornire servizi per la reazione di emergenza;
- Rendere disponibili servizi di trasformazione per i minatori o costruire la loro capacità di applicare strutture efficaci per la trasformazione con tecnologie migliorate;
- Cooperare con i dipartimenti governativi, le ONG, i sindacati e le agenzie internazionali per ottenere supporto aggiuntivo;
- Fornire assistenza sul marketing e la commercializzazione, inclusi gli accordi per il commercio equo;
- Supportare preventivamente mezzi di sussistenza alternativi, sviluppo economico e altre migliorie nelle comunità ASM;
- Supportare la comunità più estesa con l'approvvigionamento locale di quanti più beni e servizi possibili;
- Stabilire l'eliminazione del lavoro minorile come condizione per il coinvolgimento della comunità;
- Migliorare le condizioni delle donne nelle comunità ASM attraverso la consapevolezza delle pari opportunità e programmi di responsabilizzazione.
- *(Fonte tradotta in italiano: CommDev/CASM Mining Together report, 2008)*

Nei casi in cui l'estrazione artigianale non sia riconosciuta come legittima dalla legislazione della nazione ospite, i Membri dovranno cercare di lavorare con i governi sugli approcci per la formalizzazione dell'ASM. È tuttavia riconosciuto che in alcuni situazioni ciò può non essere possibile.

E. Ulteriori informazioni

I seguenti siti web contengono ulteriori informazioni sull'estrazione artigianale e su piccola scala:

- Communities and Small-Scale Mining (CASM) – hosted by World Bank Group
<http://www.artisanalmining.org/index.cfm>
- CASM Annual Conference 2009
http://www.artisanalmining.org/userfiles/file/9th%20ACC/background_papers.pdf
- CommDev – Artisanal and Small-Scale Mining
http://commdev.org/section/topics/artisanal_mining
- CommDev/CASM - Mining Together: Large scale mining meeting artisanal mining: a framework for action (2008)
<http://commdev.org/content/document/detail/2018/>
- Alliance for Responsible Mining
<http://www.communitymining.org/>
- Diamond Development Initiative – Artisanal alluvial diamond mining
http://www.ddiglobal.org/pages/ddi_artisanaldiamond.php
- Artisanal and Small Scale Mining in Asia Pacific Portal
<http://www.asmasiapacific.org/>
- International Labour Organisation (ILO) – Facts on Small Scale Mining
http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_067582.pdf
- International Labour Organisation (ILO) – Social and labour issues in small-scale mines
www.ilo.org/public/english/dialogue/sector/techmeet/tmssm99/tmssmr.htm
- Global Mercury Project – removal of barriers to the introduction of cleaner artisanal gold mining and extraction technologies
<http://www.unido.org/index.php?id=o44254>
- AngloGold Ashanti – approach to artisanal and small scale mining

<http://www.anglogoldashanti.com/subwebs/InformationForInvestors/ReportToSociety06/artisanal-mining.htm>

- World Gold Council – Artisanal Mining
<http://www.trustingold.com/content/view/65/105/>

GUIDA ALLE NORME

(COP 3.1) Protezione Ambientale

A. Definizione ed applicabilità

La protezione ambientale, in un contesto aziendale, è l'azione mirata alla conservazione dello stato attuale dell'ambiente naturale e, dove possibile, al rovesciamento del suo degrado.

La sezione Protezione Ambientale del COP è applicabile a tutte le Strutture. Le Strutture Estrattive devono possedere sistemi di gestione ambientale.

B. Background della questione

Imprese di ogni dimensione e settore sono sempre più in grado di trarre tangibili benefici aziendali dall'impegno concreto per la protezione ambientale. Gli ultimi benefici aziendali delle iniziative per la protezione ambientale possono includere costi operazionali ridotti, ridotto utilizzo dei materiali, maggiore impegno lavorativo e valori del marchio intensificati. Le aziende leader stanno attualmente puntando sull'integrazione effettiva delle considerazioni ambientali nella pianificazione, nell'operazione e nella decisione di abbandono di tutte le attività industriali. Le imprese che esaminano e definiscono il proprio impegno alla performance ambientale hanno messo il freno a quegli stessi sistemi aziendali ed approcci gestionali che rendono la loro azienda di successo nel suo insieme.

Sviluppare un approccio per la protezione ambientale dipende da leggi e norme governative, aspetti ed impatti del settore ed interessi degli stakeholder quali investitori, consumatori, comunità ed organizzazioni ambientali. Dovrà sempre essere svolta una valutazione attenta delle attività e dei processi aziendali per evitare danni all'ambiente seri o irreversibili. Quando si considerano varie opzioni, dovrà essere accordata la preferenza all'opzione che consente la più vasta probabilità di evitare danni irreversibili all'ambiente. Ciò dovrà includere anche la considerazione degli effetti derivanti dall'opzione "non far niente".

La riduzione degli impatti negativi sull'ambiente può essere misurata attraverso la protezione degli ecosistemi in modo che essi siano in grado di svolgere tutti i processi ecologici essenziali e mantenere il proprio potenziale evolutivo a lungo termine. Quando l'integrità ecologica di un ecosistema viene ridotta, si riduce anche la capacità del sistema stesso e della sua diversità genetica e di specie di sopravvivere ai cambiamenti associati con lo sviluppo.

C. Normative chiave

Standard Internazionali

Sono state sviluppate varie norme per la protezione, la gestione ed il report ambientale. Le iniziative volontarie per il settore includono il Global Compact delle Nazioni Unite, gli Standard sulla Performance dell'International Finance Corporation (IFC) e la Global Reporting Initiative. Il Global Compact afferma che le aziende dovranno 1) supportare un approccio precauzionale alle problematiche ambientali; 2) intraprendere iniziative per promuovere una maggiore responsabilità ambientale e 3) incoraggiare lo sviluppo e la diffusione di tecnologie ecocompatibili. Gli Standard sulla Performance IFC sono richiesti ai clienti IFC, ma sono sempre più citati in altre iniziative normative come gli Equator Principles. La Global Reporting Initiative (GRI) promuove l'armonizzazione internazionale nel reporting delle informazioni sulla performance ambientale, sociale ed economica, per corroborare i processi decisionali responsabili.

Le norme gestionali a cui si fa più comunemente riferimento sono quelle sviluppate dall'Organizzazione Internazionale per la Normazione, che sono ideati per essere applicati a tutti i tipi di organizzazioni. La serie ISO 14000 ha lo scopo di fornire al settore un quadro gestionale basato sul rischio per l'applicazione dei sistemi per la gestione delle questioni ambientali. L'ISO 14000 intende fornire alle organizzazioni assistenza relativa agli elementi di un sistema di gestione ambientale efficace.

Normativa nazionale

Il concetto di ambiente, in termini legislativi, viene tradizionalmente focalizzato sui dintorni umani, sia artificiali che naturali. La maggior parte dei paesi dispone di norme e legislazioni relative alla protezione ambientale, al controllo dell'inquinamento e alla gestione ambientale. Molte giurisdizioni statali e nazionali richiedono specifiche condizioni accessorie che devono essere soddisfatte soprattutto relativamente alla qualità di acqua ed aria, alla biodiversità, al rumore e allo smaltimento dei rifiuti. Alcuni tipi di operazioni industriali devono essere autorizzate secondo le leggi sulla protezione ambientale e tali autorizzazioni devono essere, in qualsiasi circostanza, valide e conformi.

D. Approccio gestionale consigliato

Valutazione del rischio: Si dovrà svolgere una valutazione del rischio che consideri gli aspetti ambientali dell'azienda e gli impatti che essi hanno sull'ambiente.

L'identificazione degli aspetti ambientali di un'organizzazione può partire dall'elencare tutte le attività aziendali e le relative immissioni ed emissioni. Gli aspetti ambientali di un'azienda possono includere scarichi ed emissioni, utilizzo di materie prime ed energia, riciclo dei rifiuti, inquinamento acustico e visivo e polveri inquinanti. Le immissioni includono le materie prime, l'energia e l'acqua, mentre le emissioni comprendono le emissioni atmosferiche, i prodotti, il rumore ed i rifiuti solidi e liquidi. Un impatto ambientale è il cambiamento che ha luogo dopo il sopraggiungere di un aspetto dato. La relazione tra i due è causale: un impatto è l'inquinamento o un altro effetto che possono risultare se l'aspetto ambientale non è opportunamente gestito o controllato.

Una volta che si sono identificati tutti gli aspetti ambientali e i relativi impatti di un'azienda, la fase successiva è stabilire quali aspetti sono più significativi, cioè quelli che hanno o possono avere un impatto considerevole sull'ambiente.

La valutazione del rischio potrà contribuire a determinare se le seguenti misure possano essere d'aiuto:

- **Responsabilità del Management:** La responsabilità per la gestione ambientale dev'essere stabilita e comunicata. Tale processo include l'identificazione di ruoli, responsabilità ed autorità necessarie per una gestione ambientale effettiva. In particolare, si dovrà nominare un senior manager come responsabile che stabilisca ed integri i requisiti di gestione ambientale all'interno dell'azienda, nonché consegnare report sulla performance ambientale alla gestione senior.
- **Politiche e procedure scritte:** Si dovranno sviluppare politiche e procedure scritte in merito alle misure per la protezione ambientale, soprattutto laddove le operazioni ed i processi aziendali potrebbero avere impatti significativi sull'ambiente circostante o infrangere le normative ambientali. Le procedure dovranno coprire:
 - Metodi per identificare e valutare i rischi ambientali.
 - Come attuare adeguatamente i controlli per la protezione ambientale.
 - La comunicazione interna ed esterna, soprattutto con le agenzie normative.
 - La reazione ad incidenti e situazioni di emergenza.
 - Il monitoraggio e la valutazione degli aspetti chiave dell'organizzazione che possono avere un impatto significativo sull'ambiente. Ciò dovrà includere il tracciamento degli indicatori chiave di performance ambientale e la valutazione periodica della conformità con le normative e le legislazioni ambientali in merito.
- **Formazione:** Assicurarsi che tutto il personale, la cui attività può avere impatti significativi sull'ambiente, riceva una formazione in merito. La formazione potrà includere:

- Incentivare la consapevolezza dell'importanza strategica della protezione e della gestione ambientale presso la gestione senior.
- Incentivare una generica consapevolezza ambientale presso tutti i dipendenti.
- Un quadro normativo per i dipendenti che possono intaccare la conformità.
- Potenziamento delle abilità.

E. Ulteriori informazioni

I seguenti siti web contengono ulteriori informazioni sulla protezione ambientale:

- International Organisation for Standardisation (ISO) – ISO 14000 series (Environmental Management Systems)
www.iso.org/iso/iso_catalogue/management_standards/iso_9000_iso_14000/iso_14000_essentials.htm
- International Finance Corporation (IFC) Performance Standards and EHS Guidelines
www.ifc.org
- Business for Social Responsibility – Overview of Business and the Environment
www.bsr.org/research/issue-brief-details.cfm?DocumentID=49037
- United Nations Global State of the Environment Report
www.unep.org
- United Nations Division for Sustainable Development
www.un.org/esa/sustdev/
- United Nations Global Compact
www.unglobalcompact.org
- Global Reporting Initiative
www.globalreporting.org
- US EPA Publications
www.epa.gov
- US EPA Small Business Gateway
www.epa.gov/smallbusiness/
- Environment Canada Publications
www.ec.gc.ca
- UK Environment Protection Agency Publications
www.environment-agency.gov.uk

GUIDA ALLE NORME

(COP 3.2) Sostanze Pericolose

A. Definizione e applicabilità

Una sostanza pericolosa è una sostanza che potrebbe, attraverso il suo utilizzo al lavoro, nuocere alla salute e sicurezza del personale nel luogo di lavoro.

La sezione **Sostanze Pericolose** del COP è applicabile a tutte le Strutture.

B. Background della questione

Circa 30 anni fa, i governi cominciarono ad adottare misure per il controllo dei prodotti chimici allo scopo di tutelare persone ed ambiente. Da allora, sono state introdotte norme e regolamenti in molti paesi industrializzati, per valutare e gestire la salute e sicurezza del luogo di lavoro ed i rischi ambientali.

L'utilizzo di sostanze ed oggetti pericolosi è diffuso in molti luoghi di lavoro. Spesso si tratta solamente di prodotti per la pulizia o di sostanze utilizzate in ambienti controllati, come i laboratori, ma di certo talvolta vengono utilizzati prodotti chimici complessi ed estremamente pericolosi.

Le sostanze pericolose tipiche possono includere, ma non solo:

- Amianto
- Monossido di carbonio
- Cianuro
- Polveri e fumi
- Fibra di vetro
- Liquidi infiammabili
- Piombo inorganico
- Isocianati nelle vernici
- Mercurio
- Sostanze che incrementano il buco nell'ozono
- Policlorobifenili (PCB)
- Flussanti per saldatura
- Fibre Minerali Sintetiche

I materiali pericolosi possono essere utilizzati o prodotti come rifiuti a molti livelli lungo la filiera produttiva dei preziosi. Sebbene le definizioni varino da una giurisdizione all'altra, i materiali vengono solitamente definiti pericolosi se sono infiammabili, ossidanti, corrosivi, tossici, radioattivi o esplosivi e rappresentano una minaccia per la salute pubblica e l'ambiente. Esempi relativi al settore possono includere sovraccarichi dell'estrazione, rifiuti prodotti dalla lavorazione e dalla raffinazione dell'oro, residui della placcatura, rifiuti della sgrassatura, mercurio, vernici e solventi, olii esausti, componenti elettronici, batterie, refrigeranti e molti agenti chimici industriali e prodotti per l'igiene. Questi ed altri materiali dispongono tutti di condizioni normative diverse, in base alla giurisdizione.

Il mercurio, in particolare, ha una grande importanza nella filiera produttiva dei preziosi in oro. Esso può essere trovato in quantità minime nei minerali auriferi ed è utilizzato per il recupero dell'oro in alcune strutture estrattive artigianali e su piccola scala. Le emissioni di mercurio derivate dalla raffinazione dell'oro variano considerevolmente in base alla sua concentrazione all'interno dei minerali usati, al processo produttivo e alla tecnologia per il controllo. Il recupero del mercurio durante il processo di raffinazione può avvenire per conformarsi con i requisiti normativi, o se il valore del mercurio recuperato fornisce un incentivo. Esso è talvolta utilizzato nei laboratori di analisi dell'oro e, in quanto agente placcante dell'oro, nella produzione di gioielli su piccola scala, sebbene tali utilizzi siano in calo in ragione della sua tossicità.

Ulteriori informazioni sulla gestione dei rifiuti vengono fornite nella Guida alle Norme per il **COP 3.3 Rifiuti ed Emissioni**.

C. Normative chiave

Standard internazionali

Esistono standard e norme per molte delle sostanze pericolose utilizzate nella filiera produttiva di oro e diamanti. Alcune delle normative chiave internazionali relative alle sostanze pericolose includono:

- La Convenzione di Rotterdam (1998) con l'obiettivo di tutelare la salute umana e l'ambiente dal potenziale pericolo derivante dallo spostamento e dal commercio di sostanze pericolose e di contribuire ad un utilizzo sano da un punto di vista ambientale di tali prodotti chimici pericolosi. La Convenzione stabilisce obblighi legalmente vincolanti per i paesi firmatari, inclusa la necessità del Consenso Informato A Priori in merito al movimento e agli effetti delle sostanze pericolose. Essa include i pesticidi e i prodotti chimici industriali che sono stati proibiti o severamente limitati per ragioni ambientali e di salute. Le nazioni rettificano gli obblighi interni alla Convenzione attraverso l'istituzione di agenzie governative per la gestione delle sostanze pericolose all'interno delle loro giurisdizioni. Pertanto, la conformità con la Normativa locale Applicabile significa che tale Convenzione viene seguita.
- La Convenzione di Stoccolma (2004) è una convenzione internazionale legalmente vincolante che ha lo scopo di far cessare la produzione e l'utilizzo degli inquinanti organici persistenti (POP). I POP sono definiti come sostanze chimiche che permangono nell'ambiente, si bio-accumulano attraverso la rete alimentare e rischiano di causare effetti negativi per l'ambiente e per la salute umana. Le sostanze destinate da questa Convenzione ad essere ridotte ed infine eliminate sono nove tipi di pesticidi, due prodotti chimici industriali (esaclorobenzene e i policloro bifenili PCB) e due famiglie di prodotti chimici secondari (diossine e furani) dei processi di combustione e produzione delle sostanze clorate.
- Il Protocollo di Montreal sulle Sostanze che Assottigliano lo Strato di Ozono (1989) colloca fuori produzione numerose sostanze che favoriscono il buco nell'ozono. Ad oggi, l'attenzione iniziale è stata sui clorofluorocarburi (CFC), con una lenta cessata produzione di altre sostanze.

Un'iniziativa specifica per i materiali pericolosi nell'estrazione è l'International Cyanide Management Code for the Manufacture, Transport and Use of Cyanide in Gold Mining (oppure solo "Cyanide Code"). Il Cyanide Code è uno standard internazionale sviluppato attraverso un processo multi stakeholder. È un programma volontario per il settore estrattivo dell'oro che ha lo scopo di promuovere la gestione responsabile del cianuro, con una speciale attenzione alla tutela della salute umana e dell'ambiente. Esso include una serie di norme studiate per assicurare che nelle operazioni estrattive le soluzioni del processo del cianuro e i canali di scolo siano gestiti in modo da proteggere la salute umana e l'ambiente.

Normativa nazionale

La maggior parte delle nazioni dispone di norme e leggi in merito alla corretta manipolazione, gestione, utilizzo e smaltimento delle sostanze pericolose. Molte giurisdizioni nazionali e statali richiedono specifiche condizioni addizionali per le aziende che devono essere rispettate soprattutto relativamente alla conservazione e alla manipolazione delle sostanze pericolose. La maggior parte dei paesi disporrà di leggi relative alla necessità da parte di tutte le sostanze pericolose di essere corredate da una material safety datasheet (MSDS) o da qualcosa di equivalente. Un MSDS è un documento contenente importanti informazioni sulle sostanze pericolose e su come manipolarle in modo sicuro. Solitamente deve riportare:

- la denominazione del prodotto della sostanza pericolosa
- la denominazione chimica e generica di alcuni ingredienti
- le proprietà chimiche e fisiche della sostanza pericolosa
- informazioni sui rischi per la salute
- le precauzioni per utilizzo e manipolazione sicuri
- le procedure di primo soccorso
- il nome, l'indirizzo ed il numero di telefono di produttore o importatore.

L'MSDS fornisce a datori di lavoro, lavoratori indipendenti, dipendenti e ad altri responsabili di salute e sicurezza le informazioni necessarie per gestire in modo sicuro i rischi dell'esposizione a sostanze pericolose. È importante che ciascuno sul luogo di lavoro abbia accesso a e possa leggere ed interpretare un MSDS. Molte giurisdizioni richiedono che gli MSDS siano aggiornati ogni 3 anni. I Membri dovranno perciò assicurarsi che i propri MSDS siano aggiornati.

Un programma delle Nazioni Unite sta sviluppando un 'Sistema Globalmente Armonizzato per la Classificazione e l'Etichettatura dei Prodotti Chimici' (GHS). Il GHS si propone di fornire una base per l'armonizzazione delle leggi e delle norme sui prodotti chimici a livello nazionale, regionale e mondiale. Mentre i governi, le istituzioni regionali e le organizzazioni internazionali sono i primi destinatari del GHS, esso contiene anche assistenza e contestualizzazioni sufficienti per coloro che, all'interno del settore, si stanno adoperando per mettere in atto i requisiti che sono stati adottati. In particolare, il GHS propone un formato che può essere impiegato per i MSDS. L'attuazione si è già verificata in alcuni paesi e la scadenza per l'attuazione globale è il 2015. Si anticipa che avverranno cambiamenti significativi nella normativa interna di alcuni paesi, come risultato dell'attuazione del GHS.

È fondamentale che i Membri siano a conoscenza e si conformino con le leggi e le normative applicabili.

Mercurio

Sotto gli auspici del Governing Council dell'UNEP, è stato stabilito il Partenariato Globale sul Mercurio dell'UNEP per promuovere un'azione internazionale a lungo termine per trattare il rilascio del mercurio. L'obiettivo complessivo del Partenariato è di preservare la salute umana e l'ambiente globale dal rilascio del mercurio e dei suoi composti attraverso la riduzione al minimo e, dove possibile, l'eliminazione finale e complessiva delle emissioni di mercurio da parte dell'uomo nell'aria, nell'acqua e nel terreno. Il Partenariato potrà esaminare e valutare opzioni per migliorare le misure volontarie e gli strumenti legali, internazionali ed nazionali, nuovi e già esistenti. Il RJC supporta vivamente gli obiettivi del Partenariato Globale sul Mercurio dell'UNEP e si è impegnato a prendere parte ai lavori per il programma.

Quando i Membri rilasciano mercurio, come sottoprodotto dell'estrazione e della raffinazione dell'oro, esso dovrà essere gestito in conformità con leggi e normative applicabili.

Ad esempio, nel 2006, negli Stati Uniti, lo Stato del Nevada ha emesso normative che richiedevano le migliori tecnologie per il controllo delle emissioni di mercurio nell'aria, derivanti dalle miniere d'oro industriali in quello stato. Il programma si applica alle strutture estrattive che trattano i minerali contenenti mercurio e che attuano processi di trattamento termico che possono rilasciare mercurio nell'atmosfera.

D. Approccio gestionale consigliato

Valutazione del rischio: Dovranno essere completate delle valutazioni del rischio per tutte le sostanze pericolose utilizzate nel luogo di lavoro, per identificare se ci sia un rischio per la salute dei lavoratori e per l'ambiente. I risultati della valutazione del rischio stabiliranno in seguito se e quali tipi di controlli saranno necessari, se e quale tipo di supervisione per la salute sarà opportuna e quale tipo di monitoraggio sarà richiesto, se richiesto. Tali registri dovranno essere conservati fino al cambiamento delle attività.

La valutazione del rischio contribuirà a determinare se le seguenti misure possano essere di ulteriore aiuto:

- **Responsabilità del Management:** La responsabilità per la conservazione, l'etichettatura e la gestione delle sostanze pericolose dev'essere stabilita e comunicata. Ciò include l'autorità di approvare l'introduzione di nuovi prodotti chimici all'interno di una struttura e la fornitura di adeguate risorse per la conservazione e per rispondere della natura del materiale in caso di incidenti specifici.
- **Politiche e procedure scritte:** Le politiche e le procedure scritte relative a revisione ed utilizzo dei prodotti chimici, inclusa la necessità che tutte le sostanze siano corredate di un MSDS, dovranno avere due collocazioni: innanzitutto, in un registro consolidato di tutte le sostanze pericolose e in seguito, abbastanza vicino a dove la merce viene conservata o utilizzata.

Tutti i flaconi contenenti sostanze pericolose devono disporre di un'opportuna etichetta apposta su di essi e i datori di lavoro devono assicurarsi che le etichette non siano in alcun modo compromesse o danneggiate. Quando una sostanza viene spostata all'interno di un altro contenitore, il nuovo contenitore dev'essere etichettato nello stesso modo dell'originale. Affissioni che mostrino il tipo, la quantità e la collocazione delle merci presenti dovranno essere disponibili per i servizi d'emergenza.

- **Conservazione di un registro:** Si mantengano registri accurati dei controlli, della gestione e dell'esposizione a sostanze pericolose. Si conservino tali registri per un periodo conforme con le normative locali.
- **Formazione:** Tutti i lavoratori dovranno ricevere formazione ed addestramento iniziale sulle merci pericolose e, di nuovo, registri in merito dovranno essere redatti e conservati.

Ulteriori informazioni sulla gestione dei rifiuti sono contenute nella Guida alle Norme per il **COP 3.3 Rifiuti ed Emissioni**.

E. Ulteriori informazioni

I seguenti siti web contengono ulteriori informazioni sulle sostanze pericolose:

- International Cyanide Management Code for the gold mining industry
www.cyanidecode.org/
- Material Safety Data Sheets – information
www.materialsafetydatasheetssearch.info/
- Globally Harmonized System of Classification and Labelling of Chemicals (GHS)
http://www.unece.org/trans/danger/publi/ghs/ghs_welcome_e.html
http://www.unece.org/trans/danger/publi/ghs/implementation_e.html
- Stockholm Convention on Persistent Organic Pollutants
www.pops.int/
- The Montreal Protocol on Substances that Deplete the Ozone Layer
www.theozonehole.com/montreal.htm
- The Rotterdam Convention on the Prior Informed Consent for Certain Hazardous Chemicals & Pesticides in International Trade
www.pic.int
- UNEP Global Mercury Partnership
http://www.chem.unep.ch/mercury/partnerships/new_partnership.htm
- State of Nevada – Mercury air emissions program
http://ndep.nv.gov/mercury/mercury_air.htm

GUIDA ALLE NORME

(COP 3.3) Rifiuti ed Emissioni

A. Definizione ed applicabilità

I rifiuti e le emissioni sono materiali solidi, liquidi o gassosi che vengono rilasciati, scaricati o che non sono più necessari. I rifiuti e le emissioni possono causare inquinamento ed impatto ambientale se non vengono gestiti opportunamente. Nella filiera produttiva dei preziosi, le principali forme di rifiuti includono sostanze pericolose, emissioni nell'aria e nell'acqua e rifiuti generici derivanti dalla produzione.

(Fonte tradotta in italiano: Riassunto dal Code of Practices RJC)

La sezione **Rifiuti ed Emissioni** del COP è applicabile a tutte le Strutture che producono rifiuti.

B. Background della questione

Negli affari, la creazione di rifiuti può essere intesa come il risultato di inefficienze. Queste possono essere direttamente collegate a processi operativi che includono la gestione e la trasformazione delle materie prime, nonché la qualità del rendimento dei prodotti. I rifiuti possono anche essere prodotti attraverso fonti indirette come attraverso lo sviluppo di infrastrutture, amministrazione e trasporto. Una gestione efficace dei rifiuti implica il disporre di misure adeguate in atto per la manipolazione, la conservazione, il trasporto e lo smaltimento dei rifiuti, congiuntamente ad un impegno per la riduzione al minimo dei rifiuti.

Siccome lo smaltimento dei rifiuti comporta costi sempre più elevati, la riduzione dei rifiuti può creare benefici sia finanziari che ambientali. Una produzione più pulita e degli approcci eco-efficienti e rispettosi del ciclo vita, ad esempio, richiedono che i processi produttivi ed i prodotti vengano rivalutati e riprogettati in modo da ridurre l'impatto ambientale. Scegliendo questo approccio, le imprese possono spesso minimizzare i rifiuti prodotti in un primo momento o trovare utilizzi per i prodotti di scarto all'interno di altri processi.

Gli approcci impiegati per gestire i rifiuti cambiano, in base alle caratteristiche dei rifiuti, la natura operativa e le strutture locali e nazionali disponibili per i rifiuti. Ci sono tuttavia principi fondamentali per la riduzione dei rifiuti che possono essere applicati ovunque. Questi sono la *riduzione* della quantità dei rifiuti prodotti, il *riutilizzo* dei materiali di scarto, il *riciclo*, se non possono essere utilizzati nella forma esistente e il *recupero* delle risorse (come l'energia) attraverso i rifiuti. Come misura finale, ci si deve in seguito assicurare che i rifiuti restanti vengano smaltiti in modo sicuro.

Le emissioni atmosferiche sono una preoccupazione internazionale crescente per il loro potenziale contributo al cambiamento climatico globale. Le emissioni comuni includono il monossido e il biossido di carbonio, gli ossidi di zolfo, i fluoruri e le sostanze che favoriscono il buco nell'ozono. Le emissioni nell'acqua possono avvenire per mezzo di fuoriuscite superficiali, separazioni di falde sotterranee, perdite di liquido e scaricamento dei rifiuti in acqua. Esempi specifici del settore estrattivo includono drenaggio dell'acido della miniera e perdite dai processi di separazione dei mucchi o dalle barriere dei canali. Le emissioni sia nell'aria che nell'acqua stanno riscontrando limiti normativi sempre più restrittivi e requisiti per il reporting in alcune nazioni. Alcuni paesi hanno introdotto schemi commerciali per le emissioni, i quali stabiliscono incentivi per le misurazioni accurate e le riduzioni incrementali.

Si possono produrre rifiuti generici a qualsiasi livello della filiera produttiva dei preziosi. A seconda dell'azienda, i rifiuti generici possono includere prodotti in legno e carta, materie plastiche, alimenti e vegetali, oggetti metallici, materiale di cancelleria, equipaggiamento obsoleto del sito o dell'ufficio e scarti commerciali o delle spese, ad esempio. La separazione dei flussi di rifiuti all'interno dell'azienda è una fase essenziale della loro gestione responsabile. Le opportunità per ridurre, riutilizzare, riciclare i rifiuti e recuperare le risorse dovrebbero sempre essere ricercate, sebbene possano variare a seconda delle aziende e dei paesi.

C. Normative chiave

Standard internazionali

Per le imprese, lo standard maggiormente riconosciuto per i sistemi di gestione ambientale è l'insieme di norme ISO14000, sviluppato dall'Organizzazione internazionale per la normazione (ISO). Le aziende possono usarlo come un quadro di lavoro per sviluppare i loro sistemi e possono richiedere la certificazione se il loro approccio si conforma alle norme. Le norme ISO non valutano la performance.

Il Global Reporting Initiative è uno standard internazionale largamente accettato per il report sulla sostenibilità. Un'importante componente di queste norme è la pubblica comunicazione sui rifiuti e sulle emissioni dell'azienda. Esiste un quadro di lavoro fondamentale che si può applicare a tutte le organizzazioni e sono stati sviluppati dei supplementi per settori particolari, quali l'estrazione.

La Convenzione di Basilea sul Controllo dei movimenti transfrontalieri di rifiuti pericolosi e sul loro smaltimento (1989) è l'accordo ambientale globale più dettagliato sui rifiuti generici e pericolosi. Essa ha lo scopo di tutelare la salute umana e l'ambiente dagli effetti negativi derivanti da produzione, gestione, movimenti transfrontalieri e smaltimento di rifiuti generici e pericolosi.

La Convenzione di Bamako proibisce l'importazione verso l'Africa e sancisce il controllo del movimento transfrontaliero di rifiuti pericolosi all'interno dell'Africa (1991). Essa dispone di formato e linguaggio simili a quelli della Convenzione di Basilea, ma è più netta nel proibire l'importazione di rifiuti pericolosi. Inoltre, essa non concede eccezioni per alcuni rifiuti pericolosi (come quelle per i materiali radioattivi), che vengono invece fatte dalla Convenzione di Basilea.

La Zero Waste International Alliance è stata fondata per promuovere le alternative positive all'interramento e all'incenerimento e per suscitare la consapevolezza delle comunità dei benefici sociali ed economici che sorgono quando si considerano i rifiuti come una risorsa di base.

Normativa nazionale

La normativa sulle questioni dei rifiuti ambientali è spesso complessa con responsabilità che variano a livello nazionale, statale e/o locale. La maggior parte delle nazioni ha una legislazione ambientale dettagliata e dei processi normativi, solitamente supervisionati da dipartimenti governativi specifici o autorità ufficiali. La gestione dei rifiuti è una questione prominente e vi sono spesso dei limiti sulla natura dello smaltimento di molti materiali, a seconda dell'impatto, del tipo di materiale e della quantità. In alcune giurisdizioni, sono previsti incentivi per la riduzione volontaria dei rifiuti. È fondamentale essere a conoscenza della normativa in merito, delle leggi associate e degli enti chiave nelle giurisdizioni di competenza.

Le sanzioni per la non conformità variano da nazione a nazione, ma possono includere multe considerevoli ed estendersi a responsabilità criminale. Infrazione o violazione delle norme per lo smaltimento dei rifiuti e per le emissioni possono compromettere le licenze operative ed altri permessi. Alcuni impatti significativi possono comportare un rimedio che vada effettuato a spese dell'azienda.

D. Approccio gestionale consigliato

Valutazione del rischio: Svolgere una valutazione del rischio adatta alle circostanze aziendali per stabilire se la gestione dei rifiuti sia non conforme o manchevole. Identificare quali rifiuti sono presenti all'interno dell'area di responsabilità del luogo di lavoro. Reperire sistematicamente le opportunità per ridurre gli scarti, riutilizzare i materiali, riciclare e recuperare valore dai rifiuti. Rivedere i metodi di selezione di appaltatori opportunamente qualificati per gestire, trasportare e smaltire i rifiuti prodotti. Dove opportuno, si consideri ogni fase del ciclo produttivo della merce: dall'approvvigionamento di materie prime, attraverso la produzione, all'utilizzo del prodotto e alla fine del suo ciclo vitale. Se appropriato, svolgere una specifica valutazione degli scarti per quantificare i flussi dei rifiuti, calcolare costi e responsabilità e reperire opportunità di miglioramento nella gestione dei rifiuti.

La valutazione del rischio contribuirà a determinare se le seguenti misure possano essere di ulteriore aiuto:

- **Responsabilità del Management:** Si nomini un senior manager come responsabile ambientale e/o della gestione dei rifiuti in ogni luogo di lavoro. Mantenersi aggiornati sulla legislazione applicabile, sull'assistenza normativa, su questioni e procedure di conformità e sui requisiti per il reporting e la redazione di registri, in tutte le giurisdizioni di competenza.
- **Politiche e procedure scritte:** Sviluppare una politica scritta sulla gestione ambientale e/o dei rifiuti. Fornire la politica a tutto lo staff e tenerla esposta nelle zone comuni del luogo di lavoro. Si sviluppino procedure per affrontare la gestione dei rifiuti in tutte le aree dell'azienda. Per le organizzazioni che non disponevano in precedenza di una politica o di un approccio di gestione dei rifiuti, gli approcci per la gestione di base dovranno essere affrontati come una semplice fase iniziale. Stabilire degli obiettivi per incoraggiare l'applicazione della politica e delle procedure.
- **Redazione di un registro:** Ideare misurazioni di performance per la gestione, la conservazione, il trasporto e lo smaltimento dei rifiuti e registrarle nel corso del tempo. Ricercare qualsiasi area di non conformità e registrare le misure messe in atto per ridurre il ricorso dei rischi. Valutare regolarmente i progressi rispetto agli obiettivi.
- **Coinvolgimento dei dipendenti:** L'impegno dei dipendenti per una buona gestione ambientale contribuirà ad identificare le opportunità e a raggiungere gli obiettivi. I lavoratori dovranno essere a conoscenza di come si debba manifestare una preoccupazione in merito alla gestione dei rifiuti, all'interno dell'azienda. Potranno essere integrati incentivi per la riduzione dei rifiuti nelle valutazioni di performance dei dipendenti.
- **Formazione:** Formare regolarmente i dipendenti sulle procedure di gestione dei rifiuti che coinvolgono le loro mansioni. Spiegare le conseguenze di separazione, gestione e smaltimento errati dei rifiuti. Conservare registri del contenuto, dell'estensione e dei destinatari della formazione.

E. Ulteriori informazioni

I seguenti siti web contengono ulteriori informazioni in merito alla gestione dei rifiuti:

- International Organisation for Standardisation ISO 14000 family - Essentials
www.iso.org/iso/iso_catalogue/management_standards/iso_9000_iso_14000/iso_14000_essentials.htm
- Global Reporting Initiative – Sustainability Reporting
www.globalreporting.org/Home
- International Cyanide Management Code
www.cyanidecode.org/
- Business for Social Responsibility – Waste Reduction and Resource Productivity Issue Brief
www.bsr.org/research/issue-brief-details.cfm?DocumentID=49813
- Environment Protection Authority, Victoria (Australia) – Guidelines to waste assessment
www.epa.vic.gov.au/bus/resource_efficiency/waste_assessment.asp
- Sustainable Business Associates – Downloadable environmental management tools. Includes good housekeeping checklists for small businesses (click on 'Download Tools')
www.sba.hello.to/
- Basel Convention on the Control of Transboundary Movements of Hazardous Wastes and their Disposal
www.basel.int/
- Bamako Convention
www.ban.org/Library/bamako_treaty.html
- The Zero Waste International Alliance
www.zwia.org

GUIDA ALLE NORME

(COP 3.3.4) Gestione dei residui e delle rocce di scarto

A. Definizioni ed applicabilità

Gli scarti estrattivi sono quei rifiuti generati durante estrazione, separazione e trasformazione dei minerali. Le rocce di scarto o sovraccarichi sono i materiali che vengono rimossi per avere accesso al minerale. I residui sono composti da roccia sotterranea ed effluenti che vengono creati durante la trasformazione del minerale. (Fonte tradotta in italiano: <http://www.tailings.info/tailings.htm>)

La sezione **Gestione dei residui e delle rocce di scarto** del COP è applicabile a tutti i residui e le rocce di scarto prodotti in loco nelle Strutture Estrattive. Le disposizioni per la **Gestione dei residui e delle rocce di scarto** dovranno essere applicate congiuntamente a **COP 3.2 Sostanze Pericolose** e a **COP 4.4 Valutazione dell'Impatto**.

B. Background della questione

Gli impianti per i residui e le rocce di scarto sono parte integrante di molte operazioni estrattive, nonché una delle più importanti sfide del settore estrattivo per apportare miglioramenti nella performance ambientale. Le operazioni estrattive di oro e diamanti coinvolgono tipi diversi di procedimenti estrattivi in ambienti molto differenti, che richiedono approcci specifici a seconda del sito per gestire volumi così grandi di scarti estrattivi.

Alcuni rifiuti estrattivi non presentano rischi di esposizione e perciò non richiedono trattamento specifico, restrizioni per il riutilizzo o monitoraggio geochimico. Tali rocce di scarto possono essere utilizzate per una ricostruzione del terreno, per la costruzione di strade o barriere oppure possono essere substrati adeguati per la copertura con la vegetazione o per misure riabilitative simili immediatamente successive alla chiusura della miniera. Tuttavia, alcuni tipi di scarti estrattivi contengono sostanze pericolose e richiedono monitoraggio, trattamento e smaltimento sicuro.

Ci sono tre tipi principali di impatti che possono risultare dalla gestione di residui o rocce di scarto:

- La scelta del sito può alterare in modo significativo gli impatti ambientali e sociali. La creazione dell'impronta iniziale ha degli impatti inevitabili e, perciò, la selezione del sito è il fattore concettuale con l'influenza più profonda sugli impatti operazionali, sui costi di riabilitazione e sulla responsabilità successiva alla chiusura.
- I residui e le rocce di scarto possono contenere liquori trascinati, rocce che generano acidi e/o agenti mobili contaminanti dei metalli ed essi possono penetrare nelle acque sotterranee o emergere nei corsi d'acqua superficiali, con impatti ecologici.
- Il guasto geotecnico, che avviene di rado, può avere impatti catastrofici. Una buona progettazione e costruzione, unitamente a sistemi di monitoraggio e gestione, limiterà la possibilità che avvengano incidenti.

Residui

I residui si creano quando i minerali estratti vengono migliorati per ottenere concentrati o prodotti finali attraverso processi fisici come crivellatura, frantumazione, macinazione e concentrazione o attraverso metodi chimici come la separazione. Il requisito di base per la gestione dei residui è il poter conservare in maniera sicura, stabile ed economica i residui, in modo da tutelare la salute umana e l'ambiente.

I residui possono essere gestiti in diversi modi, in base alla loro natura chimica e fisica, alla topografia del sito, alle condizioni climatiche, alla normativa nazionale e al contesto socio economico nel quale le operazioni estrattive e gli stabilimenti per la trasformazione sono collocati. La conservazione dei residui ed i metodi di smaltimento utilizzati dal settore estrattivo includono i seguenti:

- **La conservazione via terra** è il metodo più comunemente utilizzato. I principali tipi sono:
 - **Conservazione e filtraggio:** I residui vengono scaricati in una struttura per il filtraggio sotto forma di fanghiglia e l'acqua in eccesso viene rimossa attraverso pozze di decantazione, drenaggi superficiali ed in profondità.

Le strutture di filtraggio possono includere barriere concepite nel terreno, depressioni topografiche naturali o valli, o fosse estrattive.

- Accatastamento secco: I residui vengono privati dell'acqua attraverso filtri sotto vuoto o a pressione in modo da poter essere accumulati in una struttura densa e stabile.
- Conservazione in lavorazioni sotterranee: Questo approccio implica l'ispessimento dei residui, talvolta attraverso l'aggiunta di aggregati di scarti o cemento, per creare un prodotto simile ad un collante che possa essere utilizzato per riempire vuoti sotterranei.
- Blocchi o cumuli permanenti di materiale di risulta da filtraggio: Riserve costruite di minerali agglomerati preparate per essere filtrate attraverso un solvente che penetra nel minerale, collocate in una soluzione per la raccolta ed il contenimento dei blocchi.
- **Conservazione subacquea**: Nelle nazioni dove il livello delle piogge è superiore all'evaporazione, come Norvegia e Canada, le barriere di contenimento dell'acqua e le strutture per la deviazione possono essere create attorno a corsi d'acqua esistenti per consentire la collocazione dei residui sott'acqua. Questo metodo ha il vantaggio di impedire l'ossidazione dei solfuri residui ed il relativo drenaggio di acido.
- **Lo smaltimento sottomarino dei residui** è talvolta utilizzato in condizioni molto specifiche, ad esempio quando lo smaltimento terrestre coprirebbe terreni con un'alta biodiversità, un valore economico o culturale, per i materiali ad alto rischio di drenaggio acido delle rocce e/o nelle aree dove una topografia accidentata, un'elevata piovosità ed un alto rischio sismico potrebbero rappresentare un rischio significativo nell'impiego delle tradizionali barriere per i residui. **Lo smaltimento dei rifiuti nelle profondità marine** comporta tipicamente che i residui siano trattati per ottenere uno standard specifico di scarico, de-aerati e mescolati con l'acqua marina (per ridurre la galleggibilità) e spingere i residui attraverso un tubo sommerso prima che vengano scaricati sul fondo del mare, al di sotto della superficie termoclina e della zona eufotica, in modo che i residui formino una "corrente di densità" che discenda verso le profondità oceaniche. Tuttavia, **uno smaltimento sottomarino dei residui poco profondo** non è considerato una buona pratica per i residui chimicamente reattivi, che possono implicare rischi da esposizione per la salute umana o l'ambiente marino superficiale.
- **Lo Smaltimento dei cumuli mediante draga** è utilizzato per le miniere di diamanti marine. Esso comporta lo scarico direttamente fuoribordo di inerti cumuli dragati, composti da acqua marina e materiali di risulta della draga da una nave.
- **Canali di scolo fluviali**: Esso implica l'utilizzo di fiumi attivi per la dispersione dei residui. La pratica non è comune e non è considerata una buona pratica. È utilizzata nelle situazioni in cui grande piovosità, terreni montuosi ed attività sismica escludono altre opzioni.

Lo smaltimento dei residui è in prima linea nel dibattito relativo al compromesso tra benefici che l'attività estrattiva può apportare alla società ed il costo degli impatti associati a tali attività. Le decisioni relative alla gestione dei residui vengono il più comunemente prese attraverso una Valutazione dell'Impatto Ambientale e Sociale (ESIA) svolta precedentemente all'approvazione di sviluppo. Un ESIA solitamente copre i metodi e le questioni chiave, il quadro normativo, il processo di consultazione, i riferimenti sociali ed ambientali, la considerazione delle alternative, la previsione e la valutazione degli impatti sociali ed ambientali significativi, l'attenuazione o le misure di compensazione ed i piani per la gestione ed il monitoraggio sociale ed ambientale.

Un approccio a lungo termine per pianificare la conservazione dei residui è importante e dovrà tenere in considerazione i seguenti:

- Conformità con le normative.
- L'insuccesso o la scarsa efficienza delle strutture di conservazione dei residui possono avere profonde conseguenze negative a livello sociale, ambientale ed economico.
- Le principali cause di incidenti relativi ai residui che sono stati riportati sono dovute a gravi eventi climatici, attività sismica e/o mancata comprensione generale delle caratteristiche che soggiacciono alle operazioni sicure.
- Consultazione, scambio di informazioni e dialogo immediati con gli stakeholder sono essenziali.

C. Normative ed iniziative chiave

Internazionali

L'International Commission on Large Dams (ICOLD) è un'organizzazione internazionale non governativa che mette a disposizione un forum per lo scambio di conoscenze ed esperienze nella progettazione delle barriere. L'ICOLD guida l'attività per assicurare che le barriere vengano costruite in modo sicuro, efficiente, economico e senza effetti negativi sull'ambiente. Viene fornita ampia assistenza a progettatori, proprietari ed operatori di grandi barriere, incluse le barriere per i residui.

L'International Council on Mining and Metals (ICMM), in partnership con UNEP e UNCTAD, ospita un sito web di risorse per la "Buona Pratica Estrattiva". Esiste una sezione specifica sulla gestione dei residui.

Nazionali

Ogni giurisdizione possiede i propri quadri legislativi e/o normativi sulla conservazione e la gestione dei residui e di altri scarti minerari, che regolano la progettazione, l'autorizzazione, il monitoraggio, il report e la chiusura delle strutture di stoccaggio. È fondamentale che i Membri si attengano alla Normativa Applicabile.

L'iniziativa "Verso la Sostenibilità Estrattiva" della Mining Association of Canada (MAC) include indicatori di performance per la gestione dei residui. È stato sviluppato un protocollo di autovalutazione e verifica per esaminare la conformità delle pratiche gestionali con il quadro di gestione dei residui contenuto nella "Guida alla Gestione delle Strutture per i Residui" del MAC. Sebbene concepite per il contesto canadese, tali risorse possono assistere le miniere nella pianificazione di un'efficace gestione dei residui.

Il Programma per il Mine Environment Neutral Drainage (MEND) in Canada è stato messo in atto per sviluppare ed applicare nuove tecnologie per la prevenzione ed il controllo del drenaggio acido delle rocce. Il Canada è attualmente l'unica nazione che si occupa del drenaggio acido delle rocce e del filtraggio dei metalli attraverso un programma di ricerca mirato, condotto da un comitato di rappresentanti settoriali, governativi e non governativi.

Il MEND fa parte dell'alleanza mondiale per la ricerca sul drenaggio acido delle rocce che comprende anche l'International Network for Acid Prevention (INAP), la US Acid Drainage Technology Initiative, l'Australian Centre for Minerals Extension and Research, la South African Water Research Commission e la Partnership for Acid Drainage Remediation in Europe.

D. Approccio gestionale consigliato

Valutazione del rischio: Si dovrà completare una valutazione del rischio per identificare le vie d'impatto specifiche del sito ed i rischi associati con collocazione, costruzione, operazione e chiusura di qualsiasi struttura di stoccaggio di residui o rocce di scarto o di altre tecnologie per la gestione dei residui. Il risultati della valutazione dovranno essere usati per prendere in esame le alternative e reperire qualsiasi impatto che possa necessitare l'attenuazione attraverso il progetto delle strutture.

La valutazione del rischio dovrà, come minimo, considerare:

- Collocazione e vicinanza delle strutture di stoccaggio dei residui e/o delle rocce di scarto rispetto ad ambienti sensibili e comunità interessate.
- Il volume dei residui da gestire, conservare e stoccare e la capacità delle strutture di stoccaggio di residui e/o rocce di scarto nel ciclo vita della miniera.
- L'impatto delle strutture di stoccaggio nel corso di gravi eventi naturali, come terremoti o grandi piogge.
- L'efficacia dei controlli gestionali per il contenimento dell'integrità, come le ispezioni delle pareti dei residui per trovare perdite, rotture o subsidenza.
- L'efficacia dei metodi di accumulo delle rocce di scarto nel limitare gli effetti dell'erosione, inclusi il trascinarsi di polveri, lo scivolamento di sedimenti e la perdita di strato superficiale.

La valutazione del rischio contribuirà ad identificare e rendere prioritari lo studio di progetti e la gestione dei controlli.

- **Responsabilità del Management:** Si identifichino uno o più senior manager come responsabili per la gestione dei residui e delle rocce di scarto.
- **Politiche, procedure e piani scritti:** Un principio guida per la gestione dei residui e delle rocce di scarto dovrebbe essere il miglioramento continuo nella performance operativa, ambientale e per la sicurezza, supportate da periodica revisione e valutazione. Le Strutture Estrattive dovranno assicurare che la loro documentazione includa l'impegno di:
 - Ideare una strategia di gestione dei residui e/o delle rocce di scarto per trattare tali scarti in conformità con i seguenti principi:
 - a. In qualsiasi circostanza, gestire i residui e le rocce di scarto in conformità con leggi, normative ed ordinanze applicabili.
 - b. Non utilizzare canali di scolo fluviali nelle nuove Strutture. Per evitare qualsiasi dubbio, ciò non è applicabile allo smaltimento dei materiali residui e delle rocce di scarto nelle discariche convenzionali o nelle barriere di residui, che possono essere costruite internamente ai bacini di utenza di un sistema fluviale, dove tali strutture sono destinate a contenere e stoccare materiali di scarto. (Si noti che qualsiasi Struttura Estrattiva che faccia attualmente uso di canali di scolo fluviali, non può essere inclusa nella Certificazione di Membro RJC, ma tutte le relative disposizioni del COP sono applicabili.)
 - c. Utilizzare smaltimento sottomarino dei residui solo nel caso in cui:
 - i. sia stata condotta un'analisi ambientale e sociale completa delle alternative che abbia dimostrato che lo smaltimento sottomarino dei residui rappresenta rischi minori di impatti ambientali e sociali rispetto ad una struttura sotterranea per i residui;
 - ii. possa essere dimostrato scientificamente che non si riscontra alcun effetto negativo significativo sulle risorse costiere;
 - iii. i residui vengano rilasciati nelle acque marine al di sotto della superficie termoclina e della zona eufotica.
 - d. Adottare ed aderire a standard di performance specifici a seconda del sito per la gestione dei residui e delle rocce di scarto, che assicurino la stabilità strutturale e tutelino l'ambiente circostante e le comunità locali.
 - e. Intraprendere caratterizzazioni fisiche e geochimiche degli scarti estrattivi in modo da identificare e gestire potenziali impatti causati dal drenaggio acido delle rocce o dal filtraggio dei metalli.
 - f. Identificare le opportunità per un utilizzo positivo degli scarti finali assieme ad altri stakeholder pertinenti.
 - g. Svolgere a priori e continuamente consultazione, scambio di informazioni e dialogo sulla gestione di residui e rocce di scarto con gli stakeholder.
 - Documentare ed applicare procedure efficaci per:
 - a. Manipolazione dei materiali, procedure di controllo e contenimento per i residui e le rocce di scarto;
 - b. Collocazione, progettazione, costruzione, operazione e chiusura delle strutture di stoccaggio di residui e rocce di scarto per far sì che tali strutture siano stabili, che la qualità dell'acqua sia tutelata e che i contenuti vengano gestiti in conformità con i requisiti normativi;
 - c. Identificazione, valutazione di monitoraggio, gestione e/o compensazione di siti contaminati.
 - Rivedere, migliorare continuamente ed introdurre buone pratiche settoriali.
 - a. Una pianificazione gestionale adattiva e delle procedure che consentano di svolgere un programma costante di revisione e miglioramento continui.
- **Redazione e conservazione di un registro:** Come parte di o in aggiunta al piano gestionale di residui e rocce di scarto, dovranno essere conservati dei registri che identifichino:
 - ruoli e responsabilità per il personale;
 - i requisiti di conoscenza e competenza minima per ciascuna posizione con le responsabilità definite;
 - le componenti principali e la collocazione dei depositi di residui e rocce di scarto;

- i processi e le procedure per gestire il cambiamento;
 - i requisiti per l'analisi e la documentazione della performance dello stoccaggio dei residui e delle rocce estrattive di scarto;
 - i requisiti per i report (legali e per gli stakeholder).
- **Formazione e comunicazione:** Dev'essere fornita una formazione adeguata a tutto il personale che lavora nelle strutture per i residui e le rocce di scarto, inclusi appaltatori e fornitori. Tutto il personale pertinente dovrà essere a conoscenza del piano gestionale dei residui e delle rocce di scarto, dei rispettivi ruoli e responsabilità – in particolare nel ruolo delle indicazioni visive delle performance di stoccaggio. Consultarsi con le comunità interessate e con gli stakeholder nell'identificazione, nella valutazione e nella gestione di qualsiasi rischio significativo economico, sociale, ambientale e per la salute e sicurezza pubblica associato con le strutture per i residui e le rocce di scarto.

E. Ulteriori informazioni

I seguenti siti web contengono ulteriori informazioni in merito alla gestione di residui e rocce di scarto:

- International Commission on Large Dams
www.icold-cigb.net/
- Good practice mining – tailings website
www.goodpracticemining.com/tailings/
- ICMM “Good practice guidance for mining and biodiversity”
www.icmm.com/page/1182/good-practice-guidance-for-mining-and-biodiversity
- International Finance Corporation (IFC) Environmental Health and Safety Guidelines – Mining (December 2007)
[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)
- Nevada Division of Environment Protection – Statutes and Regulations
<http://ndep.nv.gov/ADMIN/NRS.HTM>
- Mining Association of Canada - A Guide to the Management of Tailings facilities
www.mining.ca/www/media_lib/TSM_Documents/TSM_Publications/tailingsguide.pdf
- Mining Association of Canada – Tailings Assessment Protocol (2007)
www.mining.ca/www/media_lib/TSM_Documents/2007_Protocols/TAILINGS_PROTOCOL_2007.pdf
- Developing an Operation, maintenance and surveillance manual for tailings and water management facilities
www.mining.ca/www/media_lib/MAC_Documents/omsguideeng.pdf
- Best Practice Guidelines for Tailings Management
www.ret.gov.au/resources/Documents/LPSDP/LPSDP-TailingsHandbook.pdf
- Mine Environment Neutral Drainage (MEND) Program – Canada
<http://www.nrcan.gc.ca/mms-smm/tect-tech/sat-set/med-ndd-eng.htm>
- International Network for Acid Prevention (INAP)
<http://www.inap.com.au/>
- Global Acid Rock Drainage (GARD) Guide
http://www.gardguide.com/index.php/Main_Page
- Australian Centre for Minerals Extension and Research (ACMER)
www.acmer.uq.edu.au/
- Acid Drainage Technology Initiative (ADTI) Metal Mining Initiative
www.unr.edu/mines/adi
- Partnership for Acid Drainage Remediation in Europe (PADRE)
www.padre.imwa.info
- South African Water Research Commission (WRC of South Africa)
www.wrc.org.za
- Minerals Council of Australia – Enduring Value Guidance document
www.minerals.org.au/_data/assets/pdf_file/0005/19832/EV_GuidanceForImplementation_July2005.pdf

GUIDA ALLE NORME

(COP 3.4) Utilizzo di Energie e Risorse Naturali

A. Definizione ad applicabilità

L'efficienza di un processo è il valore della produzione che corrisponde al valore del fattore produttivo. Una maggiore efficienza viene raggiunta attraverso un grande valore della produzione rispetto ad un piccolo valore produttivo. Gli sforzi per l'efficienza energetica spesso si concentrano sugli apporti di acqua ed energia.

I combustibili fossili, come carbone, oli minerali e gas naturale sono risorse energetiche che si sono formate nel corso di milioni di anni. I gas serra generati dall'uso dei combustibili fossili, come anidride carbonica (CO₂), metano (CH₄) e protossido di azoto (NO₂), influiscono sul clima e sulla temperatura della superficie terrestre.

(Fonte tradotta in italiano: Riassunto dal Code of Practices RJC)

La sezione **Utilizzo di Energie e Risorse Naturali** del COP è applicabile a tutte le Strutture.

B. Background della questione

Risorse naturali come acqua ed energia sono sempre più al centro delle misure per l'efficienza nelle aziende. I miglioramenti dell'efficienza sono una delle maniere più efficaci di risparmiare nei costi aziendali. Essi possono essere attuati in aziende e strutture, processi produttivi e prodotti per l'utilizzo finale.

Una delle argomentazioni più forti per l'efficienza energetica sostiene che i benefici derivanti possono spesso essere facilmente previsti, misurati e quantificati. Le aziende possono risparmiare energia in vari modi, inclusi:

- Installazione di illuminazione a risparmio energetico;
- Incanalare e riutilizzare la dispersione di calore;
- Manutenzione dell'equipaggiamento regolarmente programmata;
- Costruzioni isolanti;
- Termostati per sistemi di riscaldamento e condizionatori;
- Dispositivi per l'efficienza energetica negli uffici;
- Limitare l'utilizzo dell'acqua calda;
- Ottimizzazione di equipaggiamento e processi;
- Spegnimento di tutte le luci ed apparecchiature quando non è necessario che siano funzionanti.

Le aziende hanno anche realizzato risparmi significativi sui costi attraverso usi e trattamenti più efficienti dell'acqua nelle loro strutture ed operazioni. Le opportunità includono:

- Riparare i rubinetti e le condutture che perdono;
- Installare accessori per il risparmio dell'acqua all'interno dell'azienda (le autorità idriche locali possono di norma fornire aiuto);
- Considerare di trattare l'acqua per poterla riutilizzare, invece di smaltirla;
- Evitare di utilizzare l'acqua nel caso in cui siano disponibili tecniche a secco, come per la pulizia o il trasporto di materiali;
- Sostituire l'acqua potabile con una di minore qualità (in termini di valore sociale ed ambientale);
- Stabilire il volume minimo di acqua richiesta per i processi e apportare miglioramenti dove possibile.

Calcolare il consumo idrico ed energetico può contribuire nell'identificare quali opportunità esistano nell'azienda.

Altre risorse alle quali le aziende possono applicare misure per l'efficienza includono prodotti forestali (carta, cartone e legno) e plastici (ad esempi negli imballaggi).

Un impiego inefficiente dei combustibili fossili può esacerbare il contributo dei gas serra nel condurre l'ambiente verso il cambiamento climatico. Il cambiamento climatico causato dai gas serra è una delle più importanti sfide che le comunità di tutto il mondo si trovano ad affrontare. La diminuzione dei gas serra non riguarda solo le grandi aziende. La maggior parte delle misure per ridurre il consumo energetico e le

emissioni di gas serra permetteranno di risparmiare denaro a lungo termine, aumentando la redditività. La riduzione del consumo energetico e delle emissioni di gas serra dovrà essere vista come un'opportunità per fornire alle aziende un forte vantaggio negli affari.

Il commercio di carbonio o emissioni è ormai disponibile presso alcuni mercati. È solitamente gestito da un'autorità centrale o governativa ed è mirato a fornire un incentivo economico affinché le aziende riducano le emissioni. La compensazione delle emissioni di carbonio fa generalmente riferimento ad atti per limitare le emissioni accordati da un fornitore commerciale o no profit. I metodi per la compensazione includono piantare alberi, investimenti nelle energie rinnovabili, conservazione dell'energia e raccolta del metano. Esistono dibattiti in merito all'efficacia risolutiva di tali approcci. Essi devono essere visti come complemento di sforzi più diretti per ridurre il consumo energetico e le emissioni attraverso strutture ed operazioni, che includono il trasporto.

C. Normative chiave

Standard internazionali

Nonostante i grandi progressi nel riconoscimento dell'importanza dell'efficienza idrica ed energetica, esistono relativamente pochi standard conosciuti. La maggior parte dei programmi di certificazione di acqua ed energia, delle norme per l'efficienza minima e dei codici per la costruzione è volontaria e varia in base al settore industriale e alla collocazione. Tuttavia, quando disponibili, possono fornire termini di paragone tra scelte differenti di prodotto e processo.

La Convenzione quadro delle Nazioni Unite sul Cambiamento Climatico (1994) è stata ratificata da 192 paesi, raggiungendo quasi l'appartenenza universale. La Convenzione sul Cambiamento Climatico è stata creata per iniziare a considerare cosa potesse essere fatto per ridurre il riscaldamento globale e per fronteggiare i cambiamenti inevitabili. Il protocollo di Kyoto è un'aggiunta alla Convenzione. È un accordo legalmente vincolante per i firmatari a ridurre le emissioni dei gas serra in tutto il mondo.

Normativa nazionale

I governi spesso stabiliscono, a livello nazionale ed internazionale, normative, linee guida ed obiettivi settoriali per l'efficienza idrica ed energetica. Secondo la Convenzione, i governi sono tenuti a lanciare strategie nazionali per le emissioni dei gas serra. Ciò può coinvolgere obiettivi nazionali per la riduzione delle emissioni ed includere norme e leggi specifiche relative all'utilizzo di risorse ed energia.

Poiché si tratta di un'area in rapido cambiamento, è importante tenersi aggiornati sui requisiti legali e gli incentivi alle aziende, relativi all'utilizzo di risorse ed energia.

D. Approccio gestionale consigliato

Valutazione del rischio: Svolgere una valutazione del rischio adatta alle circostanze aziendali per esaminare l'importanza e l'impatto dell'utilizzo di risorse. Se opportuno, reperire opportunità per aumentare l'efficienza. Vedere Allegato 1 per un modello base di valutazione del rischio.

La valutazione del rischio contribuirà a determinare se le seguenti misure possano essere di ulteriore aiuto:

- **Responsabilità del Management:** La responsabilità per l'efficienza delle risorse può rientrare nel ruolo della gestione ambientale.
- **Politiche e procedure scritte:** Sviluppare una politica sull'efficienza delle risorse. Sviluppare procedure per considerare le questioni sull'efficienza nei processi decisionali dell'azienda. Rivedere le procedure operative esistenti per identificare le opportunità per le misure di efficienza. Considerare l'inserimento di obiettivi per il miglioramento dell'efficienza.
- **Conservazione di un registro:** Conservare registri dell'utilizzo di risorse. Esso sarà di aiuto nell'identificazione di miglioramenti costo-efficaci e nella misurazione dei progressi fatti rispetto agli obiettivi.

- **Formazione:** Dove opportuno, fornire allo staff formazione inerente politiche e procedure aziendali.

E. Ulteriori informazioni

I seguenti siti web contengono ulteriori informazioni su risorse ed energie naturali:

- Environmental Protection Agency, USA – WaterSense
www.epa.gov/watersense/
- Environmental Protection Agency, Victoria – Conserving Energy
www.epa.vic.gov.au/bus/resource_efficiency/conserve_energy.asp
- Environmental Protection Agency, Victoria – Conserving Water
www.epa.vic.gov.au/bus/resource_efficiency/conserve_water.asp
- Friends of the Earth Scotland – Green Travel Plan
www.green-office.org.uk/audit.php?goingto=factsheet7
- United Nations Framework Convention on Climate Change – Essential Background
unfccc.int/essential_background/items/2877.php
- International Emissions Trading Association
www.ieta.org/ieta/www/pages/index.php
- Carbon Footprint – Reducing Your Impact
www.carbonfootprint.com/
- Carbon Catalogue – Carbon Offset Directory
www.carboncatalog.org/
- Greenhouse Gas Protocol Initiative – Corporate Standard
www.ghgprotocol.org/standards/corporate-standard

GUIDA ALLE NORME

(COP 3.5) Biodiversità

A. Definizioni ed applicabilità

Biodiversità significa la molteplicità di organismi viventi provenienti da ogni habitat, inclusi, fra gli altri, terrestre, marino e altri ecosistemi acquatici ed i complessi ecologici dei quali essi fanno parte; ciò comprende la diversità all'interno delle specie, tra le specie e tra gli ecosistemi. La biodiversità raggruppa tutti gli enti viventi, dagli esseri umani ai microorganismi, nonché gli habitat nei quali essi vivono ed include anche il materiale genetico all'interno delle singole specie.

Il termine area protetta descrive un'area geograficamente definita che viene progettata o regolata e gestita per raggiungere specifici obiettivi di conservazione.

(Fonte tradotta in italiano: *Convenzione sulla Diversità Biologica*, www.cbd.int)

Le Aree Chiave di Biodiversità (KBA) sono luoghi di rilevanza internazionale per la conservazione della biodiversità, tramite aree protette ed altri meccanismi amministrativi. Esse vengono identificate a livello nazionale, basandosi sulla loro importanza di salvaguardare la popolazione di alcune specie.

(Fonte tradotta in italiano:

http://www.iucn.org/about/union/secretariat/offices/iucnmed/iucn_med_programme/species/key_biodiversity_areas/)

La sezione **Biodiversità** del COP è applicabile a tutti i Membri che dispongono di Strutture Estrattive.

Le disposizioni 3.5.1 e 3.5.2 non possono essere applicate retroattivamente a Strutture Estrattive in attività, prima del conferimento dello status di Patrimonio dell'Umanità o di area protetta.

Le disposizioni di **COP 3.5 Biodiversità** dovranno essere applicate congiuntamente alle disposizioni di **COP 2.11 Coinvolgimento e Sviluppo della Comunità**, **COP 3.1 Protezione Ambientale**, **COP 3.2 Sostanze Pericolose**, **COP 3.3 Rifiuti ed Emissioni**, **COP 4.4 Valutazione dell'Impatto**, **COP 4.5 Piano di Chiusura della Miniera** e **COP 4.6 Report di Sostenibilità**.

B. Background della questione

L'estrazione potrebbe intaccare la biodiversità durante il ciclo vita di un progetto, sia direttamente che indirettamente. La potenzialità di impatti significativi aumenta laddove l'estrazione ha luogo in aree sensibili dal punto di vista sociale o ambientale. L'estrazione è sempre più ricorrente in luoghi remoti, precedentemente inesplorati o non sviluppati dal punto di vista estrattivo, alcuni dei quali hanno ricca biodiversità. L'apertura verso nuove aree per lo sviluppo delle risorse minerarie fornisce un'opportunità al settore estrattivo di dimostrare che le pratiche sono state migliorate, incluse le decisioni di non procedere.

Tuttavia, non tutte le attività estrattive si svolgono in zone remote o altamente sensibili. Alcuni progetti per i terreni edificabili o per l'espansione verranno sviluppati in aree con una popolazione relativamente densa, in contesti industriali o in regioni che sono state sottoposte ad agricoltura intensiva per molti decenni, dove la biodiversità è limitata. In questi casi, ci si dovrà concentrare sullo sviluppo di una sufficiente comprensione della biodiversità locale e sull'esplorazione di opportunità per il miglioramento della biodiversità, attraverso partner adeguati.

Nonostante gli impatti potenzialmente negativi sulla biodiversità delle operazioni estrattive, esiste una varietà di misure attuabili dalle imprese, per limitare o evitare tali impatti, nelle aree ritenute adatte per l'estrazione. Un approccio previdente alla valutazione e alla gestione della biodiversità è importante non solo per le nuove operazioni, ma anche per quelle che sono già in atto da diversi anni.

Le opportunità per determinare esiti positivi sulla biodiversità e per ridurre gli impatti negativi variano significativamente da un'operazione all'altra. L'attenuazione avviene attraverso l'identificazione e l'applicazione di misure per tutelare la biodiversità e qualsiasi stakeholder interessato dai potenziali impatti negativi. Idealmente, lo scopo è impedire che tali impatti negativi abbiano luogo o, se ciò non è possibile, limitare la loro serietà ad un livello accettabile. La seguente gerarchia di approcci per attenuare gli impatti sulla biodiversità (in ordine di priorità decrescente) è una guida utile per la pianificazione³:

- Evitare: attività che cambiano o interrompono le operazioni estrattive prima che esse abbiano luogo, impedendone gli impatti previsti sulla biodiversità.
- Limitazione: azioni che riducono la possibilità o la grandezza degli impatti sulla biodiversità.
- Riabilitazione: preparazione di morfologie territoriali sicure e stabili nei luoghi che sono stati intaccati dall'estrazione, alla quale seguirà una riforestazione con lo scopo di stabilire un tipo specifico di habitat.
- Compensazioni: azioni conservative progettate per compensare gli impatti residui ed inevitabili sulla biodiversità causati dall'estrazione. Le compensazioni non dovranno essere attuate al posto delle opportune misure in loco per evitare e limitare gli impatti, ma dovranno invece cercare di compensare eventuali mancanze residue.
- Azioni accessorie per la conservazione: attività di sussidio della biodiversità, come la capacità delle costruzioni ed i programmi di educazione ambientale, i quali esiti possono risultare difficilmente quantificabili.

Le norme RJC sulla biodiversità sono pensate per affrontare numerose questioni fondamentali per il miglioramento degli esiti sulla biodiversità: aree protette, aree chiave di biodiversità, specie minacciate e riabilitazione.

Aree protette

Le aree protette rimangono la roccaforte di tutte le strategie di conservazione virtuali nazionali ed internazionali, supportate da governi e quadri normativi internazionali come la Convenzione sulla Diversità Biologica. Liste complete e rappresentative dei vari tipi di aree protette designate hanno lo scopo di assicurare che tali ecosistemi⁴, habitat e specie siano tutelati da danni e perdite, in particolare quelli rimarcabili in termini di ricchezza, rarità, sensibilità e sono relativamente immutati dalla presenza umana. Nel 2008, circa un decimo della superficie terrena mondiale ha beneficiato di forme di tutela.

Le norme RJC sulla biodiversità richiedono ai Membri di non esplorare o estrarre all'interno di o in zone adiacenti che determinino impatti negativi sui Siti dei Patrimoni dell'Umanità UNESCO. Il RJC richiede anche ai Membri di rispettare altre aree di tutela legalmente designate per la tutela della biodiversità, a livello nazionale, regionale o locale. Una chiara comprensione dello status di aree protette e delle implicazioni delle operazioni estrattive è quindi fondamentale.

L'estrattivo fa parte di un numero ristretto di settori che non esercitano o esercitano un controllo limitato sulla localizzazione delle aree di operazione, in quanto l'estrazione può avvenire solo dove esistono depositi minerali economicamente accessibili. In alcuni casi, l'esplorazione e lo sviluppo della miniera possono essere incompatibili con gli obiettivi di tutela stabiliti per tali aree, anche dopo aver considerato tutte le misure tecnicamente ed economicamente possibili per la riduzione degli impatti negativi. Esistono tuttavia situazioni in cui lo sviluppo di una miniera può portare benefici o migliorare la conservazione o la protezione di ecosistemi preziosi.

Aree Chiave di Biodiversità

Per le specie e le aree protette già esistenti, l'importanza della biodiversità è riconosciuta almeno in parte. Tuttavia, alcune aree di rilevanza internazionale per la biodiversità si trovano al di fuori delle aree protette designate.

Le Aree Chiave di Biodiversità (KBA) sono concepite per rappresentare i siti più importanti per la conservazione della biodiversità in tutto il mondo. In quanto elemento fondamentale per l'effettivo mantenimento di reti ecologiche, le KBA sono il punto di partenza per la pianificazione della conservazione a livello paesaggistico. I governi, le organizzazioni intergovernative, le ONG, il settore privato ed altri

³ Tradotta in italiano e tratta da: Rio Tinto and biodiversity: Achieving results on the ground (2008)

⁴ Una comunità ecologica, insieme al proprio ambiente, che funziona come un tutt'uno

stakeholder possono utilizzare le KBA come strumento per identificare reti nazionali per la conservazione di siti importanti a livello internazionale.

Alcune aree protette già esistenti coincidono direttamente con delle KBA. Alcune aree protette (o parti di aree protette) non soddisfano i criteri di rilevanza per la biodiversità, sebbene esse possano essere importanti per altre ragioni quali importanza locale, naturale o culturale. In altri casi, i confini delle aree protette non sono stati creati sulla base delle necessità di conservazione delle specie per le quali essi sono (o successivamente sono stati scoperti essere) di importanza globale o nazionale, in tal caso la KBA includerà zone esterne all'area protetta o si troverà completamente al di fuori delle aree attualmente protette.

Attualmente sono state identificate e salvaguardate delle KBA in più di 100 paesi in tutto il mondo, attraverso gli sforzi di molti stakeholder, inclusi la partnership BirdLife International, Plantlife International ed Alliance for Zero Extinction.

Stabilire l'importanza della biodiversità implica valutare una gamma di criteri per determinare se il sito sia d'importanza locale, regionale o nazionale. Sebbene non esistano norme universali, alcuni criteri comuni includono i seguenti:

- Ricchezza di specie/habitat
- Endemismo delle specie
- Specie basilari
- Rarità
- Dimensione dell'habitat
- Dimensione della popolazione
- Fragilità
- Valore dei servizi dell'ecosistema
- Importanza delle specie nel contesto locale e sociale.

L'applicazione di questi criteri è oggetto di giudizio professionale e richiede il coinvolgimento di un'ecologista specializzato. La valutazione può essere molto complessa in alcuni paesi in via di sviluppo dove c'è scarsa informazione per poter valutare la biodiversità in modo comparativo. In tali circostanze, potrà essere necessario mettere in atto un quadro estensivo per comprendere meglio il relativo valore dei siti operativi.

Le compensazioni di biodiversità sono sempre più utilizzate nel settore estrattivo per colmare perdite arrecate alla biodiversità e, in alcune nazioni, fanno parte del quadro legale (ad esempio, negli USA, in Brasile, in Europa, in Svizzera e in Canada). Alcune compagnie estrattive partecipano in compensazioni volontarie, le quali suggeriscono che esista un business case al di là della conformità con la legge. Se è in atto un quadro legale solido, esso fornirà il punto di partenza per pianificare una compensazione di biodiversità opportunamente gestita. In ogni caso, comprendere necessità e prospettive degli stakeholder è la chiave per assicurare che le compensazioni risultino credibili e possano apportare effettivi benefici alla conservazione.

Specie minacciate

Le specie minacciate sono qualsiasi tipo di specie (inclusi piante, animali o funghi, ecc.) che sono in pericolo di estinzione nell'immediato futuro. Il sistema RJC segue la logica secondo la quale le specie a rischio di estinzione hanno grandi priorità di conservazione, in quanto c'è poco tempo per intraprendere delle azioni conservative prima che esse possano estinguersi. L'Unione Internazionale per la Conservazione della Natura (IUCN) è la principale autorità per le specie minacciate ed esse vengono raggruppate secondo le categorie vulnerabili, in pericolo e in grave pericolo.

Soltanto un numero ristretto delle specie di piante ed animali esistenti al mondo è stato valutato. I gruppi di specie che sono stati complessivamente valutati includono anfibi, uccelli, mammiferi, crostacei d'acqua dolce, coralli d'acqua tiepida e costruttori di barriere coralline, le conifere e le cicadofite. Le procedure di valutazione ambientale per i nuovi sviluppi estrattivi, soprattutto in zone remote, hanno cominciato a svolgere un ruolo chiave nell'identificazione e valutazione delle specie minacciate.

Risanamento

L'estrazione è un utilizzo transitorio del terreno e si dovrebbe sempre aspirare a risanare il terreno utilizzato in vista di un uso futuro, che tenga in considerazione i valori della biodiversità. Più ampiamente, il termine risanamento si riferisce alle misure prese per ricondurre il terreno sul quale si sono svolte le attività estrattive all'uso concordato per il dopo chiusura. In alcune giurisdizioni, il requisito legale è ricondurre il terreno agli

usi precedenti l'estrazione, mentre in altre gli utilizzi finali sono aperti ad un processo di negoziazione, sia con la partecipazione delle autorità normative che con un più ampio gruppo di stakeholder.

Obbiettivi e scopi realizzabili per il restauro della biodiversità sono fondamentali per dare all'operazione un quadro sul quale basare il proprio programma risanatore. Essi dovranno essere sviluppati attraverso un processo dinamico ed iterativo, che coinvolga gli stakeholder estrattivi. Gli aspetti seguenti dovranno essere presi in considerazione:

- I requisiti normativi in merito e le altre linee guida;
- Consultazione efficace con gli stakeholder fondamentali;
- Gli interessi in concorrenza tra loro dovranno essere compresi e conciliati;
- Tutte le informazioni disponibili sulla biodiversità;
- Le restrizioni tecniche;
- Gli utilizzi antecedenti l'estrazione e l'estensione del degrado della biodiversità;
- Se sia necessaria compensazione o miglioramento;
- Diritti di proprietà sui terreni e loro utilizzo a fine estrazione;
- Integrazione della gestione della biodiversità nel contratto di locazione;
- Limitare gli impatti secondari;
- Altre opportunità per il miglioramento della biodiversità.

C. Convezioni, iniziative e normative chiave

Normativa nazionale

Quasi tutte le giurisdizioni dispongono di un quadro legale e normativo per la protezione ambientale. Molti dei paesi firmatari della Convenzione sulla Diversità Biologica hanno introdotto specifiche leggi nazionali a tutela dei valori della biodiversità della loro nazione. È fondamentale che i Membri siano a conoscenza della legge applicabile e comprendano il quadro legale e normativo per la biodiversità in tutte le aree di competenza.

Convenzioni internazionali

All'Earth Summit del 1992 a Rio de Janeiro, è stata firmata da 157 governi la Convenzione delle Nazioni Unite sulla Diversità Biologica (CBD); da allora è stata ratificata da parte di 188 nazioni.

Gli obiettivi della CBD sono di incoraggiare e far sì che tutti i paesi:

- Conservino la biodiversità;
- Utilizzino in modo sostenibile i vari componenti della biodiversità;
- Condividano i benefici derivanti dall'utilizzo commerciale e di altro tipo della biodiversità in modo equo e giusto.

La CBD è uno strumento per i governi ed è interessata da legislazioni a livello nazionale.

I Luoghi Patrimonio dell'Umanità sono designati secondo la Convenzione sul Patrimonio dell'Umanità del 1972, gestita dall'UNESCO. Lo status di Patrimonio dell'Umanità si riferisce ad un patrimonio culturale e/o naturale considerato di eccezionale valore per l'umanità. Nel 2009, c'erano più di 850 luoghi elencati come Patrimonio dell'Umanità in 145 nazioni. Un Luogo Patrimonio dell'Umanità può essere una foresta, una montagna, un lago, un deserto, un monumento, un edificio, un complesso o una città. Ciascun Luogo Patrimonio dell'Umanità è di proprietà dello stato sul cui territorio esso è collocato, ma si considera nell'interesse della comunità internazionale preservare ciascun luogo. Nelle situazioni in cui un'operazione estrattiva sia preesistente rispetto alla designazione Patrimonio dell'Umanità, verrà messa in atto la legislazione basata sulle circostanze preesistenti l'operazione.

La Convenzione relativa alle Zone Umide di Importanza Internazionale, chiamata Convenzione di Ramsar, è un trattato intergovernativo che stabilisce il quadro per l'azione nazionale e la cooperazione internazionale per la conservazione e l'utilizzo responsabile delle zone umide e delle loro risorse. La Convenzione è entrata in vigore nel dicembre 1975. L'aggiunta di un sito alla Lista della Convenzione di Ramsar conferisce il riconoscimento internazionale ed esprime l'impegno del governo ad intraprendere tutte le fasi necessarie per assicurare il mantenimento del carattere ecologico di tale sito.

Iniziative internazionali

Un numero crescente di istituzioni finanziarie sta sviluppando degli standard, richiesti dal settore privato, attraverso il finanziamento di progetti di sviluppo. Lo Standard di Performance 6 (aprile 2006) della Società Finanziaria Internazionale (IFC) fornisce norme internazionali per la Conservazione della Biodiversità e la Gestione Sostenibile delle Risorse Naturali. Gli obiettivi dello Standard 6 dell'IFC sono:

- Tutelare e conservare la biodiversità;
- Promuovere la gestione sostenibile e l'utilizzo delle risorse naturali, attraverso l'adozione di pratiche che integrino le necessità di conservazione e le priorità per lo sviluppo.

Quando il quadro nazionale per la biodiversità è inadeguato o inesistente, le norme IFC possono fornire assistenza su come le aziende dovranno gestire il loro approccio alla biodiversità.

L'International Council on Mining and Metals (ICMM) ha pubblicato una Dichiarazione d'Intenti sull'Estrazione e le Zone Protette. Essa sottolinea cinque obblighi per i Membri ICMM, dei quali i primi due sono in linea con le norme RJC sulla biodiversità. I restanti obblighi si riferiscono alle operazioni in corso, sull'estrazione e le zone protette, assieme ai principali stakeholder. L'ICMM mantiene un dialogo costante con l'Unione Internazionale per la Conservazione della Natura (IUCN), allo scopo di rinforzare il sistema dell'IUCN di categorizzazione delle aree protette e di affrontare le questioni applicative.

L'ICMM ha anche pubblicato una Guida alle Buone Pratiche per l'Estrazione e la Biodiversità. Essa include le fasi necessarie per migliorare la gestione della biodiversità lungo il ciclo vita della miniera, dall'esplorazione alla chiusura. Essa offre anche modalità pratiche per far sì che le imprese estrattive possano:

- Comprendere le connessioni tra le loro attività e la biodiversità;
- Valutare la possibilità che le loro attività abbiano impatti negativi sulla biodiversità;
- Limitare i potenziali impatti sulla biodiversità;
- Esplorare le potenzialità per contribuire alla conservazione della biodiversità.

Categorizzazione

Nel 1994, l'IUCN ha pubblicato il sistema per le Categorie delle Aree Protette, come importante standard complessivo per pianificare, stabilire e gestire le aree protette. Le Categorie dell'IUCN sono le seguenti:

- Categoria Ia: Riserva strettamente naturale
- Categoria Ib: Area selvaggia
- Categoria II: Parco nazionale
- Categoria III: Monumento o caratteristica nazionale
- Categoria IV: Area di gestione dell'habitat/delle specie
- Categoria V: Paesaggio/fondale protetto
- Categoria VI: Area protetta con uso sostenibile delle risorse naturali

Sebbene le categorie non fossero originariamente pensate come strumenti di politica, in pratica esse sono state frequentemente usate in questo modo, sia dallo stesso IUCN che, più di frequente, da governi ed altre istituzioni. Talvolta, le categorie sono state utilizzate in modo limitato per suggerire una politica internazionale che includesse controlli su particolari interventi gestionali all'interno di aree protette. Il più significativo è stato lo sviluppo di una "decisione IUNC di non procedere sull'estrazione nelle categorie da I a IV", nel 2000. Essa ha rappresentato una nuova applicazione del sistema di categorie IUCN, legata a restrizioni sull'utilizzo delle risorse del sistema stesso, tuttavia ciò ha anche sollevato importanti interrogativi in merito al sufficiente rigore del sistema per questi scopi.

La Lista Rossa IUCN sulle Specie Minacciate fornisce uno status tassonomico di conservazione ed informazioni sulla distribuzione di piante ed animali, che sono stati complessivamente valutati attraverso le Categorie ed i Criteri della Lista Rossa IUCN. Questo sistema è pensato per determinare il relativo rischio di estinzione ed il principale scopo della Lista Rossa IUCN è di catalogare e mettere in evidenza quelle piante ed animali che corrono un alto rischio di estinzione globale (ad esempio: quelle indicate come Seriamente in Pericolo, In pericolo e Vulnerabili).

Numerosi database, tenuti dalle organizzazioni per la conservazione, forniscono dettagli sulle aree protette d'importanza nazionale ed internazionale, sulle Aree Chiave di Biodiversità e sulle specie minacciate ed in pericolo. Questi includono:

- UNEP-WCMC Database Mondiale delle Aree Protette
- I siti di Alliance for Zero Extinction
- Importanti Aree Ornitologiche – BirdLife International
- Importanti Aree Vegetali – PlantLife International
- Fauna e Flora International
- Conservation International
- I siti Natura 2000
- Aree ad Alto Valore di Conservazione

La legislazione nazionale e statale di molte nazioni tiene anche liste locali, regionali e nazionali di habitat e specie minacciate.

Strumenti ed altre iniziative

Esiste una gamma di iniziative e strumenti che sono stati sviluppati per assistere le aziende nella comprensione e nella gestione delle questioni sulla biodiversità.

Il Business and Biodiversity Offsets Program (BBOP) è un partenariato tra aziende, governi ed esperti di conservazione per esplorare le compensazioni della biodiversità. I suoi obiettivi sono:

- Dimostrare gli esiti della conservazione e della sussistenza in un portfolio di progetti pilota per la compensazione della biodiversità;
- Sviluppare, testare e diffondere best practice per la compensazione della biodiversità;
- Contribuire alle politiche e agli sviluppi aziendali sulle compensazioni della biodiversità, in modo che esse raggiungano sia gli obiettivi dell'azienda che quelli per la conservazione.

L'Integrated Biodiversity Assessment Tool (IBAT) è studiato per facilitare l'accesso ad informazioni aggiornate ed accurate sulla biodiversità, per supportare le aziende nelle decisioni critiche. L'IBAT è il risultato di una collaborazione tra BirdLife International e, Conservation International ed il Centro per il Monitoraggio della Conservazione Mondiale (WCMC) interno al Programma Ambientale delle Nazioni Unite (UNEP).

Il concetto di Alto Valore di Conservazione (HCV), inizialmente sviluppato dal Forest Stewardship Council, fornisce una base sistematica per identificare i valori fondamentali per la conservazione, sia sociali che ambientali. I valori generici sono elaborati negli Strumenti per l'Alto Valore di Conservazione, che sono un insieme di linee guida complessive su come impiegare gli alti valori di conservazione in tutti i tipi di habitat ed ecosistemi.

D. Approccio gestionale consigliato

- **Responsabilità del Management:** Identificare persone adeguatamente qualificate responsabili di far sì che la gestione della biodiversità faccia parte della valutazione del rischio, della pianificazione e delle pratiche lavorative nella struttura estrattiva.
- **Politiche, piani e procedure scritte:** Assicurarsi che si parli della gestione della biodiversità all'interno della politica e della documentazione (o di un documento equivalente) dell'impresa/del sito sulla sostenibilità. Far sì che l'esplorazione e l'estrazione non vengano effettuate in Luoghi Patrimonio dell'Umanità o che non conducano all'estinzione di specie annoverate dall'IUCN come a rischio di estinzione. Sincerarsi che le operazioni esistenti e future adiacenti a Luoghi Patrimonio dell'Umanità siano compatibili con l'inestimabile valore universale per il quale tali proprietà sono rimarcate e che non ne mettano a rischio l'integrità, attraverso qualsiasi impatto negativo diretto. Accertarsi che siano in atto dei sistemi a livello aziendale e di Struttura, per osservare le aree di rispetto legalmente designate, incluso un procedimento per identificare tali aree, assicurare la conformità e tenere conto della biodiversità nei processi decisionali.

Sviluppare e mettere in atto un piano gestionale per ciascuna Struttura Estrattiva che includa:

- reperimento dei valori di biodiversità nelle zone dell'attività proposta, comprese le relative attività (es: vie di trasporto), come appropriato, nonché un'opportuna area cuscinetto adiacente all'attività; identificazione di qualsiasi Area Chiave di Biodiversità

- all'interno dei confini operativi, attraverso l'analisi di database online, legislazione statale e nazionale, letteratura scientifica e, dove opportuno, sondaggi sul campo;
- reperimento di processi di mitigazione, risanamento e miglioramento della biodiversità e delle risorse necessarie;
- dettaglio delle pratiche di monitoraggio per misurare l'efficacia della gestione ambientale sulla biodiversità, compresi i piani di gestione adattativa;
- un impegno per il coinvolgimento degli stakeholder sugli aspetti della pianificazione, sulla scelta di obiettivi e scopi, sull'applicazione ed il monitoraggio dei risultati della gestione ambientale, sul report e la comunicazione e sul miglioramento continuo della performance ambientale.

Un piano di azione sulla biodiversità fornisce dettagli su come gli obiettivi e gli scopi per la conservazione della biodiversità possano essere raggiunti. Alcuni elementi che possono essere inclusi in un piano d'azione includono:

- Il controllo dell'accesso alle aree di rilevanza per la biodiversità
 - Una chiara demarcazione di tutte le aree protette per evitare danni inconsapevoli
 - Controlli su come la vegetazione (e la fauna associata) venga rimossa
 - Gestione di piante ed animali nocivi
 - Gestione degli usi comunitari della biodiversità e di altri servizi dell'ecosistema
 - Programmi di ricerca e sviluppo
 - Test per il risanamento
 - Ricerca su aspetti attinenti al più vasto contesto della miniera.
- **Tenuta di un registro e report:** I cambiamenti nella biodiversità necessitano monitoraggio per valutare il successo di piani gestionali, test per il risanamento, progetti di ricerca e i cambiamenti generali nella biodiversità dell'area attorno al sito, che possono essere stati influenzati da fattori non estrattivi. Il monitoraggio dei programmi sulla biodiversità può essere svolto in azienda o con la collaborazione di varie istituzioni come università o altri centri per l'apprendimento. Il reporting dovrà soddisfare i requisiti governativi formali per il reporting e fornire informazioni per un pubblico più ampio ed altri stakeholder. Il reporting pubblico sulla performance può variare da pubblicazioni nella letteratura scientifica, ai report annuali sulla sostenibilità (vedere COP 4.6 Report sulla Sostenibilità, che comprende un numero di indicatori relativi a estrazione e biodiversità).
 - **Formazione e comunicazione:** Si fornisca formazione per assicurare adeguata conoscenza e competenza in merito a politiche sulla biodiversità, piani e procedure presso i dipendenti e gli appaltatori. Fornire adeguata ed opportuna formazione al personale responsabile della gestione della biodiversità.

E. Ulteriori informazioni

I seguenti siti web contengono ulteriori informazioni in merito alla Biodiversità:

- Convention for Biological Diversity
www.cbd.int/
- World Heritage Areas – UNESCO
whc.unesco.org/en/list
- Convention on Wetlands of International Importance - Ramsar Convention
www.ramsar.org
- The Integrated Biodiversity Assessment Tool
www.ibatforbusiness.org/ibat/
- Global Biodiversity Information Facility
<http://www.gbif.org/>
- IFC Performance Standard 6 – Biodiversity Conservation and Sustainable Natural Resource Management
[www.ifc.org/ifcext/sustainability.nsf/AttachmentsByTitle/pol_PerformanceStandards2006_PS6/\\$FILE/PS_6_BiodivConservation.pdf](http://www.ifc.org/ifcext/sustainability.nsf/AttachmentsByTitle/pol_PerformanceStandards2006_PS6/$FILE/PS_6_BiodivConservation.pdf)
- IUCN – Identification and Gap Analysis of Key Biodiversity Areas (2007)
<http://data.iucn.org/dbtw-wpd/edocs/PAG-015.pdf>
- IUCN – Guidelines for Applying Protected Area Categories

- <http://data.iucn.org/dbtw-wpd/edocs/PAPS-016.pdf>
- IUCN Red List of Threatened Species
<http://www.iucnredlist.org/>
- IUCN-ICMM Dialogue
www.iucn.org/about/work/programmes/business/bbp_our_work/bbp_mining/
www.icmm.com/page/1672/iucn-icmm-dialogue
- ICMM Position Statement – Mining and Protected Areas
www.icmm.com/document/43
- ICMM “Good practice guidance for mining and biodiversity”
www.icmm.com/page/1182/good-practice-guidance-for-mining-and-biodiversity
- ICMM Mine Closure Toolkit
www.icmm.com/page/758/our-work/projects/articles/integrated-mine-closure
- ICMM Case study “Improving Biodiversity Coverage in EIAs”
www.icmm.com/our-work/case-studies
- ICMM - Integrating biodiversity into mine planning
www.icmm.com/page/897/integrating-biodiversity-into-environmental-management-systems
- ICMM – Biodiversity Offsets: A briefing paper for the mining industry (2005)
www.icmm.com/document/25
- Good practice mining website – Biodiversity
www.goodpracticemining.com/search.php?Query=biodiversity&searchArea=on
- Business and Biodiversity Offsets Program
<http://www.forest-trends.org/biodiversityoffsetprogram/>
- Mining Association of Canada – Mining and Biodiversity Conservation (2007)
http://www.mining.ca/www/media_lib/TSM_Documents/Biodiversity_Framework_EF_0729207.pdf
- Rio Tinto and Biodiversity
www.riotinto.com/documents/RT_and_biodiversity_brochure.pdf
- United Nations Environment Programme (UNEP) World Conservation Monitoring Centre (WCMC)
<http://www.unep-wcmc.org/>
- UNEP WCMC – Protected Areas database
<http://www.wdpa.org/>
- Society for Ecological Restoration International - many examples of ecological restoration with various related resources
www.ser.org
- Centre for Mined Land Rehabilitation, University of Queensland, Australia - various examples and papers on restoration
www.cmlr.uq.edu.au
- Prospectors and Developers Association of Canada (PDAC), e3+ initiative - various toolkits on social responsibility, environmental stewardship, health and safety
www.pdac.ca/e3plus/toolkits
- New South Wales Department of Primary Industries - Guidelines to the mining, rehabilitation and environmental management process
www.dpi.nsw.gov.au/_data/assets/pdf_file/0007/96118/edg03-Guidelines-to-the-Mining,-Rehabilitation-and-Environmental-Management-Process---MREMP-Guideline.pdf
- High Conservation Value (HCV) resource network
www.hcvnetwork.org

GUIDA ALLE NORME

(COP 4.1) Conformità con la Legge

A. Definizione ed applicabilità

La conformità è uno stato di concordanza con linee guida stabilite, prescrizioni o legislazione. Con il termine conformità con la legge ci si riferisce a comportamenti e pratiche che vengono svolti in concordanza con leggi sopranazionali e/o nazionali e/o statali e/o locali della nazione o delle nazioni in cui opera l'azienda.

La conformità con la legge è un requisito fondamentale della certificazione RJC. I Membri sono tenuti ad agire conformemente alla legge applicabile relativa alla condotta della loro azienda, in materia di diritti umani, sociale ed ambientale.

La sezione **Conformità con la Legge** del COP è applicabile a tutti i Membri.

B. Background della questione

La conformità legale e normativa è una preoccupazione centrale dell'azienda. Esiste un numero sempre crescente di normative, di penalità sempre più severe per l'infrazione della legge e una mancanza di comprensione abbastanza diffusa di ciò che si richiede ad un'impresa per essere legalmente conforme.

I Membri devono comprendere e in ogni caso agire in modo coerente con la Normativa Applicabile relativa alla loro condotta aziendale per la performance sui diritti umani, sociale ed ambientale, inclusi ma non limitati a:

- Corruzione e pagamento di mazzette;
- Riciclaggio di denaro e finanziamento delle attività terroristiche;
- Corruzione, contrabbando, appropriazione indebita, frode, racket, prezzi di transazione o evasione fiscale;
- Pratiche commerciali e diritti del consumatore;
- Diritti umani;
- Lavoro minorile;
- Termini e condizioni d'impiego, inclusi salute e sicurezza;
- Gestione ambientale;
- Impatto sociale e sulla comunità;
- Informazioni ambientali sul prodotto e per la salute e sicurezza del consumatore.

La maggior parte dei paesi prevede conseguenze per le incongruenze, comprese:

- Imposizione di sanzioni pecuniarie;
- Eliminazione (per molti reati) dell'obbligo di procedimento giudiziario per provare il dolo (es: seria responsabilità per inquinamento);
- Imposizione di responsabilità civile o penale sulle imprese per le azioni dei loro dipendenti;
- Imposizione di responsabilità civile o penale sui dirigenti e manager per reati commessi dalle loro imprese;
- Sospensione dei dirigenti;
- Conseguenti azioni legali per danni da parte delle parti lese.

C. Normative chiave

Questa Guida non fornisce assistenza specifica circa la normativa applicabile ai singoli Membri, in quanto tali leggi variano in base alla collocazione delle strutture del Membro e della natura di esse. I Membri dovranno quindi basarsi sul loro parere legale, in merito alla conformità con le leggi applicabili.

La legge consiste generalmente di leggi fatte dai governi e norme realizzate dai tribunali. La conformità con la legge implica conoscere ed avere sistemi in atto per conoscere gli sviluppi nelle relative leggi applicabili.

Gli obblighi legali spesso si estendono al di là delle specifiche leggi e normative. Sono stati stabiliti molti principi e precedenti, basati sulle decisioni ed i casi precedentemente sottoposti ai tribunali. Tali principi sono chiamati Diritto Consuetudinario o diritto giurisprudenziale.

È fondamentale che i Membri e gli auditor siano a conoscenza della legge e delle normative locali in tutte le zone di competenza e si tengano aggiornati degli sviluppi legali della legge e del diritto giurisdizionale associato. I Membri dovranno ricercare un parere legale relativamente ai propri obblighi, laddove essi non capiscano i propri requisiti di conformità con la legge.

D. Approccio gestionale consigliato

In quanto membro RJC, si è tenuti ad avere processi e procedure in atto per identificare aree chiave di rischio legale e per assicurare che una persona designata sia responsabile per il reperimento di tutte le rilevanti leggi applicabili esistenti e gli sviluppi ad esse associati. Dovranno essere attive procedure efficaci per comunicare ed assicurare la conformità con tutti i requisiti di leggi applicabili e per attuare, di conseguenza, tutti i cambiamenti necessari alle relative pratiche aziendali.

Rischio: La gestione della conformità con la legge è un rischio chiave per la maggior parte delle organizzazioni e dovrà essere uno dei punti focali della gestione. Un'efficace gestione del rischio è ampiamente concepita come un contributo alla buona reputazione e alla sostenibilità dell'azienda.

Il primo passo nel determinare quali siano le responsabilità legali di un'azienda relativamente a condotta aziendale, diritti umani e performance sociale ed ambientale implica la consultazione della Normativa Applicabile per stabilire, come minimo:

- Dove applicare la legge e la normativa;
- Quali licenze e permessi siano richiesti;
- Quali obblighi per il reporting e di divulgazione esistano.

Le leggi fondamentali per il luogo/i luoghi nel quale i Membro opera dovranno essere consultate e si dovrà stabilire la loro applicabilità alle operazioni delle aziende. La revisione dei requisiti legislativi può risultare complessa ed essa richiede non solo una buona comprensione della legge, ma anche un processo attraverso il quale il personale chiave delle strutture possa aggiornarsi in merito a qualsiasi cambiamento. Quando i Membri dispongono di strutture o attività in più di una giurisdizione, l'azienda deve anche sviluppare metodi di comprensione e conformazione con qualsiasi requisito normativo transfrontaliero.

Identificare le normative applicabili, interpretarle e determinare il loro impatto sulle operazioni può essere un'attività che richiede tempo. Fortunatamente, esistono molti metodi per ottenere informazioni in merito alle leggi o normative applicabili. Tali metodi includono:

- servizi commerciali;
- agenzie normative;
- gruppi ed associazioni per il commercio;
- Internet;
- biblioteche pubbliche;
- corsi e seminari;
- abbonamenti a newsletter e riviste;
- consulenti e professionisti legali;
- clienti, venditori ed altre aziende.

Le seguenti misure potranno essere di ulteriore aiuto:

- **Responsabilità del Management:** La responsabilità gestionale per la conformità con la Legge Applicabile, incluso il reperimento delle aree chiave di rischio legale, gli obblighi legali e qualsiasi requisito normativo per il reporting, dovrà essere chiaramente stabilita e documentata. Si dovrà nominare una persona o un gruppo o del personale chiave (come il segretario aziendale) per valutare l'impatto degli sviluppi nei requisiti legislativi e qualsiasi altra normativa applicabile e per comunicare ed applicare qualsiasi conseguente cambiamento necessario od auspicabile nelle pratiche aziendali.
- **Politiche e procedure scritte:** Si sviluppino procedure scritte per le seguenti attività:
 - Identificazione delle aree chiave di rischio legale.
 - Reperimento e regolare consultazione della Legge Applicabile.
 - Valutazione periodica della conformità con la Legge Applicabile. Tale procedura potrà includere il processo di conversione di una situazione di non conformità allo stato di conformità.
- **Formazione:** I Membri sono tenuti in ogni caso a conformarsi con i relativi requisiti della Legge Applicabile. I Membri devono fornire a dipendenti, appaltatori e visitatori un livello appropriato di conoscenza di tali leggi, solitamente attraverso politiche e procedure in merito all'attività lavorativa.

E. Ulteriori informazioni

I Membri dovranno ricercare un parere legale in merito alla conformità della loro azienda con la Legge Applicabile.

GUIDA ALLE NORME

(COP 4.2) Politica

A. Definizione ed applicabilità

Una politica è una dichiarazione di principi ed intenzioni.
(Fonte tradotta in italiano: ISO14001 e ISO14004)

La sezione **Politica** del COP è applicabile a tutti i Membri.

B. Background della questione

Una politica è una dichiarazione, fatta da un'azienda, delle intenzioni e dei principi in relazione alla propria performance complessiva. Una politica:

- Dimostra l'impegno dall'alto;
- Dimostra la responsabilità e la governance dell'azienda;
- È coerente con altre politiche e pratiche gestionali;
- È un documento pubblico, perciò può essere utilizzato dagli stakeholder per giudicare la performance dei membri.

La politica richiesta secondo il Code of Practices supporta il raggiungimento del Code come innesco per mettere in atto e migliorare pratiche aziendali responsabili, in qualità di Membro dell'RJC. I Membri dovranno documentare la loro politica e comunicarla a tutte le persone che lavorano per l'azienda o per conto di essa. Ciò può essere fatto attraverso sessioni di divulgazione formale, newsletter pubbliche, via Internet o tramite pubblicazioni su giornali.

C. Normative chiave

Standard internazionali

Molte iniziative normative raccomandano lo sviluppo di una politica su di una questione o sistema, come dimostrazione formale dell'impegno dell'azienda.

È un requisito del Code of Practices RJC sviluppare e adottare una politica che supporti l'adozione del Code Of Practices e rendere tale politica disponibile al pubblico.

D. Approccio gestionale consigliato

Politica scritta: Si adotti una politica scritta adatta alla natura, alle dimensioni e agli impatti dell'azienda del Membro, che esprima l'impegno di attenersi al Code of Practices.

Assicurarsi che essa sia:

- Approvata dalla gestione senior;
- Comunicata a coloro che lavorano nell'azienda o per conto di essa;
- Disponibile al pubblico.

Un esempio di dichiarazione di politica è contenuto dell'Allegato 2.

E. Ulteriori informazioni

Il seguente sito web contiene ulteriori informazioni in merito al Code of Practices dell'RJC:

- Responsible Jewellery Council
www.responsiblejewellery.com

GUIDA ALLE NORME

(COP 4.3) Partner in Affari

A. Definizione ed applicabilità

I partner in affari sono organizzazioni o aziende, come appaltatori, fornitori, consumatori e partner di joint venture, con i quali i Membri hanno relazioni di affari dirette e che comprano e/o vendono un prodotto o servizio che contribuisce direttamente all'estrazione, alla produzione o alla vendita dei preziosi in diamanti e/o in oro.

(Fonte tradotta in italiano: RJC Code of Practices)

La sezione **Partner in Affari** del COP è applicabile a tutti i Membri.

B. Background della questione

Le imprese che operano nell'economia globale sono sempre più tenute ad assumersi crescenti responsabilità per la performance aziendale etica, per i diritti umani, sociale ed ambientale lungo la loro filiera produttiva. Le aziende transnazionali sono sempre più ritenute responsabili per la promozione e protezione dei diritti dei lavoratori che producono i loro prodotti, anche nel caso in cui essi non siano i datori di lavoro diretti. Conseguentemente, molte aziende hanno sviluppato politiche, codici di condotta, obblighi contrattuali e/o monitoraggio per gestire il comportamento dei loro partner in affari in tutto il mondo.

I Membri RJC aspirano a dimostrare pratiche aziendali responsabili; si aspettano, inoltre, alti standard dai loro partner in affari, come imprese associate, appaltatori, fornitori di beni e servizi e clienti. Il Code of Practices richiede ai Membri di canalizzare i loro sforzi migliori, commisurati alla loro capacità d'influenza, per promuovere pratiche orafe responsabili presso i loro partner in affari. L'intento delle disposizioni è far considerare ai Membri i rischi associati con le pratiche aziendali dei loro partner in affari nell'ambito della filiera produttiva dei preziosi in oro e/o diamanti ed attuare le opportune misure a seconda delle circostanze. Per evitare qualsiasi dubbio, il RJC non chiede ai partner in affari dei Membri di aderire al Code of Practices. Questa questione è a discrezione dei Membri.

Significativi Partner in Affari

Più significativo è un partner in affari per l'azienda di un Membro, maggiore è il rischio per la reputazione del Membro, se il suo partner in affari è coinvolto in pratiche aziendali discutibili. In quanto tale, la disposizione 4.3 del Code of Practices è rivolta principalmente ai significativi partner in affari. Vengono considerati Significativi Partner in Affari gli Appaltatori, i Fornitori o i Partner di joint venture che possono avere un impatto rimarcabile o compromettere performance e reputazione delle attività di un Membro. Tali impatti possono sia essere circostanziali che avere effetti diretti sulle pratiche del Membro. Un impatto circostanziale è una situazione in cui le pratiche carenti di un Partner in Affari, ad esempio in merito alle questioni sul lavoro, possono intaccare la reputazione di un Membro, anche se egli non ha aderito a tali pratiche carenti. Un esempio di effetto diretto sorge laddove le pratiche di un Partner in Affari, come corruzione o riciclaggio, hanno il potenziale di esporre o esacerbare le mancanze nelle pratiche di un Membro. Un Membro deve determinare quali Partner in Affari siano significativi prendendo in considerazione la natura di beni e servizi forniti, la posizione e la reputazione del Partner in Affari, performance precedenti ed altri fattori che includono questioni finanziarie e legali.

Migliori intenti

I migliori intenti si traducono in un'azione onesta, ragionevole e nell'attuazione di sforzi positivi per espletare i relativi obblighi, nel caso in cui si promuovano pratiche aziendali responsabili presso i Partner in Affari dei Membri. Tuttavia, la capacità di un Membro di fare ciò dev'essere controbilanciata da considerazioni commerciali compensative e di altro genere. Queste includono (ma non si limitano a):

- *Interessi commerciali e finanziari*

Se la promozione di pratiche aziendali responsabili presso i partner in affari potrebbe condurre a rovina finanziaria o minacciare la posizione commerciale, non dovrà essere considerata ragionevole.

- *Obblighi o doveri esistenti*
Obblighi preesistenti verso terze parti potrebbero legittimamente compromettere la capacità di un Membro di promuovere pratiche aziendali responsabili presso i partner in affari ed avere la precedenza sull'impiego dei migliori intenti.
- *Tempistica*
La ragionevolezza di qualsiasi azione verrà considerata riferendosi alle circostanze ed ai fatti al momento della Prova di Autovalutazione o di Verifica di un Membro.

Potenziale influenza

L'influenza dei membri sui propri partner in affari cambierà in base alla natura della relazione, alle dimensioni di ogni organizzazione ed al contesto economico e sociale dell'azienda. Ad esempio, le piccole aziende che rappresentano solo una minoranza della clientela di un fornitore, avranno una minore influenza su quel fornitore rispetto ad una clientela più vasta. Gli auditor dovranno tenere in considerazione la potenziale influenza di un Membro nel valutare i migliori intenti.

Partner in affari locali

Gli appaltatori che lavorano presso le sedi dei Membri sono generalmente considerati sotto la responsabilità legale dell'azienda di quel Membro. Per questo motivo, il Code of Practices richiede che i Partner in Affari si conformino i sistemi operativi e gestionali messi in atto da un Membro per espletare gli obblighi del RJC.

Ambito

Esistono costrizioni legali nella misura in cui il RJC Code of Practices possa richiedere la conformità con il Code of Practices da parte dei partner in affari dei Membri, che invece non sono Membri RJC, tranne nel caso in cui essi stiano operando all'interno delle sedi dei Membri. Nel valutare questa disposizione, i Membri e gli Auditor dovranno tenere in considerazione le azioni dei Membri per promuovere le pratiche responsabili, anziché le pratiche dei non-Membri.

C. Normative chiave

Standard internazionali

Standard internazionali come SA8000 Responsabilità Sociale, ISO14001 Sistemi di Gestione Ambientale ed OHSAS 18001 Sistemi di Gestione Occupazionale di Salute e Sicurezza contengono tutti elementi che richiedono un approccio sistematico alla gestione dei partner in affari, in modo che i rischi per partner in affari, dipendenti ed altri stakeholder vengano limitati.

Le organizzazioni sono tenute ad estendere ai partner in affari che operano in loco lo stesso livello gestionale che verrebbe applicato al personale direttamente dipendente. I partner in affari devono essere consapevoli dei pericoli e dei controlli che sono in atto nella stessa misura in cui lo sono i dipendenti. È necessario fornire ai partner in affari comunicazione gestionale regolare e formazione in merito basandosi sulla natura, sull'ambito e sulla complessità del loro lavoro. Le organizzazioni dovranno stabilire processi per valutare e selezionare i Partner in Affari basandosi sulla loro capacità di lavorare e fornire beni rispettando pratiche, politiche e procedure stipulate all'interno dell'organizzazione.

Normativa nazionale

La maggior parte dei paesi ha una normativa che assicura il benessere dei partner in affari, mentre lavorano all'interno di una struttura. In ragione della natura dell'attività, è fondamentale che i Membri siano a conoscenza degli specifici requisiti legali e normativi nelle giurisdizioni di competenza. Tuttavia, la maggior parte delle normative reclamano la necessità di avere controlli in atto ed un livello ragionevole di supervisione per le attività condotte dai partner in affari.

Le leggi sono generalmente basate sulla premessa che la responsabilità per una condotta legale dei partner in affari che espletano doveri in loco, ricade sull'organizzazione del Membro. I Membri devono assicurarsi che i partner in affari siano consapevoli delle attività condotte in loco e facciano in modo che i materiali condotti all'interno del sito ed utilizzati siano conformi con le pratiche gestionali dell'azienda e con la Normativa Applicabile.

D. Approccio gestionale consigliato

Valutazione del rischio: Dovranno essere svolte valutazioni basate sul rischio dei partner in affari per assistere il Membro nello stabilire il livello di rischio attribuito alla natura della relazione tra il Partner in Affari ed il Membro. Le valutazioni possono avvenire prima di stipulare gli accordi commerciali o su quelli già esistenti, laddove esista un rischio materiale attestato per il Membro. Le valutazioni possono anche essere svolte relativamente a partner in affari già esistenti per coadiuvare il Membro nelle relazioni esistenti, come richiesto.

La valutazione dovrà considerare:

- Il volume e/o il profilo dell'affare tra le due imprese;
- La complessità dei servizi che dovranno essere svolti;
- La necessità di maneggiare o produrre materiali o rifiuti pericolosi;
- Performance precedenti;
- Il potenziale impatto sulle pratiche del Membro stesso (inclusa la sua reputazione).

Alcuni esempi delle aree che possono creare impatti sulle pratiche del Membro, nella misura in cui vengono gestite dal Partner in Affari, sono:

- La natura delle politiche e procedure sulle pratiche etiche, sociali ed ambientali responsabili;
- La conoscenza della legislazione in merito e la capacità di sottolineare la conformità normativa;
- Sistemi di rendicontazione finanziaria indipendentemente certificati/soggetti ad audit;
- Gestione di dipendenti ed appaltatori;
- Sistemi gestionali di salute e sicurezza;
- Sistemi di gestione ambientale;
- Relazioni con stakeholder e comunità.

I partner in affari possono essere invitati a fornire prove della valutazione da parte loro di rischi e questioni coinvolti con l'attività proposta e della giusta considerazione di come tali rischi saranno controllati.

Un esempio di modello base di valutazione del rischio per i partner in affari è disponibile nell'Allegato 3.

La valutazione del rischio contribuirà a determinare se le seguenti misure possano essere di ulteriore aiuto:

- **Responsabilità del Management:** La responsabilità per la gestione dei rischi associati ai partner in affari, incluse le relazioni per il reporting, le linee di comunicazione e le rendicontazioni dovrà essere chiaramente stabilita e documentata.

La gestione dovrà anche mettere il Code of Practices a disposizione dei partner in affari, perché possano essere applicate pratiche sulla comparazione della performance.

Una persona di contatto o che faccia da tramite dovrà essere nominata per agevolare la comunicazione tra il team gestionale di partner in affari e Membri. Tale figura potrà essere responsabile di:

- Assicurare che i Partner in Affari vengano opportunamente avviati e formati se lavorano in loco;
- Supervisione e gestione dei Partner in Affari che lavorano in loco;
- Comunicare pericoli ed altre attività nell'area dell'azienda;
- Lavorare con i Partner in Affari per assicurare che specifici sistemi aziendali e misure di controllo del rischio sono attivi per tutta la durata dei lavori.

- **Politiche e procedure scritte:** Sviluppare procedure scritte per le seguenti attività:
 - Conduzione di una valutazione basata sul rischio di appaltatori e fornitori da farsi preventivamente al cominciamento dei lavori o all'acquisto di beni;
 - Chiara comunicazione di linee, ruoli e responsabilità documentati;
 - Processo per comunicare ambito dell'attività, conflitti e controlli;
 - Processi per assicurare che la performance etica, sociale, ambientale ed in ambito di diritti umani dei partner in affari sia monitorata e registrata;
 - Processi per rispondere di aree di performance scarsa e di non conformità con i termini contrattuali;
 - Gestione dei registri collegata con l'approvvigionamento di beni e servizi.

- **Formazione:** I Membri dovranno fare del loro meglio per assicurare che i propri Partner in Affari si conformino con i requisiti delle loro politiche, procedure e sistemi (o equivalenti) in merito e con la Legge Applicabile. Si dovrà provvedere alla comprensione di tali politiche e procedure da parte degli appaltatori che operano in loco e si dovranno fornire loro le informazioni relative alle condizioni del luogo di lavoro e l'ambito di attività concordato, antecedentemente l'inizio dei lavori in loco. Si dovrà inoltre richiedere di riconoscere per iscritto che tale procedura è stata visionata e compresa, nonché sottoscritta come condizione contrattuale. Altri partner di affari potranno essere informati circa le opportunità di formazione su pratiche aziendali responsabili in ambito etico, sociale, ambientale e in materia di diritti umani e sulla rendicontazione ambientale, se opportuno.

E. Ulteriori informazioni

I seguenti siti web contengono ulteriori informazioni sulla gestione dei rischi aziendali nella filiera produttiva:

- Business for Social Responsibility Issue Brief – Monitoring of Global Supply Chain Practices
www.bsr.org/research/issue-brief-details.cfm?DocumentID=48948
- SA8000 Social Accountability standard
www.sa-intl.org/index.cfm?fuseaction=Page.viewPage&pageID=710
- ISO14001 Environmental Management Systems standard
www.iso14000-iso14001-environmental-management.com/
- OHSAS 18001 Occupational Health and Safety standard
www.ohsas-18001-occupational-health-and-safety.com

GUIDA ALLE NORME

(COP 4.4) Valutazione dell'Impatto

A. Definizione ed applicabilità

La valutazione dell'impatto è il processo per identificare le conseguenze future di un'azione proposta nel presente. (Fonte tradotta in italiano: <http://www.cbd.int/impact/>)

La sezione **Valutazione dell'Impatto** del COP è applicabile alle nuove Strutture Estrattive proposte ed ai cambiamenti significativi suggeriti per le Strutture Estrattive esistenti, che potrebbero interessare le comunità locali e l'ambiente circostante. Essa non si applica retroattivamente per le valutazioni d'impatto relative a Strutture già esistenti, formalmente iniziate prima del 2010.

Le disposizioni di **COP 4.4 Valutazione dell'Impatto** del COP dovranno essere lette ed interpretate in congiunzione con le norme **COP 2.11 Coinvolgimento e Sviluppo della Comunità**, **COP 2.14 Miniere Artigianali e Su Piccola Scala**, **COP 3.5 Biodiversità** e **COP 4.5 Piano di Chiusura della Miniera**.

B. Background della questione

La valutazione dell'impatto svolge un ruolo fondamentale in un approccio sostenibile per lo sviluppo ed il funzionamento delle Strutture Estrattive. Considerare impatti, benefici e strategie attenuative da diverse prospettive e dall'inizio alla fine delle operazioni, incoraggia un approccio verso il progetto, la costruzione, le operazioni e la chiusura della miniera che dura per tutto il suo ciclo vita.

Lo scopo della valutazione dell'impatto è identificare, analizzare e valutare gli effetti di un progetto e reperire misure attenuative degli impatti negativi e rafforzative di quelli positivi. Le dimensioni ed i dettagli della valutazione dell'impatto dovranno essere proporzionali alle attività e ai loro impatti e si dovranno inoltre considerare impatti indiretti e cumulativi. Poiché la vita della miniera ha una fine, il processo di valutazione dovrà includere anche un'analisi delle opzioni e degli impatti della chiusura. Perciò la valutazione dovrà coprire l'intero periodo di vita di una miniera ed essere orientata alle necessità e priorità locali.

Le valutazioni d'impatto dovranno svolgersi nella primissima fase di un nuovo progetto estrattivo. Si tratta di un input fondamentale nell'ideazione del progetto e dev'essere condotta con sufficiente anticipo per assicurare che le misure attenuative vengano incluse nelle decisioni del progetto. Una componente chiave del processo di valutazione d'impatto è la partecipazione e/o il coinvolgimento delle comunità interessate e dei maggiori stakeholder. Il loro coinvolgimento nella valutazione d'impatto dovrà essere ricercato nella fase iniziale e si dovrà concedere un tempo sufficiente alle comunità, ai governi, al settore e ad altri stakeholder per comprendere, valutare e discutere eventuali preoccupazioni, nel corso del processo. Il processo dovrà essere sensibile verso il potenziale insorgere di conflitti, soprattutto nel quadro delle approvazioni di sviluppo.

Le valutazioni degli impatti partono solitamente da studi di base. Questi dovranno essere ideati per fornire le informazioni necessarie sull'ambiente specifico del luogo e sul contesto sociale del progetto, al fine di stabilire tendenze antecedenti il progetto. In base alla natura e alla collocazione della proposta, gli studi di base potranno necessitare uno svolgimento di almeno un anno, per recepire la mutevole, stagionale e transitoria natura dell'ambiente e del contesto sociale locale.

La valutazione d'impatto ambientale (EIA) è un processo che identifica gli impatti ambientali positivi e negativi derivanti da un progetto. Una EIA dovrà essere appropriata alla natura, all'estensione ed all'impatto di un progetto. Per i progetti estrattivi che necessitano di approvazione di sviluppo, essa consta solitamente di uno studio completo e formale della valutazione d'impatto, che comprende inchieste sull'ambiente esistente, modelli di potenziali impatti ed opzioni e la consultazione estesa degli stakeholder. Nella fase esplorativa, la valutazione dell'impatto potrebbe non essere obbligatoria per legge, ma si tratta comunque di un'importante strategia dell'azienda, per identificare e gestire gli impatti.

La valutazione degli impatti sociali (SIA) include i processi di analisi, monitoraggio e gestione delle conseguenze sociali intenzionali e non, sia positive che negative, degli interventi pianificati (politiche,

programmi, piani, progetti) e qualsiasi processo di cambiamento sociale causato da tali interventi. La SIA dovrà includere diritti umani, genere e conflitti nei propri termini di riferimento. La valutazione dovrà comprendere input da parti interessate e dovrà integrare diritti di proprietà e consuetudinari, forme di sostentamento (come minatori artigianali), questioni relative a datori lavoratori/appaltatori ed analisi demografiche. In particolare, il processo SIA dovrà includere una valutazione completa di come la comunità concepisce i propri diritti storici ed attuali di accedere a terreni e risorse. La SIA dovrà essere orientata allo sviluppo, reperire i potenziali contributi positivi allo sviluppo locale e regionale e ai sostentamenti della comunità, così come i rischi chiave, quali conflitti o violenza. L'approccio dovrà essere partecipativo e rafforzare la posizione delle comunità interessate nella valutazione di rischi e nel progetto ed applicazione di misure attenuative e potenziali benefici.

La valutazione dell'impatto sui diritti umani (HRIA) è un concetto relativamente nuovo ed è vista come una best practice emergente. Fino ad oggi, l'impatto sui diritti umani è trattato come elemento della SIA. Una SIA tipo, tuttavia, potrebbe non esaminare la questione in modo adeguatamente dettagliato ed approfondito, per identificare l'estensione del rischio e le possibili conseguenze. Una HRIA misura l'impatto di politiche, programmi, progetti e interventi sui diritti umani. Ci sono diversi tipi di impatto: positivo, quando la situazione diritti umani migliora conseguentemente ad interventi ed attività, negativo, quando la situazione diritti umani peggiora. Sebbene le HRIA siano un'innovazione recente, alcuni dati dimostrano che essi riducono in modo significativo i rischi per i progetti che interessano i diritti umani.

C. Quadri e normative chiave

Internazionale

Lo Standard 1 di Performance (2006) dell'International Finance Corporation (IFC) sulla Valutazione sui Sistemi di Gestione e Valutazione Sociale ed Ambientale sottolinea l'importanza di gestire la performance sociale ed ambientale durante il ciclo vita di un progetto. Lo standard IFC suggerisce un processo di Valutazione Sociale ed Ambientale che consideri, in modo integrato, i potenziali rischi ed impatti sociali ed ambientali (inclusi lavoro, salute e sicurezza) dei progetti.

Legislazione nazionale e/o statale

La legislazione in merito alle Valutazioni d'Impatto Ambientale e Sociale è stata introdotta nella maggior parte dei paesi, a livello sia nazionale che statale e/o locale. È fondamentale che i Membri siano a conoscenza della legge e della normativa applicabile in tutte le giurisdizioni di competenza.

D. Approccio gestionale consigliato

- **Valutazione del rischio:** Appena viene definito un nuovo progetto o proposta, i rischi chiave sociali, ambientali e di altro genere devono essere identificati e valutati. Ciò include i rischi associati a:
 - Ottenimento dell'approvazione normativa per i progetti. I ritardi possono essere ridotti attraverso processi di consultazione efficaci, che concernano e rispondano a dubbi ed aspettative dei relativi stakeholder, quali comunità locali, governi ospiti, clienti ed organizzazioni non governative.
 - La reputazione dell'azienda e/o del progetto. Un processo efficace di valutazione dell'impatto può essere d'aiuto nel mantenimento di una buona reputazione aziendale e può essere utilizzato per eliminare responsabilità di vecchia data, che possono intaccare la reputazione dell'impresa a lungo termine.
 - Diritti umani. Valutare il rischio di avere un impatto sui diritti umani, come conseguenza di un progetto renderà noto l'ambito della SIA o reperirà la necessità di una HRIA a sé stante.

Gli impatti sulle donne dovranno essere esplicitamente considerati come parte di un approccio ai diritti umani consapevole del genere.

- Potenziale insorgere di violenze o conflitti. I rischi di instabilità politica, conflitti o violenze derivanti da, o contestuali allo sviluppo di un progetto dovranno far parte di un approccio aziendale sensibile al conflitto per la valutazione dell'impatto ed i piani aziendali ad essa connessi.

L'ambito della valutazione d'impatto deve essere commisurato al rischio della proposta. La valutazione del rischio potrà inoltre contribuire a determinare l'ambito e la profondità di qualsiasi studio di base.

- **Responsabilità del Management:** Identificare una persona/del personale opportunamente qualificata come responsabile della messa in atto di una valutazione d'impatto ambientale e sociale. Sono essenziali esperienza e competenza appropriate. Spesso si richiede l'intervento di specialisti per svolgere gli studi di base e per facilitare e documentare gli esiti della valutazione d'impatto. Una valutazione dell'impatto può essere (o può essere percepita come) più credibile se viene realizzata o almeno revisionata in modo imparziale da una società indipendente.

Contestualizzazione e pianificazione immediata sono la chiave per un esito efficace. Il tempo richiesto per completare una valutazione d'impatto è solitamente una funzione della complessità della proposta, anche se esso viene spesso stabilito dal regime normativo locale.

La Valutazione dell'Impatto dev'essere gestita in modo da effettuare le seguenti fasi chiave:

- Identificare leggi, norme e regolamenti in merito.
- Stabilire un sistema per vagliare espansioni che determinino se esista il potenziale per impatti significativi.
- Pianificare l'ESIA (ambito del progetto, termini di riferimento, competenza, piano di consultazione, tempistica, budget, ecc.). I termini di riferimento dovranno includere diritti umani, genere e conflitti.
- Condurre la valutazione, includendo un'analisi della chiusura della miniera e delle opportunità per lo sviluppo della comunità.
- Preparare un report che comprenda le misure attenuative degli impatti inevitabili.
- Si dovranno preparare piani associati di gestione ambientale e sociale, strutturati in base agli esiti della Valutazione d'Impatto.

In modo da assicurare l'adozione di un approccio olistico, le valutazioni d'impatto ambientale e sociale dovranno, laddove possibile, combinarsi in una SEIA. Le questioni relative a diritti umani, genere e conflitti potranno essere esaminate come parte della SEIA o in una HRIA a parte.

- **Politiche, procedure e piani scritti:** Assicurarsi che si faccia riferimento alle politiche e/o procedure per la valutazione d'impatto, nonché alla pianificazione associata, nella politica e nella documentazione per la sostenibilità d'impresa/del sito (o in un documento equivalente).

E. Ulteriori informazioni

I seguenti siti web contengono ulteriori informazioni relativamente alla Valutazione dell'Impatto:

- IFC Performance Standard 1 – Social and Environmental Assessment and Management Systems
[http://www.ifc.org/ifcext/sustainability.nsf/AttachmentsByTitle/pol_PerformanceStandards2006_PS1/\\$FILE/PS_1_SocEnvAssessmentMgmt.pdf](http://www.ifc.org/ifcext/sustainability.nsf/AttachmentsByTitle/pol_PerformanceStandards2006_PS1/$FILE/PS_1_SocEnvAssessmentMgmt.pdf)
- International Association for Impact Assessment – Guidelines and Principles
www.iaia.org/Members/Publications/Guidelines_Principles/SP2.pdf
- ICMM “Good practice guidance for mining and biodiversity”
www.icmm.com/page/1182/good-practice-guidance-for-mining-and-biodiversity
- CommDev – The Oil, Gas and Mining Sustainable Community Development Fund
www.commdev.org/

- Anglo American – Socio-Economic Assessment Toolbox (SEAT)
http://www.angloamerican.co.uk/aa/development/society/engagement/seat/seat_toolbox2.pdf
- Human Rights Impact Resource Centre
<http://www.humanrightsimpact.org/>
- BP's Human Rights Assessment at Tangguh, Indonesia (2002)
http://www.bp.com/liveassets/bp_internet/globalbp/STAGING/global_assets/downloads/l/hria_summary_Tangguh_HRIA_1736.pdf
- International Alert – Conflict sensitive business practice – guidance for extractive industries (2005)
http://www.international-alert.org/pdfs/conflict_sensitive_business_practice_all.pdf

GUIDA ALLE NORME

(COP 4.5) Piano di Chiusura della Miniera

A. Definizione ed applicabilità

Il piano di chiusura della miniera è un processo informativo nella progettazione delle operazioni di una miniera, che ne facilita la chiusura. (Fonte tradotta dall'italiano: <http://www.icmm.com/document/310>)

La sezione **Piano di Chiusura della Miniera** del COP è applicabile a tutte le Strutture Estrattive.

Le disposizioni di **COP 4.5 Piano di Chiusura della Miniera** del COP dovranno essere lette ed applicate congiuntamente alle norme **COP 2.1 Coinvolgimento e Sviluppo della Comunità**, **COP 3.3 Rifiuti ed Emissioni**, **COP 3.5 Biodiversità** e **COP 4.4 Valutazione dell'Impatto**.

B. Background della questione

La chiusura dei siti estrattivi necessita di una pianificazione accurata quanto le operazioni che vi si svolgono. Quello che succede in un sito dopo la chiusura è ciò che viene infine definito come l'impatto a lungo termine ed il contributo allo sviluppo sociale, economico ed istituzionale di una zona. Un approccio integrato alla chiusura tiene conto delle considerazioni ambientali, economiche e sociali sin dalla primissima fase e continua per tutto il ciclo vita del sito estrattivo. È fondamentale per questo approccio è la necessità di considerare la chiusura una fase fondamentale per l'azienda. I nuovi siti estrattivi necessitano di un piano di chiusura sin dall'avvio e le strutture già esistenti devono mettere in atto un piano complessivo per conformarsi con il Code of Practices del RJC.

Gli impatti sociali ed economici della chiusura di una miniera sono solitamente significativi ed evidenziano l'importanza di una preparazione preventiva. Le miniere possono anche chiudere prematuramente, ad esempio in ragione dell'abbassamento dei prezzi dei beni, di cambiamenti normativi o tecnici, o per conflitti sociali; non solo per l'esaurimento delle risorse. I lavoratori, le comunità interessate, incluse le Popolazioni Locali e i minatori artigianali, nonché i regolatori sono gli stakeholder chiave nei dialoghi concernenti la chiusura della miniera e dovranno essere immediatamente coinvolti nel processo di pianificazione. I siti estrattivi dovranno incoraggiare fortemente la partecipazione della comunità nello sviluppo e nell'attuazione del piano di chiusura di una miniera.

I siti estrattivi dovranno fornire adeguate risorse finanziarie per la chiusura della miniera, tenendo conto di considerazioni di utilizzo post-estrattivo del terreno, obiettivi degli stakeholder e requisiti normativi. Si rischia di incorrere in costi per la chiusura più ingenti, nel caso in cui una miniera abbia cessato di produrre introiti. Di conseguenza, le disposizioni finanziarie per la chiusura devono essere stabilite dall'impresa prima o durante le operazioni, garantite da altre fonti di rendita o rese possibili attraverso la disponibilità di altri beni. La scelta di disporre di altri beni finanziari può dipendere dai requisiti normativi. Il processo di pianificazione della chiusura dovrà preparare stime dei costi adeguate alla fase stessa e alla progettazione, risultando sempre più dettagliato man mano che si avvicina la chiusura del sito e che si rendono disponibili maggiori dettagli ingegneristici.

Gli esiti positivi di un piano di chiusura efficace si traducono in:

- Un coinvolgimento più consistente e trasparente delle parti colpite ed interessate;
- Partecipazione delle comunità della pianificazione e nella messa in atto di misure che coadiuvino una chiusura ben riuscita;
- Decisioni relative alla chiusura meglio supportate dagli stakeholder;
- Una pianificazione della chiusura più facile da gestire;
- Una stima più accurata dei costi di chiusura;
- Rischio di incongruenza normativa diminuito;
- Potenziali problemi identificati in maniera tempestiva;
- Potenziali responsabilità progressivamente ridotte;
- Opportunità per benefici a lungo termine, adeguatamente reperite e pianificate.

C. Quadri e normative chiave

Internazionale

L'International Council on Mining and Metal (ICMM) ha sviluppato degli Strumenti per la Chiusura della Miniera sulla pianificazione integrata di chiusura, allo scopo di promuovere un approccio più disciplinato e di aumentare l'omogeneità e le buone pratiche nel settore. Gli strumenti coprono l'intero ciclo vita della miniera. Essi integrano strumenti già esistenti (es: gli Strumenti dell'ICMM per lo Sviluppo della Comunità) e ne propongono di nuovi, per questioni specifiche della chiusura.

Legislazione nazionale e/o statale

Molte giurisdizioni stabiliscono requisiti specifici per la chiusura e la disponibilità finanziaria associata. È fondamentale che i Membri siano a conoscenza della legislazione e della normativa applicabile in tutte le giurisdizioni di competenza.

D. Approccio gestionale consigliato

- **Responsabilità del Management:** Incaricare una persona/del personale adeguatamente qualificato della responsabilità per lo sviluppo ed il mantenimento del piano di chiusura. Si dovrà portare avanti un approccio integrativo su diversi fronti:
 - **Ciclo vita della miniera:** Tra i vari professionisti coinvolti nella chiusura sin dalla fase distinta dello sviluppo operativo della miniera, in ragione del fatto che essi prendono decisioni in merito alla chiusura in tempi diversi lungo il ciclo vita (es: esplorazione, praticabilità, costruzione, operazioni, team aziendali e congedati);
 - **Multidisciplinare:** Tra le diverse discipline operative di un'impresa durante ciascuna fase, ad esempio, tra le persone/squadre che si occupano di pianificazione ambientale, praticabilità e progettazione, gestione finanziaria, gestione del rischio, budget e risorse e di componente fondamentale, pianificazione strategica;
 - **Multi-stakeholder:** Tra l'impresa e i vari stakeholder esterni, che forniscono spunti, sono proprietari e partecipano al piano di chiusura ed ai processi esecutivi, necessari al fine di esiti positivi.
- **Politiche, procedure e piani scritti:** Assicurarsi che si faccia riferimento al piano di chiusura della miniera nella documentazione per la sostenibilità dell'azienda/del sito (o documento equivalente). La pianificazione della chiusura dovrà iniziare durante la primissima fase del progetto estrattivo ed essere regolarmente esaminata almeno ogni cinque anni, o quando viene apportata una modifica significativa alla Struttura Estrattiva. Rivedere con regolarità i progressi dei piani di chiusura in congiunzione con i maggiori stakeholder, inclusi comunità interessate, lavoratori e regolatori. La pianificazione, le disposizioni e l'applicazione dovranno essere complessive ed adattabili ai cambiamenti delle condizioni locali e nazionali, alle norme e alle priorità. Ricorrere alle politiche ed all'assistenza in merito per sviluppare stime e risorse richieste per la chiusura e rivedere le stesse frequentemente, come si procedono gli operazioni.
- **Redazione di un registro e report:** Assicurarsi che la disponibilità finanziaria e l'associata applicazione di risorse per la chiusura della miniera siano adeguate. Il report include solitamente sia una rendicontazione governativa formale rispetto ai requisiti normativi, che il fornire informazioni a lavoratori, pubblico ed altri stakeholder. La rendicontazione pubblica sulla performance può variare da pubblicazioni sulla letteratura scientifica a report annuali sulla sostenibilità (vedere COP 4.5).

E. Ulteriori informazioni

I seguenti siti web contengono ulteriori informazioni relativamente al Piano di Chiusura della Miniera:

- ICMM Mine Closure Toolkit
www.icmm.com/page/758/our-work/projects/articles/integrated-mine-closure

- ICMM – Guidance Paper: Financial Assurance for Mine Closure and Reclamation (2006)
<http://www.icmm.com/page/1232/library/documents/guidance-paper-financial-assurance-for-mine-closure-and-reclamation>
- ICMM – Report on survey: Financial Assurance for Mine Closure and Reclamation (2005)
<http://www.icmm.com/page/1158/library/documents/financial-assurance-for-mine-closure-and-reclamation>
- Mine Closure and Completion Handbook - Australia
http://www.ret.gov.au/resources/mining/leading_practice_sustainable_development_program_for_the_mining_industry/Pages/mineclosure_handbook.aspx
- Eden Project - Post-mining Alliance – Publications
<http://www.postmining.org/index.php?page=19>

GUIDA ALLE NORME

(COP 4.6) Report sulla Sostenibilità

A. Definizione ed applicabilità

Il reporting sulla sostenibilità è un processo per la divulgazione pubblica della performance economica, ambientale e sociale di un'organizzazione. Il termine "report sulla sostenibilità" è sinonimo di report alla cittadinanza, report sociale, triple-bottom line report e di altri termini che comprendono gli aspetti economici, ambientali e sociali della performance di un'organizzazione.

*(Fonte tradotta in italiano: Global Reporting Initiative
<http://www.globalreporting.org/AboutGRI/FAQs/FAQSustainabilityReporting.htm>)*

La sezione **Report sulla Sostenibilità** del COP è applicabile a tutti i Membri che dispongono di Strutture Estrattive.

B. Background della questione

Il ruolo del settore estrattivo nello sviluppo sostenibile ha attratto un'attenzione significativa nel corso degli ultimi venti anni. In questo tempo, il settore ha accresciuto il proprio impegno nelle questioni sociali, ambientali ed economiche sensibili dello sviluppo estrattivo a livello locale, regionale e globale. Contemporaneamente, si è verificato un incremento nella richiesta da parte di società civile, istituzioni finanziarie ed altri stakeholder di informazioni accurate attinenti alla performance. Ciò ha portato ad un aumento nella rendicontazione aziendale sulla sostenibilità come complemento dell'annuale report finanziario richiesto a tutte le società per azioni.

Le aziende seguono un quadro per il report finanziario generalmente accettato. Tale quadro comune fornisce credibilità, coerenza e comparabilità. La necessità di un quadro comune simile per il report sulla sostenibilità ha portato allo sviluppo del Global Reporting Initiative (GRI). Il GRI è stato lanciato nel 1997 ed è diventato lo standard globale volontario per il report di sostenibilità. La visione del GRI sostiene che la rendicontazione della performance economica, ambientale e sociale, da parte di tutte le organizzazioni, sia una routine comparabile al report finanziario. A tutto il gennaio 2009, più di 1500 imprese facevano uso delle Linee Guida del GRI per strutturare il loro report sulla sostenibilità.

Nel 2005, i membri dell'International Council on Mining and Metals (ICMM) si sono impegnati a fare rendicontazione in conformità con le Linee Guida del GRI e con il Supplemento per il Settore Estrattivo e dei Metalli. Nel 2008, i membri dell'ICMM si sono impegnati a fare rendicontazione in conformità con le Linee Guida G3 del GRI e ad aggiornare il Supplemento per il Settore Estrattivo e dei Metalli. Nel 2008 è stata anche lanciata la Procedura di Assurance dell'ICMM. Essa sottolinea l'impegno dei membri ICMM a servirsi di assurance esterna indipendente per l'applicazione e la misurazione della performance, rispetto ai 10 Principi ICMM e la rendicontazione pubblica della performance.

Il report di sostenibilità può trarre beneficio dall'allineamento con i processi di coinvolgimento degli stakeholder e della comunità, per identificare le questioni relative alla raccolta di dati e al reporting. Alcuni report GRI sfruttano l'opportunità di includere un commento da terze parti, come una commissione di stakeholder, un gruppo comunitario, unioni, organizzazioni non governative o esperti della materia trattata. Tali parti potrebbero anche contribuire al report sulla performance.

L'RJC richiede ai Membri di rendicontare secondo le Linee Guida GRI, non necessariamente ogni singola Struttura Estrattiva. I siti estrattivi sono incoraggiati a disporre di un'addizionale rendicontazione effettuata il loco per gli stakeholder locali, ma essi non devono necessariamente seguire il quadro del GRI.

C. Normative chiave

Standard internazionali

Il quadro del GRI per il Reporting contiene il prodotto centrale delle Linee Guida ("le Linee Guida") per il Report di Sostenibilità, così come Protocolli e Supplementi di Settore.

La terza generazione "G3" di Linee Guida è stata emessa nell'ottobre 2006. Esse costituiscono il fondamento sul quale si basa ogni altra assistenza GRI per il reporting ed evidenziano il contenuto centrale del report che risulta più diffusamente rilevante per tutte le organizzazioni senza tener conto di grandezza, settore o collocazione. Le Linee Guida contengono principi ed assistenza così come divulgazioni di norme, indicatori inclusi, mirati a proporre un quadro di diffusione che può essere adottato spontaneamente, in modo flessibile e in maniera incrementale delle organizzazioni.

Il Supplemento per il Settore Estrattivo e dei Metalli fornisce ulteriore assistenza, specificamente adattata al settore. Nel 2005, il Supplemento per il Settore Estrattivo e dei Metalli è stato lanciato in forma sperimentale. Durante il 2009, è stato rivisto ed aggiornato per essere lanciato in versione definitiva in modo da allinearsi con le nuove Linee Guida G3.

I "Livelli Applicativi" del GRI misurano l'estensione con la quale le Linee Guida G3 sono state utilizzate in un report sulla sostenibilità. Esse hanno lo scopo di fornire a coloro che rendicontano al GRI un tracciato tramite il quale essi possono continuamente migliorare la loro rendicontazione. Esistono tre Livelli Applicativi: A, B e C. Tutti i report conformi al GRI dovranno includere un Livello Applicativo.

L'assurance esterna si focalizza sulla verifica del contenuto del report e viene indicata con un "+" dopo il Livello Applicativo, ad esempio C+, B+, A+. I meccanismi per l'assurance esterna devono presentare le seguenti qualità chiave, definite dal GRI:

- Essere condotti da gruppi o individui esterni all'organizzazione che possono dimostrare di essere competenti sia nelle pratiche di assurance che nella materia trattata;
- Essere attuati in maniera sistematica, documentata, basata su prove e caratterizzata da procedure definite;
- Valutano se il report fornisca una presentazione ragionevole e bilanciata della performance, che tiene in considerazione sia la veridicità dei dati contenuti nel report che la selezione complessiva del contenuto;
- Si servono di gruppi o di individui per condurre l'assurance, che non risultino eccessivamente limitati dalle loro relazioni con l'organizzazione o i suoi stakeholder per pervenire a e pubblicare una conclusione indipendente ed imparziale in merito al report;
- Esaminano l'estensione con la quale gli autori del report hanno applicato il Quadro per il Reporting del GRI (inclusi i Principi per il Reporting) nel raggiungimento delle sue conclusioni;
- Confluiscono in un'argomentazione o in un insieme di conclusioni reso disponibile al pubblico in forma scritta, nonché in una dichiarazione dell'assurance provider sulla loro relazione con l'autore del report.

Alcuni quadri di assurance esterna diffusi, che soddisfano i requisiti del GRI comprendono:

- International Standard for Assurance Engagements (ISAE) 3000;
- AA1000 AS, realizzato dall'organizzazione no profit AccountAbility.

Legislazione nazionale

Alcune giurisdizioni possono imporre la richiesta di un regolare report al pubblico proveniente dal settore estrattivo, o in generale di un report sugli impatti ambientali significativi. È importante essere perfettamente informati di tutte le leggi e normative in merito, in qualsiasi giurisdizione di competenza.

D. Approccio gestionale consigliato

- **Responsabilità del Management:** Nominare un senior manager all'interno dell'azienda Membro come responsabile per il report sulla sostenibilità. Il senior manager responsabile dovrà sovrintendere al contenuto del report, alle strategie per la sua qualità, alla raccolta di dati e all'assurance esterna. Sviluppare sistemi per il reporting sulla sostenibilità, specialmente se si devono stabilire nuovi sistemi interni, richiede una buona pianificazione e comunicazione in tutta l'organizzazione.

Le opportunità di armonizzazione della rendicontazione, dovranno essere reperite, ad esempio:

- rendicontazione finanziaria annua
 - comunicazione di progressi secondo il Global Compact
 - rendere pubblici i redditi secondo l'Iniziativa per la Trasparenza dei Settori Estrattivi
 - contribuzioni aziendali agli Obiettivi di Sviluppo del Millennio
 - processi di coinvolgimento per stakeholder, comunità e dipendenti
 - report normativo
 - informazioni per i mercati di investimento etico
- **Redazione di un registro e reporting:** i sistemi per la raccolta dei dati, per l'integrità e di verifica dovranno essere stabiliti ed uniformati con i sistemi gestionali esistenti. I report dovranno preparare informazioni per tutti e tre i tipi di divulgazione: strategia e profilo, approccio gestionale e indicatori di performance, che si rivolgono a tutti gli indicatori chiave per la performance economica, ambientale, sociale, in materia di lavoro, diritti umani, società e responsabilità del prodotto contenuti nelle Linee Guida G3 e nel Supplemento per il Settore Estrattivo e dei Metalli. I report dovranno rivelare il loro approccio verso l'assurance esterna (vedere le Linee Guida GRI per ulteriori dettagli). I report dovranno essere disponibili sul sito web esterno e in copia cartacea, se opportuno. I principali destinatari, incluse le comunità interessate a livello di Struttura, dovranno poter accedere ai report di un Membro e/o a riassunti dei loro contenuti, con un linguaggio ed un formato opportuni, in aggiunta a qualsiasi rendicontazione disponibile in loco.

E. Ulteriori informazioni

I seguenti siti web contengono ulteriori informazioni sul reporting al pubblico e di sostenibilità:

- Global Reporting Initiative (GRI)
<http://www.globalreporting.org/Home>
- GRI G3 Guidelines – Quick Reference Sheet
http://www.globalreporting.org/NR/rdonlyres/DDB9A2EA-7715-4E1A-9047-FD2FA8032762/0/G3_QuickReferenceSheet.pdf
- ICMM Sustainable Development Framework – Public Reporting
<http://www.icmm.com/our-work/sustainable-development-framework/public-reporting>
- ICMM Assurance Procedure
<http://www.icmm.com/document/439>
- United Nations Global Compact – Communicating Progress
<http://www.unglobalcompact.org/COP/index.html>
- International Corporate Sustainability Reporting – news and library
<http://www.enviroreporting.com/>
- KPMG International Survey of Corporate Responsibility Reporting 2008
http://www.kpmg.nl/Docs/Corporate_Site/Publicaties/Corp_responsibility_Survey_2008.pdf

Allegato 1 – Introduzione alla Valutazione del Rischio

Cos'è una valutazione del rischio?

Una valutazione del rischio è semplicemente l'attenta analisi delle questioni chiave che possono avere conseguenze sulle operazioni dell'azienda. Le valutazioni del rischio possono essere svolte per qualsiasi questione aziendale: finanziaria, per la sicurezza, sul lavoro, sociale, per la salute, per la sicurezza ed ambientale. Esse sono un approccio aziendale raccomandato per ciascuna delle norme RJC.

Una valutazione del rischio può essere d'aiuto nel focalizzarsi su quegli elementi che hanno il maggiore potenziale di creare impatti negativi sull'azienda. In molti casi, misure dirette possono aiutare nell'affrontare e ridurre i rischi. Su alcune questioni, una valutazione del rischio può risultare una fase importante nella conformità con la legge.

Esistono diversi modi di svolgere le valutazioni del rischio ed alcuni sono molto funzionali in circostanze o questioni complesse. Questa sezione fornisce un metodo semplice adatto alla maggior parte delle organizzazioni, soprattutto le medie e piccole.

Come valutare i rischi nell'azienda

Per svolgere una valutazione del rischio, seguire queste cinque fasi base:

Fase 1 – Identificare i potenziali pericoli o l'esposizione a questioni chiave

Fase 2 – Identificare chi o cosa possa causare il danno e come

Fase 3 – Valutare cosa è necessario fare per limitare la possibilità o la gravità del pericolo

Fase 4 – Registrare i propri accertamenti e metterli in atto

Fase 5 – Rivedere la valutazione ed aggiornarla se necessario.

Non è necessario rendere complicato il processo. Per alcune questioni, i rischi sono ben noti e le misure di controllo sono facili da applicare. Per questioni più complesse, l'attuazione del processo attraverso le cinque fasi contribuirà ad identificare le priorità d'azione.

Si potrebbe trovare utile il modello alla pagina seguente per registrare la valutazione, o come base per sviluppare la propria valutazione. Si può scegliere di coprire tutte o solo alcune delle norme RJC in una valutazione, o di compiere valutazioni separate per ogni norma.

Come iniziare

Se si è sicuri di capire di cosa si tratta, si può svolgere personalmente la valutazione.

Non è necessario essere esperti delle questioni. È invece necessario comprendere la propria azienda. Se non si è sicuri, meglio chiedere aiuto ad una persona competente.

È utile coinvolgere il proprio staff o i loro rappresentanti nel processo. Essi disporranno di informazioni utili che renderanno la valutazione più completa ed efficace.

Per questioni complesse, potrà essere importante cercare informazioni e consigli in organizzazioni esterne. Queste possono includere risorse Internet, associazioni locali di categoria, agenzie governative, organizzazioni non governative e gruppi della comunità locale.

Se, come per molte aziende, vi sono molti aspetti che potrebbero migliorare, è meglio non cercare di fare tutto in una volta. Redigere un piano d'azione, per affrontare innanzitutto le questioni più importanti e quelle più semplici. Controllare regolarmente che il piano venga messo in atto. Cercare di rivedere la valutazione almeno una volta all'anno.

Adattato dalla seguente fonte:

Health and Safety Executive, UK Government – Five Steps to Risk Assessment (2006)

<http://www.hse.gov.uk/risk/>

Allegato 2 – Modello RJC di Politica

La seguente bozza può essere modificata o adattata per confarsi all'azienda/alle aziende del Membro.

Politica del Responsabile Jewellery Council

[INSERIRE IL NOME DEL MEMBRO] è una [BREVE DESCRIZIONE DELL'IMPRESA]

Disponiamo di [X] sedi collocate in [Y] con un organico di [Z] elementi.

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

Il RJC è un'organizzazione emanante norme che è stata istituita per rafforzare la fiducia dei clienti nel settore orafa, attraverso la promozione di pratiche responsabili etiche, sociali ed ambientali, nonché in materia di diritti umani, lungo la filiera produttiva dei preziosi.

Il RJC ha sviluppato una piattaforma comune di norme per la filiera produttiva dei preziosi e dei meccanismi credibili per verificare le pratiche aziendali responsabili, attraverso auditing di terza parte. Ci impegniamo a condurre la nostra azienda in conformità con i Principi ed il Code of Practices del RJC, disponibili su:

[www.responsiblejewellery.com oppure fornire un link sul proprio sito]

In linea con tale politica, il nostro impegno è mirato all'integrazione di considerazioni etiche, sociali, ambientali e sui diritti umani nelle nostre operazioni quotidiane, nella pianificazione delle attività aziendali e nei processi decisionali.

Firmato/approvato da:

Data di entrata in vigore:

Allegato 3 – Modello di Valutazione del Rischio per i Partner in Affari

Introduzione

Questo è un esempio di processo per condurre una valutazione sul rischio per i Partner in Affari (Appaltatori, Fornitori e/o Partner di joint venture). L'approccio consigliato non è vincolante e viene offerto ai Membri come una guida che possa essere modificata per adattarsi alle loro necessità. I Membri potrebbero essere in possesso di un metodo più confacente per condurre tali valutazioni sul rischio.

Questa valutazione del rischio esemplificativa contiene una serie di aree di performance, valutate tramite criteri di rischio prestabiliti. La valutazione può essere condotta per:

- Assistere i Membri prima di impegnarsi ad acquistare beni e servizi da Partner in Affari, e/o
- Stabilire controlli gestionali basati sul rischio per i Partner in Affari già esistenti, e/o
- Determinare quali Partner in Affari sono fondamentali (o significativi) per la sostenibilità dell'azienda. Il Membro è tenuto a fare del proprio meglio per promuovere, all'interno della propria area d'influenza, pratiche orafe responsabili in congiunzione con tali significativi Partner in Affari.

Processo di Valutazione Basato sul Rischio

I Membri dovranno valutare il rischio delle aree di performance che afferiscono alla natura della relazione tra il Membro ed i Partner in Affari. La valutazione dovrà considerare:

- Il volume e/o il profilo degli affari tra le due aziende;
- La complessità dei servizi che devono essere performati;
- La necessità di maneggiare o produrre materiali e rifiuti pericolosi;
- Precedenti performance;
- Potenziali impatti sulle pratiche del Membro stesso (inclusa la sua reputazione).

Il modulo di valutazione del rischio qui allegato include le seguenti aree di performance:

- Conformità con la Legge
- Corruzione e Pagamento di Mazzette
- Riciclaggio di Denaro e Finanziamento delle Attività Terroristiche
- Aderenza al Kimberley Process
- Sicurezza di Persone e Prodotti
- Pratiche per l'Integrità del Prodotto
- Diritti Umani
- Performance per la Salute e Sicurezza
- Relazioni con la Comunità
- Performance Ambientale
- Relazioni coi Partner in Affari

Il modello include disposizioni per l'aggiunta di altre aree da parte del Membro, se richiesto dal tipo di relazione.

Il Membro seleziona le performance rilevanti tra le seguenti ed in seguito utilizza la sottostante tabella di valutazione del rischio, per stabilire se il Partner in Affari rappresenta un rischio significativo per esso.

Categoria di Rischio	Descrizione	Esito di rischio (vedere Nota 1)
Estremo	<ul style="list-style-type: none"> - Prove di violazione della Legge Applicabile e delle norme prevalenti nel settore - Sistemi gestionali e/o processi di controllo non definiti - Nuovo Partner in Affari che risulta sconosciuto e/o non è stato suggerito da un partner di fiducia o simili 	Il Partner in Affari rappresenta un Rischio Significativo per il Membro
Alto	<ul style="list-style-type: none"> - Prove di violazione della Legge Applicabile e delle norme prevalenti nel settore, ma con in atto piani per rettificare tali violazioni - Il Partner in Affari ha appena cominciato a sviluppare sistemi gestionali e/o processi di controllo - Partner in Affari Noto, ma la cui performance è discutibile e che viene scelto solo perché le alternative non sono disponibili o rappresentano un rischio maggiore 	Il Partner in Affari rappresenta un Rischio Significativo per il Membro
Moderato	<ul style="list-style-type: none"> - Prove di conformità con la Legge Applicabile ed adozione delle norme prevalenti nel settore - I Sistemi del Partner in Affari sono sviluppati e generalmente applicati in modo efficace - Nuovo Partner in Affari, ma suggerito da un partner di fiducia o simili 	Il Partner in Affari non rappresenta un Rischio Significativo
Basso	<ul style="list-style-type: none"> - Prove di conformità con la Legge Applicabile ed adozione delle norme prevalenti nel settore - Il Partner in Affari dispone di sistemi gestionali o procedure consolidate - Esistono buone relazioni consolidate con il Partner in Affari, il quale dispone di un registro dimostrativo del percorso 	Il Partner in Affari non rappresenta un Rischio Significativo

NOTA 1: Il Membro può scegliere anche una categoria limite per determinare se le relazioni con i Partner in Affari costituiscono un "rischio significativo" per lui. In questo caso, i Partner in Affari significativi sono coloro ai quali viene assegnata la categoria di rischio Alto o Estremo.

GLOSSARIO

Si faccia riferimento al seguente glossario per termini ed acronimi utilizzati nei documenti del Sistema RJC:

Accreditamento	Riconoscimento della competenza di un auditor a svolgere le prove di verifica e a valutare la conformità con gli standard.
AML	Anti-riciclaggio di denaro
APELL	Awareness and Preparedness for Emergencies at the Local Level
Legge Applicabile	Rilevanti leggi nazionali e/o statali e/o locali della nazione o delle nazioni in cui opera il Membro
ASM	Miniera Artigianale su Piccola scala
Manuale di Valutazione	Istruzioni per Membri ed Auditor su come svolgere l'Autovalutazione e le Prove di Verifica
Assessment Questions	Un elenco di domande pensate per valutare la performance di un Membro rispetto al Code of Practices e alle sue Disposizioni. Membri ed Auditor impiegano le stesse Assessment Questions
Assessment Tools	Documenti o programmi per assistenza e/o registrazione di informazioni e prove richieste al fine di svolgere Autovalutazione o Verifica
Esaminatore	Dipendente/i o persona/e incaricato da un Membro di condurre un'Autovalutazione
Auditor	Una persona od organizzazione indipendente e di terza parte che soddisfi i criteri oggettivi di selezione del RJC ed accreditata a svolgere la Verifica.
Biodiversità	La varietà degli organismi viventi da tutti gli habitat, inclusi, tra gli altri, terrestri, marino ed altri ecosistemi acquatici, nonché i complessi ecologici di cui essi fanno parte; ciò include la diversità all'interno delle specie, tra le specie e degli ecosistemi.
Corruzione	L'offrire, promettere o dare, così come richiedere o accettare qualsiasi vantaggio non dovuto, sia direttamente che indirettamente, a o da: <ul style="list-style-type: none"> • Un funzionario pubblico; • Un candidato, funzionario o partito politico; • Qualsiasi Dipendente del settore privato (inclusa una persona che diriga o lavori per un'impresa privata in qualsiasi funzione)
Etica del business	Diritti e doveri etici esistenti tra le aziende e la società
Partner in Affari	Una organizzazione o un'Entità commerciale con la quale un'Entità intrattiene relazioni commerciali dirette (escludendo i consumatori finali, ma includendo Appaltatori, clienti, Fornitori e Partner di joint-venture) e che compra e/o vende un prodotto o servizio, che contribuisce direttamente ad estrazione, produzione o vendita dei Preziosi in Oro e Diamanti. Per fugare ogni dubbio, ciò non include Entità che forniscano prodotti o servizi di supporto, come equipaggiamento, cancelleria o servizi di pubblica utilità. Inoltre, non include Entità che forniscano componenti separate, che non facciano parte della filiera produttiva di Oro e Diamanti, come batterie, molle e oggetti simili.
Certificazione	Un riconoscimento del RJC, basato sui risultati della Prova di Verifica da parte di un Auditor accreditato, del raggiungimento da parte di un Membro del livello di conformità richiesto con il Code of Practices.
Periodo di Certificazione	Il periodo di tempo nel quale la Certificazione è valida, dopo il quale essa va rinnovata attraverso una nuova Prova di Verifica. I Periodi di Certificazione vanno da 1 a 3 anni, sulla base dei risultati della Prova di Verifica.
Raccomandazione di Certificazione e Report Sommario	Un report sommario del Lead Auditor presso il Team Management RJC sulla performance complessiva dell'azienda di un Membro, rispetto al Code of Practices ed una raccomandazione a favore o contro la Certificazione.
Ambito di Certificazione	L'Ambito di Certificazione è definito da un Membro e copre quelle sezioni dell'azienda del Membro (ed es: Strutture e attività) che contribuiscono attivamente alla filiera produttiva di Oro e/o Diamanti.
Membro Certificato	Un Membro cui il RJC riconosce pratiche di business, attraverso la Verifica di un Auditor, che soddisfano il livello richiesto di Conformità con il Code of Practices.
CFT	Contrastare il finanziamento del terrorismo
Bambino	Qualsiasi persona minore di 15 anni, a meno che la legge nazionale/locale

	sull'età minima stabilisca un limite più alto per il lavoro o l'istruzione obbligatoria, caso in cui verrebbe applicato il limite d'età più alto. Se, tuttavia, la soglia minima per ricevere un salario locale/nazionale fosse 14 anni, conformemente alle eccezioni fatte dalla Convenzione ILO 138 per i Paesi in via di sviluppo, si applicherebbe il limite d'età minimo.
Lavoro Minorile	Qualsiasi impiego svolto da un bambino, eccetto, come sancito dalla Convenzione ILO 138, un limite minimo di età di 13 anni (12 nei Paesi in via di sviluppo) per i "lavori leggeri" che non mettono in pericolo lo sviluppo di un minore, né ne pregiudicano la frequenza a scuola. Il Lavoro Minorile priva il bambino della sua infanzia, del suo potenziale e della sua dignità ed è pericoloso per il suo sviluppo sociale, fisico e psicologico.
CIBJO	World Jewellery Confederation
Code of Practices (COP)	Un insieme di norme che definiscono pratiche responsabili da un punto di vista etico, sociale, ambientale ed in materia di diritti umani, applicabili a tutti i Membri RJC lungo la filiera produttiva di Oro e/o Diamanti.
Contrattazione collettiva	Un processo attraverso il quale i datori di lavoro (o le loro organizzazioni) e le associazioni dei lavoratori (o in loro assenza, rappresentanti dei lavoratori liberamente designati) negoziano termini e condizioni di lavoro.
Comunità	Termine generalmente applicato agli abitanti delle aree immediatamente prossime, o in qualche modo interessate dalle attività di una compagnia. Gli effetti di quest'ultima possono essere di natura economica, sociale o ambientale.
Sviluppo della Comunità	Processo attraverso il quale le persone aumentano la coesione e l'efficacia delle proprie comunità, migliorano la loro qualità di vita, rinforzano la partecipazione nei processi decisionali e raggiungono un maggiore controllo a lungo termine sulle proprie vite. Si realizza assieme e non per le comunità, riflettendo le necessità e priorità delle comunità' locale.
Coinvolgimento della Comunità	Due sono le vie di scambio di informazioni e processi decisionali che includono le questioni e le priorità della comunità, così come le preoccupazioni e necessità dell'azienda. Oltre al mero ascolto, lo scopo è assicurare la mutua comprensione e reattività di tutte le parti, per abilitarle a gestire le decisioni che potrebbero influire su tutti gli interessati.
Diamanti di sangue	Diamanti Grezzi utilizzati dai movimenti ribelli o dai loro alleati per finanziare conflitti volti a rovesciare i governi legittimi, come descritto dalle risoluzioni del Consiglio di Sicurezza delle Nazioni Unite (UNSC) in materia nella misura in cui esse rimangono in vigore, o in altre analoghe risoluzioni UNSC, che potranno essere adottate in futuro, nonché come concepito e riconosciuto dalla Risoluzione 55/56 dell'Assemblea Generale delle Nazioni Unite (UNGA), o in altre analoghe risoluzioni che potranno essere adottate in futuro.
Conformità	Le pratiche aziendali dei Membri, incluse politiche, sistemi, procedure e processi attuati in modo conforme con il Code of Practices.
Miglioramento continuo	Un processo continuo di miglioramento della performance e dei sistemi gestionali secondo il Code of Practices.
Appaltatore	Un individuo, un'impresa o altra Entità legale che svolge lavoro o fornisce servizi seguendo un contratto di servizi, per un Membro. Ciò include i subappaltatori.
Controllo	Il Controllo da parte di un Membro consiste in: 1. Proprietà diretta o indiretta, o Controllo (singolo o a seguito di un accordo con altri Membri) del 50% o più dei diritti o quote (o equivalente) dell'azienda o Struttura controllata; e/o 2. Facoltà diretta o indiretta (anche a seguito di un accordo con altri Membri) di rimuovere, nominare o incaricare almeno metà dei membri del Consiglio di amministrazione (o equivalente) dell'azienda o Struttura controllata; e/o 3. Gestione giornaliera o esecutiva dell'azienda o Struttura controllata; o 4. Qualsiasi concetto di "Controllo", legalmente riconosciuto, analogo a quelli precedentemente descritti in 1. e 2., in tutte le rilevanti giurisdizioni. Sebbene le sopracitate definizioni afferiscano al Controllo in contesto d'impresa, gli stessi principi si applicheranno analogamente ad altri accordi aziendali, inclusi Franchising, Licenze e Controllo da parte di un individuo o di una famiglia, dove possibile.
Azione correttiva	Un'azione attuata da un Membro per eliminare la causa di un'incongruenza, in

	modo da prevenirne il ripetersi.
Piani di Azione Correttiva	Piani con set di pilastri sviluppati dai Membri per occuparsi delle incongruenze reperite durante le Prove di Autovalutazione e Verifica.
Corruzione	Utilizzo scorretto di autorità, basata sulla fiducia, per guadagno privato.
Violazione Critica	Una Grave Incongruenza rispetto ad una Disposizione, ritenuta critica per l'integrità del Sistema RJC. Le Disposizioni Critiche sono definite nella sezione 7.2 del Manuale di Certificazione. L'identificazione di una Violazione Critica richiede l'immediata notifica da parte di Membri ed Auditor al Team Management RJC. La notifica al RJC da parte dell'Auditor, innescherà automatiche procedure disciplinari contro il Membro.
Diamante	Un minerale naturale essenzialmente costituito da carbonio puro cristallizzato in struttura cubica, nel sistema isometrico. La sua durezza nella scala di Mohs è 10, la densità relativa è circa 3,52, ha un indice di rifrazione di 2,42 e si può trovare in diverse colorazioni.
Disciplina	Un mezzo per correggere o migliorare comportamenti o performance sul lavoro.
Discriminazione	Sussiste laddove le persone vengano trattate diversamente per alcune loro caratteristiche – come razza, colore, sesso, religione, opinione politica, nazionalità o estrazione sociale – che risultino in disuguaglianza di opportunità e trattamento.
EITI	Iniziativa per la Trasparenza del Settore Estrattivo
Emergenza	Un evento inusuale che possa rappresentare una minaccia per la Salute e Sicurezza di Dipendenti, Appaltatori, Visitatori, clienti o comunità locali, o che possa causare danni a beni o all'Ambiente.
Dipendente	Un individuo che ha avuto accesso al lavoro tramite contratto d'impiego o di servizio o di apprendistato, sia espresso che sottinteso e (se espresso) per via orale o in forma scritta, o come stabilito dalla Legge Applicabile, con un Membro.
Relazione d'Impiego	Il legame giuridico tra datori di lavoro e Dipendenti, che sussiste quando una persona presta lavoro o servizi, secondo certe condizioni, in cambio di retribuzione.
Entità	Un'azienda o simile, che gestisce una o più Strutture, sulla quale un Membro esercita il Controllo. L'Entità può costituire una parte o la totalità del Membro.
Ambiente	Luoghi nelle vicinanze della Struttura, inclusi aria, acqua, terreno, risorse naturali, flora, fauna, habitat, ecosistemi, biodiversità, esseri umani (inclusi manufatti umani, luoghi ed aspetti sociali di rilevanza culturale) e la loro interazione. L'Ambiente in questo contesto si estende dall'interno di un'operazione al sistema globale.
Pagamento di tangenti	Le tangenti vengono pagate per ricevere trattamenti preferenziali, per qualcosa che il destinatario della tangente sarebbe tenuto a fare in altro modo.
Struttura	Una Struttura è una sede che: <ul style="list-style-type: none"> • È di proprietà o sotto il Controllo di un Membro; e • Contribuisce attivamente alla filiera produttiva di Oro e/o Diamanti. Vedere anche Struttura Estrattiva.
FATF	Financial Action Task Force
Finanziamento del Terrorismo	Qualsiasi tipo di supporto finanziario a coloro che incoraggiano, pianificano o sono coinvolti in attività terroristiche.
Idoneo al Lavoro	"Idoneo al Lavoro" significa che un individuo è in uno stato (fisico, mentale ed emotivo) che gli permette di svolgere efficacemente le mansioni assegnategli ed in modo che non metta a repentaglio la sua e l'altrui Salute e Sicurezza.
Lavoro Forzato	Qualsiasi lavoro o servizio estorto da governi, imprese o individui sotto minaccia di sanzione e che una persona non si è volontariamente offerta di svolgere. Si riferisce anche ad un lavoro o servizio richiesto come mezzo per ripagare un debito.
Franchising, Licenza	Accordo attraverso il quale i diritti di proprietà intellettuale di un Membro vengono licenziati a terze parti, che non sono sotto al Controllo del Membro, per produrre, promuovere o vendere parti, prodotti interi o servizi che contengano il brand, il marchio registrato o altra proprietà intellettuale del Membro.
Libertà di associazione	Il diritto di lavoratori e dipendenti di formare liberamente o unirsi a gruppi per la promozione o la difesa degli interessi occupazionali.
Oro	Un raro elemento metallico giallo con il simbolo chimico "Au". È un minerale con

	durezza specifica 2,5-3 sulla scala di durezza Mohs e numero atomico 79.
GRI	Global Reporting Initiative
Pericolo	Una fonte di potenziale pericolo, infortunio o danno.
Sostanze Pericolose	Qualsiasi materiale che metta a rischio la Salute umana e/o l'Ambiente.
Salute	Uno stato di benessere fisico, mentale e sociale e non la mera assenza di malattie o infermità.
Salute e Sicurezza	Lo scopo delle iniziative per la salute e sicurezza è prevenire incidenti ed infortuni del personale derivanti da, collegati a o che accadono durante il lavoro. Ciò viene fatto minimizzando, per quanto ragionevolmente possibile, le cause di pericoli inerenti l'ambiente lavorativo.
HIV/AIDS	Human Immunodeficiency Virus/Sindrome da Immunodeficienza Acquisita
Diritti Umani	Diritti e libertà universali che si ritiene spettino a tutte le persone, al di sopra delle leggi di qualsiasi nazione singola. I diritti umani nel Sistema RJC comprendono specificamente quelli elencati nella Dichiarazione Universale dei Diritti Umani, la Dichiarazione ILO sui Principi e Diritti Fondamentali sul Lavoro e la Legge Applicabile.
Popolazioni Locali	Non esiste una definizione universalmente accettata di "Popolazioni Locali". Il termine viene qui utilizzato in senso generico, per riferirsi ad un gruppo sociale e culturale distinto che possiede in vari gradi le seguenti caratteristiche: <ul style="list-style-type: none"> • Auto-identificazione come membri di un distinto gruppo culturale locale e riconoscimento di questa identità da parte di altri; • Attaccamento collettivo ad habitat o territori ancestrali geograficamente distinti inclusi nell'area di progetto e alle risorse naturali di tali habitat e territori; • Istituzioni consuetudinarie culturali, economiche, sociali o politiche separate da quelle della società o cultura dominante; • Una lingua locale, spesso diversa dalla lingua ufficiale del paese o della regione.
ICMM	International Council on Mining and Metals
IFC	International Finance Corporation
ILO	Organizzazione Internazionale del Lavoro
ISO	Organizzazione internazionale per la normazione
IUCN	International Union for the Conservation of Nature
Preziosi	Per l'applicazione del sistema RJC, un adornamento fatto di Metalli Preziosi (Oro incluso) e/o con gemme incastonate (Diamanti inclusi). I Preziosi includono, ma non si limitano a, braccialetti, anelli, collane, orecchini ed orologi.
Aree Chiave di Biodiversità	Le Aree Chiave di Biodiversità (KBA) sono luoghi d'importanza internazionale per la conservazione della biodiversità, attraverso aree protette ed altre misure governative. Sono identificate a livello nazionale, basandosi sulla loro importanza nel mantenimento delle popolazioni delle specie.
Schema di certificazione del Kimberley Process (KPCS)	Un'iniziativa di collaborazione tra governi, settore internazionale dei diamanti e società civile per arginare il fenomeno dei Diamanti di Sangue.
Lead Auditor	Un Lead Auditor è responsabile dell'efficiente ed efficace conduzione e completamento della Prova di Verifica per un Membro e può coordinare una squadra di Auditor.
Conformità Legale	Agire all'interno o secondo i dettami della Legge Applicabile.
Incongruenza Maggiore	Le pratiche aziendali di un Membro incluse politiche, sistemi, procedure e processi eseguiti in modo non conforme con il Code of Practices. Le Incongruenze Maggiori sono definite come il ricorrere di una o più delle situazioni seguenti: <ul style="list-style-type: none"> • La totale assenza dell'implementazione di una disposizione richiesta; • Una mancanza sistemica estesa a tutto un Membro o la totale mancanza dei controlli richiesti per gestire i rischi aziendali legati al sistema RJC; • Una situazione in cui le pratiche aziendali di un Membro non abbiano reperito i rilevanti requisiti normativi o legislativi, o esista incongruenza con i requisiti normativi o legislativi e/o un tentativo inadeguato di rettificare la condizione di incongruenza; • Una serie di Incongruenze Minori affini, reiterate o persistenti che

	<p>indichino un'inadeguata implementazione;</p> <ul style="list-style-type: none"> Qualsiasi reperimento od osservazione, avvalorato da Prove Oggettive per attestare una Violazione Critica, o che sollevi forti dubbi relativamente alla capacità delle pratiche aziendali del Membro di evitare una Violazione Critica.
Sistema gestionale	Processi o documentazione gestionale che dà complessivamente prova di un quadro sistematico per assicurare un corretto, coerente ed efficace svolgimento delle mansioni, al fine di conseguire gli esiti desiderati e per condurre ad un continuo miglioramento della performance.
Marchio	Qualsiasi Marchio, simbolo, strumento, timbro, adesivo, brand, etichetta, biglietto, lettera, parola o figura.
Membro	<p>Qualsiasi azienda che:</p> <ol style="list-style-type: none"> è attivamente coinvolta, per ragioni commerciali, nella filiera produttiva di Oro e/o Diamanti; e è esonerata dal ruolo di consulente o altra entità simile; e si impegna ai Principi comuni e al Code of Practices RJC per la performance etica, sociale, ambientale e in materia di diritti umani e sistemi gestionali e; sottoscrive una Prova di Verifica da parte di un Auditor, secondo il Sistema RJC; e effettua il pagamento della tassa di affiliazione annuale RJC; <p>è eleggibile come Membro Commerciale RJC.</p> <p>Il Membro può consistere di una o più Entità e/o Strutture. Nella documentazione del Sistema RJC, il termine "Membro" si riferisce specificamente ai Membri Commerciali RJC.</p>
Report di Verifica di un Membro	Un report complessivo fatto dal Lead Auditor al Membro sulle risultanze della Prova di Verifica ed una valutazione della conformità del Membro con il Code of Practices RJC.
Struttura Estrattiva	<p>Una Struttura che estrae dal sottosuolo Diamanti o Oro, o minerali contenenti quantità adatte alla vendita di Oro o Diamanti.</p> <p>Per evitare dubbio:</p> <ul style="list-style-type: none"> Le Strutture incaricate dell'esplorazione nelle fasi precedenti al ciclo vita della miniera non sono oggetto di visita come parte della Prova di Verifica. Le pratiche aziendali in queste fasi del ciclo vita della miniera possono essere evidenziate, quando necessario ed opportuno, attraverso revisioni virtuali di politiche, sistemi, procedure e processi. Una Struttura Estrattiva viene esclusa dalla Certificazione RJC se impiega un canale di scolo fluviale. Tutte le disposizioni del COP sono tuttavia applicabili a tale Struttura ed essa può essere inclusa nell'Ambito di Verifica. Una Struttura Estrattiva non viene inclusa nell'Ambito di Certificazione se non sono presenti Oro o Diamanti vendibili, ad esempio laddove l'Oro è un elemento in tracce nella concentrazione mineraria, un sottoprodotto dei processi o una scoria. Una Struttura Estrattiva che produce più beni o prodotti, inclusi Oro e/o Diamanti, può essere esclusa dall'Ambito di Certificazione se esiste un sistema di certificazione parallelo, applicabile a tutti i beni prodotti dalla Struttura Estrattiva, che viene riconosciuto tecnicamente equivalente al Sistema RJC.
Supplemento Estrattivo	Norme accessorie specifiche per l'estrazione che si stanno sviluppando per l'integrazione con il Code of Practices. Sono applicabili a tutte le Strutture Estrattive di un Membro.
Incongruenza Minore	<p>Pratiche aziendali di un Membro incluse politiche, sistemi, procedure e processi attuate in modo non completamente conforme con il Code of Practices. Le Incongruenze Minori sono definite come il ricorrere di una o più delle seguenti situazioni:</p> <ul style="list-style-type: none"> Un errore isolato nella performance, nella disciplina o nel controllo delle pratiche aziendali del Membro, che non conduca ad una Incongruenza

	<p>Maggiore con il Code Of Practices RJC; e/o</p> <ul style="list-style-type: none"> • Una risultanza che non risulti veramente una violazione del Code of Practices in quel momento, ma è ritenuta una potenziale inadeguatezza nelle pratiche aziendali di un Membro, nel Periodo di Certificazione.
Riciclaggio di denaro	Il processo attraverso il quale i proventi finanziari di attività criminali vengono camuffati per occultare la loro origine illegale.
ONG	Organizzazioni non governative.
Incongruenza	Una situazione nella quale le pratiche aziendali di un Membro non sono conformi con il Code of Practices.
Prove Oggettive	Informazioni, registri, osservazioni e/o dichiarazioni di fatti attestabili, che possono essere qualitative o quantitative.
OCSE	Organizzazione per la cooperazione e lo sviluppo economico
Straordinario	Ore di lavoro in aggiunta a quelle dell'orario convenzionale.
Partner	Individui o organizzazioni, inclusi partner di joint venture, agenzie governative ed altri stakeholder ed esclusi gli Appaltatori, con accordi commerciali e/o esecutori di progetti e programmi di lavoro con un/dei Membro/i.
PPE	Equipaggiamento Personale Protettivo. Si riferisce ad abbigliamento protettivo e ad altri indumenti come guanti, calzature antiinfortunistiche, caschi, occhiali e tappi per le orecchie, tutti studiati per proteggere chi li indossa dall'esposizione a pericoli occupazionali derivati dalla mansione svolta.
Politica	Una dichiarazione di principi ed intenti.
Inquinamento	La presenza di una sostanza nell'ambiente che, per la sua composizione chimica o quantità, impedisce il funzionamento dei processi naturali e produce effetti indesiderati sulla Salute e sull'ambiente.
POP	Inquinante organico persistente.
Metallo Prezioso	Oro, palladio, platino e argento ed una lega di un qualsiasi metallo tra questi ed un qualsiasi altro metallo che è progettata attraverso normative specifiche come Metallo Prezioso.
Procedura	Una maniera specifica per condurre un'attività o processo. Le procedure possono essere o meno documentate.
Disposizione	Un requisito enunciato nel Code of Practices.
Marchio di qualità	Un Marchio che indichi o intenda indicare la qualità, la quantità, il pregio, il peso, lo spessore, la proporzione o il tipo di Metallo Prezioso in un articolo.
Riabilitazione	Per riportare terreni compromessi ad una condizione sicura, stabile ed auto-sostenibile.
Compensazione	Mettere in atto un cambio sistematico o una soluzione per correggere un problema riscontrato o un'incongruenza.
Retribuzione	Comprende salari o paghe e qualsiasi altri benefici in denaro o in natura, pagati dai datori di lavoro ai lavoratori.
RJC	Responsible Jewellery Council
Report Annuale sulla Membership RJC	Un report annuale redatto dal Team Management RJC sul processo di affiliazione dei Membri secondo il sistema RJC. Il report va redatto annualmente e reso disponibile al pubblico.
Coordinatore RJC	Una persona designata da parte di un Membro che coordina e supervisiona Prove di Autovalutazione, Verifica e Piani di Azione Correttiva e che fa da tramite con il Team Management RJC per quel Membro.
Team Management RJC	Il personale RJC che viene impiegato per svolgere le funzioni esecutive dell'organizzazione.
Sistema Responsabile Jewellery Council (Sistema RJC)	Il Sistema Responsabile Jewellery Council (RJC) è un sistema di certificazione mirato a promuovere pratiche responsabili da un punto di vista etico, sociale ed ambientale, che rispettino i diritti umani, lungo la filiera produttiva dei Preziosi. Il Sistema RJC è definito nel Code of Practices, nei Documenti per l'Assistenza e negli Assessment Tools.
Compatibile con i diritti	Un approccio per l'impegno compatibile con i diritti o meccanismo di reclamo fornisce un mezzo per affrontare questioni, che siano o meno collegate con questioni sostanziali relative ai diritti umani, in modo da rispettare e supportare i diritti umani.
Rischio	Esposizione alle conseguenze dell'incertezza. Esso ha due dimensioni: la possibilità che qualcosa succeda e le eventuali conseguenze di tale avvenimento.

Valutazione del Rischio	La sistematica valutazione del grado di rischio rappresentato da un'attività o operazione. L'utilizzo dei risultati delle analisi del Rischio per classificare e/o compararli con criteri od obiettivi di rischio accettabili.
Sicurezza	La condizione di essere al sicuro e liberi da pericoli, Rischi o infortuni.
Settore	Una parte distinta della filiera produttiva dell'Oro e/o dei Diamanti. Il RJC considera attualmente i seguenti settori fra i suoi affiliati: <ul style="list-style-type: none"> • Produttore d'Oro e/o Diamanti • Commerciante, speculatore o raffinare d'Oro • Commerciante e/o tagliatore e lucidatore di Diamanti • Produttore di Gioielli in Oro e/o Diamanti • Grossista di Gioielli in Oro e/o Diamanti • Venditore al dettaglio di Gioielli in Oro e/o Diamanti • Servizi settoriali al settore dell'Oro e/o dei Diamanti (esclusi consulenti ed auditor) • Associazioni di categoria coinvolte in tutte o in parte dei Settori sopracitati.
Autovalutazione	Valutazione svolta dai Membri che descrive le loro Entità e Strutture e compara la loro performance con i requisiti del Code of Practices. I Membri possono utilizzare l'Autovalutazione per misurare la loro preparazione per la Prova di Verifica, migliorare le pratiche e reperire le Prove Oggettive richieste durante la Prova di Verifica.
Quaderno di autovalutazione	Un quaderno pensato per i Membri, da usare nello svolgimento dell'Autovalutazione.
Imitazione	Un'imitazione di diamante è un oggetto o prodotto atto ad imitare un Diamante, con tutte o alcune delle sue proprietà; esso include tutti i materiali che non soddisfano i requisiti specifici della definizione di Diamante di questo glossario.
SoW	Sistema di Garanzie
Stakeholder	Coloro i quali dispongono di un interesse in una particolare decisione, sia come individui che come rappresentanti di un gruppo, incluse persone che influenzano o possono influenzare una decisione, così come coloro affetti da essa. Gli Stakeholder comprendono organizzazioni non governative, governi, azionisti e lavoratori, così come membri delle comunità locali.
Standard	Una pratica, procedura o processo obiettivo che viene riconosciuto come facente parte dell'integrità aziendale di un'organizzazione e/o dei prodotti e/o dei servizi. Per il Sistema RJC, il Code of Practices è lo Standard relativo alla filiera produttiva dei Preziosi in Oro e/o Diamanti.
Miglioramento Suggesto delle Attività	Una situazione in cui i sistemi, le procedure e le attività sono Conformi con le Disposizioni rilevanti del Code of Practices, ma un Esperto o un Auditor ha stabilito che esiste il margine per migliorare le procedure attuali. Un Miglioramento Suggesto delle Attività è proposto senza pregiudizi e la sua attuazione non è obbligatoria. Le Valutazioni successive non dovranno giudicare la performance basandosi sull'attuazione del Miglioramento Suggesto delle Attività.
Fornitore	Un'entità aziendale che fornisce beni e/o servizi connessa a ed utilizzata durante o per la produzione dei prodotti in Oro e/o Diamanti di un Membro.
Sintetico	Un diamante Sintetico è un qualsiasi oggetto o prodotto che è stato completamente o in parte cristallizzato o re-cristallizzato tramite intervento umano artificiale in modo che, con l'eccezione della non naturalezza, soddisfi i requisiti specificati nella definizione della parola "Diamante" di questo glossario.
Minerario Rifiuti	Roccia sotterranea e scarti prodotti durante la lavorazione dei minerali.
Terza parte	Una persona o ente indipendente dalla persona od organizzazione che viene valutata e dagli interessi dell'utente per quella persona od organizzazione.
Diamanti Trattati	Un Diamante Trattato è un oggetto o prodotto che soddisfa i requisiti specificati nella definizione della parola "Diamante" o della parola "Sintetico" incluse in questo glossario e che è stato sottoposto ad un "Trattamento" come definito nel presente glossario.
Trattamento	Trattamento significa qualsiasi processo, Trattamento o miglioramento che interferisce con e/o contamina l'aspetto e la composizione naturale di un Diamante, diverso dalle pratiche storicamente accettate di taglio e lucidatura. Ciò include Trattamento di colorazione (e decolorazione), riempimento di

	fratture, Trattamento laser ed irradiazione e copertura.
UDHR	Dichiarazione Universale dei Diritti Umani.
UN	Nazioni Unite
UNEP	Programma delle Nazioni Unite per l'ambiente
Pericolo Incontrollato	Una fonte identificata di potenziale pericolo, infortunio o danno (es. un Pericolo) che manchi di una gestione riconosciuta e/o approvata e di controlli tecnici od operativi.
Verifica (Auditing)	Conferma da parte di un Auditor Accreditato, attraverso la valutazione di Prove Oggettive, che le Disposizioni del Code of Practices sono state attuate appieno. I risultati della Verifica vengono utilizzati come base per la decisione in merito alla Certificazione.
Prova di Verifica	Una Prova di Verifica comprende i seguenti punti: <ul style="list-style-type: none"> • Una revisione virtuale preliminare del Questionario di Autovalutazione del Membro ed altre informazioni collegate; • La Selezione di un gruppo rappresentativo di pratiche aziendali e Strutture del Membro, da visitare e valutare; • La Verifica dell'Autovalutazione del Membro tramite revisioni in loco al campione di Strutture scelto.
Piano di Verifica (Piano di Audit)	Un Piano di Verifica, definito anche 'Piano di Audit', è sviluppato da un Auditor per evidenziare quali pratiche aziendali di un Membro saranno valutate, da chi, quando e in quali Strutture, nonché indica il Membro del personale che dovrà essere coinvolto. Viene sviluppato a seguito della definizione dell'Ambito di Verifica.
Report di Verifica	Il processo di verifica produce due tipi di report: <ul style="list-style-type: none"> • Un Report di Verifica del Membro per il Membro; • Una Raccomandazione di Certificazione e Report Sommario per il Team Management RJC.
Ambito di Verifica	L'Ambito di Verifica viene definito dagli Auditor ed include una selezione di Strutture dall'Ambito di Certificazione ed una selezione di Disposizioni dal Code of Practices, che sono considerate le più rilevanti in relazione a natura, dimensione ed impatto dell'impresa del Membro.
Visitatore	Una persona che visita la Struttura di un Membro, diversa dai Dipendenti o Appaltatori di quella Struttura.
Rifiuti	Materiale solido, liquido o gassoso di scarto o non più necessario. I rifiuti possono causare inquinamento ed avere impatto sull'ambiente se non vengono smaltiti correttamente. Nella filiera produttiva dei Preziosi, le principali forme di rifiuti includono Sostanze Pericolose, emissioni in aria e acqua e Scarti di lavorazione generici.
Roccia Residui	Materiali che vengono rimossi durante l'estrazione per accedere al minerale.
WDC	World Diamond Council
WGC	World Gold Council
Lavoratori	Persone definite come Dipendenti o Appaltatori.
Ore di lavoro	Il tempo durante il quale le persone fisiche impiegate sono a disposizione del datore di lavoro. I periodi di riposo sono il tempo durante il quale le persone impiegate non sono a disposizione del datore di lavoro.
Siti Patrimonio dell'Umanità	Luoghi stabiliti dalla Convenzione sul Patrimonio dell'Umanità del 1972.
Minore	Qualsiasi lavoratore al di sopra dell'età di un Bambino, come da definizione, e al di sotto dei 18 anni.