



RESPONSIBLE
JEWELLERY
COUNCIL

MATERIALI PRODOTTI IN LABORATORIO

GUIDA

GIUGNO 2025

LGM

SOMMARIO

INTRODUZIONE	01
Responsible Jewellery Council	01
Introduzione	02
REQUISITI GENERALI	09
LGMS 1 Conformità legale	09
LGMS 2 Politica e sistemi di gestione	17
LGMS 3 Rendicontazione	30
LGMS 4 Contabilità finanziaria	38
FILIERE RESPONSABILI E DIRITTI UMANI	42
LGMS 5 Partner d'impresa	42
LGMS 6 Diritti umani	49
LGMS 7 Due diligence per l'approvvigionamento responsabile anche da aree di conflitto e ad alto rischio	73
LGMS 8 Sviluppo delle comunità	97
LGMS 9 Corruzione e tangenti	101
LGMS 10 Conosci la tua Controparte (KYC): riciclaggio di denaro sporco e finanziamento del terrorismo	110
LGMS 11 Sicurezza	120
LGMS 12 Dichiarazioni	126
DIRITTI DEI LAVORATORI E CONDIZIONI DI LAVORO	139
LGMS 13 Condizioni generali di impiego	139
LGMS 14 Orario di lavoro	147
LGMS 15 Retribuzione	158
LGMS 16 Molestie, procedure disciplinari, procedure di segnalazione e misure antiritorsione	169
LGMS 17 Lavoro minorile	180
LGMS 18 Lavoro forzato	188
LGMS 19 Libertà di associazione e contrattazione collettiva	199
LGMS 20 Non discriminazione	208
LGMS 21 Diversità, equità e inclusività	212
SALUTE, SICUREZZA E AMBIENTE	219
LGMS 22 Salute e sicurezza	219
LGMS 23 Gestione ambientale	245
LGMS 24 Sostanze pericolose	260
LGMS 25 Rifiuti ed emissioni	267
LGMS 26 Uso delle risorse naturali	288
MANUFATTI DA MATERIALI PRODOTTI IN LABORATORIO	303
LGMS 27 Informativa sui prodotti	303
LGMS 28 Classificazione, analisi e valutazione	316



DOCUMENTAZIONE DI SUPPORTO

I seguenti documenti offrono informazioni utili per aiutare le entità ad attuare la norma per i materiali prodotti in laboratorio:



[Norma per i materiali prodotti in laboratorio](#)



[Glossario RJC](#)



Ulteriori documenti di supporto, appendici, kit di strumenti e riferimenti utili ai fini dell'applicazione del presente documento sono disponibili sul [sito web](#) di RJC e sul [portale dei soci membri](#).

La terminologia chiave definita nel presente documento è in *corsivo* ed è riportata nel [glossario](#).

Versione 1.0

RICHIESTE DI INFORMAZIONI, RISCONTRI O SEGNALAZIONI

Saremo lieti di ricevere riscontri relativi al presente documento. Per eventuali richieste di informazioni, riscontri o segnalazioni, contattare: consultation@responsiblejewellery.com +44 (0)207 321 0992

Responsible Jewellery Council è il nome commerciale del Council for Responsible Jewellery Practices Ltd, 3rd Floor, 2-3 Hind House, London, EC4A 3DL.

ESCLUSIONE DI RESPONSABILITÀ

È esclusa ogni e qualsivoglia garanzia, attestazione o dichiarazione riguardo alla precisione o alla completezza del LGMS e di altri documenti o fonti di informazione citati a riferimento nella guida. La conformità al LGMS non è intesa a sostituire, violare o alterare, né sostituisce, viola o in qualsiasi altro modo altera i requisiti di ogni e qualsivoglia statuto, legge, regolamento, ordinanza internazionale, nazionale, regionale o locale o altro requisito.

La conformità al LGMS è interamente volontaria per i non membri e non è intesa a creare, stabilire o riconoscere, né crea, stabilisce o riconosce, alcun obbligo imponibile a norma di legge o diritto rispetto a membri o firmatari di RJC.

Questo documento utilizza un linguaggio di genere per favorire la leggibilità, ma intende essere inclusivo di tutti i generi, a meno che non sia indicato diversamente.



La nostra visione prevede l'istituzione
di una filiera globale responsabile, capace
di promuovere la fiducia nel settore della
gioielleria e orologeria a livello mondiale

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

INFORMAZIONI SULLA PRESENTE GUIDA

La norma per i materiali prodotti in laboratorio (LGMS) di RJC definisce le prassi responsabili sul piano etico, sociale, ambientale e della tutela dei diritti umani che devono essere rispettate da tutti i membri certificati di RJC che trattano materiali prodotti in laboratorio. Si tratta di un documento con "controllo di versione"; pertanto RJC si riserva il diritto di sottoporlo a revisione in base all'esperienza acquisita e a prassi corrette che dovessero via via affermarsi. La lingua ufficiale del LGMS è l'inglese; sul sito web sono disponibili tuttavia delle versioni del documento tradotte in altre lingue. La versione inglese presente nel sito Internet di RJC annulla e sostituisce ogni altra versione; si veda www.responsiblejewellery.com.

Introduzione

A. INFORMAZIONI SULLA NORMA PER I MATERIALI PRODOTTI IN LABORATORIO

La norma LGMS di RJC definisce i requisiti per operare secondo prassi di business responsabile all'interno della filiera globale della gioielleria e dell'orologeria per le aziende che trattano materiali prodotti in laboratorio.

Il LGMS è una norma volta a definire delle prassi etiche, sociali, ambientali e di tutela dei diritti umani. La certificazione LGMS è obbligatoria per tutti gli operatori commerciali membri di RJC che gestiscono materiali prodotti in laboratorio. La certificazione LGMS costituisce un valido sistema per dimostrare a parti in causa, azionisti, clienti e partner di impresa che un'azienda svolge la propria attività in maniera responsabile. La presente norma integra la norma Codice di Procedura (COP) e può aggiungere valore ai prodotti di un'azienda e contribuire a proteggerne e valorizzarne i marchi.

Cosa ancora più importante, la certificazione LGMS consente di ridurre i rischi e le vulnerabilità presenti nella filiera dell'azienda e di migliorare sistemi di gestione e procedure operative, rafforzando l'attività aziendale e rendendola più sostenibile. Al tempo stesso la certificazione favorisce condizioni sociali e ambientali migliori nell'intero settore, con ricadute positive per lavoratori, comunità e ambiente.

IL LGMS IN BREVE

- Fornisce una norma volta a definire prassi operative responsabili per le aziende che si occupano di materiali prodotti in laboratorio lungo tutta la filiera.
- Richiede una verifica da parte di terzi ed è obbligatorio per tutti i soci membri di RJC che trattano materiali prodotti in laboratorio.
- Si basa su norme e obiettivi di sviluppo riconosciuti a livello internazionale e li sostiene.
- Si applica alle filiere della gioielleria e dell'orologeria che si occupano di materiali prodotti in laboratorio.
- È concepito per migliorare le condizioni etiche, sociali, ambientali e di tutela dei diritti umani.

B. INFORMAZIONI SULLA PRESENTE GUIDA

La presente guida è stata concepita per aiutare i soci membri di RJC ad applicare il LGMS e sostenere i revisori accreditati nello svolgimento delle verifiche di certificazione LGMS. Può inoltre risultare utile alle aziende operanti nella filiera della gioielleria e ad altre parti in causa intenzionate ad approfondire la conoscenza delle modalità di attuazione di pratiche commerciali responsabili in questo settore.

Il LGMS di RJC stabilisce quali sono le responsabilità delle aziende senza fornire disposizioni sull'applicazione di sistemi e procedure. Questa guida può includere informazioni sulla corretta interpretazione di un requisito LGMS. Si precisa però, a scanso di equivoci, che i soci membri devono soddisfare tutti i requisiti applicabili contenuti nel LGMS e i revisori devono valutare la conformità di un socio membro ai requisiti applicabili contenuti nel LGMS. La guida deve essere utilizzata come fonte di informazioni e di supporto, laddove necessario. RJC offre anche corsi di formazione sul web e kit di strumenti digitali per aiutare le aziende ad aderire al LGMS e ottenere la certificazione (disponibili sul [sito web](#) o sul [portale dei soci membri](#)).

Introduzione

C. CONTENUTO

Il LGMS si articola in cinque sezioni generali, comprendenti 28 disposizioni, che corrispondono ai singoli capitoli della presente guida (si veda la Tabella 1). Tali capitoli abbracciano un'ampia gamma di problematiche in materia di sviluppo sostenibile e si applicano ad aziende di qualsiasi dimensione e a tutti i settori della filiera della gioielleria che gestiscono materiali prodotti in laboratorio.

TABELLA 1. ELENCO DELLE DISPOSIZIONI DEL LGMS

Requisiti generali	1. Conformità legale	3. Rendicontazione
	2. Politica e sistemi di gestione	4. Contabilità finanziaria
Filiera responsabile, diritti umani e due diligence	5. Partner d'impresa	9. Corruzione e tangenti
	6. Diritti umani	10. Know Your Counterparty/Conosci la tua Controparte: riciclaggio di denaro e finanziamento del terrorismo
	7. Due diligence per l'approvvigionamento responsabile anche da aree di conflitto e ad alto rischio	11. Sicurezza
	8. Sviluppo delle comunità	12. Dichiarazioni
Diritti dei lavoratori e condizioni di lavoro	13. Condizioni generali di impiego	18. Lavoro forzato
	14. Orario di lavoro	19. Libertà di associazione e contrattazione collettiva
	15. Retribuzione	20. Non discriminazione
	16. Molestie, procedure disciplinari, procedure di segnalazione e misure contro antiritorsione	21. Diversità, equità e inclusività
	17. Lavoro minorile	
Salute, sicurezza e ambiente	22. Salute e sicurezza	25. Rifiuti ed emissioni
	23. Gestione ambientale	26. Uso delle risorse naturali
	24. Sostanze pericolose	
Manufatti da materiali prodotti in laboratorio	27. Informativa sui prodotti	
	28. Classificazione, analisi e valutazione	

Ogni capitolo della presente guida è costituito da una breve panoramica sulla problematica trattata, da una selezione di regolamenti, norme e iniziative principali, da una serie di suggerimenti sulle modalità di applicazione della disposizione LGMS in questione e da un elenco di siti web e pubblicazioni utili in cui è possibile trovare ulteriori informazioni su tale problematica.

I termini chiave sono definiti nel glossario disponibile sul [sito web](#) di RJC.

Introduzione

D. APPLICAZIONE DELL'AMBITO LGMS

Il LGMS si rivolge ad aziende di qualunque dimensione e il suo ambito di applicazione comprende tutti i settori della filiera della gioielleria e dell'orologeria che gestiscono materiali prodotti in laboratorio. I settori coperti dal LGMS includono la produzione di materiali prodotti laboratorio, il taglio e la rifinitura, la commercializzazione, la rivendita all'ingrosso, la creazione di manufatti, la vendita al dettaglio, il riciclo e la raccolta, come pure i servizi correlati, quali i laboratori gemmologici, i saggiatori e i fornitori di servizi di trasporto valori.

Il LGMS non si applica ai materiali prodotti in laboratorio che sono inclusi negli articoli di orologeria e gioielleria come componenti funzionali. Questo può includere, ad esempio, il vetro zaffiro sul quadrante di un orologio o i rubini utilizzati come cuscinetti nei meccanismi degli orologi. È incluso nell'ambito di questa norma qualsiasi materiale prodotto in laboratorio utilizzato come abbellimento su orologi e gioielli (ad esempio sulla corona dell'orologio, sul quadrante, sul bracciale o in qualsiasi posizione di un articolo di gioielleria in cui le pietre prodotte in laboratorio siano puramente un abbellimento e non abbiano scopi funzionali). Per una definizione dei componenti funzionali o degli abbellimenti, si veda il [Glossario RJC](#).

Nell'ambito della presente norma, con "materiali prodotti in laboratorio" si intendono "diamanti prodotti in laboratorio" e "gemme di colore prodotte in laboratorio (smeraldi, rubini e zaffiri)", utilizzati all'interno della filiera della gioielleria e dell'orologeria e nell'ambito di certificazione di un socio membro di RJC. Questo include qualsiasi materiale prodotto in laboratorio che sia:

- intero o parziale, composito (assemblato), costruito, ristrutturato;
- un rivestimento (su pietre naturali o prodotte in laboratorio);
- grezzo, rifinito e riciclato.

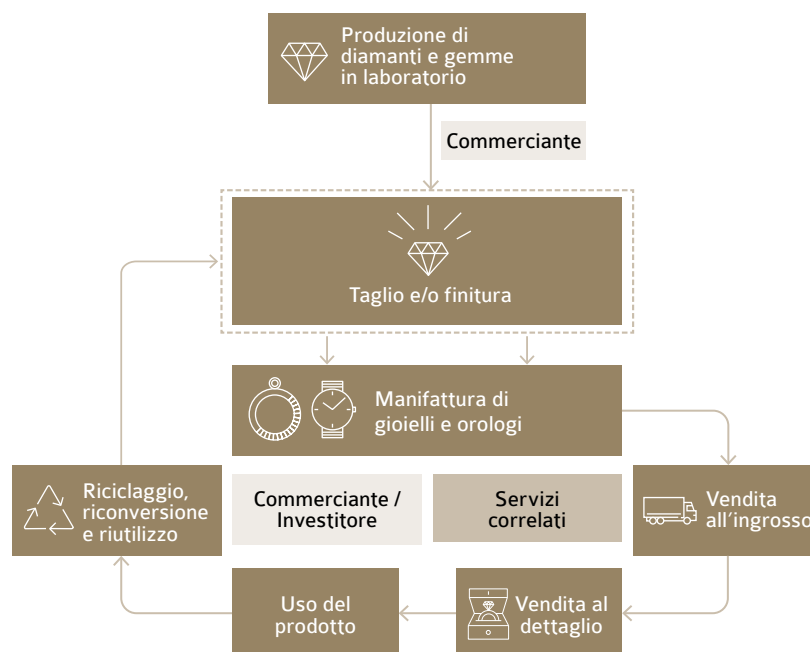
FIGURA 1: AMBITO DI APPLICAZIONE DEL LGMS

	Produzione di materiale prodotto in laboratorio • Manifattura di materiali prodotti in laboratorio		Manifattura di gioielli • Produzione di manufatti • Vendita all'ingrosso
	Diamanti e gemme di colore prodotti in laboratorio • Intermediazione o vendita all'ingrosso • Taglio o finitura		Vendita al dettaglio di gioielli • Vendita al dettaglio, compresa vendita online
	Servizi correlati • Laboratori gemmologici • Saggiatori • Trasportatori • Forze di sicurezza private		

L'applicabilità di ogni singola disposizione è indicata con chiarezza all'inizio di ogni capitolo della presente guida.

Introduzione

FIGURA 2: DIAGRAMMA DELLA FILIERA



E. SISTEMI DI GESTIONE PER RISPETTARE IL LGMS

Ogni socio membro di RJC è libero di scegliere il proprio approccio di gestione in vista dell'applicazione del LGMS. I suggerimenti contenuti nel presente documento sono necessariamente generici e costituiscono pertanto una guida i cui dettagli potrebbero talvolta non risultare del tutto attinenti alle singole realtà aziendali. In molti casi le aziende dispongono di metodi propri, già collaudati e studiati su misura per un contesto operativo specifico; tali metodi possono e devono continuare a essere utilizzati.

In generale all'interno dei vari sistemi di gestione possibili, RJC ha individuato otto meccanismi o elementi comuni che possono aiutare le aziende ad applicare il LGMS in modo efficace. Di seguito sono illustrati i vari meccanismi in questione, seguiti dalla Tabella 2, che indica quali meccanismi sono richiesti per ciascuna disposizione del LGMS. Le aziende potrebbero ritenere più efficace studiare meccanismi combinati per ottemperare alle diverse disposizioni del LGMS; in tal caso raccomandiamo loro di farlo. Potrebbero ad esempio decidere di sviluppare un unico programma di formazione per aspetti quali conformità legale (LGMS 1), partner d'impresa (LGMS 5), sicurezza (LGMS 11) e altre disposizioni del LGMS per cui sia necessaria la formazione. Se i soci membri trattano anche altri materiali rientranti nell'ambito di RJC e si sottopongono alla certificazione secondo il COP di RJC, potrebbero trovare più efficiente ed efficace combinare i loro sistemi di gestione, laddove opportuno.

1. Responsabilità gestionale

Assegnare a un alto dirigente la responsabilità di gestire specifiche problematiche legate alle disposizioni del LGMS favorisce l'integrazione di tali problematiche nel funzionamento e nella pianificazione dell'azienda. In molti casi è possibile assegnare la responsabilità di molteplici disposizioni a una stessa persona. È possibile ad esempio assegnare a un unico dirigente delle risorse umane la responsabilità relativa alla sezione dei diritti dei lavoratori e quella relativa alle condizioni di lavoro.

2. Politica scritta

Una politica scritta chiarisce la posizione dell'azienda riguardo ad alcune problematiche chiave e funge da testimonianza formale di tale posizione. Può infatti essere utilizzata per fornire informazioni coerenti a dipendenti e partner d'impresa. Non è indispensabile avere una politica scritta per ogni disposizione del LGMS. Potrebbe invece essere utile redigere alcune politiche chiave che trattino una serie di problematiche simili tra loro oppure un'unica dichiarazione che copra il LGMS nel suo complesso.

INTRODUZIONE	REQUISITI GENERALI	FILIERE RESPONSABILI E DIRITTI UMANI	DIRITTI DEI LAVORATORI E CONDIZIONI DI LAVORO	SALUTE, SICUREZZA E AMBIENTE	MANUFATTI DA MATERIALI PRODOTTI IN LABORATORIO
--------------	--------------------	--------------------------------------	---	------------------------------	--

Introduzione

3. Valutazione del rischio

Nel corso dell'implementazione del LGMS si consiglia di effettuare delle valutazioni del rischio, come strumenti utili a individuare e descrivere eventuali effetti negativi all'interno e all'esterno dell'azienda. A seconda della disposizione in questione potrebbe essere necessario valutare i rischi sociali (ad esempio in materia di diritti umani, salute e sicurezza delle persone), i rischi ambientali (ad esempio contaminazioni o utilizzo dell'energia) o entrambi, essendo tali rischi spesso correlati. Queste valutazioni dei rischi devono essere impiegate allo scopo di identificare impatti significativi, siano essi effettivi o potenziali, con l'implementazione di controlli e piani di trattamento del rischio a cui deve essere data priorità in base al livello di rilevanza.

4. Procedure adottate

Apposite procedure consentono di capire in che modo è necessario applicare concretamente le politiche aziendali. Se predisposte in maniera corretta, tali procedure danno vita a un approccio solido e coerente per affrontare problematiche specifiche e sono richieste o raccomandate per quasi tutte le disposizioni del LGMS. In certi casi potrebbe risultare utile integrare alcuni o tutti gli aspetti di queste procedure in un sistema di gestione aziendale complessivo (nuovo o preesistente) oppure in specifici quadri gestionali di particolari problematiche chiave, come due diligence, risorse umane, coinvolgimento delle parti in causa, gestione delle comunicazioni e gestione ambientale.

5. Compilazione di registri

L'archiviazione accurata dei registri migliora la responsabilità dei singoli e consente alle aziende di gestire i propri dati nel tempo e di misurare i progressi compiuti. I registri costituiscono una fonte di informazioni fondamentale sia per i controlli interni sia per le verifiche condotte da soggetti esterni. Alcune disposizioni del LGMS richiedono esplicitamente la compilazione di registri, ad esempio per quanto riguarda la gestione del magazzino e le transazioni, ma anche le iniziative e le decisioni aziendali. In ogni caso, in occasione della prima verifica di certificazione RJC è necessario presentare registri relativi ai 12 mesi precedenti. Una volta ottenuta la certificazione, è richiesto di conservare i registri per la revisione contabile per almeno tre anni (oppure per un periodo più lungo, se richiesto dalla legge o se specificato in particolari disposizioni del LGMS).

6. Rendicontazione

Comunicare pubblicamente informazioni economiche, ambientali e sociali rafforza la credibilità di un'azienda e la sua reputazione di impresa responsabile agli occhi di enti pubblici, investitori, partner di impresa, dipendenti, comunità e clienti. Il LGMS richiede alle aziende di rilasciare almeno una volta all'anno delle comunicazioni pubbliche sulle pratiche aziendali attinenti al LGMS e definisce i requisiti di rendicontazione per una serie di aspetti specifici, tra cui attività di prevenzione delle violazioni dei diritti umani, iniziative di gestione delle risorse idriche, i risultati delle valutazioni dell'impatto, i pagamenti alla pubblica amministrazione, come le tasse ed eventuali informazioni rilevanti per le comunità interessate.

7. Formazione

La formazione è utile per aumentare la comprensione di politiche e pratiche aziendali, sviluppare nuove competenze, chiarire le aspettative e facilitare il monitoraggio delle responsabilità dei singoli. A seconda delle sue finalità, la formazione può essere destinata a dipendenti, partner d'impresa e altre parti in causa esterne (come le comunità locali). In ogni caso, laddove la formazione è richiesta o raccomandata dal LGMS, è necessario tenere traccia della formazione erogata compilando appositi registri (indicanti gli argomenti, la data e i destinatari).

8. Meccanismo di segnalazione

Un meccanismo di segnalazione fornisce alle persone o ai gruppi interessati dalle attività e dalle operazioni dell'azienda un canale attraverso cui esprimere preoccupazioni o segnalazioni affinché vengano opportunamente esaminate e risolte. Alcune disposizioni del LGMS richiedono l'istituzione di un meccanismo di segnalazione compatibile con la tutela dei diritti che consenta alle parti in causa di esprimere preoccupazioni in modo tempestivo, trasparente, informato, protetto e rispettoso dei diritti umani. Alcuni di questi meccanismi sono destinati ai dipendenti, altri alle parti in causa esterne. Il meccanismo di segnalazione dell'azienda dovrà tenere conto delle parti interessate sia interne sia esterne, ognuna delle quali richiederà probabilmente un approccio di gestione leggermente diverso, come indicato nella guida alla disposizione LGMS 2 (Politica e sistemi di gestione). Gli strumenti e i modelli utili che coprono molti dei sistemi di gestione di cui sopra, come il kit di strumenti per la valutazione del rischio, i modelli di rendicontazione e i modelli di politica, sono disponibili sul [Portale dei soci membri](#) dell'azienda.

Introduzione

TABELLA 2. DISPOSIZIONI DEL LGMS PER CUI SONO RICHIESTI O RACCOMANDATI SPECIFICI MECCANISMI

Disposizione del LGMS	Dirigente	Politica	Valutazione del rischio	Procedure adottate	Compi- lazione di registri	Rendi- contazione	Formazione	Meccanismo di segnalazione
1 Conformità legale								
2 Politica e sistemi di gestione								INT/EST
3 Rendicontazione								
4 Contabilità finanziaria								
5 Partner d'impresa				DD				
6 Diritti umani				DD				INT/EST
7 Due diligence per l'approvvigionamento responsabile anche da aree di conflitto e ad alto rischio				DD				EST
8 Sviluppo delle comunità				GPC				
9 Corruzione				RU				INT/EST
10 Conosci la tua Controparte (KYC)				DD				
11 Sicurezza				DD				
12 Dichiarazioni				GC				INT/EST
13 Impiego								
14 Orario di lavoro				RU				INT
15 Retribuzione				RU				
16 Procedure disciplinari e di segnalazione				RU				INT
17 Lavoro minorile				RU				
18 Lavoro forzato								
19 Libertà di associazione				RU				INT
20 Non discriminazione				RU				
21 Diversità, equità e inclusività								
22 Salute e sicurezza				SS				
23 Gestione ambientale				GA				
24 Sostanze pericolose				SS				
25 Rifiuti ed emissioni				GA				
26 Risorse naturali				GA				
27 Informativa sui prodotti				GC				
28 Classificazione e valutazione				GC				

Legenda**Procedure adottate:** DD: sistema di due diligence; GPC: gestione delle parti in causa; RU: Risorse umane**GC:** gestione delle comunicazioni; **GA:** gestione ambientale; **SS:** salute e sicurezza**Meccanismo di segnalazione:** INT: per parti in causa interne; EST: per parti in causa esterne

Introduzione

F. AZIENDE DI PICCOLE DIMENSIONI

Il LGMS è concepito per essere applicato ad aziende di qualsiasi dimensione. La filiera della gioielleria e dell'orologeria è costituita sia da aziende di grandi dimensioni che da aziende di piccole dimensioni. In molti paesi è dominata da attività di vendita al dettaglio, progettazione, taglio e finitura, produzione a conduzione familiare con 25 dipendenti o meno.

Per le aziende di piccole dimensioni la certificazione LGMS non è meno rigorosa; ciononostante non dovrebbe risultare eccessivamente onerosa o complicata. Nel verificare la conformità delle aziende al LGMS i revisori dovranno pertanto tenere conto delle loro dimensioni e dell'impatto. Aniché richiedere documenti che dimostrino la presenza di procedure o registri complessi, i revisori si preoccuperanno di cercare prove oggettive della presenza di buone prestazioni e di efficaci sistemi di gestione.

Questo approccio riconosce da un lato che i sistemi di gestione di siti di produzione e aziende di piccole dimensioni possono essere meno formali di quelli delle aziende più grandi, dall'altro che tali sistemi possono essere altrettanto efficaci per rispettare le disposizioni del LGMS. Un'azienda di piccole dimensioni non è obbligata ad esempio a redigere un lungo documento formale per conformarsi ai requisiti del LGMS in materia di rendiconti annuali pubblici; in molti casi dovrà semplicemente inviare un memorandum in formato elettronico, disponibile su richiesta, o un messaggio e-mail.

A prescindere dalle dimensioni dell'azienda, i documenti devono essere idonei allo scopo e coerenti tra loro. Durante le verifiche presso aziende di piccole dimensioni, l'esame di documenti, politiche e registri dovrà spesso essere affiancato da altre fonti di informazione volte a valutare il funzionamento dei sistemi predisposti dalle aziende. A tale scopo sono molto utili i colloqui, che nelle aziende di piccole dimensioni consentono di raggiungere una percentuale di dipendenti molto elevata e dunque di valutare in modo più preciso la consapevolezza e la comprensione delle diverse problematiche da parte dei lavoratori.

Durante la lettura dei capitoli riportati di seguito RJC raccomanda di interpretarne i contenuti tenendo sempre conto delle dimensioni della propria azienda. In molti casi la presente guida offre suggerimenti specifici per adattare l'approccio alle caratteristiche peculiari delle aziende di piccole dimensioni.



LGMS 1 Conformità legale

A. APPLICABILITÀ

La presente disposizione si applica a tutti i soci membri di RJC.

Punto della filiera	LGMS 1 Conformità legale	
	1.1	1.2
Produttore di materiali prodotti in laboratorio	✓	✓
Tagliatore e/o rifinitore di materiali prodotti in laboratorio	✓	✓
Commerciante di materiali prodotti in laboratorio	✓	✓
Produttore e/o rivenditore all'ingrosso di gioielli e orologi	✓	✓
Rivenditore al dettaglio di gioielli e orologi	✓	✓
Azienda di riciclo	✓	✓
Settore dei servizi	✓	✓

B. BACKGROUND

Gestire efficacemente i rischi legali rispettando le norme di conformità aiuta l'azienda a mantenere una buona reputazione e a conservare la propria "licenza sociale a operare".

La conformità legale e normativa esige che le società rispettino il diritto applicabile, compreso quanto segue:

- normative, regolamenti e codici o norme previsti dalla legge;
- permessi, licenze e altre forme di autorizzazione;
- statuti locali;
- decisioni, indicazioni, sentenze o interpretazioni pronunciate dalle autorità giudiziarie competenti.

Le società che non rispettano il diritto applicabile potrebbero dover affrontare svariate conseguenze, tra cui:

- ammende o sanzioni pecuniarie;
- responsabilità civile o penale nei confronti delle azioni dei dipendenti;
- i direttori e i manager possono essere civilmente o penalmente responsabili per le infrazioni commesse dalla società;
- interdizione dei direttori;
- conseguenti azioni legali di risarcimento da parte delle parti lese.

In taluni casi le autorità di regolamentazione possono ritenere le aziende responsabili della mancata conformità delle rispettive attività o della filiera (a causa ad esempio di inquinamento o lavoro forzato) senza dover dimostrare che l'azienda non è conforme alla legge. Spetta all'azienda dimostrare la propria conformità.

INTRODUZIONE	REQUISITI GENERALI	FILIERE RESPONSABILI E DIRITTI UMANI	DIRITTI DEI LAVORATORI E CONDIZIONI DI LAVORO	SALUTE, SICUREZZA E AMBIENTE	MANUFATTI DA MATERIALI PRODOTTI IN LABORATORIO
--------------	--------------------	---	--	---------------------------------	---

LGMS 1 Conformità legale

CLASSIFICAZIONE DELLE NON CONFORMITÀ ALLA DISPOSIZIONE LGMS 1

Una non conformità è considerata **grave** se il socio membro non ha identificato i requisiti normativi o di legge relativi al LGMS o se è al corrente di una non conformità riguardo ai requisiti normativi o di legge e:

- ha effettuato tentativi **inadeguati** per correggerla; **e/o**
- la situazione **costituisce un rischio potenziale** imminente per i lavoratori, la comunità o l'ambiente.

Una non conformità è considerata **secondaria** se il socio membro è al corrente di una non conformità riguardo ai requisiti normativi o di legge **e**:

- sta effettuando tentativi **adeguati** per correggerla; **e**
- la non conformità **non costituisce** un rischio imminente per i lavoratori, la comunità o l'ambiente.

Una non conformità è considerata **secondaria**, anche quando il socio membro non ha identificato i requisiti normativi o di legge relativi al LGMS **e** la non conformità non costituisce un rischio significativo imminente per i lavoratori, la comunità o l'ambiente.

C. REGOLAMENTI, NORME E INIZIATIVE CHIAVE

RJC non fornisce ai soci membri informazioni e consigli specifici sul diritto applicabile, poiché le normative variano a seconda della tipologia dell'azienda in questione, del luogo in cui opera e delle strutture che possiede.

Il diritto applicabile consiste in genere nelle normative emanate dai governi e nelle norme stabilite dai tribunali. Gli obblighi normativi vanno spesso al di là di leggi e regolamenti specifici. Molti principi vengono stabiliti in base a decisioni in merito a precedenti casi sottoposti a tribunali; questi sono denominati "diritto consuetudinario" o giurisprudenza.

L'Organizzazione internazionale del lavoro (OIL, o ILO nell'acronimo inglese) gestisce **NATLEX** (<https://natlex.ilo.org/dyn/natlex2/r/natlex/fe/home>), una banca dati sulle legislazioni nazionali del lavoro, relative alla sicurezza sociale e ai diritti umani in 196 paesi e oltre 160 territori e aree. NATLEX è una risorsa che tutte le società possono utilizzare gratuitamente per meglio comprendere i propri requisiti legali.

INTRODUZIONE	REQUISITI GENERALI	FILIERE RESPONSABILI E DIRITTI UMANI	DIRITTI DEI LAVORATORI E CONDIZIONI DI LAVORO	SALUTE, SICUREZZA E AMBIENTE	MANUFATTI DA MATERIALI PRODOTTI IN LABORATORIO
--------------	--------------------	---	--	---------------------------------	---

LGMS 1 Conformità legale

REGOLAMENTO GENERALE SULLA PROTEZIONE DEI DATI (GDPR)

Da maggio 2018 tutte le società operanti nell'Unione europea (UE) devono rispettare le nuove norme sulla protezione dei dati (GDPR) indipendentemente dalla loro ubicazione. Il GDPR ha operato il maggior cambiamento degli ultimi 20 anni nella legislazione sul trattamento dei dati e la sua mancata osservanza può comportare sanzioni finanziarie significative.

Il GDPR standardizza la normativa sulla protezione dei dati nell'UE e impone nuove rigorose norme sul controllo dei dati personali di persone identificate o identificabili. Per "dati personali" si intende ogni genere di informazioni che l'azienda archivia riguardo a una persona e che possono essere utilizzate direttamente per identificarla. Sono considerati dati personali anche singole informazioni a sé stanti che, una volta combinate, possono servire a identificare una persona.

Se l'infrastruttura dell'azienda è ubicata nell'UE, se l'attività comporta il trasferimento di dati personali nell'UE o commercializza beni o servizi a cittadini all'interno dell'UE, il socio membro deve soddisfare i requisiti definiti nel GDPR¹. Quelli che seguono sono alcuni passi da considerare per conformarsi al GDPR:

1. Definire le tipologie di dati personali che vengono raccolte e trattate e accertare le motivazioni e la base giuridica in base ai quali vengono eseguite tali procedure. I dati personali comprendono elementi come nome, indirizzo privato, indirizzo IP e dati relativi all'ubicazione (ad esempio sui cellulari). Non comprendono il numero di iscrizione dell'impresa e i dati resi anonimi. I dati personali possono essere raccolti mediante documentazione del personale, registrazioni delle telecamere a circuito chiuso e sistemi informatici.
2. Occorre informare clienti, dipendenti e ogni altra persona quando si raccolgono i loro dati personali.
3. Conservare i dati personali solamente per il periodo di tempo necessario.
4. Garantire la sicurezza dei dati personali trattati.
5. Documentare le attività di trattamento dei dati e conservare la relativa documentazione.
6. Accertarsi che anche i subappaltatori che trattano i dati personali rispettino le norme.

I requisiti di applicazione del GDPR variano a seconda delle dimensioni dell'azienda e dalle tipologie di dati trattati. Per ulteriori informazioni e richieste di orientamento, rivolgersi al membro nazionale del comitato europeo per la protezione dei dati (https://edpb.europa.eu/edpb_en) oppure consultare:

- le informazioni della Commissione europea, https://ec.europa.eu/info/law/law-topic/data-protection/data-protection-eu_en
- il kit di strumenti per l'autovalutazione dell'Information Commissioner's Office (nel Regno Unito), <https://ico.org.uk/for-organisations/advice-for-small-organisations/checklists/data-protection-self-assessment/>

¹ Va notato che il presente elenco non è esaustivo; il socio membro deve pertanto richiedere una consulenza legale al fine di determinare se il trattamento dei dati personali effettuato dall'azienda rientra nell'ambito del GDPR.

INTRODUZIONE	REQUISITI GENERALI	FILIERE RESPONSABILI E DIRITTI UMANI	DIRITTI DEI LAVORATORI E CONDIZIONI DI LAVORO	SALUTE, SICUREZZA E AMBIENTE	MANUFATTI DA MATERIALI PRODOTTI IN LABORATORIO
--------------	--------------------	---	--	---------------------------------	---

LGMS 1 Conformità legale

D. GUIDA ALL'ATTUAZIONE

LGMS 1.1: CONFORMITÀ LEGALE

I soci membri devono:

- Disporre di *sistemi* atti a mantenere la consapevolezza del *diritto vigente* e ad assicurarne il *rispetto*.
- Ottenere e rispettare le licenze di esercizio e i permessi richiesti per le loro *attività*.
- Soddisfare il requisito più rigoroso previsto tra il *diritto vigente* e il LGMS, pur rispettando sempre il *diritto vigente* stesso.

Azioni da intraprendere:

- In qualità di socio membro di RJC, l'azienda è tenuta a conoscere tutte le normative e i regolamenti locali in tutte le aree di attività e a rimanere aggiornata sulle acquisizioni normative e giurisprudenziali.
- La certificazione LGMS non ha lo scopo di fornire una verifica completa della conformità legale. Intende piuttosto dotare il socio membro del quadro di riferimento necessario a conoscere il diritto applicabile e ad attenersi sempre. All'atto pratico ciò significa che l'azienda deve dimostrare di aver posto in essere sistemi e procedure per accedere alle informazioni attuali sul diritto applicabile e per garantire la conformità.
- Assicurarsi di disporre di sistemi, procedimenti, procedure o metodi in grado di monitorare in modo adeguato le acquisizioni normative e di identificare le principali aree di rischio giuridico.
- Le procedure per identificare le leggi applicabili e le loro modifiche, per interpretarle e per determinarne i relativi impatti sull'attività possono essere lunghe. Possono tuttavia tornare utili numerose risorse esterne, fra cui:
 - servizi commerciali;
 - agenzie di regolamentazione;
 - ministeri;
 - associazioni di categoria e industriali;
 - Internet;
 - biblioteche pubbliche;
 - seminari e corsi;
 - abbonamenti a newsletter e riviste;
 - consulenti e professionisti legali;
 - clienti, fornitori e altre aziende.
- Se non si è certi dei propri requisiti di conformità legale, richiedere la consulenza legale di un professionista qualificato. Questo include richiedere un parere in merito a elementi come i requisiti di importazione ed esportazione e i diritti di proprietà intellettuale, che non sono trattati esplicitamente nel LGMS.

INTRODUZIONE	REQUISITI GENERALI	FILIERE RESPONSABILI E DIRITTI UMANI	DIRITTI DEI LAVORATORI E CONDIZIONI DI LAVORO	SALUTE, SICUREZZA E AMBIENTE	MANUFATTI DA MATERIALI PRODOTTI IN LABORATORIO
--------------	--------------------	---	--	---------------------------------	---

LGMS 1 Conformità legale

- Assegnare a una specifica persona (o a un gruppo di persone) la responsabilità di redigere e aggiornare un registro della conformità legale nel quale vengano riportati i seguenti elementi:
 - tutte le normative e le leggi applicabili rilevanti, le licenze e i permessi necessari, gli obblighi di rendicontazione e informativa;
 - ogni sviluppo in corso relativamente a tali requisiti;
 - lo stato di adempimento dell'azienda, come pure ogni intervento futuro necessario per garantire la conformità;
 - tutte le eventuali misure necessarie a risolvere potenziali non conformità.

Si veda più avanti "Registri di conformità legale: modello esemplificativo" per un esempio di registro.

- Comunicare i requisiti di legge a tutti i dipendenti e terzisti e impartire loro la formazione necessaria affinché comprendano quanto devono fare per garantire la conformità.
- Cooperare in modo pieno e trasparente con le forze dell'ordine, anche fornendo ai funzionari doganali la possibilità di accedere a informazioni complete su tutte le spedizioni internazionali.
- Il socio membro deve sempre dare priorità a garantire la conformità al diritto applicabile.
- Se un requisito del LGMS è più severo, dovrà essere soddisfatto anch'esso, purché non implichi il mancato rispetto del diritto applicabile.
- Se il requisito del LGMS comporta una violazione del diritto applicabile, i soci membri dovranno dare la priorità a quest'ultimo e adoperarsi con ogni mezzo per rispettare l'intento del LGMS.
- I sistemi di conformità devono essere sempre adeguati allo scopo, alla natura, alla portata e all'impatto delle attività commerciali del socio membro, in modo tuttavia da consentirgli di fare tutto il possibile per rispettare i termini dell'accordo. Il loro scopo è quello di obbligare l'azienda a prendere tutte le misure necessarie a raggiungere il risultato, come farebbe una persona prudente e determinata che agisce nel proprio interesse.
- Laddove sia stata individuata una lacuna nel rispetto del diritto applicabile (o del LGMS), il socio membro deve adottare delle misure correttive volte a correggere le violazioni del diritto applicabile (o del LGMS). Tali misure devono far sì che il socio membro soddisfi i criteri di conformità ed evitare il ripetersi della situazione.
- Conservare adeguatamente i dati relativi alla conformità per un minimo di cinque anni o per il periodo previsto dal diritto applicabile, se più lungo.

INTRODUZIONE	REQUISITI GENERALI	FILIERE RESPONSABILI E DIRITTI UMANI	DIRITTI DEI LAVORATORI E CONDIZIONI DI LAVORO	SALUTE, SICUREZZA E AMBIENTE	MANUFATTI DA MATERIALI PRODOTTI IN LABORATORIO
--------------	--------------------	---	--	---------------------------------	---

LGMS 1 Conformità legale

DOMANDE FREQUENTI: CONFORMITÀ LEGALE

1. Cosa fare se i requisiti di legge differiscono dal LGMS?

In caso di differenze fra il diritto applicabile e il LGMS, RJC si aspetta che il socio membro applichi i criteri più rigorosi. Pertanto:

- Se il diritto applicabile stabilisce requisiti più rigorosi di quelli previsti da una disposizione del LGMS, il socio membro dovrà rispettare i requisiti normativi e di legge in questione.
- Se i requisiti RJC definiti nel LGMS stabiliscono uno standard più rigoroso rispetto a quello previsto dal diritto applicabile, il socio membro dovrà rispettare la disposizione del LGMS, anche se essa supera i requisiti di legge.

Si noti che, qualora la conformità al LGMS determinasse una violazione del diritto applicabile, quest'ultima dovrà prevalere. Per fare un esempio, in alcuni paesi la libertà di associazione e di contrattazione collettiva è limitata, come riconosciuto dalla disposizione LGMS 19. In questo caso l'azienda dovrà osservare il diritto applicabile e adoperarsi al contempo con ogni mezzo per rispettare l'intento del LGMS. Se l'azienda non riesce a rispettare l'intento del LGMS o non è sicura al riguardo, dovrà richiedere un parere legale o rivolgersi a RJC.

2. Cosa succede in caso di controversia in merito ai requisiti di legge?

RJC sa bene che l'interpretazione del diritto non è sempre evidente (ad esempio se mancano orientamenti o se la legge è in fase di revisione da parte delle autorità giudiziarie). In questi casi occorre presentare ogni orientamento disponibile emesso dal governo, nonché tutti i pareri legali (redatti da organi giudiziari, esperti legali o tribunali), nell'ambito della propria autovalutazione; il revisore ne terrà conto al momento di valutare la conformità al LGMS.

In caso di controversia legale:

- Qualora il revisore ritenga che sia presente una non conformità al LGMS, essa viene considerata "secondaria" se il socio membro può dimostrare di aver compreso i requisiti di legge e gli aspetti oggetto della controversia.
- Tale non conformità viene considerata invece "grave" se il revisore riscontra che l'approccio dell'azienda determina un ambiente di lavoro insicuro o una minaccia per i lavoratori, le comunità o l'ambiente.

3. Cosa succede se è stato richiesto un permesso o una licenza, ma le autorità governative stanno ancora elaborando la richiesta?

Essere in attesa di approvazione è cosa comune, poiché le imprese e la normativa cambiano di frequente; le autorità competenti possono quindi aver bisogno di tempo per espletare le pratiche. Se il ritardo nel conseguimento di un permesso valido è dovuto a procedure governative e il socio membro può dimostrare di aver presentato tutta la documentazione necessaria per la richiesta del permesso o della licenza, i revisori giudicheranno conforme la situazione.

LGMS 1.2: PROPRIETÀ INTELLETTUALE E ACCORDI DI LICENZA

I soci membri devono rispettare i diritti di proprietà intellettuale di terzi e attenersi agli accordi di licenza, con particolare riguardo alle tecnologie e alle metodologie di produzione, ove applicabili.

Azioni da intraprendere:

- I soci membri di RJC devono essere consapevoli e rispettare i diritti di proprietà intellettuale (PI) di terzi e attenersi agli accordi di licenza, in particolare in relazione alle tecnologie e alle metodologie di produzione. Devono assicurarsi di avere sistemi, processi, procedure o metodi in grado di monitorare adeguatamente le modifiche e gli aggiornamenti riguardanti la PI.

INTRODUZIONE	REQUISITI GENERALI	FILIERE RESPONSABILI E DIRITTI UMANI	DIRITTI DEI LAVORATORI E CONDIZIONI DI LAVORO	SALUTE, SICUREZZA E AMBIENTE	MANUFATTI DA MATERIALI PRODOTTI IN LABORATORIO
--------------	--------------------	---	--	---------------------------------	---

LGMS 1 Conformità legale

- Devono assegnare a una specifica persona (o a un gruppo di persone) la responsabilità di redigere e aggiornare un registro per la conformità ai diritti di proprietà intellettuale e agli accordi di licenza, inclusi:
 - tutti gli accordi in vigore per l'utilizzo della proprietà intellettuale;
 - registri di eventuali licenze, permessi o contratti in relazione alla produzione di materiale prodotto in laboratorio;
 - requisiti legali sulla PI e sulla concessione di licenze (si veda LGMS 1.1);
 - qualsiasi sviluppo in corso per quanto riguarda le registrazioni della PI o di accordi di licenza;
 - il proprio stato di conformità ai requisiti di rispetto della PI e qualsiasi azione futura necessaria per conservare la conformità;
 - tutte le eventuali misure necessarie a risolvere potenziali non conformità.
- Ci sono diversi modi in cui i soci membri possono tenersi aggiornati sulle modifiche riguardanti i diritti di PI. Per esempio, consultando:
 - banche dati di brevetti e marchi;
 - associazioni di settore nel campo della PI;
 - amministrazioni pubbliche, uffici di proprietà intellettuale nazionali o internazionali;
 - database normativi (si veda la guida per 1.1);
 - Internet;
 - consulenti e professionisti legali.
- Per i produttori di materiali in laboratorio, la concessione di licenze di proprietà intellettuale può anche rientrare in accordi contrattuali relativi all'uso di tecnologie di produzione. I soci membri devono conservare la documentazione di tutti questi accordi e requisiti contrattuali in relazione alla proprietà intellettuale ed essere in grado di dimostrare come hanno attuato questi requisiti e come stanno monitorando la conformità.
- I soci membri possono scegliere di consultare esperti legali per valutare quali diritti di proprietà intellettuale debbano essere rispettati o acquisiti in associazione ai metodi di produzione utilizzati.
- I soci membri possono scegliere di combinare il monitoraggio e la conformità ai diritti di proprietà intellettuale con le loro azioni per il rispetto dell'LGMS 1.1. Ad esempio, potrebbero voler combinare il registro legale con il registro per il monitoraggio della conformità per i diritti di proprietà intellettuale e le licenze esistenti.
- Il revisore monitorerà questi processi e inoltre chiederà informazioni su eventuali segnalazioni in corso o ricorsi legali che siano stati intrapresi in relazione alle violazioni della proprietà intellettuale.

✓ VERIFICARE

- ☐ Si è in grado di indicare il nome della persona (o del gruppo di persone) responsabile della conformità legale?
- ☐ Si è in grado di mostrare al revisore il modo in cui ci si mantiene al corrente dei requisiti di legge e dei cambiamenti normativi?
- ☐ Si è in grado di mostrare al revisore le misure adottate per monitorare la conformità al diritto applicabile?
- ☐ Si è in possesso di tutte le licenze e di tutti i permessi necessari? In caso contrario è possibile dimostrare di aver richiesto correttamente i permessi e le licenze mancanti e di essere in attesa della loro approvazione?
- ☐ Si è in grado di mostrare al revisore come si mantiene la consapevolezza e si assicura la conformità rispetto a qualsiasi diritto di proprietà intellettuale di terzi e accordi di licenza?

INTRODUZIONE	REQUISITI GENERALI	FILIERE RESPONSABILI E DIRITTI UMANI	DIRITTI DEI LAVORATORI E CONDIZIONI DI LAVORO	SALUTE, SICUREZZA E AMBIENTE	MANUFATTI DA MATERIALI PRODOTTI IN LABORATORIO
--------------	--------------------	--------------------------------------	---	------------------------------	--

LGMS 1 Conformità legale

→ ESEMPIO DI MODELLO DI REGISTRO LEGALE

La Tabella 3 mostra un esempio dell'aspetto che potrebbe avere un registro di conformità legale. L'azienda può decidere di utilizzarlo come modello oppure di adottare un approccio personale alla conformità legale per rispettare la disposizione LGMS 1.

TABELLA 3. ESEMPIO DI REGISTRO DI CONFORMITÀ LEGALE

Atti, regolamenti, standard, codici e politiche	Giurisdizione	Organismo di regolamentazione	Descrizione dei principali requisiti normativi o di altro genere	Rilevanza per l'azienda del socio membro	Responsabile	Valutazione della conformità (data/frequenza)	Permesso	Compilazione di registri	Misure correttive
Normative in materia di gestione delle importazioni ed esportazioni di merci 1996	Cina	Ministero del commercio estero e della cooperazione economica, Amministrazione generale delle dogane, Amministrazione statale per la tutela dell'ambiente	La Cina ha due leggi fondamentali in materia di trasporto dei rifiuti: • legge della Repubblica popolare cinese sulla prevenzione e sul controllo dell'inquinamento ambientale provocato da rifiuti solidi ("Legge sui rifiuti solidi"); • disposizione transitoria sulla gestione della protezione ambientale nell'ambito dell'importazione di materiali di smaltimento. Queste leggi descrivono anche il sistema di concessione delle licenze di importazione e l'obbligo delle ispezioni prima della spedizione.	Costituisce un presupposto quando si esportano in Cina articoli contenenti determinate categorie di metalli proibiti, minerali, prodotti di origine animale, rifiuti di laboratorio, residui industriali ecc.	Manager spedizioni nazionali	Trimestrale	Ricevuto in data X Rinnovo previsto in data Y	Ufficio Logistica	Non occorrono
Environment Protection Act (Legge sulla protezione ambientale) 2017	Victoria, Australia	Autorità per la protezione dell'ambiente www.epa.vic.gov.au	L'Environment Protection Act 2017 definisce i requisiti relativi al General Environmental Duty (GED), come pure la necessità di: - Rispettare i regolamenti ambientali applicabili e le norme di riferimento per l'ambiente afferenti alla legge. - Accedere a tutti i requisiti relativi alla richiesta di permesso o alla registrazione, in particolare per quanto riguarda lo stoccaggio, la gestione e/o il trasporto di rifiuti, i terreni contaminati e i detriti, e attenersi ad essi.	La società attiva le soglie di rendicontazione per le emissioni di carbonio e biossido di zolfo in base al consumo di combustibile e all'impiego di elettricità. La società deve comunicare entro il 30 settembre di ogni anno il volume delle emissioni annuali per il periodo compreso tra 1° luglio e 30 giugno. Queste vanno calcolate conformemente alla procedura NPI n. 123.	Manager operativo	Annuale entro il 30 settembre	Certificazione EPA	Rendicontazioni NPI al ministero dell'ambiente	Non occorrono

E. ULTERIORI INFORMAZIONI

Rivolgersi a un esperto qualificato per ottenere una consulenza legale in materia di conformità della propria azienda alle leggi vigenti e di rispetto dei diritti di proprietà intellettuale di terzi e degli accordi di licenza.

LGMS 2 Politica e sistemi di gestione

A. APPLICABILITÀ

La presente disposizione si applica a tutti i soci membri di RJC.

Punto della filiera	LGMS 2 Politica e sistemi di gestione						
	2.1	2.2	2.3	2.4	2.5	2.6	2.7
Produttore di materiali prodotti in laboratorio	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Tagliatore e/o rifinitore di materiali prodotti in laboratorio	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Commerciante di materiali prodotti in laboratorio	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Produttore e/o rivenditore all'ingrosso di gioielli e orologi	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Rivenditore al dettaglio di gioielli e orologi	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Azienda di riciclo	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Settore dei servizi	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓

B. BACKGROUND

POLITICHE

Le politiche aiutano l'organizzazione a definire la responsabilità e la condotta attesa in relazione alle proprie attività e operazioni. Politiche:

- dimostrano l'impegno della dirigenza;
- definiscono la governance e la responsabilità dell'impresa relativamente ai rischi e alle problematiche principali;
- creano una piattaforma in cui è possibile definire le procedure e le pratiche in maniera dettagliata;
- trasmettono i principi, l'intento e i valori aziendali.

Le politiche forniscono altresì un insieme di regole e linee guida decisionali volte a favorire un comportamento uniforme e coerente all'interno dell'organizzazione. Contribuiscono inoltre a garantire che l'organizzazione rispetti il diritto applicabile. Affinché si rendano conto dei vantaggi garantiti dalle politiche interne, è importante che le società dedichino il tempo necessario ad attuarle all'interno dell'organizzazione e a comunicarle a tutte le parti in causa.

SISTEMI DI GESTIONE

Per far sì che le aziende integrino pratiche commerciali responsabili nei loro sistemi aziendali, occorre innanzitutto creare un quadro di riferimento. Tale processo inizia accertandosi che il proprio sistema di gestione sia pratico ed efficiente. Nel contesto del LGMS ciò significa garantire un sistema di gestione in grado di affrontare tutte le sezioni applicabili della norma LGMS. Un sistema si compone di tre elementi che interagiscono dinamicamente tra loro: persone, processi e registri. Per far sì che il sistema funzioni in modo efficiente, è necessario formare le persone affinché siano competenti e comprendano le rispettive responsabilità, impostare dei processi per definire le mansioni e le attività da svolgere e creare dei registri per garantire coerenza, misurare i risultati e gestire i dati rilevati (si veda la Figura 3).

LGMS 2 Politica e sistemi di gestione

FIGURA 3: I TRE COMPONENTI DI UN SISTEMA DI GESTIONE



È molto probabile che la maggior parte degli elementi necessari per creare un sistema di gestione sia già presente. Anche un'azienda di piccole dimensioni può infatti avere ruoli e responsabilità ben definiti, processi ripetibili per svolgere le mansioni lavorative, procedure di gestione dei registri, protocolli per l'acquisto di materiali e la gestione dei rapporti con clienti e fornitori, rapporti sulle prestazioni e misure di base in materia di salute e sicurezza, come kit di pronto soccorso, elenco dei contatti di emergenza e procedure di evacuazione.

Un sistema di gestione efficace formalizza questi processi in un quadro di riferimento comune. I sistemi di gestione favoriscono il raggiungimento degli obiettivi aziendali e in questo caso la realizzazione della conformità ai requisiti LGMS pertinenti. Essi contribuiscono a:

- individuare e valutare le esposizioni e le passività;
- stabilire i rischi e le opportunità;
- definire sistemi di prassi di lavoro, procedure e controlli di gestione per controllare, ridurre al minimo e, ove possibile, eliminare i rischi e gli impatti negativi;
- garantire costantemente la conformità alle leggi applicabili e ad altri obblighi, come i codici di condotta, gli standard di lavoro e le linee guida applicabili che possono cambiare di volta in volta;
- distinguere la propria attività e definire delle modalità per migliorare le prestazioni nelle aree interessate dal LGMS;
- garantire che tutti i membri dell'organizzazione siano consapevoli del loro ruolo e delle loro responsabilità;
- garantire canali chiari di comunicazione per fornire informazioni verso l'interno e verso l'esterno;
- fornire un quadro di riferimento volto a migliorare continuamente la gestione degli impatti aziendali negativi associati alle attività e alle operazioni aziendali.

INTRODUZIONE	REQUISITI GENERALI	FILIERE RESPONSABILI E DIRITTI UMANI	DIRITTI DEI LAVORATORI E CONDIZIONI DI LAVORO	SALUTE, SICUREZZA E AMBIENTE	MANUFATTI DA MATERIALI PRODOTTI IN LABORATORIO
--------------	--------------------	--------------------------------------	---	------------------------------	--

LGMS 2 Politica e sistemi di gestione

Un sistema di gestione deve essere dinamico e adattarsi ai cambiamenti dell'azienda, inclusa la capacità di affrontare eventi inattesi (come incidenti o eventi esterni) e cogliere le opportunità di miglioramento. Le caratteristiche principali di un sistema di gestione efficace sono:

- coinvolgimento della dirigenza e dell'amministrazione;
- impegno a tutti i livelli dell'impresa;
- obiettivi comprensibili e realizzabili;
- obblighi di conformità ben definiti;
- Opinioni e aspettative delle parti in causa;
- sistemi collaudati di creazione di registri e di rendicontazione;
- procedure operative correttamente definite e periodicamente revisionate;
- livelli adeguati di istruzione e formazione;
- definizione di piani e procedure di risposta alle emergenze;
- monitoraggio e revisione delle prestazioni e del sistema.

MECCANISMI DI SEGNALAZIONE

Un meccanismo di segnalazione efficiente e compatibile con i diritti garantisce alle persone e alle comunità interessate dalle attività aziendali un canale attraverso cui esprimere eventuali preoccupazioni in modo tempestivo, informato, protetto e rispettoso dei diritti umani. È in grado di limitare l'escalation delle controversie, facilitarne la risoluzione e contribuire a prevenire quelle future, favorendo l'apprendimento e migliorando le relazioni. I diritti umani sono una componente importante dei meccanismi di segnalazione, poiché sono chiamati in causa sia durante il processo di gestione delle controversie sia come potenziale argomento di esse.

In qualsiasi approccio aziendale teso a coinvolgere costantemente le parti in causa è fondamentale prevedere un efficace meccanismo di segnalazione compatibile con i diritti. Tale meccanismo garantisce alle persone e alle comunità interessate dalle attività aziendali un canale attraverso cui esprimere eventuali preoccupazioni in modo tempestivo, informato, protetto e rispettoso dei diritti umani. Un buon meccanismo di segnalazione è in grado di evitare l'escalation delle controversie e di facilitare una rapida soluzione dei problemi. Favorendo l'apprendimento e il miglioramento dei rapporti, contribuisce inoltre a impedire l'insorgere di nuove controversie.

Il meccanismo di segnalazione può essere utilizzato anche dai lavoratori per esprimere preoccupazioni riguardo alle condizioni del luogo di lavoro.

Per essere efficace, un meccanismo operativo di segnalazione deve incoraggiare la rapida risoluzione delle problematiche a livello locale, ove possibile. I requisiti del LGMS si applicano a meccanismi che l'azienda può predisporre in maniera credibile, idealmente in collaborazione con le principali parti in causa¹. Questo genere di meccanismo di segnalazione non deve impedire alle parti in causa di accedere ad altri meccanismi, come sistemi giuridici (tramite i tribunali), sistemi della pubblica amministrazione (mediante agenzie governative, enti parastatali e agenzie legali indipendenti), procedure di risoluzione delle controversie tradizionali o locali e meccanismi privati non giurisdizionali. Al contrario i meccanismi aziendali si inseriscono in una più ampia scelta di strumenti atti a sollevare, risolvere ed eliminare le controversie.

¹ Non sono comprese le procedure arbitrali (giudiziarie e non) che dovrebbero essere indipendenti da tutti i soggetti, inclusa l'azienda.

LGMS 2 Politica e sistemi di gestione

C. REGOLAMENTI, NORME E INIZIATIVE CHIAVE

POLITICHE E SISTEMI DI GESTIONE:

La maggior parte degli standard esigono che le società mettano a punto una politica per dimostrare formalmente il loro impegno nei confronti della problematica in questione. Alcuni richiedono l'adozione di una politica generale che impegni a operare secondo pratiche commerciali responsabili, altri richiedono politiche specifiche riguardanti ad esempio la salute e la sicurezza o il lavoro forzato.

L'**Agenda per lo sviluppo sostenibile** (OSS, <https://sustainabledevelopment.un.org/sdgs>) rappresenta un elemento chiave per l'attuale sviluppo delle politiche I 17 obiettivi, adottati da capi di Stato e di governo in occasione di un vertice speciale delle Nazioni Unite a settembre 2015, rappresentano dei temi prioritari per i governi di tutto il mondo. Gli OSS si basano su un lavoro pluridecennale, compreso quello degli obiettivi di sviluppo del Millennio a cui hanno fatto seguito, e si pongono il 2030 come termine ultimo.

La comunità imprenditoriale e degli investitori svolgerà un ruolo cruciale nel guidare le trasformazioni radicali volute dagli OSS all'interno della collettività. È dunque essenziale che le società agiscano in maniera responsabile e valutino il modo migliore per allineare le loro attività agli OSS. Conoscere a fondo gli OSS e il modo in cui influiscono sull'ambiente normativo generale (sia oggi che in futuro) contribuirà inoltre a consolidare la licenza d'esercizio delle società, permettendo una risposta ai rischi più efficace.

Standard internazionali come ISO 14001, ISO 26000, SA8000 e ISO 45001 offrono modelli di sistemi di gestione che possono essere rilevanti per alcune organizzazioni.

L'ISO ha anche pubblicato l'**IWA 48: 2024 Quadro per l'attuazione dei principi ambientali, sociali e di governance (ESG)**. Questo documento delinea i principi che guidano le organizzazioni nell'attuazione delle pratiche ambientali, sociali e di governance (ESG). Sono inclusi il monitoraggio, la gestione e il reporting delle performance ambientali, sociali e di governance (ESG). Entro un quadro di riferimento concepito per garantire la coerenza, la comparabilità e l'affidabilità della rendicontazione e delle prassi ESG.

PRINCIPI GUIDA DELLE NAZIONI UNITE SU IMPRESE E DIRITTI UMANI: GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI

I Principi Guida dell'ONU su Imprese e Diritti Umani indicano le modalità con cui un'organizzazione può gestire le segnalazioni, in particolare quelle relative ad azioni che pregiudicano i diritti umani. I Principi Guida spiegano come prendere parte a discussioni con le persone o i gruppi interessati e soprattutto come rimediare agli impatti negativi derivanti da un'azione dannosa.

Molti paesi hanno istituito meccanismi formali per gestire le segnalazioni e le rimostranze in linea con i Principi Guida delle Nazioni Unite su Imprese e Diritti Umani.

INTRODUZIONE	REQUISITI GENERALI	FILIERE RESPONSABILI E DIRITTI UMANI	DIRITTI DEI LAVORATORI E CONDIZIONI DI LAVORO	SALUTE, SICUREZZA E AMBIENTE	MANUFATTI DA MATERIALI PRODOTTI IN LABORATORIO
--------------	--------------------	--------------------------------------	---	------------------------------	--

LGMS 2 Politica e sistemi di gestione

D. GUIDA ALL'ATTUAZIONE

LGMS 2.1: POLITICA SCRITTA

I soci membri devono adottare una o più politiche che ne attestino l'impegno a operare secondo prassi commerciali responsabili, che siano appoggiate dall'*alta dirigenza*, comunicate attivamente ai *lavoratori* e *pubblicamente accessibili*.

Azioni da intraprendere:

- Le affermazioni della politica devono:
 - essere approvate ai livelli gerarchici più alti dell'azienda;
 - essere chiare in relazione alle aspettative dei dipendenti e dei partner d'impresa;
 - trovare riscontro nelle politiche e nelle procedure operative;
 - essere regolarmente riviste per verificarne l'attualità, l'adeguatezza e l'idoneità.
- Tali politiche devono essere sempre applicate a tutti gli aspetti delle attività aziendali che rientrano nell'ambito di certificazione RJC. Come minimo un socio membro deve impegnarsi a:
 - gestire la propria attività conformemente al LGMS;
 - integrare considerazioni di carattere etico, sociale, ambientale e relative ai diritti umani nei suoi compiti quotidiani, nelle attività di pianificazione aziendale e nei processi decisionali;
 - rispettare i principi e gli intenti inclusi nel LGMS, nella misura in cui sono pertinenti all'ambito della propria attività.
- Si può scegliere di inglobare tutte le politiche richieste da RJC in un'unica politica generale oppure di prevedere più politiche, specifiche per le varie problematiche, in linea con le diverse disposizioni di RJC. A seconda della natura, delle dimensioni e dell'ubicazione dell'organizzazione è inoltre possibile dotarsi di una politica aziendale generale, supportata da altre politiche specifiche per l'azienda, il rischio o l'ubicazione.
- Comunicare tutte le politiche e le procedure a manager, dipendenti e partner d'impresa interessati, assicurandosi che abbiano ben compreso le aspettative dell'azienda nei loro confronti e che siano in grado di incorporare tali politiche e procedure nelle rispettive modalità operative. RJC raccomanda ai soci membri di comunicare attivamente le proprie politiche nel modo più ampio possibile e di sensibilizzare l'opinione pubblica ogni volta che intervengono cambiamenti sostanziali o che si verificano incidenti che le riguardano. Per "cambiamento sostanziale" si intende una trasformazione che ha un impatto sul lavoro o sui compiti giornalieri.
- È inoltre necessario adottare un metodo di conferma del fatto che le politiche e le procedure siano state recepite e comprese al fine di garantire un'implementazione efficace delle politiche.
- Assicurarsi che le politiche siano disponibili pubblicamente, ad esempio inserendole nel sito web aziendale oppure rendendole visibili o disponibili su richiesta ai visitatori.
- Valutare la possibilità di allegare le politiche pertinenti ai contratti aziendali per rendere i partner d'impresa, i fornitori e i prestatori di servizi consapevoli degli impegni presi.
- Aggiornare le politiche non appena si presentano cambiamenti nella natura o nell'attività dell'azienda.
- Va notato che, se l'azienda è suddivisa in più entità che non rispondono a una direzione centrale, ciascuna entità dovrà porre in essere tutte le politiche richieste da RJC.

→ ESEMPIO DI MODELLO DI POLITICA

INTRODUZIONE	REQUISITI GENERALI	FILIERE RESPONSABILI E DIRITTI UMANI	DIRITTI DEI LAVORATORI E CONDIZIONI DI LAVORO	SALUTE, SICUREZZA E AMBIENTE	MANUFATTI DA MATERIALI PRODOTTI IN LABORATORIO
--------------	--------------------	--------------------------------------	---	------------------------------	--

LGMS 2 Politica e sistemi di gestione

INTEGRARE GLI OBIETTIVI OSS NELLE POLITICHE E NELLE FINALITÀ DELL'ORGANIZZAZIONE

OSS e LGMS sono già allineati in numerosi aspetti. Ad esempio l'OSS 1 (Sconfiggere la povertà) e l'OSS 8 (Lavoro dignitoso e crescita economica) sono collegati alle disposizioni del LGMS riguardanti diritti umani, condizioni generali di impiego, orario di lavoro, retribuzione, molestie, procedure disciplinari e di segnalazione, lavoro minorile, lavoro forzato, libertà di associazione e contrattazione collettiva, non discriminazione, salute e sicurezza, uso delle risorse naturali e sviluppo delle comunità.

Andrebbe valutata la possibilità di elaborare le attività e le strategie in linea con gli obiettivi di sviluppo sostenibile (OSS). Alcuni OSS potrebbero essere più pertinenti all'attività dell'azienda rispetto ad altri; ciononostante il socio membro dovrebbe esaminarli tutti per capire in quali settori possano avere un impatto positivo o potenzialmente negativo. Ad esempio:

- Affrontare la questione del lavoro forzato nella filiera contribuisce a fare avanzare l'OSS 8 (Lavoro dignitoso e crescita economica)
- Ridurre i gas a effetto serra nelle proprie attività contribuisce a fare avanzare l'OSS 13 (Lotta al cambiamento climatico)
- Garantire un ambiente di lavoro sicuro riducendo i rischi associati alle sostanze chimiche nocive contribuisce a fare avanzare l'OSS 3 (Salute e benessere)

Seguire i passaggi elencati di seguito per iniziare a integrare gli OSS negli obiettivi strategici e nelle politiche della propria azienda:

Fase 1. Comprendere la sostanza degli OSS

Familiarizzarsi con gli OSS per comprenderne bene gli obiettivi e capire il ruolo svolto dalle imprese nella loro realizzazione. Occorre tra l'altro esaminare il business case per integrare gli OSS nella propria strategia aziendale.

Fase 2. Mappare le attività

Mappare le azioni e gli impegni attuali dell'azienda a fronte di ciascuno dei 17 obiettivi di sviluppo sostenibile. Ciò consente di individuare i settori in cui l'azienda contribuisce già agli obiettivi e quelli in cui potrebbe incidere maggiormente.

Fase 3. Ordinare le opportunità in base alle priorità

Definire le priorità in termini di settori in cui è possibile rafforzare gli impatti positivi e ridurre o evitare quelli negativi.

Fase 4. Definire gli obiettivi dell'azienda

Definire obiettivi misurabili. Tali obiettivi possono includere anche l'elaborazione di indicatori di rendimento correlati a OSS specifici.

Fase 5. Integrare l'impegno dell'azienda

Integrare l'impegno a favore degli OSS nelle pratiche commerciali cruciali di tutta l'azienda. Ciò significa tra l'altro garantire che le politiche aziendali e le dichiarazioni in merito alla missione o alla visione dell'azienda rispecchino il suo impegno a realizzare gli OSS. Politiche di più ampio respiro correlate all'adozione di pratiche commerciali responsabili potrebbero fare riferimento a interventi aziendali di alto livello a sostegno degli OSS. Anche politiche che si occupano di aspetti specifici (come i diritti umani o l'uso delle risorse naturali) potrebbero fare riferimento a singoli OSS, laddove applicabile.

Fase 6. Coinvolgere le altre parti

Individuare le opportunità per coinvolgere altre parti in causa. È possibile ad esempio creare nuove partnership o aderire a iniziative settoriali in corso per migliorare le proprie prestazioni rispetto agli OSS.

Fase 7. Cercare utili strumenti operativi

Individuare e utilizzare strumenti aziendali (come quelli elencati da SDG Compass, <https://sdgcompass.org/business-tools/>) per armonizzare più efficacemente le attività dell'azienda agli OSS.

INTRODUZIONE	REQUISITI GENERALI	FILIERE RESPONSABILI E DIRITTI UMANI	DIRITTI DEI LAVORATORI E CONDIZIONI DI LAVORO	SALUTE, SICUREZZA E AMBIENTE	MANUFATTI DA MATERIALI PRODOTTI IN LABORATORIO
--------------	--------------------	--------------------------------------	---	------------------------------	--

LGMS 2 Politica e sistemi di gestione

LGMS 2.2-2.5: SISTEMI DI GESTIONE

- 2.2 Il socio membro deve disporre di *sistemi* di gestione documentati che soddisfino tutti i requisiti applicabili del LGMS.
- 2.3 Il socio membro deve attribuire a un *membro esperto del personale* l'autorità e la responsabilità della *conformità* a tutti i requisiti applicabili della norma LGMS.
- 2.4 Il socio membro deve stabilire e implementare attività di comunicazione e di formazione atte a informare e formare il personale circa le proprie responsabilità ai sensi della norma LGMS.
- 2.5 Il socio membro deve gestire i *dati* relativi a tutti i requisiti applicabili della norma LGMS e conservarli per un minimo di cinque anni o per il periodo definito dalla normativa nazionale, se più lungo.

Azioni da intraprendere:

L'azienda può dotarsi di sistemi di gestione efficaci avendo a disposizione quanto segue, ove applicabile alla propria attività:

- Politiche e procedure documentate per fornire informazioni coerenti ai lavoratori appartenenti a vari livelli e settori dell'organizzazione. Nel caso sia la prima volta che si prepara detto materiale, occorre pensare a come essere efficienti. È possibile ad esempio registrare politiche e procedure per creare una presentazione da utilizzare a scopo formativo.
 - Si tenga presente che il volume della documentazione dipende dalla complessità dell'organizzazione. La documentazione deve essere adatta allo scopo e coerente con la natura, le dimensioni e le finalità dell'organizzazione. I sistemi di gestione possono essere complessi e di ampia portata per le grandi organizzazioni multinazionali, ma piuttosto semplici per le organizzazioni più piccole.
 - Si suggerisce di integrare il più possibile i sistemi di gestione per ridurre i rischi di ridondanza e duplicazione. È possibile ad esempio utilizzare i processi di formazione esistenti per soddisfare i requisiti formativi previsti dal LGMS o estendere i propri processi di conservazione dei documenti per rispettare i requisiti di controllo imposti dal LGMS. Ciò può aumentare le probabilità di successo dell'implementazione dei sistemi di gestione.
- Procedure di individuazione e valutazione dei rischi per definire gli impatti reali e potenziali previsti dal LGMS e consentire un valido processo decisionale riguardo alle aree che richiedono di essere attenzionate in quanto più a rischio.
- Assegnazione a un alto dirigente dell'autorità e della responsabilità per le principali aree di rischio. Ciò significa designare un dirigente (o un gruppo di dirigenti) che possano vantare esperienza e anzianità sufficienti per supervisionare l'implementazione dei processi e dei sistemi LGMS. Il dirigente o i dirigenti designati devono:
 - conoscere l'organizzazione del socio membro e il suo funzionamento;
 - avere dimestichezza con i sistemi di gestione interna dell'organizzazione;
 - comprendere i rischi principali ai vari livelli dell'organizzazione.

INTRODUZIONE	REQUISITI GENERALI	FILIERE RESPONSABILI E DIRITTI UMANI	DIRITTI DEI LAVORATORI E CONDIZIONI DI LAVORO	SALUTE, SICUREZZA E AMBIENTE	MANUFATTI DA MATERIALI PRODOTTI IN LABORATORIO
--------------	--------------------	---	--	---------------------------------	---

LGMS 2 Politica e sistemi di gestione

- Strumenti di comunicazione delle politiche e delle procedure a tutti i lavoratori che hanno un impatto diretto sulle aree interessate dai requisiti del LGMS.
- Percorsi di formazione per aiutare il personale a concentrarsi sulle priorità, imparare a svolgere i propri compiti e adattarsi flessibilmente all'evoluzione dell'azienda.
- Tenuta di registri per gestire dati e informazioni chiave, aumentare il senso di responsabilità e misurare i progressi nel tempo.
- Processi di revisione e aggiornamento periodici delle valutazioni dei rischi e dei sistemi di gestione, compresa la revisione da parte dei quadri superiori dell'efficacia e dell'adeguatezza del sistema di gestione in uso.
- I sistemi di gestione possono assumere forme diverse, a seconda della natura e delle dimensioni dell'azienda. I sistemi di gestione necessari per implementare i requisiti del LGMS in un'azienda di raffinazione saranno ad esempio molti diversi dal sistema adottato da un piccolo dettagliante.
- In tutti i casi l'azienda deve verificare che il sistema di gestione in essere (composto da persone, processi e registri relativi) sia in grado di rispettare i requisiti del LGMS. In genere questo significa disporre di documentazione e processi come i seguenti:
 - Procedure e manuali, in forma cartacea o digitale, che descrivono le modalità di attuazione delle sezioni pertinenti del LGMS. Tali procedure e manuali possono essere centralizzati o personalizzati per ogni sede e i processi in essi descritti devono affrontare i rischi principali per l'azienda nei termini descritti dal LGMS.
 - Risorse adeguate (finanziarie, umane, tecnologiche, informatiche ecc.) per svolgere le mansioni e le attività previste.
 - Un processo interno che controlli periodicamente l'organizzazione e l'efficacia dei controlli.
 - Una chiara definizione dei ruoli con designazione di un manager responsabile che possa vantare livelli di anzianità ed esperienza sufficienti. Questo ruolo deve avere livelli di delega e di autorità ben definiti.
 - Registri e documentazione LGMS risalenti ad almeno cinque anni e conformi al diritto applicabile per rispettare tutte le sezioni applicabili della norma.

INTRODUZIONE	REQUISITI GENERALI	FILIERE RESPONSABILI E DIRITTI UMANI	DIRITTI DEI LAVORATORI E CONDIZIONI DI LAVORO	SALUTE, SICUREZZA E AMBIENTE	MANUFATTI DA MATERIALI PRODOTTI IN LABORATORIO
--------------	--------------------	--------------------------------------	---	------------------------------	--

LGMS 2 Politica e sistemi di gestione

LGMS 2.6-2.7A: MECCANISMO DI SEGNALAZIONE

- 2.6 L'entità deve dotarsi di un meccanismo di segnalazione *compatibile con l'esercizio dei diritti legittimi*, al fine di rispondere a richieste di informazioni e sollevare e risolvere eventuali controversie, che sia adeguato allo scopo, alla natura, alla portata e all'impatto delle *attività* aziendali. Il meccanismo deve:
- Essere coerente con le norme prevalenti in materia di *diritti umani riconosciute a livello internazionale*.
 - Essere facilmente e *pubblicamente* accessibile.
 - Essere comunicato alle parti in causa interessate.
 - Essere culturalmente appropriato e comprensibile.
 - Essere imparziale, equo, prevedibile e trasparente.
 - Includere procedure che mirano a:
 - Evitare *ritorsioni* ai danni di individui o gruppi che abbiano presentato denunce o attivato il *meccanismo di denuncia*.
 - Fornire formazione allo staff dirigenziale e al personale sul *meccanismo di segnalazione*, comprese le istruzioni sulla gestione rispettosa di tutte le rimostranze.
 - Coinvolgere i dirigenti e il personale di livello appropriato addestrati, in grado di comprendere la delicatezza della situazione.
 - Garantire risposte tempestive alle richieste di informazioni nonché indagini e risoluzione tempestive di segnalazioni e rimostranze.
 - Assicurarsi che il meccanismo o le risoluzioni risultanti non costituiscano una rinuncia o la preclusione del diritto del singolo o del gruppo a far sì che la stessa segnalazione venga risolta attraverso altri meccanismi esterni disponibili, compresi i sistemi amministrativi, giudiziari o altri meccanismi non giudiziari.
 - Conservare i *dati* delle denunce e delle rimostranze, comprese le risposte e gli esiti, in modo da tutelare la riservatezza e l'integrità di coloro che hanno presentato la denuncia, anche nel caso in cui sia stato richiesto l'anonimato.
 - Prendere in esame i rimedi forniti attraverso il meccanismo per determinare se è possibile attuare azioni correttive atte a prevenire o mitigare simili segnalazioni in futuro.
- 2.7a Il socio membro deve monitorare e rivedere le prestazioni dei *sistemi* di gestione e del *meccanismo di segnalazione* per verificare se tali sistemi diano buoni risultati. Laddove vengano identificate delle lacune, sarà necessario mettere in atto azioni correttive.

Azioni da intraprendere:

- Il meccanismo di segnalazione deve essere concepito e implementato in modo da considerare tutte le sezioni pertinenti del LGMS, che intendono coprire tutti in casi in cui le parti in causa e i titolari di diritti possono essere interessati dalle operazioni e dalle attività dei soci membri. Questo include:
 - LGMS 6: Diritti umani
 - LGMS 7: Due diligence per l'approvvigionamento responsabile anche da aree di conflitto e ad alto rischio
 - LGMS 12: Dichiarazioni
 - LGMS 16: Molestie, procedure disciplinari, procedure di segnalazione e misure antiritorsione

INTRODUZIONE	REQUISITI GENERALI	FILIERE RESPONSABILI E DIRITTI UMANI	DIRITTI DEI LAVORATORI E CONDIZIONI DI LAVORO	SALUTE, SICUREZZA E AMBIENTE	MANUFATTI DA MATERIALI PRODOTTI IN LABORATORIO
--------------	--------------------	---	--	---------------------------------	---

LGMS 2 Politica e sistemi di gestione

- Si noti che il meccanismo di segnalazione per le parti in causa esterne sarà probabilmente diverso da quello per i lavoratori interni. Quest'ultimo potrebbe infatti richiedere un approccio diverso anche perché i dati sui dipendenti sono legalmente accessibili solo agli addetti alle risorse umane (si veda LGMS 16 Molestie, procedure disciplinari, procedure di segnalazione e misure antiritorsione).
- I soci membri devono garantire che il meccanismo di segnalazione sia:
 - **Legittimo:** deve promuovere la fiducia tra i gruppi di parti in causa e garantire che le procedure di segnalazione siano condotte in modo equo.
 - **Compatibile con i diritti:** deve garantire che le azioni, i risultati e le misure di attenuazione siano conformi alle norme sui diritti umani riconosciute a livello internazionale. È necessario valutare queste azioni per impedire che contribuiscano a causare ulteriori danni. Questa valutazione richiede solitamente una profonda conoscenza del contesto socioculturale ed economico nel quale vengono intraprese le azioni, comprese eventuali violazioni dei diritti umani perpetrate in passato da enti statali, ad esempio nel contesto di allontanamenti forzati di persone dalla propria terra e di problemi di discriminazione di genere o di altro tipo. È necessario attuare tutte le azioni previste in merito ad accessibilità, trasparenza, conservazione dei dati e interventi con scadenze precise.
 - **Accessibile:** appropriato sotto il profilo culturale e comprensibile. Questo significa che tutti i gruppi di parti in causa devono essere in grado di trovare il meccanismo e di utilizzarlo facilmente. Le segnalazioni devono essere ricevute dal socio membro nelle modalità più consone alle parti in causa (per esempio verbalmente o nella lingua locale, soprattutto se le parti in causa interessate hanno difficoltà a interagire con le nuove tecnologie, il linguaggio ufficiale o la documentazione). Nei casi in cui le parti in causa interessate siano distribuite su una vasta area geografica o culturalmente diversificate (parlino ad esempio diverse lingue), il meccanismo deve essere comunicato e reso disponibile attraverso più punti e in tutte le lingue interessate. Il termine "accessibile" può anche implicare il ricorso a facilitatori o mediatori. I soci membri possono anche scegliere di adottare misure per ridurre barriere di altro tipo, ad esempio fornendo un sostegno finanziario o servizi (come traduttori o mediatori) gratuiti. Quando sono coinvolte popolazioni indigene, il meccanismo deve tenere in considerazione il loro diritto consuetudinario e i loro sistemi giuridici e far sì che il socio membro adotti i loro meccanismi di segnalazione consuetudinari già esistenti.
 - **Comunicato:** i soci membri devono informare le parti interessate dell'esistenza di un meccanismo di segnalazione. Questo implica il rispetto del requisito dell'accessibilità indicato in precedenza. Il socio membro deve informare dell'esistenza del meccanismo di segnalazione non solo le parti interessate, come i lavoratori o i clienti, ma anche gli attori a valle della filiera, ossia i fornitori, assicurandosi che il meccanismo risulti accessibile a tutte le parti coinvolte. Per quanto riguarda i lavoratori, è possibile includere il meccanismo di segnalazione nei corsi di introduzione al lavoro e di aggiornamento, pubblicarlo sull'intranet o presentarlo su pieghevoli cartacei da distribuire nelle bacheche delle aree comuni. Le parti in causa esterne possono pubblicarlo su un sito web, mentre le piccole imprese possono accluderlo alle fatture o ad altre comunicazioni rivolte a clienti e fornitori.
 - **Imparziale ed equo:** il meccanismo deve garantire che tutte le parti abbiano accesso alle informazioni e alle risorse necessarie per gestire le questioni e i risultati in modo equilibrato. Qualora l'accesso alle informazioni e alle risorse risultasse squilibrato, il processo sarebbe iniquo. Il processo deve garantire che tutte le parti abbiano ragionevolmente accesso alle informazioni, alle risorse e alle competenze necessarie per raggiungere un risultato equo e rispettoso.
 - **Prevedibile:** il meccanismo deve offrire un processo ben strutturato, che preveda una tempistica per ogni fase, oltre a informazioni sulle opzioni di processo e di risultato e sulle modalità per monitorare la loro attuazione.
 - **Trasparente:** il socio membro deve fornire indicazioni sul meccanismo, sulla gestione dei risultati e sull'efficacia del meccanismo nel trattare le questioni interessate. Le comunicazioni sui risultati devono essere rese anonime per tutelare le parti coinvolte e rispettare le politiche sulla riservatezza e sulla

INTRODUZIONE	REQUISITI GENERALI	FILIERE RESPONSABILI E DIRITTI UMANI	DIRITTI DEI LAVORATORI E CONDIZIONI DI LAVORO	SALUTE, SICUREZZA E AMBIENTE	MANUFATTI DA MATERIALI PRODOTTI IN LABORATORIO
--------------	--------------------	--------------------------------------	---	------------------------------	--

LGMS 2 Politica e sistemi di gestione

privacy. I dati comunicati possono includere il tipo e la natura delle segnalazioni, il numero delle segnalazioni avviate, quelle respinte e quelle che sono state risolte. Possono includere anche informazioni sulla natura dei rimedi e sulle misure di attenuazione. Tutte le informazioni rese condivisibili devono essere comunicate in modo culturalmente appropriato e sensibile.

- I soci membri devono assicurarsi che il personale comprenda lo scopo del meccanismo di segnalazione e i processi in esso definiti.
- Gli addetti all'implementazione del meccanismo di segnalazione, compresi gli alti dirigenti o altre persone designate come i supervisori, devono essere formati al suo utilizzo. È possibile anche ricorrere a professionisti esterni per ricevere consulenza sullo sviluppo di materiali di supporto e sulla formazione del personale responsabile designato.
- Se possibile, cercare di predisporre il meccanismo di segnalazione prima dell'insorgere di eventuali controversie, anziché in risposta ad esse.
- Assicurarsi che le segnalazioni arrivino a destinazione attraverso canali appropriati e adeguati al contesto (ad esempio via telefono o e-mail, durante colloqui personali o tramite i rappresentanti delle comunità).
 - Se vengono ricevute da altri dipartimenti o dal personale di progetto, assicurarsi che siano inoltrate al team o al responsabile affinché possano essere esaminate.
- Nel mettere a punto il meccanismo di segnalazione:
 - Assicurarsi che rispetti il diritto applicabile, ad esempio per quanto riguarda la gestione dei registri sulla privacy o l'obbligo di informare l'autore della segnalazione dei suoi diritti legali, laddove ciò sia previsto dalle normative locali.
 - Valutare la possibilità di farlo gestire da un prestatore di servizi esterno per fare in modo che le segnalazioni pervengano all'azienda in forma anonima. Questo fatto potrebbe incoraggiare le legittime parti in causa a esprimere preoccupazioni che verrebbero altrimenti taciute.
 - Potrebbe essere necessario stanziare fondi per finanziare risorse aggiuntive durante la gestione di alcuni tipi di segnalazioni, ad esempio quando si affrontano problematiche di genere o per garantire l'accesso a servizi di consulenza o mediazione indipendenti.
 - Analizzare regolarmente la frequenza, la struttura e le cause delle segnalazioni per individuare i punti e le modalità in cui è possibile migliorare politiche, procedure e prassi aziendali.
- Rendere il meccanismo di segnalazione parte integrante delle attività dell'azienda a dispetto di qualsiasi cambiamento nel tempo, come cambi di proprietà, cambi di gestione o persino piani di chiusura. Conservare i dati è essenziale per poter dimostrare di disporre di procedure di segnalazione eque ed efficaci. È quindi necessario mantenere un registro accurato e aggiornato di tutte le segnalazioni e delle contromisure intraprese. Per tutelare la riservatezza degli autori delle segnalazioni, conservare tale registro in un luogo sicuro.
- Se si temono ritorsioni contro i lavoratori che hanno presentato segnalazioni, compiere sforzi supplementari per evitare che ciò accada. Questo potrebbe includere la modifica dell'orario di lavoro della persona in questione o la sua riassegnazione a un altro supervisore (si veda la disposizione LGMS 16 Molestie, procedure disciplinari, procedure di segnalazione e misure antiritorsione).
- Verificare con cadenza periodica l'efficacia delle procedure di segnalazione e aggiornarle di conseguenza, in modo che i lavoratori e gli esponenti della comunità locale continuino a fidarsi di tali strumenti (si veda il riquadro "Valutazione delle procedure di segnalazione").
- Se non vengono espresse segnalazioni o il meccanismo di segnalazione resta inutilizzato, ciò non significa che non vi siano segnalazioni o che il meccanismo sia efficace. Al contrario ciò potrebbe suggerire il fatto che le parti in causa non conoscono il meccanismo o non si fidano di esso.

INTRODUZIONE	REQUISITI GENERALI	FILIERE RESPONSABILI E DIRITTI UMANI	DIRITTI DEI LAVORATORI E CONDIZIONI DI LAVORO	SALUTE, SICUREZZA E AMBIENTE	MANUFATTI DA MATERIALI PRODOTTI IN LABORATORIO
--------------	--------------------	---	--	---------------------------------	---

LGMS 2 Politica e sistemi di gestione

→ ESEMPIO DI MODELLO DI MECCANISMO DI SEGNALAZIONE

VALUTAZIONE DELLE PROCEDURE DI SEGNALAZIONE

Di seguito sono elencate alcune strategie per valutare l'efficacia delle procedure di segnalazione:

- **Analizzare le segnalazioni.** Esaminare tutte le segnalazioni ricevute e prendere nota del loro numero, degli ambiti trattati, delle persone che le hanno presentate e dei risultati ottenuti dalle successive indagini.
- **Consultare le parti in causa.** Confrontarsi con dirigenti, lavoratori ed esponenti delle comunità locali per conoscere il loro punto di vista sul funzionamento delle procedure di segnalazione e su eventuali miglioramenti da apportare.
- **Utilizzare criteri di efficacia.** Confrontare le procedure di segnalazione con i vari criteri di efficacia indicati nei Principi Guida delle Nazioni Unite per individuare e colmare eventuali lacune.

Fonte:

- [Ergon Associates, Access to Remedy – Operational Grievance Mechanisms \(2017\)](#)

Si vedano anche le risorse di orientamento al rispetto della disposizione LGMS 6.1.

LGMS 2.7B: REVISIONE DELL'IMPLEMENTAZIONE

Almeno una volta all'anno l'*alta dirigenza* dovrà verificare la costante idoneità e adeguatezza delle prassi del socio membro nell'attuare la politica e mettere in atto le migliorie necessarie a colmare eventuali carenze. Il processo di revisione e i risultati devono essere documentati.

Azioni da intraprendere:

- Assicurarsi che le politiche aziendali trovino riscontro nelle procedure operative e integrino l'impegno in tutte le attività.
- Nominare un alto dirigente con l'incarico di monitorare e gestire le potenziali non conformità.
- Incaricare i quadri superiori di analizzare la politica almeno una volta all'anno per valutare eventuali carenze e documentare i risultati dei relativi dibattiti, come prova di conformità alla disposizione LGMS 2.2. Tali analisi dovrebbero essere effettuate anche ogni qualvolta intervengano cambiamenti nella natura dell'attività aziendale.
- Assicurarsi di colmare le eventuali carenze individuate durante la valutazione annuale. Questo potrebbe comportare una modifica della politica stessa o un semplice aggiornamento delle procedure per migliorare l'integrazione della politica nelle pratiche aziendali.
- I dati che illustrano il processo intrapreso e i risultati della revisione condotta dalla direzione devono essere documentati e conservati per cinque anni. La documentazione può includere il materiale di presentazione distribuito ai fini dell'analisi gestionale, nonché i verbali della riunione.

INTRODUZIONE	REQUISITI GENERALI	FILIERE RESPONSABILI E DIRITTI UMANI	DIRITTI DEI LAVORATORI E CONDIZIONI DI LAVORO	SALUTE, SICUREZZA E AMBIENTE	MANUFATTI DA MATERIALI PRODOTTI IN LABORATORIO
--------------	--------------------	---	--	---------------------------------	---

LGMS 2 Politica e sistemi di gestione

AZIENDE DI PICCOLE DIMENSIONI

Le piccole imprese possono in ogni caso trarre vantaggio dalle regolari discussioni in merito all'impegno di operare secondo le pratiche commerciali responsabili e di ottenere la conformità RJC. Tali discussioni possono svolgersi nell'ambito del processo di autovalutazione che porta alla verifica di certificazione, ma anche successivamente alla certificazione.

Una discussione annuale fra i quadri superiori rappresenta un'opportunità per esaminare eventuali problematiche di non conformità e per verificare i progressi compiuti con i programmi di interventi correttivi. Qualora le non conformità siano assenti, o siano già state tutte risolte, utilizzare la discussione annuale per esplorare opportunità di miglioramento, all'interno dell'azienda o nelle modalità di comunicazione della politica alle parti in causa. Persino i brevi resoconti di queste riunioni rappresentano una prova oggettiva della conformità rispetto a questa disposizione.

✓ VERIFICARE

- ☐ Sono in essere una o più politiche aziendali scritte che impegnano l'azienda a operare secondo pratiche commerciali responsabili?
- ☐ È possibile dimostrare che la politica è stata integrata nelle pratiche commerciali in essere?
- ☐ La politica è stata approvata dai quadri superiori?
- ☐ La politica definisce chiaramente le aspettative ed è stata trasmessa a tutti i dipendenti e a tutte le persone che dovranno conformarvisi?
- ☐ È disponibile nel sito web dell'azienda o con altre modalità?
- ☐ La politica e la relativa attuazione vengono analizzate almeno una volta all'anno? È possibile mostrare al revisore i resoconti scritti di queste "riunioni di analisi"?

E. ULTERIORI INFORMAZIONI

≡ SITI WEB

- [ISO IWA 48:2024 Quadro per l'attuazione dei principi ambientali, sociali e di governance \(ESG\)](#)
- [Programma delle Nazioni Unite per lo sviluppo \(UNDP\), obiettivi di sviluppo sostenibile](#)
- [Global Compact delle Nazioni Unite](#)
- [Principi Guida delle Nazioni Unite su Imprese e Diritti Umani](#)
- [SDG Compass](#)

INTRODUZIONE	REQUISITI GENERALI	FILIERE RESPONSABILI E DIRITTI UMANI	DIRITTI DEI LAVORATORI E CONDIZIONI DI LAVORO	SALUTE, SICUREZZA E AMBIENTE	MANUFATTI DA MATERIALI PRODOTTI IN LABORATORIO
--------------	--------------------	---	--	---------------------------------	---

LGMS 3 Rendicontazione

A. APPLICABILITÀ

La presente disposizione si applica a tutti i soci membri di RJC.

Punto della filiera	LGMS 3 Rendicontazione
	3.1
Produttore di materiali prodotti in laboratorio	✓
Tagliatore e/o rifinitore di materiali prodotti in laboratorio	✓
Commerciante di materiali prodotti in laboratorio	✓
Produttore e/o rivenditore all'ingrosso di gioielli e orologi	✓
Rivenditore al dettaglio di gioielli e orologi	✓
Azienda di riciclo	✓
Settore dei servizi	✓

B. BACKGROUND

Organismi di regolamentazione, società civile, parti in causa, comunità, dipendenti e clienti: tutti questi soggetti desiderano sempre più conoscere quali sono gli effetti delle società sulla collettività. Per rispondere alle aspettative delle parti in causa, sempre più società hanno iniziato a inserire informazioni di carattere economico, ambientale e sociale nelle loro rendicontazioni pubbliche, comunemente denominate "rendiconti sulla sostenibilità" o "rendiconti di carattere ambientale, sociale e di governance (ESG)".

Molte grandi imprese, in particolare pubbliche, hanno già intrapreso la pubblicazione di rendiconti non finanziari sulla sostenibilità nell'ambito delle loro normali prassi di rendicontazione. La directory online Corporate Register (www.corporateregister.com) fornisce accesso ai rendiconti sulla sostenibilità pubblicati da oltre 16.000 organizzazioni.

I rendiconti finanziari hanno dovuto adottare da tempo una struttura comune al fine di garantire credibilità, coerenza e comparabilità (si veda la disposizione LGMS 4 Contabilità Finanziaria). Sono state lanciate numerose iniziative volte a definire una struttura equivalente per i rendiconti sulla sostenibilità (o rendiconti ESG) (si veda la sezione C).

Per il successo, la redditività e la crescita sul lungo periodo di una società è fondamentale la sua capacità di comunicare in modo efficace con le relative parti in causa. L'allineamento delle procedure di rendicontazione e di coinvolgimento delle parti in causa può contribuire a definire le questioni prioritarie per tali parti, ai fini della raccolta di dati e della rendicontazione. Alcune società inseriscono nei rendiconti anche commenti esterni, ad esempio da parte di gruppi di parti in causa, gruppi delle comunità, sindacati, organizzazioni non governative ed esperti.

Tutti i rendiconti pubblici sulla sostenibilità (o ESG) che contengono dichiarazioni devono includere prove di supporto, soprattutto se vi sono dubbi o si ha la percezione che siano in atto operazioni di greenwashing. È possibile richiedere dati di supporto anche per le dichiarazioni contenute nei rendiconti che possono essere ritenuti incompleti, imprecisi o fuorvianti. Questi dati consentono di accrescere la fiducia nei rendiconti sulla sostenibilità (o ESG).

INTRODUZIONE	REQUISITI GENERALI	FILIERE RESPONSABILI E DIRITTI UMANI	DIRITTI DEI LAVORATORI E CONDIZIONI DI LAVORO	SALUTE, SICUREZZA E AMBIENTE	MANUFATTI DA MATERIALI PRODOTTI IN LABORATORIO
--------------	--------------------	---	--	---------------------------------	---

LGMS 3 Rendicontazione

C. REGOLAMENTI, NORME E INIZIATIVE CHIAVE

INIZIATIVE INTERNAZIONALI

Il Global Reporting Initiative (GRI, www.globalreporting.org) è stato creato nel 1997 per aiutare le società a rendicontare sulle proprie prestazioni di sostenibilità. Il principale risultato dell'attività del GRI è una serie di standard di rendicontazione sulla sostenibilità (gli "standard GRI") che rappresentano la migliore pratica a livello mondiale per riferire su problematiche di tipo economico, ambientale e sociale. Gli standard GRI, pubblicati nel 2016, comprendono tre standard universali per la rendicontazione di sostenibilità e una serie di standard destinati a società operanti in settori specifici per la rendicontazione sugli impatti materiali delle singole problematiche, come prassi di approvvigionamento, risorse idriche, effluenti, salute e sicurezza sul lavoro.

Per coprire anche gli impatti settoriali sulla sostenibilità che non rientrano in questi standard, il GRI pubblica informative per la rendicontazione settoriale denominate "G4 Sector Disclosures" (www.globalreporting.org/information/sector-guidance/sectorguidanceG4). Il GRI dispone altresì di una vasta gamma di orientamenti, strumenti, corsi di formazione e risorse in grado di aiutare le società a effettuare la rendicontazione in base agli standard GRI.

Altre importanti iniziative internazionali per la rendicontazione:

- **AccountAbility** (<https://www.accountability.org/>) ha messo a punto (nella serie AA1000) uno standard basato su principi ampiamente utilizzato sul coinvolgimento delle parti in causa, che contempla anche la rendicontazione.
- **Il Global Compact delle Nazioni Unite** (www.unglobalcompact.org) stabilisce 10 principi di responsabilità aziendale. Tutte le imprese firmatarie dell'iniziativa devono presentare una comunicazione annuale sui progressi compiuti, ossia un'informativa pubblica sulle azioni volte a mettere in atto i principi del Global Compact.
- **Il Sustainability Accounting Standards Board (SASB)** (www.sasb.org) è un'organizzazione no profit che fornisce standard a società quotate negli Stati Uniti riguardanti le informative su problematiche di sostenibilità. Gli standard SASB aiutano le società a rispettare alcuni requisiti di notificazione obbligatori, come i moduli Form 10-K e Form 20-F della SEC (Securities and Exchange Commission) statunitense.
- **L'International Integrated Reporting Council (IIRC)** (<http://integratedreporting.org>) è una coalizione mondiale di organismi di regolamentazione, investitori, società, enti normatori, commercialisti e organizzazioni non governative che si adopera per promuovere una "rendicontazione integrata" contenente informazioni su strategia, governance, prestazioni e prospettive di un'organizzazione, in modo tale da rispecchiarne il contesto operativo commerciale, sociale e ambientale. Nel 2013 l'IIRC ha varato il suo International Integrated Reporting Framework, volto a definire un insieme di principi guida e di elementi contenutistici per creare un sistema di rendicontazione integrato.
- **I Principi Guida su Imprese e Diritti Umani**¹ delle Nazioni Unite richiedono alle società, nell'ambito della loro procedura di due diligence sui diritti umani, di comunicare i loro sforzi per prevenire e risolvere i rischi riguardanti i diritti umani. Questa comunicazione può assumere varie forme: incontri di persona, dialoghi online, consultazioni con le parti in causa e rendicontazione pubblica formale (si veda la disposizione **LGMS 6.1d Diritti umani**).

1 UN Human Rights, Guiding Principles on Business and Human Rights (2011), www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_EN.pdf

2 OCSE, OECD Due Diligence Guidance for Responsible Supply Chains of Minerals from Conflict-Affected and High-Risk Areas, Third Edition (2016), www.oecd.org/fr/daf/inv/mne/mining.htm

INTRODUZIONE	REQUISITI GENERALI	FILIERE RESPONSABILI E DIRITTI UMANI	DIRITTI DEI LAVORATORI E CONDIZIONI DI LAVORO	SALUTE, SICUREZZA E AMBIENTE	MANUFATTI DA MATERIALI PRODOTTI IN LABORATORIO
--------------	--------------------	--------------------------------------	---	------------------------------	--

LGMS 3 Rendicontazione

- Le **linee guida dell'Organizzazione per la cooperazione e lo sviluppo economico (OCSE) sulla due diligence per filiere responsabili di minerali da aree di conflitto e ad alto rischio**² includono, nelle cinque fasi dedicate alla due diligence, una rendicontazione annuale sulla due diligence per le filiere responsabili dei minerali provenienti da aree di conflitto e ad alto rischio.
- Le **linee guida dell'Organizzazione per la cooperazione e lo sviluppo economico (OCSE) sulla due diligence per una condotta d'impresa responsabile** includono i requisiti sulla comunicazione e sulla rendicontazione in materia di due diligence, comprendente politiche, processi, modo in cui si identificano e si affrontano gli impatti negativi reali o potenziali, compresi i risultati e gli esiti delle attività.
- La **Direttiva sulla rendicontazione societaria di sostenibilità (CSRD)** richiede alle grandi aziende dell'UE e alle società quotate in borsa di pubblicare periodicamente rendiconti sui rischi sociali e ambientali che affrontano e su come le loro attività possano avere un impatto sulle persone e sull'ambiente (<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/?uri=CELEX%3A32022L2464>). Le società soggette alla direttiva CSRD devono presentare una rendicontazione basata sugli European Sustainability Reporting Standards (ESRS, Standard europei di rendicontazione di sostenibilità). La CSRD richiede inoltre garanzie sulle informative di sostenibilità fornite dalle aziende e mette a disposizione una classificazione digitale di tali informazioni. Il GRI ha elaborato una serie di domande frequenti sulle proprie iniziative e sulla rendicontazione all'interno dell'UE (<https://www.globalreporting.org/media/d4faazel/gri-and-the-esrs-qa-final.pdf>).
- L'**International Sustainability Standards Board (ISSB)** definisce degli standard per creare una base di riferimento globale, completa e di alta qualità per le informative sulla sostenibilità, focalizzata sulle esigenze degli investitori e dei mercati finanziari. Esiste un memorandum d'intesa firmato nel 2022 avente lo scopo di rafforzare l'allineamento tra il GRI e il suo sistema di rendicontazione di sostenibilità a favore delle aziende che desiderano soddisfare le esigenze informative degli investitori e di una più ampia gamma di parti in causa.
- L'ISO ha anche pubblicato l'**IWA 48: 2024 Quadro per l'attuazione dei principi ambientali, sociali e di governance (ESG)**. Questo documento delinea i principi che guidano le organizzazioni nell'attuazione delle pratiche ambientali, sociali e di governance (ESG). Sono inclusi il monitoraggio, la gestione e il reporting delle performance ambientali, sociali e di governance (ESG). Entro un quadro di riferimento concepito per garantire la coerenza, la comparabilità e l'affidabilità della rendicontazione e delle prassi ESG (<https://www.iso.org/standard/89240.html>).
- La **Science Based Targets Initiative (SBTi)** è un'iniziativa che fornisce a società di ogni ambito e dimensione un percorso chiaramente definito per ridurre le emissioni, in linea con gli obiettivi dell'Accordo di Parigi. Più di 6000 società in tutto il mondo stanno già partecipando a questa iniziativa (<https://sciencebasedtargets.org/>).
- Altre norme sulle informative volontarie in materia ambientale includono il CEO Water Mandate (<https://ceowatermandate.org>) e il CDP, in passato Carbon Disclosure Project (www.cdp.net). Maggiori informazioni su queste iniziative sono disponibili nelle disposizioni **LGMS 25 Wastes and emissions** e **LGMS 26 Use of natural resources**.

INTRODUZIONE	REQUISITI GENERALI	FILIERE RESPONSABILI E DIRITTI UMANI	DIRITTI DEI LAVORATORI E CONDIZIONI DI LAVORO	SALUTE, SICUREZZA E AMBIENTE	MANUFATTI DA MATERIALI PRODOTTI IN LABORATORIO
--------------	--------------------	---	--	---------------------------------	---

LGMS 3 Rendicontazione

NORMATIVA NAZIONALE

Alcune giurisdizioni possono richiedere una rendicontazione periodica pubblica per gli impatti ambientali significativi in generale. È importante essere pienamente consapevoli di tutte le leggi e le normative vigenti in materia nelle varie giurisdizioni in cui l'azienda opera.

In molte giurisdizioni vige anche una legislazione che richiede alle società di fornire dati a sostegno delle dichiarazioni fatte nei rendiconti di sostenibilità ed ESG. Un nuovo disegno di legge canadese (C59) comprendeva ad esempio una disposizione che conferiva all'Ufficio canadese per la concorrenza l'autorità di far rispettare le informative "anti-greenwashing", prevedendo sanzioni per le aziende che fornissero informazioni imprecise o fuorvianti.

D. GUIDA ALL'ATTUAZIONE

LGMS 3.1: COMUNICAZIONI ALLE PARTI IN CAUSA

I soci membri devono comunicare una volta all'anno:

- Pubblicamente in merito alle pratiche commerciali adottate in relazione al LGMS.
- Direttamente con *persone o gruppi interessati* in merito alle informazioni rilevanti su procedimenti legali conclusi e finalizzati, sanzioni, sentenze, multe e sanzioni non monetarie per il mancato rispetto del *diritto vigente*.

Azioni da intraprendere:

- **Per LGMS 3.1a:** la rendicontazione alle parti in causa sulle pratiche commerciali è un'operazione da svolgere costantemente, che può essere concepita come un insieme di azioni suddiviso in tre fasi (si veda la Figura 4).
- Le informazioni relative alle pratiche commerciali possono essere incluse nelle relazioni annuali, nei rendiconti sulla sostenibilità (o ESG) o in pubblicazioni ad hoc.
- I soci membri che appartengono a un gruppo di società e che non forniscono un rendiconto individuale, ma contribuiscono a crearne uno societario di gruppo, possono includere i loro rendiconti RJC in quello redatto a livello di gruppo. Ai soci membri non si richiede di creare una letteratura di rendicontazione aggiuntiva.

INTRODUZIONE	REQUISITI GENERALI	FILIERE RESPONSABILI E DIRITTI UMANI	DIRITTI DEI LAVORATORI E CONDIZIONI DI LAVORO	SALUTE, SICUREZZA E AMBIENTE	MANUFATTI DA MATERIALI PRODOTTI IN LABORATORIO
--------------	--------------------	--------------------------------------	---	------------------------------	--

LGMS 3 Rendicontazione

FIGURA 4. AZIONI CHIAVE IN CIASCUNA FASE DELLA RENDICONTAZIONE



Fase 1. Preparare il rendiconto

- Nominare un alto dirigente con l'incarico di sovrintendere alla preparazione della comunicazione o del rendiconto annuale. Il dirigente deve disporre di risorse sufficienti per assistere nella preparazione e nella pubblicazione del rendiconto.
- Mettere a fuoco le problematiche pertinenti: quelle che si riferiscono al LGMS e che interessano le parti in causa e quelle che riguardano invece l'azienda. Tali problematiche possono essere ad esempio: due diligence sui diritti umani, condizioni di lavoro nello stabilimento, promozione di pratiche commerciali responsabili presso i partner d'impresa, riduzione del volume dei rifiuti, approvvigionamento locale e altre questioni sollevate dalle persone o dai gruppi interessati.
- Analizzare le problematiche rilevanti nel corso dell'intero anno, ove possibile integrando tale processo con regolari analisi aziendali.
- Esaminare gli standard GRI o altri standard di rendicontazione ESG per un'introduzione generale alla rendicontazione sulla sostenibilità ed ESG e valutare le modalità di applicazione e attuazione degli standard da parte della società. RJC promuove una metodologia di rendicontazione conforme a standard internazionali come quelli del GRI o equivalenti, ma non richiede obbligatoriamente una rendicontazione di tipo GRI (tranne che alle imprese estrattive), in quanto le imprese più piccole potrebbero preferire metodologie diverse.
- Identificare le parti in causa (dipendenti, società civile, partner d'impresa ecc.) che possono contribuire a mettere a fuoco le questioni concrete da affrontare nel rendiconto. Nel contesto della sostenibilità, per "questioni concrete" si intendono quelle che rispecchiano i rischi e gli impatti significativi di carattere economico, ambientale e sociale causati dall'organizzazione.
- I soci membri possono utilizzare la loro rendicontazione annuale per fornire informazioni sulle iniziative o sugli impatti positivi, per aggiungere informazioni sul proprio impegno nei confronti delle comunità locali, per comunicare gli obiettivi delle iniziative in cui sono coinvolti e gli effetti che hanno ottenuto in un periodo di tempo delimitato.
- Qualora i progressi siano misurati rispetto agli obiettivi di sviluppo sostenibile (OSS), inserire anche i seguenti elementi:
 - come e perché OSS specifici siano stati considerati rilevanti per l'azienda;
 - gli impatti significativi rilevati (positivi e negativi);
 - le strategie e le attività attuate per conseguire gli obiettivi aziendali a fronte degli OSS.

INTRODUZIONE	REQUISITI GENERALI	FILIERE RESPONSABILI E DIRITTI UMANI	DIRITTI DEI LAVORATORI E CONDIZIONI DI LAVORO	SALUTE, SICUREZZA E AMBIENTE	MANUFATTI DA MATERIALI PRODOTTI IN LABORATORIO
--------------	--------------------	---	--	---------------------------------	---

LGMS 3 Rendicontazione

Fase 2. Redigere il rendiconto

- Adottare un approccio flessibile e pragmatico in merito al formato e alla sostanza del rendiconto o della comunicazione, prendendo in considerazione la portata e gli impatti dell'azienda. Una piccola impresa potrebbe ad esempio voler inviare semplicemente un messaggio e-mail o un memorandum in forma elettronica. A tale scopo può essere utile fissare la data del rendiconto in corrispondenza con la verifica annuale delle politiche (come richiesto nella disposizione **LGMS 2 Politica e sistemi di gestione**).
- Redigere il rendiconto tenendo conto del modo migliore per comunicare alle parti in causa i seguenti elementi:
 - politiche o posizione dell'azienda in merito alle problematiche in questione;
 - le azioni intraprese o programmate in relazione a tali problematiche o a ogni altra questione rilevante per il LGMS. Si noti che queste azioni possono riguardare solamente le attività dell'azienda o avere un effetto più ampio, ad esempio attraverso il coinvolgimento dell'azienda nelle iniziative della comunità;
 - gli esiti quantitativi o qualitativi previsti delle azioni. Specificare in modo preciso e trasparente se non si è stati in grado di raggiungere gli obiettivi prefissati e menzionare eventuali azioni correttive.
- Qualora le persone o i gruppi interessati abbiano sollevato una questione specifica, come un impatto ambientale o un abuso dei diritti dei lavoratori, il rendiconto deve fornire alle parti in causa informazioni sufficienti a valutare adeguatamente la risposta dell'azienda.
- Si tenga presente che le omissioni possono dare luogo a un rapporto fuorviante. Se non si è stati in grado di affrontare i rischi, gli impatti o le questioni sollevate dalle parti in causa, anche questo dato deve essere menzionato nel rendiconto.
- Si tenga presente che i requisiti di comunicazione correlati al processo di due diligence in materia di diritti umani sono illustrati nelle disposizioni **LGMS 6 Diritti umani** e **LGMS 7 Due diligence per l'approvvigionamento responsabile da aree di conflitto e ad alto rischio**.

Fase 3. Pubblicare il rendiconto

- Quando il rendiconto è pronto per la pubblicazione, diffonderlo a tutte le parti in causa utilizzando idonei canali di comunicazione, come e-mail, social media e corrispondenza normale. Un simile metodo di comunicazione proattiva con le parti in causa può favorire l'impegno di queste ultime e dimostrare gli sforzi dell'azienda nel rispettare gli impegni presi in materia ambientale e sociale.
- Nell'ambito della rendicontazione pubblica, se l'azienda possiede un sito web, si consiglia di pubblicare il rendiconto anche online.
- Assicurarsi di inserire recapiti in modo che i lettori possano sottoporre quesiti o chiedere ulteriori informazioni. Ciò consentirà all'azienda di fornire informazioni aggiuntive a seconda del livello di riservatezza e della situazione specifica.
- **Per il LGMS 3.1b:** i soci membri sono inoltre tenuti a informare direttamente le persone o i gruppi interessati in merito a eventuali procedimenti giudiziari, multe, sentenze, penali e sanzioni non pecuniarie derivanti dal mancato rispetto del diritto applicabile, che sono rilevanti per il LGMS e per il periodo di rendicontazione.
- I dati comunicati devono andare oltre quelli pubblicamente disponibili e tenere in considerazione i requisiti legali di riservatezza aziendale o individuale, comprese le condizioni stipulate negli accordi di riservatezza.
- I soci membri devono avvisare dell'esistenza di un procedimento giudiziario quando questo viene avviato e devono fornire informazioni aggiornate fino alla sua conclusione definitiva.

INTRODUZIONE	REQUISITI GENERALI	FILIERE RESPONSABILI E DIRITTI UMANI	DIRITTI DEI LAVORATORI E CONDIZIONI DI LAVORO	SALUTE, SICUREZZA E AMBIENTE	MANUFATTI DA MATERIALI PRODOTTI IN LABORATORIO
--------------	--------------------	---	--	---------------------------------	---

LGMS 3 Rendicontazione

- Un socio membro può anche decidere di comunicare l'esito di un procedimento giudiziario concluso prima del ciclo annuale successivo.
- I dati forniti in merito a procedimenti giudiziari definitivamente conclusi includono multe, sentenze, penalità e sanzioni non pecuniarie derivanti dal mancato rispetto del diritto applicabile, che vengono comminate a un socio membro da una pubblica autorità, una corte o un tribunale indipendente in relazione alla condotta commerciale tenuta dal socio membro che è rilevante per il LGMS.
- I dati relativi a multe, sentenze, penalità e sanzioni non pecuniarie che vengono contestate dal socio membro devono essere comunicati comunque, indicando che la questione è oggetto di disputa in attesa della conclusione definitiva del procedimento giudiziario.
- Il socio membro deve inoltre menzionare eventuali multe, sentenze, penalità o sanzioni non pecuniarie che sono state revocate dall'autorità giudiziaria competente.
- Laddove richiesto dal diritto applicabile, il socio membro è tenuto a fornire pubblicamente informazioni rilevanti su eventuali procedimenti giudiziari definitivamente conclusi, multe, sentenze, penalità e sanzioni non pecuniarie derivanti dal mancato rispetto del diritto applicabile. Queste informazioni possono essere incluse nel rendiconto pubblico richiesto dalla disposizione LGMS 3.1a.
- Se non richiesto dal diritto applicabile, i soci membri possono valutare l'opportunità di includere tali informazioni rilevanti su procedimenti giudiziari definitivamente conclusi, multe, sentenze, penalità e sanzioni non pecuniarie derivanti dal mancato rispetto del diritto applicabile nel loro rendiconto pubblico annuale (richiesto dalla disposizione LGMS 3.1a) in linea con le migliori prassi del settore in materia di trasparenza.

→ ESEMPIO DI MODELLO DI RENDICONTAZIONE

✓ VERIFICARE

- ☐ L'azienda comunica le sue pratiche commerciali alle parti in causa interessate con cadenza almeno annuale?
- ☐ Se l'azienda possiede un sito web, vi pubblica il suo rendiconto annuale?

INTRODUZIONE	REQUISITI GENERALI	FILIERE RESPONSABILI E DIRITTI UMANI	DIRITTI DEI LAVORATORI E CONDIZIONI DI LAVORO	SALUTE, SICUREZZA E AMBIENTE	MANUFATTI DA MATERIALI PRODOTTI IN LABORATORIO
--------------	--------------------	---	--	---------------------------------	---

LGMS 3 Rendicontazione

E. ULTERIORI INFORMAZIONI



SITI WEB

- [AccountAbility](#)
- [CDP \(in precedenza Carbon Disclosure Project\)](#)
- [Corporate Register](#)
- [Direttiva sulla rendicontazione societaria di sostenibilità](#)
- [International Sustainability Standards Board di IFRS](#)
- [Global Reporting Initiative \(GRI\)](#)
- [International Integrated Reporting Council \(IIRC\)](#)
- [ISO IWA 48:2024 Quadro per l'attuazione dei principi ambientali, sociali e di governance \(ESG\)](#)
- [Il portale per la rendicontazione di sostenibilità](#)
- [Science Based Targets Initiative](#)
- [Sustainability Accounting Standards Board \(SASB\)](#)
- [Global Compact delle Nazioni Unite, Comunicazione sui progressi \(CoP\) in breve](#)



PUBBLICAZIONI

- [AA1000 AccountAbility Principles \(AA1000AP\) \(2018\)](#)
- [AA1000 Assurance Standard \(AA1000AS\)\(2008\)](#)
- [AA1000 Stakeholder Engagement Standard \(AA1000SES\) \(2015\)](#)
- [IRG, Defining What Matters: Do Companies and Investors Agree on What Is Material? \(2016\)](#)

INTRODUZIONE	REQUISITI GENERALI	FILIERE RESPONSABILI E DIRITTI UMANI	DIRITTI DEI LAVORATORI E CONDIZIONI DI LAVORO	SALUTE, SICUREZZA E AMBIENTE	MANUFATTI DA MATERIALI PRODOTTI IN LABORATORIO
--------------	--------------------	---	--	---------------------------------	---

LGMS 4 Contabilità finanziaria

A. APPLICABILITÀ

La presente disposizione si applica a tutti i soci membri di RJC.

Punto della filiera	LGMS 4 Contabilità finanziaria	
	4.1	4.2
Produttore di materiali prodotti in laboratorio	✓	✓
Tagliatore e/o rifinitore di materiali prodotti in laboratorio	✓	✓
Commerciante di materiali prodotti in laboratorio	✓	✓
Produttore e/o rivenditore all'ingrosso di gioielli e orologi	✓	✓
Rivenditore al dettaglio di gioielli e orologi	✓	✓
Azienda di riciclo	✓	✓
Settore dei servizi	✓	✓

B. BACKGROUND

La contabilità finanziaria, preparata in base a uno standard contabile riconosciuto, fornisce alle parti esterne le informazioni finanziarie necessarie per aiutarle a prendere decisioni. La contabilità finanziaria affronta i problemi che possono verificarsi quando la direzione dell'azienda detiene informazioni che sono ignorate dalle parti in causa o quando gli incentivi della direzione non sono necessariamente in armonia con quelli delle parti in causa.

Le parti esterne, come investitori, creditori, organismi di regolamentazione, fornitori e altre parti in causa, spesso desiderano richiedere il parere di un revisore finanziario in merito ai rendiconti finanziari di un'azienda. Per questo motivo molte imprese sottopongono a verifica i rendiconti finanziari. Le verifiche finanziarie aumentano la credibilità di qualsiasi rendiconto finanziario preparato dalla direzione di un'azienda.

Un controllo finanziario può essere più indicato quando permesso dalla legge e quando l'azienda non ha necessità di sottoporre a verifica i rendiconti finanziari, come nel caso delle società private.

INTRODUZIONE	REQUISITI GENERALI	FILIERE RESPONSABILI E DIRITTI UMANI	DIRITTI DEI LAVORATORI E CONDIZIONI DI LAVORO	SALUTE, SICUREZZA E AMBIENTE	MANUFATTI DA MATERIALI PRODOTTI IN LABORATORIO
--------------	--------------------	---	--	---------------------------------	---

LGMS 4 Contabilità finanziaria

C. REGOLAMENTI, NORME E INIZIATIVE CHIAVE

Il diritto applicabile fissa i requisiti obbligatori per i contenuti dei rendiconti finanziari. Le leggi in vigore potrebbero prevedere l'obbligo di fornire rendiconti finanziari sottoposti a verifica indipendente a seconda dello scopo, della natura, delle dimensioni e dell'impatto dell'azienda, come pure del suo assetto proprietario (ad esempio se è quotata in borsa) e della sua ubicazione geografica. In taluni casi le società possono rinunciare al requisito di verifica.

I revisori finanziari devono rispettare standard di verifica generalmente riconosciuti, che fissano i requisiti e le linee guida da seguire durante l'esecuzione delle verifiche. Gli standard di verifica possono essere definiti dai governi nazionali o da organizzazioni internazionali, come l'IASB (International Accounting Standards Board) e l'IAASB (International Auditing and Assurance Standards Board), e quindi adottati dagli organismi nazionali di regolamentazione.

L'IASB (www.ifrs.org/groups/international-accounting-standards-board) sviluppa e pubblica standard internazionali sulla rendicontazione finanziaria (International Financial Reporting Standards – IFRS) richiesti nel 75% dei paesi del G20.

Le normative nazionali continuano a evolversi. Negli Stati Uniti ad esempio il Sarbanes-Oxley Act (<https://sarbantes-oxley-act.com/>) ha varato riforme significative volte a migliorare le procedure contabili e di verifica delle società pubbliche.

D. GUIDA ALL'ATTUAZIONE

LGMS 4.1: GESTIONE FINANZIARIA

I soci membri devono tenere una contabilità finanziaria di tutte le transazioni ai sensi delle norme contabili nazionali o internazionali.

Azioni da intraprendere:

- Spetta alla direzione aziendale redigere i rendiconti finanziari con la supervisione di un contabile qualificato.
- Assicurarsi di conoscere bene il diritto applicabile e i principi contabili generalmente riconosciuti in tutte le giurisdizioni in cui l'azienda è operante.
- Laddove non siano previsti dei requisiti legali a livello nazionale, devono essere adottati gli standard contabili nazionali o internazionali, come quelli pubblicati dall'International Accounting Standards Board (IASB). Si vedano i riferimenti forniti nella sezione E Ulteriori informazioni.
- Gli standard nazionali e internazionali comprendono i principi contabili generalmente riconosciuti nella giurisdizione locale, che vengono generalmente pubblicati da un organismo di normazione nazionale (ad esempio il Financial Accounting Standards Board negli Stati Uniti) o dall'IASB (International Accounting Standards Board).
- Si veda anche la guida alla disposizione LGMS 2.1.

INTRODUZIONE	REQUISITI GENERALI	FILIERE RESPONSABILI E DIRITTI UMANI	DIRITTI DEI LAVORATORI E CONDIZIONI DI LAVORO	SALUTE, SICUREZZA E AMBIENTE	MANUFATTI DA MATERIALI PRODOTTI IN LABORATORIO
--------------	--------------------	---	--	---------------------------------	---

LGMS 4 Contabilità finanziaria

LGMS 4.2: VERIFICA O CONTROLLO FINANZIARIO INDIPENDENTE

I soci membri devono effettuare annualmente una verifica o un audit finanziario nelle giurisdizioni in cui ciò è consentito, incaricando un revisore ufficiale indipendente.

Azioni da intraprendere:

- Stabilire se l'azienda deve effettuare una revisione legale dei rendiconti finanziari e, in caso affermativo, quali sono i requisiti specifici applicabili.
- Assicurarsi che i revisori o gli auditor finanziari incaricati siano adeguatamente qualificati e indipendenti, secondo quanto previsto dalle normative applicabili e dagli standard professionali.
- La direzione dell'azienda deve cogliere l'occasione del processo di verifica o audit per individuare e affrontare i rischi che potrebbero causare rilevanti anomalie nei rendiconti finanziari, ivi compresa la frode.
- La disposizione 4 del LGMS richiede a tutti i soci membri di assicurarsi che i propri contabilità finanziaria rispettino le leggi applicabili e che non vengano rilasciate dichiarazioni errate né compiute frodi finanziarie. Le piccole imprese spesso affidano a un commercialista indipendente il compito di assistere l'organizzazione nella redazione e nella presentazione dei rendiconti finanziari annuali richiesti a fini fiscali. In questo caso si ritiene che i soci membri costituiti da una piccola impresa soddisfino i requisiti di questa disposizione se sono in grado di:
 - fare presente al revisore RJC per iscritto che i costi di una verifica o di un audit finanziario indipendente sarebbero proibitivi (indicando ad esempio il costo materiale per l'organizzazione);
 - dimostrare che la loro contabilità finanziaria rispetta le leggi locali applicabili, come previsto dalla disposizione **LGMS 1 Conformità legale**;
 - Produrre un'attestazione fornita dal commercialista incaricato di redigere il rendiconto finanziario annuale che attesti che egli è:
 - adeguatamente qualificato per redigere il rendiconto finanziario annuale in conformità al diritto applicabile e/o ai principi contabili;
 - indipendente e libero da conflitti di interesse negli affari del socio membro.

✓ VERIFICARE

- La contabilità finanziaria dell'azienda prevede l'applicazione di determinati requisiti di legge? In caso affermativo, è possibile dimostrare la propria conformità a tali requisiti?
- La contabilità finanziaria dell'azienda è tenuta conformemente alle norme contabili nazionali o internazionali?
- La contabilità finanziaria dell'azienda è stata controllata e rivista da un revisore contabile qualificato e indipendente? In caso affermativo, è possibile mostrare al revisore LGMS le credenziali del revisore?

LGMS 4 Contabilità finanziaria

E. ULTERIORI INFORMAZIONI



SITI WEB

[American Institute of Certified Public Accountants \(AICPA\)](#)[IASB, IAS 1: Presentation of Financial Statements](#)[IFRS Foundation e International Accounting Standards Board \(IASB\)](#)[International Auditing and Assurance Standards Board \(IAASB\)](#)

PUBBLICAZIONI

[Deloitte, Statutory Financial Statements: Preparing and Filing Financial Statements in Belgium \(2018\)](#)[U.S. Securities and Exchange Commission, Beginners' Guide to Financial Statement \(2007\)](#)

INTRODUZIONE	REQUISITI GENERALI	FILIERE RESPONSABILI E DIRITTI UMANI	DIRITTI DEI LAVORATORI E CONDIZIONI DI LAVORO	SALUTE, SICUREZZA E AMBIENTE	MANUFATTI DA MATERIALI PRODOTTI IN LABORATORIO
--------------	--------------------	---	--	---------------------------------	---

LGMS 5 Partner d'impresa

A. APPLICABILITÀ

La presente disposizione si applica a tutti i soci membri di RJC.

Punto della filiera	LGMS 5 Partner d'impresa	
	5.1	5.2
Produttore di materiali prodotti in laboratorio	✓	✓
Tagliatore e/o rifinitore di materiali prodotti in laboratorio	✓	✓
Commerciante di materiali prodotti in laboratorio	✓	✓
Produttore e/o rivenditore all'ingrosso di gioielli e orologi	✓	✓
Rivenditore al dettaglio di gioielli e orologi	✓	✓
Azienda di riciclo	✓	✓
Settore dei servizi	✓	✓

B. BACKGROUND

Le aziende che operano in un contesto di economia globale devono dimostrarsi sempre più capaci di assumersi maggiori responsabilità in fatto di etica aziendale, diritti umani e adempimenti ai fini delle prestazioni sociali e ambientali nelle loro filiere. Ad esempio, le multinazionali devono rendere conto a investitori, consumatori e società civile delle loro azioni volte a promuovere e tutelare i diritti dei lavoratori, anche nel caso di lavoratori che operino come esterni o siano assunti in subappalto o con altri accordi di esternalizzazione. Di conseguenza, molte aziende di grandi dimensioni stanno adottando politiche, codici di condotta, obblighi contrattuali e sistemi di monitoraggio volti a disciplinare il comportamento dei loro partner d'impresa in tutto il mondo.

Tutti i soci membri di RJC aspirano a dar prova di pratiche commerciali responsabili e dovrebbero esigere standard elevati dai loro partner d'impresa, comprese le società affiliate, i terzisti, i fornitori, gli intermediari o commercianti locali e internazionali, nonché i clienti. RJC non richiede ai partner di impresa dell'azienda di aderire al LGMS, se non diversamente specificato (si veda il riquadro "Applicazione del LGMS ai partner di impresa" al paragrafo LGMS 5.2). Tuttavia l'azienda, in base alla propria portata e posizione, è tenuta a fare del proprio meglio per promuovere e verificare pratiche commerciali responsabili tra i partner d'impresa e influenzarne il comportamento.

Il livello di sforzo compiuto per promuovere pratiche commerciali responsabili deve tener conto del tipo di prassi del partner d'impresa in questione e del suo impatto su lavoratori, comunità e ambiente. In ogni caso, per promuovere pratiche commerciali responsabili occorre anche saper cogliere l'opportunità giusta per attuare cambiamenti positivi. Pertanto, non sarà richiesto all'azienda alcun tipo di intervento se quest'ultima sa che i partner d'impresa si avvalgono già di pratiche commerciali responsabili, sono stati certificati da organismi accreditati, presentano un rischio d'impresa ridotto o sono disciplinati da rigide norme.

INTRODUZIONE	REQUISITI GENERALI	FILIERE RESPONSABILI E DIRITTI UMANI	DIRITTI DEI LAVORATORI E CONDIZIONI DI LAVORO	SALUTE, SICUREZZA E AMBIENTE	MANUFATTI DA MATERIALI PRODOTTI IN LABORATORIO
--------------	--------------------	---	--	---------------------------------	---

LGMS 5 Partner d'impresa

C. REGOLAMENTI, NORME E INIZIATIVE CHIAVE

NORME INTERNAZIONALI

Alcune organizzazioni, come l'Organizzazione internazionale per la normazione (ISO) e la Social Accountability International (SAI), ovvero l'organizzazione internazionale per la responsabilità sociale d'impresa, offrono un approccio sistematico alla gestione dei partner d'impresa attraverso le loro norme, tra cui:

- **ISO14001:2015** Environmental management systems (Sistemi di gestione ambientale) (www.iso.org/standard/60857.html);
- **ISO 45001:2018** Occupational health and safety management systems (Sistemi di gestione per la salute e la sicurezza sul lavoro) (www.iso.org/iso-45001-occupational-health-and-safety.html); e
- **SA8000®Standard** (<https://sa-intl.org/programs/sa8000/>).

Attraverso queste norme, le aziende devono garantire lo stesso livello di tutela ai dipendenti indiretti che lavorano in loco così come a tutto il personale impiegato direttamente. In pratica, le aziende devono garantire che i partner d'impresa siano:

- consapevoli di essere soggetti a rischi e controlli al pari dei dipendenti;
- regolarmente informati e sottoposti a corsi di formazione appropriati in base alla tipologia, al campo di applicazione e alla complessità del loro lavoro;
- valutati e selezionati in base alla loro capacità di lavorare e di fornire merci conformemente a quanto previsto dalle prassi, dalle politiche e dalle procedure adottate dall'azienda.

Ai sensi dei **Principi guida delle Nazioni Unite su imprese e diritti umani**¹, le aziende sono tenute a operare in un modo tale da non causare né contribuire a generare impatti negativi sui diritti umani non solo attraverso le loro attività, ma anche a seguito dei rapporti con i partner d'impresa. Si vedano le disposizioni **LGMS 6 Diritti umani** e **LGMS 7 Due diligence per l'approvvigionamento responsabile, anche da aree di conflitto e ad alto rischio** per i requisiti correlati inerenti ai partner di impresa.

1 UN Human Rights, Guiding Principles on Business and Human Rights (2011), www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_EN.pdf

INTRODUZIONE	REQUISITI GENERALI	FILIERE RESPONSABILI E DIRITTI UMANI	DIRITTI DEI LAVORATORI E CONDIZIONI DI LAVORO	SALUTE, SICUREZZA E AMBIENTE	MANUFATTI DA MATERIALI PRODOTTI IN LABORATORIO
--------------	--------------------	---	--	---------------------------------	---

LGMS 5 Partner d'impresa

NORMATIVA NAZIONALE

La maggior parte dei paesi dispone di leggi finalizzate a tutelare i partner d'impresa quando operano presso le sedi di altre aziende e a garantire loro controlli adeguati e un livello ragionevole di supervisione. Pertanto, in linea generale, ogni azienda sarà responsabile della buona condotta di qualsiasi partner d'impresa che lavori presso la sua sede.

Tuttavia, dal momento che le leggi variano da un paese all'altro, i soci membri di RJC sono tenuti a conoscere le specifiche disposizioni normative e regolamentari in vigore nelle giurisdizioni in cui operano.

D. GUIDA ALL'ATTUAZIONE

LGMS 5.1: PROMUOVERE PRATICHE COMMERCIALI RESPONSABILI

I soci membri devono adoperarsi *con ogni mezzo*, secondo il rispettivo *potere di influenza*, per favorire l'adozione di prassi operative responsabili conformi al LGMS tra i propri *partner d'impresa* importanti.

Azioni da intraprendere:

- L'azienda è tenuta ad attuare, punto per punto, quanto previsto dalle pratiche commerciali responsabili, compreso il rispetto per i diritti umani, per l'intera durata dei rapporti d'affari. A tal fine, occorre che la stessa sia a conoscenza delle disposizioni o dei vincoli legali e dei relativi campi di applicazione, in base ai quali potrà chiedere ai partner d'impresa di soddisfare i requisiti del LGMS.
- L'azienda è libera di adottare qualsiasi ragionevole approccio che le consenta di promuovere pratiche commerciali responsabili presso i partner d'impresa. Può altresì valutare la possibilità di promuovere pratiche commerciali responsabili sulla base del rischio, concentrandosi inizialmente sui rischi più elevati con i partner d'impresa importanti. Tra le opzioni disponibili, è possibile attenersi alle tre fasi descritte nella Tabella 4.
- Nota per i soci membri e i revisori: nella valutazione della presente disposizione, è consigliabile concentrarsi su quando fatto dall'azienda che richiede la certificazione LGMS per incentivare l'adozione di prassi responsabili (piuttosto che sulle effettive prassi dei partner d'impresa).

INTRODUZIONE	REQUISITI GENERALI	FILIERE RESPONSABILI E DIRITTI UMANI	DIRITTI DEI LAVORATORI E CONDIZIONI DI LAVORO	SALUTE, SICUREZZA E AMBIENTE	MANUFATTI DA MATERIALI PRODOTTI IN LABORATORIO
--------------	--------------------	---	--	---------------------------------	---

LGMS 5 Partner d'impresa

TABELLA 4. TRE FASI VOLTE A PROMUOVERE PRATICHE COMMERCIALI RESPONSABILI PRESSO I PARTNER D'IMPRESA

	FASE	NOTE
Stabilire le priorità	1 Individuare i rapporti d'affari significativi	I partner d'impresa importanti sono i clienti o fornitori principali.
Valutare	2 Definire il livello e la tipologia di rischi attribuiti a tutti i rapporti d'affari significativi dell'azienda	Scegliere un approccio appropriato alla valutazione del rischio. Utilizzare: - il metodo aziendale testato e collaudato; oppure - un metodo affidabile (ad esempio, il kit di strumenti RJC per la valutazione del rischio, particolarmente utile per le piccole e medie imprese). Effettuare valutazioni del rischio: - per i nuovi partner, prima di definire accordi commerciali; - per i partner esistenti, quando le circostanze cambiano. Includere nella valutazione il rispetto dei diritti umani e i rischi legati alla manodopera: - È probabile che l'azienda lo abbia già fatto tramite la procedura di due diligence per adempiere alle disposizioni del LGMS (si vedano le disposizioni LGMS 6 Diritti umani, LGMS 7 Due diligence per l'approvvigionamento responsabile anche da aree di conflitto e ad alto rischio, LGMS 11 Sicurezza, LGMS 17 Lavoro minorile, LGMS 18 Lavoro forzato e LGMS 22 Salute e sicurezza). - In tal caso, avvalersi di quanto emerso dalla procedura di due diligence, altrimenti adottare un approccio integrato per valutare i rischi relativi a ogni partner d'impresa significativo. Attraverso la valutazione del rischio, individuare: - i partner d'impresa le cui attività dovessero comportare rischi di impatti negativi significativi per i lavoratori, le comunità o l'ambiente, e altri che potrebbero avere ripercussioni sull'immagine o sul rendimento dell'azienda; - i partner d'impresa che hanno già adottato pratiche commerciali responsabili, ad esempio tramite l'adesione a RJC, o che si sono impegnati ad adottare iniziative analoghe, tra cui i principi del Global Compact delle Nazioni Unite, gli standard SA8000®, l'Occupational Health and Safety Assessment Series (OHSAS, norma internazionale per un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro), la norma ISO 14001, la ISO 45001 Sistemi di gestione per la salute e sicurezza sul lavoro con Guida per l'uso e le linee guida OCSE; - i partner d'impresa sui quali l'azienda ha un potere di influenza ragionevole.
Coinvolgere	3 Coinvolgere i partner d'impresa importanti e accrescere la consapevolezza in materia di pratiche commerciali responsabili	Assicurarsi che le azioni intraprese dall'azienda siano commisurate alla possibilità di mettere in atto cambiamenti positivi. Promuovere pratiche commerciali responsabili procedendo, ad esempio, nei seguenti modi: - fornendo ai partner d'impresa una copia della politica aziendale attestante l'impegno ad adottare pratiche commerciali responsabili (si veda la disposizione LGMS 2 Politica e sistemi di gestione); - allegando la politica ai contratti aziendali, se pertinente; - offrendo formazione, se e dove opportuno. Tenere traccia delle comunicazioni per promuovere pratiche commerciali responsabili con i partner d'impresa.

INTRODUZIONE	REQUISITI GENERALI	FILIERE RESPONSABILI E DIRITTI UMANI	DIRITTI DEI LAVORATORI E CONDIZIONI DI LAVORO	SALUTE, SICUREZZA E AMBIENTE	MANUFATTI DA MATERIALI PRODOTTI IN LABORATORIO
--------------	--------------------	---	--	---------------------------------	---

LGMS 5 Partner d'impresa

AZIENDE DI PICCOLE DIMENSIONI

Nel loro insieme, le piccole e medie imprese (PMI) sono importanti all'interno della filiera della gioielleria, con una prevalenza, in molti paesi, di aziende a conduzione familiare specializzate in design e produzione.

Molti soci membri di RJC sono PMI che si impegnano seriamente nell'attuazione di prassi responsabili. Se da un lato le piccole imprese possono ritenere di non avere molta influenza su partner d'impresa di grandi dimensioni, dall'altro possono comunque intraprendere piccole azioni per valutare i rischi, individuare i partner significativi e comunicare l'importanza del ricorso a prassi responsabili, unitamente agli impegni assunti.

LGMS 5.2: TERZISTI, LAVORATORI IMPIEGATI INDIRETTAMENTE E VISITATORI

Tutti i *lavoratori* e i *visitatori* presenti nelle unità produttive del socio membro devono rispettare le politiche, i *sistemi* e le *procedure* aziendali attinenti al LGMS.

Azioni da intraprendere:

- Assicurarsi che i partner d'impresa siano a conoscenza delle attività svolte presso lo stabilimento, e che chiunque si rechi presso lo stesso si conformi ai sistemi e alle misure di controllo del rischio adottati dall'azienda, compresi eventuali materiali portati presso lo stabilimento o ivi smaltiti.
 - Tutti i terzisti devono rispettare i sistemi di gestione e i controlli dell'azienda, anche per quanto riguarda i rischi per la salute e la sicurezza.
 - In presenza di rischi elevati di danni alle persone o all'ambiente, o laddove esista la possibilità che vengano violati le leggi applicabili e i controlli critici dell'azienda atti a prevenire gravi danni alle persone o all'ambiente (ad esempio, lavoro con o in prossimità di elevato accumulo di energia in una struttura di produzione di materiale in laboratorio o in luoghi noti per le loro attività criminali), è necessario assicurarsi che i terzisti abbiano le competenze adeguate a svolgere il loro lavoro e che comprendano i rischi associati alle attività dell'azienda in relazione al loro ambito di lavoro. Ad esempio, nessun lavoratore, compresi i terzisti, deve entrare in uno spazio confinato a meno che non sia adeguatamente formato e competente, che sia stato predisposto un piano di salvataggio e che il lavoro sia stato autorizzato.
- Stabilire e documentare con chiarezza i rapporti gerarchici, le responsabilità e le linee di comunicazione con tutti i lavoratori (si veda il riquadro "Applicazione del LGMS ai partner d'impresa"). Questa azione comprende un monitoraggio e una supervisione appropriati del lavoro in corso, in base al livello di rischio.
- Fornire ai visitatori un breve orientamento o una formazione introduttiva in caso di rischio legato alla conformità dell'azienda al LGMS, ad esempio in materia di salute e sicurezza o incolumità delle persone.
- Nota per i soci membri e i revisori: nel valutare questa disposizione, è opportuno concentrarsi sulle azioni adottate dalla società membro di RJC allo scopo di garantire la conformità dei terzisti in loco e dei datori di lavoro terzi.

INTRODUZIONE	REQUISITI GENERALI	FILIERE RESPONSABILI E DIRITTI UMANI	DIRITTI DEI LAVORATORI E CONDIZIONI DI LAVORO	SALUTE, SICUREZZA E AMBIENTE	MANUFATTI DA MATERIALI PRODOTTI IN LABORATORIO
--------------	--------------------	---	--	---------------------------------	---

LGMS 5 Partner d'impresa

APPLICAZIONE DEL LGMS AI PARTNER D'IMPRESA

In qualità di socio membro di RJC, la responsabilità aziendale in fatto di tutela dei diritti dei lavoratori e delle comunità riguarda chiunque lavori su base regolare presso gli stabilimenti dell'azienda. Pertanto il LGMS si applica ai dipendenti, intendendo con questo termine sia i lavoratori impiegati direttamente sia quelli impiegati indirettamente che lavorano su base regolare presso gli stabilimenti dei soci membri. Ne consegue che le disposizioni del LGMS si estendono ai partner d'impresa responsabili di detti lavoratori impiegati indirettamente, tra cui:

- terzisti/subappaltatori (ad esempio, per progetti di costruzione);
- terzi (quali agenzie di lavoro) che si avvalgono di personale interinale che lavora su base regolare presso lo stabilimento dell'azienda (ad esempio, guardie giurate, personale addetto alla mensa o lavoratori stagionali).

Occorre accertarsi che i partner d'impresa si conformino a tutte le politiche e procedure aziendali con riferimento alle disposizioni del LGMS pertinenti (ad esempio, **LGMS 11 Sicurezza**, **LGMS 13-21 Diritti dei lavoratori e condizioni di lavoro** e **LGMS 22-26 Salute, sicurezza e ambiente**) definendo, per prima cosa, una serie di validi sistemi di gestione, e verificando, in secondo luogo, la conformità alle disposizioni, come riportato qui di seguito.

PREDISPOSIZIONE DEI SISTEMI DI GESTIONE

- Definire procedure finalizzate a:
 - individuare i partner d'impresa che devono conformarsi alle disposizioni del LGMS;
 - comunicare le aspettative ai suddetti partner d'impresa;
 - verificare la conformità alle disposizioni;
 - risolvere i casi di non conformità.
- Laddove possibile, fare affidamento ai sistemi già in essere. Se, ad esempio, ci si avvale già di un sistema di gestione per verificare i fornitori, aggiornarlo in modo che possa integrare i requisiti da soddisfare in fatto di partner d'impresa.
- Comunicare le aspettative dell'azienda a tutti i partner d'impresa interessati. RJC raccomanda ai propri soci membri di integrare queste aspettative nei contratti, includendole, ad esempio, nei nuovi accordi commerciali o incorporandole nei processi di onboarding dei fornitori esistenti.
- Includere terzisti e lavoratori in loco nelle attività di formazione, se opportuno.
- Documentare le procedure aziendali per la valutazione e comunicazione delle aspettative ai partner d'impresa.

VERIFICARE LA CONFORMITÀ

- Chiedere ai partner d'impresa interessati di fornire all'azienda le copie delle loro politiche quale prova dell'impegno nel conformarsi alle attinenti disposizioni del LGMS.
- Verificare regolarmente la conformità dei partner d'impresa attraverso:
 - attività di monitoraggio;
 - analisi documentali dei materiali in questione, quali contratti dei dipendenti e orari di lavoro;
 - colloqui con i lavoratori impiegati indirettamente;
 - verifiche ai sensi delle disposizioni del LGMS.

INTRODUZIONE	REQUISITI GENERALI	FILIERE RESPONSABILI E DIRITTI UMANI	DIRITTI DEI LAVORATORI E CONDIZIONI DI LAVORO	SALUTE, SICUREZZA E AMBIENTE	MANUFATTI DA MATERIALI PRODOTTI IN LABORATORIO
--------------	--------------------	---	--	---------------------------------	---

LGMS 5 Partner d'impresa

APPROCCIO BASATO SUL RISCHIO IN SEDE DI VERIFICA DELLA CONFORMITÀ

Alcuni soci membri possono avere molte attività sparse a livello geografico che si interfacciano con un gran numero di partner d'impresa. In altri casi, può succedere che un socio membro non sia nella posizione di scegliere i partner d'impresa, come nel caso di un venditore al dettaglio che abbia degli spazi presi in affitto all'interno di grandi magazzini nei quali è il proprietario o il gestore a scegliere i fornitori dei servizi di pulizia, sicurezza o emergenza. In tali casi, occorre adottare un approccio formalizzato basato sui rischi, tenendo conto del rischio (ad esempio, geografico, legato al tipo di accordo con il partner d'impresa, ecc.), del grado di influenza e delle opportunità di promuovere un cambiamento in linea con i principi che invitano a ogni ragionevole sforzo.

✓ VERIFICARE

- L'azienda ha individuato i partner d'impresa importanti?
- L'azienda ha valutato il livello e la tipologia dei rischi correlati alla collaborazione con i partner d'impresa?
- L'azienda è in grado di dimostrare di aver incentivato pratiche commerciali responsabili presso i partner d'impresa importanti?
- L'azienda è in grado di dimostrare l'approccio adottato per garantire che i partner d'impresa responsabili dei lavoratori impiegati indirettamente operino in conformità alle disposizioni del LGMS?

E. ULTERIORI INFORMAZIONI

≡ SITI WEB

- [International Organization for Standardization \(ISO\), ISO 14000 Family – Environmental Management](#)
- [ISO, ISO 45001 – Occupational Health and Safety](#)

≡ PUBBLICAZIONI

- [National Standards Authority of Ireland, OHSAS 18001: Occupational Health and Safety Management \(2007\)](#)
- [Social Accountability International \(SAI\), Guidance Document for Social Accountability 8000 \(SA8000®:2014\) \(2016\)](#)
- [UN Human Rights, Guiding Principles on Business and Human Rights \(2011\)](#)

INTRODUZIONE	REQUISITI GENERALI	FILIERE RESPONSABILI E DIRITTI UMANI	DIRITTI DEI LAVORATORI E CONDIZIONI DI LAVORO	SALUTE, SICUREZZA E AMBIENTE	MANUFATTI DA MATERIALI PRODOTTI IN LABORATORIO
--------------	--------------------	--------------------------------------	---	------------------------------	--

LGMS 6 Diritti umani

A. APPLICABILITÀ

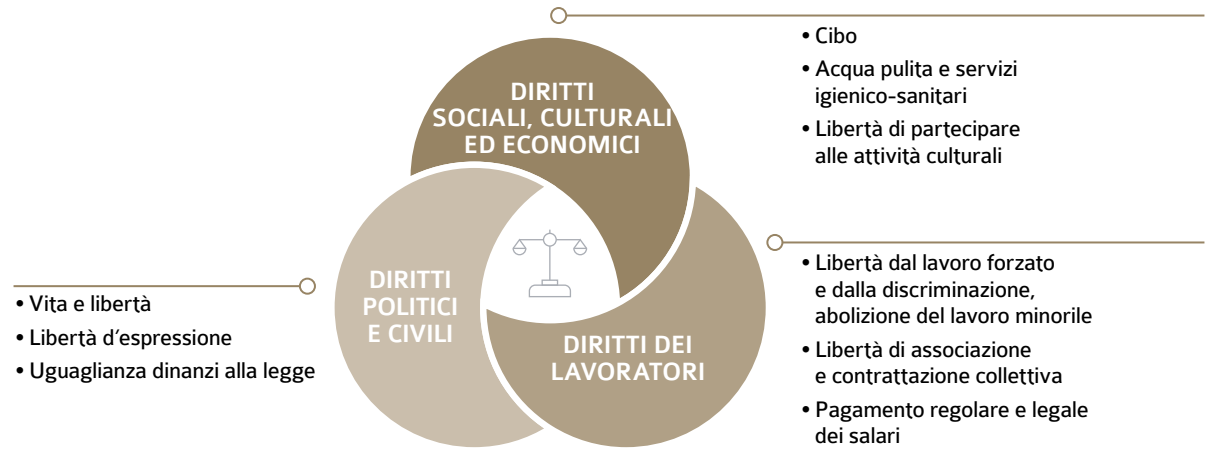
La presente disposizione si applica a tutti i soci membri di RJC.

Punto della filiera	LGMS 6 Diritti umani	
	6.1	6.2
Produttore di materiali prodotti in laboratorio	✓	✓
Tagliatore e/o rifinitore di materiali prodotti in laboratorio	✓	✓
Commerciante di materiali prodotti in laboratorio	✓	✓
Produttore e/o rivenditore all'ingrosso di gioielli e orologi	✓	✓
Rivenditore al dettaglio di gioielli e orologi	✓	✓
Azienda di riciclo	✓	✓
Settore dei servizi	✓	✓

B. BACKGROUND

I diritti umani riguardano tutte le aziende, a prescindere dalle dimensioni, dal settore o dal paese in cui operano. Comprendono i diritti sociali, culturali ed economici, i diritti dei lavoratori, così come i diritti politici e civili (si veda la Figura 5).

FIGURA 5. TRE TIPOLOGIE PRINCIPALI DI DIRITTI UMANI CON UN NUMERO LIMITATO DI ESEMPI PER CIASCUNA



INTRODUZIONE	REQUISITI GENERALI	FILIERE RESPONSABILI E DIRITTI UMANI	DIRITTI DEI LAVORATORI E CONDIZIONI DI LAVORO	SALUTE, SICUREZZA E AMBIENTE	MANUFATTI DA MATERIALI PRODOTTI IN LABORATORIO
--------------	--------------------	---	--	---------------------------------	---

LGMS 6 Diritti umani

Sebbene alcuni diritti umani possano sembrare astratti dal punto di vista di un'azienda, spesso costituiscono il fondamento logico delle politiche e procedure aziendali. Ad esempio, non è detto che le procedure di un'azienda in materia di salute e sicurezza utilizzino di per sé un linguaggio improntato ai diritti umani, ma servono concretamente a far rispettare il diritto dei dipendenti alla vita, a condizioni di lavoro eque e vantaggiose e alla salute. Analogamente, una politica aziendale relativa agli orari di lavoro rispetta il diritto dei dipendenti a condizioni di lavoro eque e soddisfacenti.

Ai sensi delle norme internazionali, tutte le aziende sono tenute a servirsi delle prassi di due diligence per valutare gli impatti potenziali ed effettivi delle loro attività sui diritti umani e ad agire in base ai risultati emersi, monitorando e comunicando le azioni adottate per porre rimedio a tutti gli impatti negativi rilevati.

Le aziende che si approvvigionano da aree di conflitto e da aree e paesi ad alto rischio di impatto avverso sui diritti umani corrono un rischio maggiore di contribuire (anche involontariamente) a violazioni dei diritti umani, tra cui uso di lavoro forzato e/o minorile, violenza sessuale e scarse condizioni di salute e sicurezza di lavoratori e comunità. Pertanto è particolarmente importante che queste aziende valutino il loro operato e garantiscano valide politiche e prassi aziendali atte a tutelare i diritti umani (si veda **LGMS 7 Due diligence per l'approvvigionamento responsabile anche da aree di conflitto e ad alto rischio**).

C. REGOLAMENTI, NORME E INIZIATIVE CHIAVE

NORME INTERNAZIONALI

I diritti umani universali sono spesso affermati e sanciti da trattati internazionali, diritto consuetudinario internazionale, principi di ordine generale e altri strumenti del diritto internazionale. Il documento più noto è la **Dichiarazione universale dei diritti umani** (UDHR)¹, adottata dall'Assemblea generale delle Nazioni nel 1948. Sebbene tale dichiarazione costituisca una risoluzione non vincolante, oggi è considerata un elemento centrale del diritto consuetudinario internazionale, insieme al Patto internazionale sui diritti civili e politici² e al Patto internazionale sui diritti economici, sociali e culturali³.

Oltre alla Dichiarazione universale dei diritti umani e a questi strumenti adottati dalle Nazioni Unite, la **Dichiarazione sui principi e diritti fondamentali nel lavoro**, adottata nel 1998 dall'Organizzazione internazionale del Lavoro (OIL)⁴, vincola gli Stati membri a rispettare e promuovere i principi e i diritti suddivisi in quattro categorie:

- libertà di associazione e riconoscimento effettivo del diritto alla contrattazione collettiva;
- abolizione del lavoro forzato o obbligatorio;
- abolizione del lavoro minorile,
- abolizione della discriminazione in materia di occupazione e impiego.

Questi principi e diritti sanciti dall'OIL sono affrontati direttamente nel codice di procedura tramite le disposizioni 17-20 (**Lavoro minorile, Lavoro forzato, Libertà di associazione e contrattazione collettiva e Non discriminazione**). Sono universali e si applicano a tutte le persone, ma in special modo a coloro che hanno particolari necessità, compresi i disoccupati e i lavoratori migranti.

1 Nazioni Unite, Dichiarazione universale dei diritti umani (1948), https://www.ohchr.org/sites/default/files/UDHR/Documents/UDHR_Translations/itn.pdf

2 Nazioni Unite, Patto internazionale sui diritti civili e politici (1966), www.ohchr.org/en/professionalinterest/pages/ccpr.aspx

3 UN, Convenzione internazionale sui diritti economici, sociali e culturali (International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights) (1966), <https://www.ohchr.org/en/instruments-mechanisms/instruments/international-covenant-economic-social-and-cultural-rights>

4 OIL, Dichiarazione sui principi e i diritti fondamentali del lavoro e suoi seguiti (1998), www.ilo.org/declaration/thedeclaration/textdeclaration/lang--en/index.htm

INTRODUZIONE	REQUISITI GENERALI	FILIERE RESPONSABILI E DIRITTI UMANI	DIRITTI DEI LAVORATORI E CONDIZIONI DI LAVORO	SALUTE, SICUREZZA E AMBIENTE	MANUFATTI DA MATERIALI PRODOTTI IN LABORATORIO
--------------	--------------------	--------------------------------------	---	------------------------------	--

LGMS 6 Diritti umani

Sebbene nessuno di questi strumenti delle Nazioni Unite e dell'OIL sia diretto in modo specifico alle società, ci si aspetta che tutte le imprese si impegnino a favore della tutela dei diritti umani, a prescindere dal luogo in cui operano o dall'entità delle loro attività (si veda il riquadro "Aziende di piccole dimensioni"). Nel 2011 la comunità internazionale ha adottato i principi guida delle Nazioni Unite su imprese e diritti umani⁵ (i "principi guida delle Nazioni Unite", denominati anche "Principi Ruggie"), che da allora sono diventati il principale documento di riferimento in materia di responsabilità del settore privato nella tutela dei diritti umani.

I principi guida delle Nazioni Unite sono stati redatti come una guida operativa volta all'attuazione del quadro dell'ONU fondato sui tre pilastri "Proteggere, rispettare e rimediare" (si veda la Tabella 5).

TABELLA 5. I TRE PILASTRI ALLA BASE DEL QUADRO DELLE NAZIONI UNITE "PROTEGGERE, RISPETTARE E RIMEDIARE" IN MATERIA DI IMPRESE E DIRITTI UMANI

Proteggere	Lo Stato ha il dovere di tutelare le persone contro qualsiasi forma di violazione dei diritti umani da parte di terzi, comprese le aziende, attraverso politiche, normative e ordinanze appropriate.
Rispettare	Le aziende hanno la responsabilità di rispettare i diritti umani, ovvero devono agire con due diligence per evitare di violare i diritti di altre persone e devono ovviare agli eventuali impatti negativi collegati alle loro attività.
Rimedio	Le vittime di violazioni dei diritti umani hanno diritto a un effettivo rimedio giurisdizionale attraverso strumenti giudiziari, amministrativi, legislativi o altri mezzi appropriati.

I principi guida delle Nazioni Unite, nella loro integralità, non impongono nuovi obblighi a livello internazionale, ma illustrano piuttosto le implicazioni per le aziende (e gli Stati) delle norme e delle prassi in essere all'interno di un singolo modello globale. Sono stati accolti con favore da tutte le parti interessate e integrati nelle linee guida OCSE sulla due diligence per una condotta d'impresa responsabile⁶, nella norma ISO 26000 dell'Organizzazione internazionale per la normazione⁷ e negli standard di adempimento della Società Finanziaria internazionale (International Finance Corporation – IFC)⁸. L'Unione europea ha inoltre riconosciuto i principi guida delle Nazioni Unite come uno dei capisaldi di un quadro di riferimento in continua evoluzione in materia di responsabilità sociale d'impresa. Le linee guida OCSE sulla due diligence per una condotta d'impresa responsabile forniscono una linea di base per l'attuazione della due diligence per una condotta d'impresa responsabile in tutte le filiere, con riferimento a lavoratori, diritti umani, ambiente, corruzione, consumatori e governance aziendale.

Oltre ai principi guida delle Nazioni Unite, le linee guida OCSE sulla due diligence per filiere responsabili di minerali da aree di conflitto e ad alto rischio⁹ rappresentano una fonte importante di consigli pratici per aiutare le aziende a rispettare i diritti umani, in particolare quelli collegati all'approvvigionamento da aree di conflitto e ad alto rischio. Applicabili a tutti i minerali, le linee guida OCSE illustrano un processo di due diligence, articolato in cinque punti e basato sul rischio, che le aziende possono utilizzare per evitare di contribuire a generare conflitti attraverso le loro prassi di approvvigionamento dei minerali.

5 UN Human Rights, UN Guiding Principles on Business and Human Rights (2011), www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_EN.pdf

6 Linee guida OCSE per le imprese multinazionali sulla condotta responsabile d'impresa (2023), https://www.oecd.org/en/publications/oecd-guidelines-for-multinational-enterprises-on-responsible-business-conduct_81f92357-en.html

7 ISO, ISO 26000 – Social Responsibility, www.iso.org/iso-26000-social-responsibility.html

8 IFC, Performance Standards, www.ifc.org/wps/wcm/connect/Topics_Ext_Content/IFC_External_Corporate_Site/Sustainability-At-IFC/Policies-Standards/Performance-Standards

9 OECD, OECD Due Diligence Guidance for Responsible Supply Chains of Minerals from Conflict-Affected and High-Risk Areas, Third Edition (2016), https://www.oecd.org/en/publications/2016/04/oecd-due-diligence-guidance-for-responsible-supply-chains-of-minerals-from-conflict-affected-and-high-risk-areas_g1g65996.html

INTRODUZIONE	REQUISITI GENERALI	FILIERE RESPONSABILI E DIRITTI UMANI	DIRITTI DEI LAVORATORI E CONDIZIONI DI LAVORO	SALUTE, SICUREZZA E AMBIENTE	MANUFATTI DA MATERIALI PRODOTTI IN LABORATORIO
--------------	--------------------	---	--	---------------------------------	---

LGMS 6 Diritti umani

Le linee guida OCSE sulla due diligence per filiere responsabili di minerali da aree di conflitto e ad alto rischio e le linee guida sulla due diligence per una condotta d'impresa responsabile costituiscono la base di una disposizione LGMS a sé stante (si veda **LGMS 7 Due diligence per l'approvvigionamento responsabile anche da aree di conflitto e ad alto rischio**) ma, dato il forte legame con i principi guida della Nazioni Unite, viene citata anche nelle sezioni seguenti. Ai fini di questa disposizione, il termine "Linee guida OCSE" si riferisce sia alle linee guida dell'Organizzazione per la Cooperazione e lo Sviluppo economico (OCSE) sulla due diligence per filiere responsabili di minerali da aree di conflitto e ad alto rischio, sia alle linee guida OCSE sulla due diligence per una condotta d'impresa responsabile.

DUE DILIGENCE IN MATERIA DI DIRITTI UMANI E LINEE GUIDA OCSE

- La presente disposizione e la disposizione **LGMS 7 Due diligence per l'approvvigionamento responsabile, anche da aree di conflitto e ad alto rischio** operano in modo affiancato per definire le aspettative di RJC sulle modalità con cui i soci membri devono condurre le procedure di due diligence sui diritti umani nelle loro filiere.
- La disposizione LGMS 6 affronta le aspettative generali, e ha lo scopo di aiutare i soci membri a integrare i principi guida delle Nazioni Unite nelle loro attività e nelle prassi delle filiere.
- La disposizione LGMS 7 affronta le questioni specifiche dei diritti umani legate all'approvvigionamento di materiali da aree di conflitto e ad alto rischio, e ha lo scopo di aiutare i soci membri ad affrontarle avvalendosi delle linee guida OCSE.
- Entrambe le serie di linee guida internazionali (le linee guida OCSE e i principi guida delle Nazioni Unite) sono allineate e complementari; tutti i soci membri di RJC sono tenuti a conformarsi alle disposizioni LGMS 6 e LGMS 7.

PICCOLE IMPRESE

Nei principi guida delle Nazioni Unite viene affermato con chiarezza che anche le aziende di piccole dimensioni devono rispettare i diritti umani. Spesso le piccole e medie imprese (PMI) hanno una capacità inferiore e strutture organizzative più informali rispetto alle grandi aziende, ma ciò non toglie che un approccio più informale al rispetto dei diritti umani possa essere comunque efficace, purché supportato da una valida politica aziendale, da un processo di due diligence adeguato e da una procedura di rimedio alle violazioni.

Fonte:

- [UN Human Rights, Guiding Principles on Business and Human Rights \(2011\)](#)

NORMATIVA NAZIONALE

I principi in materia di diritti umani sono sanciti dal diritto internazionale di gran parte dei paesi, e pertanto le aziende si trovano a operare in un ambiente sempre più soggetto a regolamentazioni che impongono il rispetto dei diritti umani (si veda il riquadro "Normative recenti").

La maggior parte delle giurisdizioni nazionali proibisce la complicità nel commettere un reato, e in questi casi molte di esse ritengono le aziende penalmente responsabili. Anche altre leggi, comprese quelle in materia di diritti dei lavoratori, salute e sicurezza sul luogo di lavoro, non discriminazione, privacy e ambiente, prevedono la tutela dei diritti umani. Alcuni tribunali nazionali hanno accettato o intentato azioni legali contro multinazionali con sede nei rispettivi paesi accusate di aver consapevolmente contribuito a violazioni dei diritti umani in altri paesi. Le sanzioni e restrizioni governative sono applicabili anche alle transazioni commerciali con determinati paesi o regioni.

LGMS 6 Diritti umani

I soci membri di RJC sono tenuti a conformarsi a tutte le leggi applicabili e a rispettare i diritti umani sanciti a livello internazionale a prescindere dal territorio in cui operano. Laddove l’ordinamento nazionale non fosse rigorosamente applicato, o non arrivasse a coprire i diritti sanciti a livello internazionale o fosse in conflitto con gli stessi, può risultare difficile rispettare i diritti umani. In queste situazioni, le aziende devono provare a soddisfare i requisiti delle norme internazionali rispettando, nel contempo, le leggi nazionali. Inoltre, devono essere a conoscenza di un quadro giuridico più ampio e di altri rischi al di fuori del paese in cui operano.

NORMATIVE RECENTI

Il contesto normativo mondiale è in continua evoluzione dal momento che sempre più paesi adottano leggi in materia di schiavitù moderna, due diligence e trasparenza. Ogni legge, a seconda di dimensioni, entità, settore e copertura geografica dell’azienda, stabilisce diverse aspettative in merito a quanto richiesto alle imprese. Qui di seguito vengono riportate, in sintesi, alcune delle legislazioni chiave entrate in vigore di recente.

Legge del 2010 della California sulla trasparenza nelle filiere

La legge della California sulla trasparenza nelle filiere si applica ai rivenditori al dettaglio o ai produttori che operano in California e hanno un fatturato annuo di oltre 100 milioni di dollari. La legge impone a tutte le aziende pertinenti di fornire informazioni inerenti al loro impegno per debellare la schiavitù e il traffico di esseri umani dalle loro filiere, ivi incluse le azioni intraprese a tal fine: verifiche, controlli, certificazioni, responsabilità e formazione. Le aziende che non rispettano quanto previsto dalla suddetta legge sono soggette a ingiunzione emessa dal procuratore generale della California.

Legge britannica del 2015 sulla schiavitù moderna e legge australiana del 2018 sulla schiavitù moderna

Le leggi britannica e australiana hanno entrambe l’obiettivo di combattere il traffico di esseri umani e la schiavitù. I due documenti comprendono un articolo sulla trasparenza che richiede alle aziende con attività nel Regno Unito o in Australia, al di sopra di una determinata soglia minima di dimensioni, di pubblicare una dichiarazione annuale che illustri le azioni adottate per gestire e ridurre il rischio di lavoro forzato nelle filiere. Nel Regno Unito, la soglia è un fatturato annuo superiore a 36 milioni di sterline, mentre in Australia è rappresentata da ricavi consolidati al di sopra di 100 milioni di dollari australiani. Il mancato rispetto delle disposizioni previste dalla legge britannica può comportare un’ingiunzione e un’ammenda illimitata.

Legge francese del 2017 sugli obblighi di vigilanza

La legge francese sugli obblighi di vigilanza riguarda le grandi imprese a responsabilità limitata con un organico di oltre 5.000 dipendenti in Francia (o 10.000 a livello mondiale). Ai sensi della nuova legge, queste aziende devono definire e attuare meccanismi atti a prevenire le violazioni dei diritti umani, i rischi per la salute e la sicurezza e gli impatti ambientali lungo l’intera catena produttiva. Questi meccanismi devono garantire che l’azienda possa individuare, attenuare, rimediare e segnalare in modo efficace, ogni anno, i suddetti rischi potenziali ed effettivi nell’ambito di un “piano di vigilanza”. Se da un lato non sono previste sanzioni pecuniarie in caso di mancato adempimento delle disposizioni della nuova legge, dall’altro un’azienda può essere ritenuta responsabile di eventuali danni causati per negligenza a singoli cittadini o a gruppi.

Direttiva UE relativa al dovere di diligenza delle imprese ai fini della sostenibilità

Il 25 luglio 2024 è entrata in vigore la Direttiva UE relativa al dovere di diligenza delle imprese ai fini della sostenibilità, con l’obiettivo di promuovere un comportamento aziendale sostenibile e responsabile nelle attività delle aziende e nelle loro catene del valore globali. La legislazione richiede alle aziende che rientrano nel campo di applicazione di tale direttiva di individuare e affrontare gli impatti negativi sui diritti umani e sull’ambiente generati dalle loro attività all’interno e all’esterno dell’Europa. Per i diritti umani, gli elementi fondamentali sono l’identificazione e la gestione dei potenziali ed effettivi impatti negativi sui diritti umani nelle attività dell’azienda stessa, delle sue filiali e, laddove siano collegate alla sua o alle sue catene del valore, in quelle dei suoi partner d’impresa. La legislazione fa riferimento ai principi guida delle Nazioni Unite e alle linee guida OCSE sulla due diligence per la condotta responsabile d’impresa. La legislazione si applica alle aziende di grandi dimensioni e sarà attuata a partire dal 2026/27.

INTRODUZIONE	REQUISITI GENERALI	FILIERE RESPONSABILI E DIRITTI UMANI	DIRITTI DEI LAVORATORI E CONDIZIONI DI LAVORO	SALUTE, SICUREZZA E AMBIENTE	MANUFATTI DA MATERIALI PRODOTTI IN LABORATORIO
--------------	--------------------	---	--	---------------------------------	---

LGMS 6 Diritti umani

D. GUIDA ALL'ATTUAZIONE

LGMS 6.1: PRINCIPI GUIDA DELLE NAZIONI UNITE SU IMPRESE E DIRITTI UMANI

I soci membri devono rispettare i *diritti umani* considerando tutti i rischi e gli impatti potenziali ed effettivi legati ai diritti umani nelle loro *attività*, nei *rapporti commerciali* e nelle *comunità*. Inoltre devono impegnarsi a rispettare e mettere in atto i Principi guida delle Nazioni Unite su imprese e diritti umani adeguati alla finalità, alla natura, all'entità e all'impatto delle loro *attività* commerciali.

Azioni da intraprendere:

- I principi guida delle Nazioni Unite forniscono all'azienda gli strumenti necessari a prendere atto dei diritti umani e a dimostrare che li rispetta. All'atto pratico, l'azienda deve adottare un approccio che comprenda almeno quattro elementi chiave:
 - una politica aziendale scritta;
 - un processo per la due diligence;
 - un meccanismo di rimedio;
 - un piano di comunicazione (si veda la Figura 6).

Detti aspetti verranno presi in esame nelle disposizioni che seguono:

- L'approccio adottato dall'azienda deve essere applicato a tutte le comunità, a tutte le attività svolte e a tutti i rapporti d'affari, compresi quelli con i terzisti e i fornitori. Si veda la Tabella 6 sui vari modi in cui le aziende possono essere coinvolte in impatti negativi sui diritti umani.
- Si noti che, nel momento in cui l'azienda adotta un approccio volto al rispetto dei diritti umani, è tenuta a seguire sia i principi guida delle Nazioni Unite (LGMS 6), sia le linee guida OCSE (LGMS 7). Il quadro di attuazione che riguarda le linee guida e i principi è allineato, e pertanto è possibile soddisfare entrambe le attinenti disposizioni del LGMS adottando un approccio integrato (si veda la Figura 6).

LGMS 6 Diritti umani

FIGURA 6. APPROCCIO INTEGRATO IN MATERIA DI DIRITTI UMANI PER SODDISFARE SIA I PRINCIPI GUIDA DELLE NAZIONI UNITE (LGMS 6), SIA LE LINEE GUIDA OCSE (LGMS 7)

PRINCIPI GUIDA DELLE NAZIONI UNITE		LINEE GUIDA OCSE
6.1A Impegno a favore del rispetto dei diritti umani	Politica Una politica scritta relativa alle attività e alla filiera, nella quale sia illustrato il proprio impegno, e che trovi riscontro nelle procedure e nei processi operativi.	Impegno a favore di filiere responsabili S1
6.1B Attenzione rivolta alle proprie attività e alle filiere	Due diligence Un efficace processo di due diligence supervisionato e coordinato mediante sistemi di gestione efficienti. È compresa un'analisi per individuare e valutare gli impatti sui diritti umani, una strategia e un programma di intervento in risposta agli impatti individuati, nonché una procedura continua di monitoraggio e valutazione delle iniziative attuate.	Attenzione rivolta alle proprie filiere S2 S4
6.1C Risoluzione, in funzione del proprio coinvolgimento (causa, contributo o connessione)	Rimedio Risoluzione adeguata di ogni effettivo impatto individuato, e interventi intrapresi per evitare che si verifichi nuovamente.	Attenzione rivolta alle proprie filiere S3
6.1A Relazioni alle parti in causa interne ed esterne	Comunicazione Rendicontazione, con cadenza massima annuale, sulle iniziative volte a prevenire e a risolvere gli impatti sui diritti umani.	Informazioni necessarie, diverse a seconda del tipo di impresa S5

S = Step (fase) nelle linee guida OCSE per la due diligence

INTRODUZIONE	REQUISITI GENERALI	FILIERE RESPONSABILI E DIRITTI UMANI	DIRITTI DEI LAVORATORI E CONDIZIONI DI LAVORO	SALUTE, SICUREZZA E AMBIENTE	MANUFATTI DA MATERIALI PRODOTTI IN LABORATORIO
--------------	--------------------	---	--	---------------------------------	---

LGMS 6 Diritti umani

LGMS 6.1A: POLITICA SCRITTA

I soci membri sono tenuti, come requisito minimo, a:

- a. Adottare una politica, approvata dall'*alta dirigenza*, improntata al rispetto dei *diritti umani riconosciuti a livello internazionale* nell'ambito delle loro *attività* e dei loro *rapporti commerciali*, come pure una serie di *procedure* volte a implementare tale politica in linea con la disposizione LGMS 2 (Politica e sistemi di gestione).

Azioni da intraprendere:

- Una politica in materia di diritti umani costituisce, quantomeno, una dichiarazione pubblica con la quale un'organizzazione si impegna a rispettare i diritti umani.
- Tale dichiarazione programmatica può essere un documento a sé (integrato nella disposizione **LGMS 7 Due diligence per l'approvvigionamento responsabile, anche da aree di conflitto e ad alto rischio**) o parte di una politica aziendale generale (nell'ambito della disposizione **LGMS 2 Politica e sistemi di gestione**). In ogni caso, la dichiarazione deve essere:
 - approvata dall'alta dirigenza;
 - chiara in materia di aspettative attinenti a dipendenti, unità operative, fornitori e subappaltatori (questo aiuterà a far sì che ciascuno comprenda il proprio ruolo nel formulare la politica aziendale);
 - pubblicamente accessibile;
 - comunicata in modo proattivo alle parti in causa.
- Per elaborare una politica efficace occorre affidare a un alto dirigente la responsabilità di guidare il processo e costituire un team interfunzionale che contribuisca a redigerla. Prima di finalizzare la proposta di politica, occorre esaminarla basandosi sui diritti umani riconosciuti internamente e consultare le parti in causa esterne. Sul web si trovano diversi siti e pubblicazioni che possono aiutare a redigere una politica sui diritti umani (si veda la voce "Ulteriori informazioni" qui sotto).
- Una volta in possesso della stesura finale della politica sui diritti umani, riesaminare le procedure e i processi interni dell'azienda per accertarsi che la stessa venga ripresa nelle prassi operative. Incaricare una persona di ogni settore aziendale di esaminare, e se necessario aggiornare, le procedure e i processi pertinenti. Questa verifica deve essere effettuata periodicamente per avere la certezza che le attività condotte rispecchino effettivamente la politica sui diritti umani.
- Si veda anche la disposizione LGMS 2.1.



ESEMPIO DI MODELLO DI POLITICA IN MATERIA DI DIRITTI UMANI

INTRODUZIONE	REQUISITI GENERALI	FILIERE RESPONSABILI E DIRITTI UMANI	DIRITTI DEI LAVORATORI E CONDIZIONI DI LAVORO	SALUTE, SICUREZZA E AMBIENTE	MANUFATTI DA MATERIALI PRODOTTI IN LABORATORIO
--------------	--------------------	---	--	---------------------------------	---

LGMS 6 Diritti umani

LGMS 6.1B: DUE DILIGENCE SUI DIRITTI UMANI

I soci membri sono tenuti, come requisito minimo, a:

- b. Adottare una *procedura di due diligence relativa ai diritti umani* che includa una *valutazione di impatto sugli stessi* per poter individuare, prevenire, bloccare, attenuare e riferire eventuali *effetti negativi sui diritti umani* delle loro *attività di business* all'interno della filiera di approvvigionamento dei materiali prodotti in laboratorio. La valutazione del rischio deve essere condotta da *professionisti competenti* e corredata da informazioni aggiornate, affidabili e pertinenti, comprese le informazioni derivanti dalle consultazioni con le *persone o i gruppi interessati*.

Azioni da intraprendere:

- I principi guida delle Nazioni Unite (e le linee guida OCSE) non solo stabiliscono **cosa** dovrebbero fare le aziende relativamente ai diritti umani, ma suggeriscono anche **come** dovrebbero farlo.
 - Il **cosa** permette di evitare di causare effetti negativi sui diritti umani, o di contribuirvi, e di doverti poi porre rimedio.
 - Il **come** definisce il processo di due diligence sui diritti umani da mettere in atto per individuare, prevenire e mitigare gli impatti negativi sui diritti umani e rispondere del modo in cui si affrontano.
- L'azienda può essere coinvolta negli impatti negativi sui diritti umani in tre modi: causa, contributo e collegamento (si veda la Tabella 6.).



INTRODUZIONE	REQUISITI GENERALI	FILIERE RESPONSABILI E DIRITTI UMANI	DIRITTI DEI LAVORATORI E CONDIZIONI DI LAVORO	SALUTE, SICUREZZA E AMBIENTE	MANUFATTI DA MATERIALI PRODOTTI IN LABORATORIO
--------------	--------------------	---	--	---------------------------------	---

LGMS 6 Diritti umani

TABELLA 6. TRE MODI IN CUI LE AZIENDE POSSONO ESSERE COINVOLTE NEGLI IMPATTI NEGATIVI SUI DIRITTI UMANI

Tipo di coinvolgimento		Esempi
Causa	L'azienda è un attore necessario e sufficiente a generare un danno.	- Mancato pagamento dei salari ai dipendenti. - Discriminazione nel trattamento dei lavoratori. - Esposizione degli operai a condizioni di lavoro pericolose senza equipaggiamento di sicurezza adeguato. - Scarico di sostanze chimiche dei processi produttivi nei corsi d'acqua, inquinando direttamente l'acqua potabile delle comunità locali.
Contributo	L'azienda aggrava l'azione lesiva, ma non è un attore sufficiente a provocarla.	- Modifica delle esigenze produttive per i fornitori all'ultimo minuto senza adeguare le scadenze e i prezzi, spingendo quindi i fornitori a violare le norme sul lavoro per rispettare i tempi di consegna. - Rapporti d'affari con un subappaltatore che si avvale di lavoro carcerario non volontario nelle sue fabbriche. - Collaborazione con agenzie di lavoro in loco che utilizzano tattiche ingannevoli per assumere lavoratori migranti, i quali sono poi costretti a indebitarsi per pagare le spese correlate all'assunzione.
Collegamento	L'azienda è ricollegabile a un'azione lesiva la cui gravità, però, non dipende da essa.	- Violazione delle disposizioni sulla manodopera straniera presso lo stabilimento produttivo di un fornitore, nonostante l'adozione di politiche esplicite contro simili attività e la conferma da parte dei fornitori che dette politiche sono messe in atto. - Fornitore che subappalta parte della produzione a manodopera minorile, da effettuarsi nelle loro case, in contrasto con gli obblighi contrattuali e senza particolari pressioni a livello di approvvigionamento da parte dell'azienda. - Fornitori che utilizzano materiali grezzi ottenuti tramite un agente proveniente da strutture che consentono alla manodopera minorile di svolgere un lavoro pericoloso, mettendo a rischio la salute dei minori.

- La procedura di due diligence sui diritti umani dovrà permettere di affrontare queste tre tipologie di coinvolgimento dell'azienda in azioni che influiscono negativamente sui diritti umani. È importante sapere in che modo l'azienda è coinvolta in questi impatti, poiché ciò determinerà la scelta dell'approccio giusto per porvi rimedio. La tipologia di coinvolgimento più problematica da valutare è il "collegamento". L'azienda è ricollegabile a un impatto sui diritti umani se questo ha un qualche nesso con le operazioni, i prodotti o i servizi aziendali, ma l'azienda non provoca né contribuisce ad alcun effetto negativo sui diritti umani attraverso le sue attività.
- Incaricare una persona di supervisionare la procedura di due diligence sui diritti umani. Assicurarsi che si tratti di una persona esperta e con la qualifica per riunire il personale di ogni settore dell'azienda; tale persona sarà responsabile di tutte le fasi della procedura di due diligence.
- Mettere insieme un team centrale specifico per la due diligence. Nel caso di una piccola impresa non è necessario che il team sia grande, ma è opportuno che vi siano rappresentate tutte le aree di attività, quali risorse umane, finanza, ufficio legale, approvvigionamento, conformità, verifiche, rischio, gestione di prodotti o materiali e altre funzioni.
- In caso di disponibilità di bilancio, valutare la possibilità di assumere esperti esterni per ottenere un aiuto sulla procedura di due diligence.

INTRODUZIONE	REQUISITI GENERALI	FILIERE RESPONSABILI E DIRITTI UMANI	DIRITTI DEI LAVORATORI E CONDIZIONI DI LAVORO	SALUTE, SICUREZZA E AMBIENTE	MANUFATTI DA MATERIALI PRODOTTI IN LABORATORIO
--------------	--------------------	---	--	---------------------------------	---

LGMS 6 Diritti umani

- La procedura di due diligence sui diritti umani cambierà inevitabilmente in termini di complessità a seconda delle dimensioni dell'azienda, del rischio di impatti gravi sui diritti umani, nonché del tipo e del contesto delle attività condotte. In tutti i casi, però, dovrà essere articolata in quattro fasi:
 1. Valutare gli impatti potenziali ed effettivi sui diritti umani,
 2. Integrare e agire in base a quanto emerso,
 3. Tracciare le risposte,
 4. Comunicare il modo in cui si affrontano gli impatti.
- Questa procedura in quattro fasi, definita nei principi guida delle Nazioni Unite, si fonda su un approccio di gestione del rischio ampiamente noto alle aziende che operano nella filiera della gioielleria. Tuttavia, la sua applicazione ai diritti umani e ai rapporti d'affari può richiedere tempo. I soci membri e i revisori devono considerare la necessità di porre in essere sistemi, negli anni successivi, nell'ambito di un processo di miglioramento continuo.
- Qui di seguito vengono indicate le linee guida specifiche per ciascuna delle suddette fasi. Si noti che, per quanto riguarda la due diligence sui diritti umani, è possibile:
 - attuare una procedura sé stante (in linea con la disposizione **LGMS 7 Due diligence per l'approvvigionamento responsabile, anche da aree di conflitto e ad alto rischio**);
 - integrarla in una procedura esistente di valutazione del rischio e degli impatti;
 - utilizzare il kit di strumenti per la valutazione del rischio o il kit di strumenti per la due diligence sviluppati da RJC (disponibili sul [portale dei soci membri](#)).
- I rischi possono cambiare con il passare del tempo; la procedura di due diligence dovrebbe essere continua e regolarmente rivista. Il riesame della procedura dovrebbe essere effettuato con una frequenza basata sul rischio e dettata dai cambiamenti all'interno dell'azienda, ad esempio:
 - ogni volta che si avvia una nuova attività significativa o un rapporto d'affari;
 - in caso di segnalazione o accusa nei confronti dell'azienda;
 - qualora si inizi l'approvvigionamento di nuovi prodotti o da un nuovo paese;
 - qualora il paese nel quale opera l'azienda, o dal quale si approvvigiona, subisca cambiamenti che si ripercuotono sul rischio in fatto di diritti umani (ad esempio, cambiamenti politici).

INTRODUZIONE	REQUISITI GENERALI	FILIERE RESPONSABILI E DIRITTI UMANI	DIRITTI DEI LAVORATORI E CONDIZIONI DI LAVORO	SALUTE, SICUREZZA E AMBIENTE	MANUFATTI DA MATERIALI PRODOTTI IN LABORATORIO
--------------	--------------------	---	--	---------------------------------	---

LGMS 6 Diritti umani

Fase 1. Valutare gli impatti

- Occorre dapprima acquisire una conoscenza in seno all'azienda sulla correlazione tra i diritti umani e l'attività aziendale, e non solo in termini di problematiche affrontate frequentemente, come le condizioni di lavoro¹⁰.
- È possibile valutare gli impatti sui diritti umani come elemento separato nella procedura di due diligence, oppure nell'ambito di un più ampio sistema di gestione del rischio. In ogni modo, occorre dimostrare che la valutazione va ben oltre i rischi materiali per l'azienda e incentrare l'attenzione sull'analisi delle conseguenze per i titolari di diritti, quali clienti, dipendenti, fornitori, comunità e altre parti in causa (si veda il riquadro "Principali rischi per i diritti umani").
- La valutazione effettuata, a prescindere dall'approccio, deve includere un riesame dei rischi e degli impatti potenziali ed effettivi:
 - derivanti dalle attività dell'azienda stessa;
 - correlati ai rapporti d'affari. Avvalersi delle linee guida OCSE per tracciare una mappa dei rischi principali per i diritti umani correlati ai fornitori dell'azienda (si veda la disposizione **LGMS 7 Due diligence per l'approvvigionamento responsabile, anche da aree di conflitto e ad alto rischio**).
- Nell'esaminare i rischi e gli impatti dell'azienda, chiedersi chi è a rischio, dove e perché. Prendere in considerazione le seguenti domande¹¹:
 - Chi potrebbe subire impatti negativi a causa delle attività dell'azienda? Vi sono soggetti particolarmente vulnerabili?
 - Vi sono circostanze in cui è necessaria una valutazione a sé stante degli impatti sui diritti umani perché i rischi sono particolarmente elevati?
 - A quali altre fonti di informazione interne ed esterne – media, relazioni di esperti, commenti del personale e delle parti in causa, meccanismo di segnalazione – è possibile attingere per avere un aiuto?
 - È possibile coinvolgere direttamente i gruppi potenzialmente interessati dai rischi? In caso contrario, quali altre fonti credibili possono favorire la comprensione delle loro opinioni e preoccupazioni?
 - Quali esperti o fonti scritte possono tornare utili per verificare le ipotesi dell'azienda?
- Potrebbe non essere fattibile o pratico valutare ogni singolo rischio lungo l'intera filiera. I principi guida delle Nazioni Unite non chiedono di controllare la documentazione sui diritti umani di ogni singola azienda con la quale si è in affari. Se fosse necessario stabilire le priorità per le azioni da intraprendere, è bene concentrarsi sui rischi più importanti per i diritti umani (si veda il riquadro "Principali rischi per i diritti umani").
- I soci membri che abbiano individuato possibili rischi di violazione dei diritti umani attraverso i processi di due diligence (si veda la disposizione 7 Due diligence), devono verificare che i rischi individuati si stiano effettivamente verificando, raccogliendo dati autorevoli da una varietà di fonti, come i rapporti delle ONG, i rapporti delle Nazioni Unite, i rapporti governativi, contattando le organizzazioni della società civile che operano o hanno sede sul territorio del sito o nei dintorni, e verificando lo stato del sito valutato o mappato attraverso varie iniziative governative, industriali o multilaterali. Qualora non sia possibile reperire le informazioni necessarie a confermare il verificarsi di un rischio possibile o identificato per i diritti umani, i soci membri devono prendere in considerazione la possibilità di condurre una valutazione del rischio per i diritti umani sul campo.

¹⁰ Assessing Human Rights Risks and Impacts: Perspectives from Corporate Practice (2016), <https://www.globalcompact.de/wAssets/docs/Menschenrechte/Publikationen/Assessing-Human-Rights-Risks-and-Impacts.pdf>

¹¹ UN Human Rights, The Corporate Responsibility to Respect Human Rights: An Interpretive Guide (2012), <https://digitallibrary.un.org/record/734366?ln=en&v=pdf>

INTRODUZIONE	REQUISITI GENERALI	FILIERE RESPONSABILI E DIRITTI UMANI	DIRITTI DEI LAVORATORI E CONDIZIONI DI LAVORO	SALUTE, SICUREZZA E AMBIENTE	MANUFATTI DA MATERIALI PRODOTTI IN LABORATORIO
--------------	--------------------	---	--	---------------------------------	---

LGMS 6 Diritti umani

- Il processo di due diligence deve estendersi all'origine del materiale (vale a dire il sito di produzione). Il processo di due diligence deve essere adatto alla natura dell'azienda e deve considerare anche i rapporti con i partner d'impresa.
- Per le piccole imprese con risorse limitate, potrebbe non essere possibile verificare i rischi di violazione dei diritti umani al di là dei fornitori immediati, e anche in questo caso potrebbe essere difficile, date l'entità e la natura delle loro attività.

PRINCIPALI RISCHI PER I DIRITTI UMANI

La nozione di "principali rischi per i diritti umani" comprende i diritti che rischiano di subire gli impatti più gravi mediante le attività e i rapporti d'affari di un'azienda. Tali rischi si ripercuotono sulle persone (piuttosto che sulle aziende) e possono realmente verificarsi. Questi includono (senza limitazione) sicurezza, lavoro minorile, lavoro forzato e traffico di esseri umani, salute e sicurezza, libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva, discriminazione e uguaglianza di genere, pratiche disciplinari, orari di lavoro, retribuzione.

Fonte:

- UN Guiding Principles Reporting Framework, Salient Human Rights Issues

VALUTAZIONE DEGLI IMPATTI IN QUALITÀ DI PMI

Le aziende di piccole dimensioni con un organico ridotto e risorse limitate per la valutazione degli impatti sui diritti umani devono:

- Utilizzare le risorse di dominio pubblico per creare un elenco dei rischi da valutare in materia di diritti umani, in relazione sia alle attività aziendali sia alla filiera.
- Stabilire le priorità a partire da tale elenco basandosi sull'importanza del rischio nel particolare contesto in cui si opera. Ad esempio:
- Se l'azienda si avvale di lavoratori a contratto, dare priorità all'esame delle pratiche di assunzione (per verificare che siano eticamente corrette e che i lavoratori non siano a rischio di lavoro forzato).
- Se l'azienda utilizza sostanze chimiche pericolose, dare priorità all'esame delle procedure in loco (per verificare l'assenza di rischi in materia di inquinamento ambientale che potrebbe danneggiare le comunità limitrofe).
- In caso di azienda basata sul lavoro di ufficio, dare priorità all'esame del feedback storico dei dipendenti (per individuare eventuali rischi quali orari di lavoro eccessivi o retribuzione inadeguata).

Fase 2. Prendere atto dei risultati emersi e agire di conseguenza

- Una volta valutati i rischi e gli impatti sui diritti umani, occorre agire in base ai risultati emersi. I rischi o impatti effettivi devono essere affrontati quanto prima per avere la certezza che non si concretizzino o non si verifichino nuovamente. La tipologia di intervento dipenderà dal fatto di aver causato gli impatti o di avervi contribuito, oppure di esservi ricollegabili. Nel primo caso, occorrerà porre fine a ciò che provoca o contribuisce agli impatti negativi, e attuare modalità per prevenirlo. Nel secondo, sarà necessario utilizzare la propria influenza per evitare che si verifichino detti impatti.
- Qualora si siano verificati impatti effettivi a scapito dei diritti umani, sarà necessario fornire o sostenere azioni legittime per porvi rimedio, come indicato nella disposizione LGMS 6.1c qui di seguito.
- Affidare la gestione dei rischi e degli impatti individuati a componenti chiave del personale nelle aree di attività pertinenti e attribuire loro la responsabilità di esaminare le prassi in essere al fine di individuare la causa prima del rischio e il modo per evitare che si ripeta. Ad esempio, qualora emergesse che il personale non è retribuito in maniera adeguata, chiedere alle risorse umane di rivedere i processi in questione in modo da evitare che questa problematica si verifichi nuovamente.

INTRODUZIONE	REQUISITI GENERALI	FILIERE RESPONSABILI E DIRITTI UMANI	DIRITTI DEI LAVORATORI E CONDIZIONI DI LAVORO	SALUTE, SICUREZZA E AMBIENTE	MANUFATTI DA MATERIALI PRODOTTI IN LABORATORIO
--------------	--------------------	---	--	---------------------------------	---

LGMS 6 Diritti umani

Fase 3. Tracciare le risposte

- Tutte le aziende sono tenute a documentare accuratamente il loro operato.
- Assicurarsi che tutte le persone responsabili di esaminare e aggiornare le prassi riferiscano regolarmente quanto emerso al team centrale specifico per la due diligence.
- Le attività di documentazione e tracciabilità dovrebbero fare riferimento agli impatti effettivi e a quanto fatto per gestirli o porvi rimedio, piuttosto che registrare semplicemente i processi o le procedure.
- Alle piccole imprese si consiglia di accentrare tutte le attività di documentazione e tracciabilità, e di attribuire a una persona la responsabilità specifica di analizzarle; questo approccio risulterà utile quando sarà il momento di comunicare i risultati emersi.

Fase 4. Comunicare le azioni intraprese

- La comunicazione è l'ultima fase della procedura di due diligence sui diritti umani, ed è anche l'argomento trattato nella disposizione LGMS 6.1g. Per le linee guida specifiche su questo aspetto, si veda qui di seguito.

LGMS 6.1C: MECCANISMO DI RIMEDIO

I soci membri sono tenuti, come requisito minimo, a:

- c. Predisporre o supportare validi *processi* per porre rimedio a eventuali *impatti negativi sui diritti umani* da essi causati, o ai quali abbiano contribuito o siano comunque ricollegabili.

Azioni da intraprendere:

- Qualora l'azienda avesse causato impatti negativi sui diritti umani o vi avesse contribuito, dovrà predisporre o supportare valide procedure per porvi rimedio. Qualora l'azienda risultasse in qualche modo **ricollegabile** a impatti negativi sui diritti umani, non avrà la responsabilità diretta di porvi rimedio, ma sarà comunque tenuta a supportare le azioni di altri soggetti, quali agenzie governative o tribunali, finalizzate a tale scopo.
- In sostanza, il concetto di rimedio punta a riportare coloro che sono stati danneggiati dalle attività dell'azienda nella situazione in cui sarebbero stati se non si fossero verificati impatti negativi a loro danno. Poiché questo non sempre è possibile, in pratica il rimedio può assumere diverse forme: riconoscimento e scuse, indennizzo (finanziario o di altro tipo) per il danno subito, o altro ancora (si veda il riquadro "I rimedi all'atto pratico").
- Definire le priorità della procedura di rimedio in base alla gravità dell'impatto in questione. In ogni caso, valutare come comunicare i progressi e i risultati nelle situazioni di rimedio.
- Occorre cooperare, e non impedirvi l'accesso, con eventuali meccanismi legittimi di segnalazione statali, giudiziari e non giudiziari, così come con qualsiasi altro meccanismo non statale pertinente, al fine di sostenere chi si adopera per rimediare ai danni tramite questi canali, compreso il fatto di non ledere i diritti dei sindacati legittimi.
- Occorre anche disporre di un proprio meccanismo di segnalazione operativo che consenta di ricevere, elaborare e offrire risposte o rimedi adeguati in caso di segnalazioni in linea con le disposizioni LGMS 6.1E e LGMS 2.6.
- I soci membri che cercano di mitigare e ovviare a casi di violazioni storiche dei diritti umani devono procedere alla riparazione e mitigazione di qualsiasi violazione diretta o indiretta dei diritti umani entro un lasso di tempo ragionevole.

INTRODUZIONE	REQUISITI GENERALI	FILIERE RESPONSABILI E DIRITTI UMANI	DIRITTI DEI LAVORATORI E CONDIZIONI DI LAVORO	SALUTE, SICUREZZA E AMBIENTE	MANUFATTI DA MATERIALI PRODOTTI IN LABORATORIO
--------------	--------------------	---	--	---------------------------------	---

LGMS 6 Diritti umani

I RIMEDI ALL'ATTO PRATICO

Non esiste una singola soluzione per porre rimedio agli impatti negativi sui diritti umani. Il forum [Human Rights and Business Dilemmas](#) rappresenta una valida risorsa accessibile a chiunque voglia prendere in esame varie opzioni di rimedio. Il sito, infatti, propone un'ampia raccolta di casi di studio che illustrano le metodologie con cui diverse aziende hanno affrontato i dilemmi in materia di diritti umani. Analogamente, il documento [Human Rights Translated 2.0: A Business Reference Guide](#) presenta casi di studio riferiti a situazioni reali che le aziende si trovano ad affrontare.

Fornire rimedi può essere un compito complesso e carico di tensioni a seconda dell'entità e del tipo di impatti negativi sui diritti umani in questione. La procedura di ricerca dei rimedi può dare migliori risultati se viene elaborata con la partecipazione di un soggetto terzo. Ad esempio, le aziende possono commissionare relazioni indipendenti per contribuire a migliorare l'accesso ai meccanismi di rimedio delle persone che abbiano subito danni nelle strutture in cui si svolgono le loro attività o nei dintorni, e collaborare con organizzazioni non governative (ONG) per coinvolgere le parti in causa a livello locale, nazionale e internazionale. Questa procedura può aiutare le aziende a definire le azioni di rimedio.

In altri casi, fornire rimedi può essere più semplice. In alcune situazioni, le iniziative delle aziende in materia di lavoro coatto e tutela dei lavoratori migranti vulnerabili sono valse a impedire che i fornitori addebitassero ai lavoratori commissioni di assunzione eccessive. Ai sensi di queste politiche, i fornitori devono rimborsare eventuali commissioni superiori al salario netto mensile. Alcune aziende hanno applicato tali politiche nell'ambito delle loro verifiche regolari sul lavoro coatto e hanno avuto le prove della loro efficacia nel momento in cui alcuni fornitori hanno dovuto rimborsare le suddette commissioni per effetto di tali politiche.

A prescindere dall'impatto provocato, le aziende sono incentivate a rivolgersi alle parti in causa, ivi incluse le persone interessate, le ONG locali e gli esperti in materia, per mettere a punto un piano d'azione volto a fornire il rimedio adeguato a seconda della situazione, nonché a porre in essere controlli per ridurre i rischi futuri ed evitare conseguenze indesiderate che potrebbero danneggiare ulteriormente le persone i cui diritti umani sono stati pregiudicati.

LGMS 6.1D: PREVENIRE E MITIGARE

I soci membri sono tenuti, come requisito minimo, a:

- d. *Adoperarsi con ogni mezzo, sfruttando la propria capacità di influenzare i partner d'impresa, per prevenire o mitigare il loro contributo ai rischi e agli impatti sui diritti umani.*

Azioni da intraprendere:

Nel determinare le misure basate su ogni ragionevole sforzo è opportuno considerare la seguente gerarchia:

- Evitare: di apportare modifiche al progetto, al prodotto o al servizio per evitare l'impatto in questione.
- Ridurre: attuare azioni volte a minimizzare gli impatti.
- Ripristinare: intraprendere azioni volte a ripristinare o ricreare le condizioni che esistevano precedentemente all'impatto.
- Compensare: compensare in natura o con altri mezzi, laddove non siano né possibili né efficaci altri approcci di mitigazione.

LGMS 6 Diritti umani

- Una piccola impresa socio membro che avesse individuato possibili rischi di violazione dei diritti umani, considerate le dimensioni e l’entità della sua attività, potrebbe disporre di opzioni limitate per mitigare gli impatti. In questo caso, il socio membro deve prendere in considerazione misure di mitigazione alternativa con i fornitori o i partner d’impresa. Per esempio, l’unica opzione del socio membro potrebbe essere, come ultima risorsa, quella di adottare delle misure per risolvere il rapporto con i fornitori o i partner d’impresa che presentano tali rischi.
- Nella Tabella 7 qui di seguito sono riportati alcuni esempi proposti dall’Istituto danese per i diritti umani per determinare le azioni da adottare:

TABELLA 7. DETERMINARE LE AZIONI ATTE AD AFFRONTARE GLI IMPATTI SUI DIRITTI UMANI INDIVIDUATI

Tipo di impatto	Impatti causati dall’azienda	Impatti a cui l’azienda contribuisce	Impatti direttamente collegati alle attività, ai prodotti o ai servizi di un’azienda attraverso le sue relazioni commerciali, contrattuali e non contrattuali
Azioni necessarie	Adottare le misure necessarie a porre fine all’impatto e a prevenirlo. Provvedere o collaborare ad azioni di rimedio degli impatti effettivamente causati.	Adottare le misure necessarie a far cessare o prevenire qualsiasi contributo all’impatto, anche esercitando la propria influenza e attuando misure volte ad accrescerla, se necessario. Provvedere o collaborare ad azioni di rimedio di impatti negativi.	Avvalersi degli strumenti di influenza esistenti per prevenire o mitigare l’impatto. Accrescere ed esercitare il proprio potere se gli strumenti di influenza esistenti sono inadeguati. <i>Sebbene l’azienda possa contribuire a mettere in campo azioni correttive, potrebbe non essere tenuta a farlo o non essere in grado di farlo.</i>
Esempio	Se una banca utilizza una valutazione algoritmica del rischio di credito che discrimina indirettamente le minoranze etniche, dovrebbe cessare immediatamente di utilizzare tale sistema fino a quando i problemi che ne derivano non saranno stati risolti.	Uno sviluppatore di AI sviluppa un algoritmo decisionale automatizzato in grado di offrire una strategia di “assunzione efficace” e lo vende alla sua clientela aziendale. Alcuni dei suoi clienti utilizzano in modo improprio l’algoritmo, tanto che, di fatto, lo sviluppatore di AI contribuisce a produrre impatti negativi sui diritti umani. Lo sviluppatore di AI può, ad esempio, contattare i clienti, informarli sui potenziali rischi e insegnare loro come evitarli.	Un fondo di private equity investe in un’azienda di biotecnologie che opera in un paese nel quale mancano leggi sulla protezione dei dati. Attenendosi alla procedura di due diligence, il fondo raccomanda di modificare le pratiche di protezione dei dati adottate dall’azienda. Tuttavia, a seguito di una verifica condotta da un soggetto esterno, si scopre che l’azienda ha conservato una quantità eccessiva di dati all’insaputa degli utenti. Il fondo può utilizzare il proprio potere di investitore per esigere il ricorso a pratiche migliori in futuro, oltre che invitare a cancellare i dati in eccesso conservati.

INTRODUZIONE	REQUISITI GENERALI	FILIERE RESPONSABILI E DIRITTI UMANI	DIRITTI DEI LAVORATORI E CONDIZIONI DI LAVORO	SALUTE, SICUREZZA E AMBIENTE	MANUFATTI DA MATERIALI PRODOTTI IN LABORATORIO
--------------	--------------------	---	--	---------------------------------	---

LGMS 6 Diritti umani

Nella Tabella 8 qui di seguito sono riportati alcuni esempi proposti dall'Istituto danese per i diritti umani su come intervenire con ogni ragionevole sforzo per affrontare gli impatti sui diritti umani:

TABELLA 8. ESEMPI DI COME ESERCITARE E AUMENTARE L'INFLUENZA PER AFFRONTARE GLI IMPATTI SUI DIRITTI UMANI, AZIONI APPROPRIATE PER AFFRONTARE GLI IMPATTI INDIVIDUATI

Esempi di tipi di influenza	Esempi di come esercitare la propria influenza
Influenza commerciale tradizionale – influenza che si colloca nell'ambito delle attività che l'azienda intraprende abitualmente nelle relazioni commerciali, quali la contrattazione.	• Includere le norme in materia di diritti umani nei contratti – contratti di acquisto e di vendita, nonché contratti di licenza e altre forme di accordi. • Mantenere la facoltà di valutare la conformità alle norme in materia di diritti umani incluse nei contratti di vendita. • Per gli sviluppatori: includere nei contratti informazioni finalizzate a evitare un uso improprio del prodotto o servizio digitale. • Per gli sviluppatori: mettere in atto un processo di richiesta per la vendita del prodotto o del servizio ed elaborare un cosiddetto elenco "Consenti" di clienti accettabili. Questa procedura può servire a "circoscrivere" l'uso del prodotto o del servizio, in modo che vengano accettati solo determinati casi d'uso previsti. • Per le aziende e gli attori statali che acquistano prodotti o servizi digitali: includere norme in materia di diritti umani nei criteri di pre-qualificazione delle procedure di gara, così che le offerte che non prendono in considerazione i diritti umani non risultino competitive. Per un attore statale, ciò potrebbe includere il ricorso, ad esempio, a una piattaforma di sanità digitale o lo sviluppo di un'app per il tracciamento dei contatti.
Influenza commerciale più ampia – influenza che un'azienda può esercitare da sola attraverso attività che non sono di routine o tipiche delle relazioni commerciali, come lo sviluppo delle capacità.	• Sviluppare le capacità dei partner d'impresa di adempiere alla responsabilità in fatto di tutela dei diritti umani – ad esempio, gli sviluppatori di algoritmi dovrebbero incoraggiare gli acquirenti dei loro algoritmi a utilizzarli correttamente per evitare che diano luogo a problematiche di pregiudizio o a impatti su altri diritti umani, e viceversa gli acquirenti dovrebbero sollecitare gli sviluppatori a prestare le stesse attenzioni nella fase di progettazione degli algoritmi.
Influenza esercitata insieme ai partner d'impresa* – influenza creata attraverso l'azione collettiva con altre aziende dello stesso settore o di altri settori.	• Collaborare con i partner d'impresa per fissare criteri di pre-qualificazione comuni relativamente a procedure di offerta specifiche. • Collaborare con i colleghi per sviluppare congiuntamente soluzioni di rafforzamento delle capacità con riguardo all'uso appropriato dei prodotti o servizi digitali sviluppati. • Confrontarsi con aziende simili dello stesso settore che potrebbero trovarsi ad affrontare analoghi problemi per condividere quanto appreso e individuare e creare insieme possibili soluzioni per il settore, tra cui: piattaforme di social media in grado di sviluppare metodologie standard pubbliche, in collaborazione tra loro, con riguardo alla disinformazione sui risultati elettorali. * Nota importante: assicurarsi che la collaborazione escluda qualsiasi comportamento anticoncorrenziale. Ricordare sempre la necessità di collaborare con altre aziende del settore secondo modalità che non costituiscano comportamenti anticoncorrenziali.

LGMS 6 Diritti umani

Esempi di tipi di influenza	Esempi di come esercitare la propria influenza
Influenza attraverso l’impegno bilaterale – influenza generata attraverso l’impegno bilaterale e separato con uno o più attori, quali soggetti pubblici, aziende simili, organizzazioni internazionali e/o organizzazioni della società civile (OSC).	Confrontarsi con i soggetti pubblici sui problemi individuati che, per via della loro natura sistemica, potrebbero necessitare di risposte programmatiche piuttosto che di azioni individuali a livello aziendale. Ad esempio, un’istituzione finanziamento dello sviluppo (DFI – Development Finance Institution) che investe in progetti di transizione digitale in un paese dovrebbe interagire con il governo qualora riscontrasse un suo legame con impatti negativi sul diritto alla privacy dovuto alla mancanza di normative sulla protezione dei dati nel paese.
Influenza attraverso la collaborazione multilaterale – influenza generata attraverso un’azione collettiva e collaborativa con altre aziende simili del settore, governi, organizzazioni internazionali e/o ONG o OSC.	- Elaborare norme condivise per gli sviluppatori e/o gli acquirenti di prodotti o servizi digitali attraverso iniziative che coinvolgono più parti in causa, rafforzando così la credibilità delle norme. - Sfruttare il marchio e la reputazione dell’azienda per riunire le parti in causa (dalle aziende simili del settore e i soggetti istituzionali alle organizzazioni della società civile e alle istituzioni accademiche) e affrontare i problemi sistemici individuati che non possono essere risolti da una singola entità. Ad esempio, ricorrere a un’azione collettiva di difesa dell’ordine pubblico partendo dalla necessità di adottare leggi e normative chiare, basate su principi internazionali dei diritti umani, per far fronte a contenuti dannosi online.* - Incoraggiare collettivamente i governi e le istituzioni internazionali ad adottare politiche, pratiche e azioni che siano coerenti con i relativi diritti umani individuati.** Ad esempio, società di telecomunicazioni e altre parti in causa che rilasciano dichiarazioni pubbliche congiunte su interruzioni della rete e dei servizi.***

Riferimenti:

* Si veda, ad esempio, la Global Network Initiative (13 ottobre 2020), “Addressing Digital Harms AND Protecting Human Rights – GNI Shares Recommendations for Policymakers”: <https://globalnetworkinitiative.org/content-regulation-policy-brief/>

** Si vedano, ad esempio, le “Implementation Guidelines” della Global Network Initiative, in particolare in relazione alla collaborazione tra più parti in causa: <https://globalnetworkinitiative.org/implementation-guidelines/>

*** Global Network Initiative 8 Telecommunications Industry Dialogue (12 luglio 2016), “Joint Statement on Network and Service Shutdowns”: <https://globalnetworkinitiative.org/gni-id- statement-network-shutdowns/> [consultata il 28 ottobre 2020]

Fonte:

- Adattato da Shift (2013), “Using Leverage in Business Relationships to Reduce Human Rights Risks”, New York: Shift, p.14-24

LGMS 6.1E: SEGNALAZIONI

I soci membri sono tenuti, come requisito minimo, a:

e. Fornire un *meccanismo di segnalazione* accessibile al pubblico ed efficace, in linea con la disposizione LGMS 2.6, per fare presenti preoccupazioni e rimostranze legate ai diritti umani.

Azioni da intraprendere:

- Fare riferimento alle note orientative della disposizione LGMS 2.6.
- Laddove, tramite il meccanismo di segnalazione di RJC, venissero presentati segnalazioni risolvibili attraverso l’impegno e il dialogo a livello operativo, questi saranno indirizzati dapprima al socio membro di RJC.
- Il meccanismo di segnalazione dell’azienda deve essere appropriato allo scopo, alla natura, all’entità e all’impatto delle sue attività, e deve essere lo stesso (o il più simile possibile) utilizzato per soddisfare i requisiti RJC della disposizione **LGMS 7 Due diligence per l’approvvigionamento responsabile, anche da aree di conflitto e ad alto rischio**. In questo caso si applicano tutte le azioni da intraprendere ai sensi della disposizione LGMS 7 (in merito ad accessibilità, trasparenza, conservazione dei dati e interventi con scadenze precise).

INTRODUZIONE	REQUISITI GENERALI	FILIERE RESPONSABILI E DIRITTI UMANI	DIRITTI DEI LAVORATORI E CONDIZIONI DI LAVORO	SALUTE, SICUREZZA E AMBIENTE	MANUFATTI DA MATERIALI PRODOTTI IN LABORATORIO
--------------	--------------------	---	--	---------------------------------	---

LGMS 6 Diritti umani

- Assicurarsi che, grazie al meccanismo di segnalazione interno all'azienda, la segnalazione possa essere sollevata da:
 - dipendenti o altri lavoratori in loco;
 - parti in causa all'interno delle comunità nelle quali opera l'azienda;
 - gruppi o individui interessati.
- È possibile introdurre un meccanismo a sé stante dedicato agli impatti sui diritti umani, oppure avvalersi di un meccanismo integrato che copra anche altri ambiti aziendali (si veda la disposizione **LGMS 16 Molestie, procedure disciplinari, vertenze aziendali e misure contro le ritorsioni**).
- Tuttavia, i meccanismi di segnalazione per le parti in causa esterne possono richiedere un approccio diverso rispetto alle procedure interne dell'azienda (si vedano le disposizioni **LGMS 16 Molestie, disciplina, meccanismi di segnalazione e antiritorsione** e **LGMS 2 Politica e sistemi di gestione**).
- Se possibile, cercare di predisporre il meccanismo di segnalazione prima dell'insorgere di eventuali controversie, anziché in risposta ad esse.
- Il meccanismo di segnalazione deve essere legittimo, accessibile e compatibile con i diritti per tutte le parti interessate. Può essere opportuno inserire un una funzione "Contattaci" o un indirizzo e-mail a seconda del luogo in cui si trova il socio membro. Se si trova in una zona con culture diverse, potrebbero essere necessari mezzi di contatto alternativi. Per ulteriori indicazioni sullo sviluppo di meccanismi di risoluzione delle segnalazioni, consultare la guida alla disposizione LGMS 2.6.

→ MODELLO DI MECCANISMO DI SEGNALAZIONE A TUTELA DEI DIRITTI UMANI

LGMS 6.1F: MONITORARE

I soci membri sono tenuti, come requisito minimo, a:

- Rivedere periodicamente, almeno una volta all'anno, la politica relativa ai *diritti umani*, le *procedure* e i *processi di due diligence* per verificarne l'efficacia e intraprendere azioni correttive laddove siano state individuate delle opportunità di miglioramento.

Azioni da intraprendere:

- È opportuno prendere in considerazione la possibilità di integrare il processo di revisione nel riesame previsto dalla disposizione LGMS 2.7 – si vedano le note orientative della disposizione LGMS 2.7.
- Programmare una riunione annuale ricorrente per rivedere la politica, le procedure e il processo di due diligence dell'azienda in materia di diritti umani, coinvolgendo le relative parti in causa.
- Conservare un verbale della riunione, ivi inclusi gli esiti e le decisioni.
- Qualora vengano individuate lacune o opportunità di miglioramento, assicurarsi che vengano attuate le misure correttive del caso.
- Assicurarsi che tali misure non comportino rischi indesiderati o che non siano lesive dei diritti umani.

INTRODUZIONE	REQUISITI GENERALI	FILIERE RESPONSABILI E DIRITTI UMANI	DIRITTI DEI LAVORATORI E CONDIZIONI DI LAVORO	SALUTE, SICUREZZA E AMBIENTE	MANUFATTI DA MATERIALI PRODOTTI IN LABORATORIO
--------------	--------------------	---	--	---------------------------------	---

LGMS 6 Diritti umani

LGMS 6.1G: PIANO DI COMUNICAZIONE

I soci membri sono tenuti, come requisito minimo, a:

- g. Comunicare annualmente con le *persone o i gruppi interessati* e riferire pubblicamente sui loro impegni di *due diligence* in fatto di *diritti umani*, compresi i metodi utilizzati per determinare le questioni relative ai *diritti umani*, elencare gli impatti sui *diritti umani* identificati e le attività di rimedio in conformità con la disposizione LGMS 3 (Rendicontazione).

Azioni da intraprendere:

- Ai sensi dei principi guida delle Nazioni Unite e delle linee guida OCSE, le aziende sono tenute a comunicare le azioni adottate per prevenire e risolvere i rischi in materia di diritti umani nell'ambito della procedura di due diligence. Ciò implica una comunicazione interna (ad esempio, tra divisioni aziendali) ed esterna (anche con le persone e i gruppi interessati, le organizzazioni della società civile, le comunità locali, gli esperti in materia, gli investitori e qualsiasi altra parte interessata). La pubblicazione di relazioni deve essere allineata con le altre forme di rendicontazione dell'azienda (**LGMS 3 Rendicontazione**) e con le relazioni di due diligence (**LGMS 7 Due diligence per l'approvvigionamento responsabile, anche da aree di conflitto e ad alto rischio**).
- Per comunicare con le suddette parti in causa è possibile scegliere tra varie opzioni, ad esempio:
 - redigere una relazione periodica sulla sostenibilità;
 - scrivere una lettera o una e-mail;
 - pubblicare informazioni sul proprio sito web;
 - organizzare un incontro o un altro tipo di scambio faccia a faccia.
- La decisione sul modo di comunicare deve basarsi sull'efficacia. Per esempio, può essere appropriato avere una relazione di sostenibilità di pubblico accesso per le parti in causa esterne, ma si potrebbe anche prendere in considerazione l'idea di fornire una comunicazione diretta su questo tema ai propri dipendenti, soprattutto a quelli che possono avere un impatto diretto sulle prestazioni dell'azienda in quest'area.
- I soci membri che appartengono a gruppi più ampi possono scegliere di stilare una relazione annuale su base individuale oppure su base collettiva, a condizione che sia chiaro quali singole aziende fanno parte del gruppo in questione e che siano comunicate le specifiche informazioni di ogni azienda riguardanti i diritti umani.
- Laddove l'azienda individuasse un rischio per i diritti umani, in qualsiasi luogo e momento, deve comunicare con le parti in causa potenzialmente interessate per spiegare in che modo sta affrontando il rischio, avendo però cura di tener conto delle barriere comunicative a livello di grado di istruzione, lingua e cultura.
- Parimenti, se si individua un impatto negativo sui diritti umani, non bisogna aspettare che qualcuno chieda maggiori informazioni. Occorre mettersi in contatto con le parti interessate con la massima sollecitudine e nel modo più diretto possibile, fornendo loro tutte le informazioni necessarie in materia di sicurezza e benessere; allo stesso tempo, è bene esporre anche i piani dell'azienda per gestire l'impatto e porvi rimedio.

INTRODUZIONE	REQUISITI GENERALI	FILIERE RESPONSABILI E DIRITTI UMANI	DIRITTI DEI LAVORATORI E CONDIZIONI DI LAVORO	SALUTE, SICUREZZA E AMBIENTE	MANUFATTI DA MATERIALI PRODOTTI IN LABORATORIO
--------------	--------------------	---	--	---------------------------------	---

LGMS 6 Diritti umani

LGMS 6.2: AFFRONTARE GLI IMPATTI NEGATIVI

I soci membri che abbiano contribuito direttamente o indirettamente, assieme ai loro *partner d'impresa*, a generare *impatti negativi confermati sui diritti umani* devono:

- Cessare o modificare le attività che contribuiscono agli impatti negativi.
- Mitigare e ovviare agli impatti negativi nella misura del proprio contributo. Le misure di mitigazione devono prevedere la consultazione con *persone o gruppi interessati*.
- Adoperarsi con ogni mezzo per influenzare altri *partner d'impresa* inducendoli a cessare o modificare le loro attività.
- Stabilire azioni correttive atte a evitare il ripetersi degli impatti sui *diritti umani*.

Azioni da intraprendere:

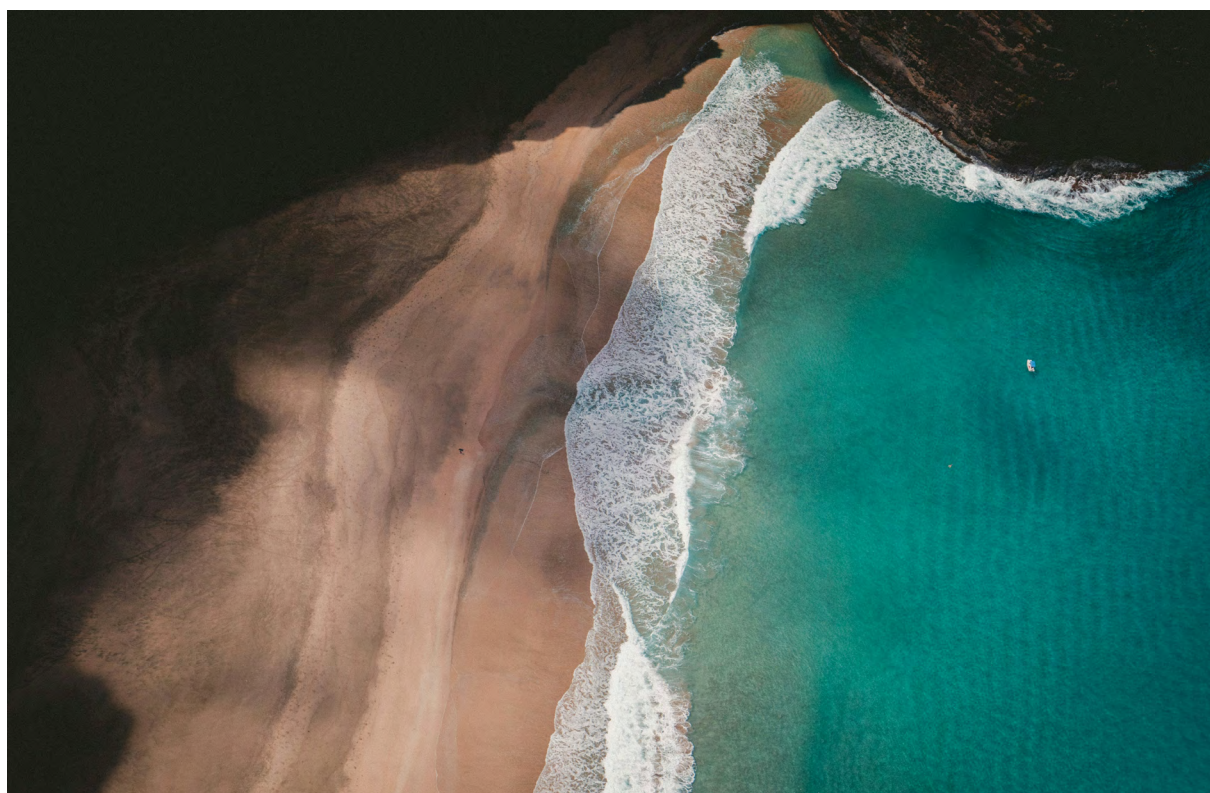
- Stabilire se l'azienda, attraverso la propria associazione con i partner d'impresa, ha contribuito a generare impatti sui diritti umani. Questa azione deve essere rivista periodicamente nel tempo e condotta ogni volta che vengono siglati nuovi accordi con i partner d'impresa. Si vedano, al riguardo, le note orientative della disposizione **LGMS 5 Partner d'impresa**.
- Laddove siano stati individuati e accertati impatti sui diritti umani, l'azienda deve porre fine alla collaborazione con il partner d'impresa o apportare modifiche alle attività che contribuiscono a generare tali impatti sui diritti umani.
- Qualora sia emerso un contributo diretto dell'azienda, quest'ultima dovrà definire, in consultazione con le parti interessate, delle azioni volte a porre rimedio agli impatti sui diritti umani.
- Compiere ogni ragionevole sforzo per collaborare con il partner d'impresa o per indurlo a mitigare gli impatti indiretti sui diritti umani e a modificare le attività che hanno contribuito a generare impatti sui diritti umani.
- Per le modalità di attuazione delle misure correttive, si vedano le note orientative della disposizione LGMS 6.1d.
- Si faccia altresì riferimento agli esempi (nella Tabella 7 e nella Tabella 8) ripresi dall'Istituto danese per i diritti umani per le azioni volte a mitigare gli impatti o a porvi rimedio attraverso l'associazione dell'azienda con i partner d'impresa.

INTRODUZIONE	REQUISITI GENERALI	FILIERE RESPONSABILI E DIRITTI UMANI	DIRITTI DEI LAVORATORI E CONDIZIONI DI LAVORO	SALUTE, SICUREZZA E AMBIENTE	MANUFATTI DA MATERIALI PRODOTTI IN LABORATORIO
--------------	--------------------	---	--	---------------------------------	---

LGMS 6 Diritti umani

✓ VERIFICARE

- L'azienda è in grado di mostrare al revisore l'impegno, definito da una politica aziendale messa per iscritto, in favore del rispetto dei diritti umani (come politica a sé stante o nell'ambito di un'altra politica)?
- Le procedure operative dell'azienda e ciò che essa si aspetta dai partner d'impresa sono in linea con la sua politica aziendale in materia di diritti umani?
- L'azienda è in grado di mostrare al revisore il modo in cui ha attuato la due diligence sui diritti umani? L'azienda ha effettuato una valutazione del rischio per esaminare e individuare eventuali rischi e impatti sui diritti umani?
- L'azienda si è impegnata a integrare i risultati della valutazione del rischio nelle attività commerciali?
- L'azienda è in grado di mostrare al revisore le modalità di comunicazione con le parti in causa relativamente ai rischi individuati in materia di diritti umani (ad esempio, fornendo copie delle relazioni, delle lettere o dei verbali delle riunioni)?
- L'azienda dispone di un meccanismo di segnalazione di pubblico accesso?
- L'azienda è a conoscenza di aver causato, contribuito o essere ricollegabile a un qualsiasi impatto sui diritti umani?
- L'azienda è in grado di dimostrare in che modo ha predisposto, o ha cooperato a predisporre, procedure di rimedio, se opportuno e ove necessario?
- L'azienda è in grado di dimostrare in che modo documenta e comunica i propri sforzi volti ad affrontare gli impatti (ad esempio, attraverso il protocollo per i meccanismi di segnalazione, le indagini e la documentazione sugli esiti)?



INTRODUZIONE	REQUISITI GENERALI	FILIERE RESPONSABILI E DIRITTI UMANI	DIRITTI DEI LAVORATORI E CONDIZIONI DI LAVORO	SALUTE, SICUREZZA E AMBIENTE	MANUFATTI DA MATERIALI PRODOTTI IN LABORATORIO
--------------	--------------------	---	--	---------------------------------	---

LGMS 6 Diritti umani

DOMANDE FREQUENTI: DIRITTI UMANI

1. Occorre utilizzare il termine “diritti umani” nel documento della politica aziendale?

Sì. Per alcune aziende, in particolare per le PMI, potrebbe essere importante formulare un documento sui diritti umani incentrato su determinati aspetti che hanno un significato tangibile per i dipendenti, come la salute e sicurezza dei lavoratori, i diritti dei lavoratori, l'uso di pratiche commerciali responsabili o gli sforzi per garantire un approvvigionamento responsabile.

2. In caso di rapporti contrattuali con un'altra società, l'azienda “contribuisce” a tutti gli impatti negativi che tale società potrebbe causare?

Non necessariamente: l'aspetto fondamentale è l'impatto effettivo in sé e il modo in cui si è verificato, non tanto l'eventuale rapporto d'affari dell'azienda con la società che lo ha causato. Se il partner d'impresa provoca un impatto negativo come conseguenza inattesa di un'azione dell'azienda, allora quest'ultima avrà “contribuito” al suddetto impatto. Ad esempio, se il fornitore è spinto a violare le norme sul lavoro perché deve evadere un ordine che l'azienda ha modificato all'ultimo minuto senza però rivedere le scadenze e i prezzi, quest'ultima avrà “contribuito” alla violazione. In tutti in casi in cui l'attività, i prodotti o servizi possano essere ricollegabili a impatti negativi sui diritti umani, l'azienda non avrà alcuna responsabilità diretta di porvi rimedio. Tuttavia, avrà la possibilità di sfruttare la propria influenza per lavorare insieme ad altri soggetti e contribuire a risolvere la situazione. E potrà anche sfruttare la propria influenza per prevenire e limitare eventuali impatti negativi in futuro.

3. Cosa succede se l'azienda non ha alcuna influenza sui fornitori? Qualora individuasse impatti negativi sui diritti umani generati da uno dei fornitori, cosa deve fare l'azienda?

Se l'azienda scopre che il fornitore sta provocando impatti negativi sui diritti umani, può tentare di influenzarne le prassi aiutandolo a sviluppare le proprie capacità o offrendo altri incentivi. In alternativa, può pensare di porre fine al rapporto d'affari, ma nel prendere una simile decisione deve valutare i conseguenti, potenziali impatti negativi sui diritti umani. Inoltre, interrompere il rapporto d'affari potrebbe essere difficile se il fornitore fornisce un prodotto o un servizio essenziale per il quale non vi è una ragionevole fonte alternativa. In tal caso, si può decidere di prolungare il rapporto d'affari dopo un'attenta valutazione delle conseguenze legali e non legali per l'azienda e della gravità degli impatti negativi sui diritti umani. Più grave è l'impatto, tanto più velocemente bisognerà trovare un'alternativa.

4. La procedura di due diligence sui diritti umani implica una verifica completa di tutti i partner d'impresa dell'azienda?

I principi guida delle Nazioni Unite non impongono all'azienda di esaminare la documentazione sui diritti umani di ogni società con la quale si hanno rapporti d'affari, e neanche il LGMS lo prevede. Laddove i rischi per i diritti umani siano elevati, si può optare per una verifica o una visita presso i partner d'impresa nell'ambito della procedura di due diligence dell'azienda. La due diligence è un processo in costante evoluzione: potrebbe essere utile prendere in considerazione determinati meccanismi, quali lo sviluppo delle capacità o le disposizioni contrattuali, per contribuire a prevenire o limitare gli impatti negativi nel tempo.

5. Come deve essere una procedura di due diligence sui diritti umani per un'azienda di piccole dimensioni?

Il documento che illustra il kit di strumenti per la due diligence sui diritti umani (disponibile sul [portale dei soci membri](#)) offre un modello di due diligence formulato in modo specifico per le piccole imprese.

INTRODUZIONE	REQUISITI GENERALI	FILIERE RESPONSABILI E DIRITTI UMANI	DIRITTI DEI LAVORATORI E CONDIZIONI DI LAVORO	SALUTE, SICUREZZA E AMBIENTE	MANUFATTI DA MATERIALI PRODOTTI IN LABORATORIO
--------------	--------------------	---	--	---------------------------------	---

LGMS 6 Diritti umani

E. ULTERIORI INFORMAZIONI

≡ SITI WEB

- [Business & Human Rights Resource Centre, UN Guiding Principles on Business and Human Rights \(sei lingue\)](#)
- [UN Global Compact, Human Rights: Tools and Guidance](#)
- [UN Human Rights, What Are Human Rights?](#)

≡ PUBBLICAZIONI

- [Business & Human Rights Initiative/Global Compact Network Netherlands, How to Do Business with Respect for Human Rights: A Guidance Tool for Companies \(2010\)](#)
- [Ethical Trade Initiative, Human Rights Due Diligence Framework](#)
- [Commissione europea, La mia azienda e i diritti umani. Una guida ai diritti umani per le piccole e medie imprese \(2012\)](#)
- [Global Compact Network Germany, Five Steps Towards Managing the Human Rights Impacts of Your Business \(2015\)](#)
- [Harvard Kennedy School, Rights-Compatible Grievance Mechanisms: A Guidance Tool for Companies and their Stakeholders \(2008\)](#)
- [Institute for Human Rights and Business, State of Play: The Corporate Responsibility to Respect Human Rights in Business Relationships \(2012\)](#)
- [Monash University, UN Global Compact and UN Human Rights, Human Rights Translated: A Business Reference Guide 2.0 \(2016\)](#)
- [Shift, Remediation, Grievance Mechanisms and the Corporate Responsibility to Respect Human Rights \(2014\)](#)
- [Social Accountability International \(SAI\), United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights: A Six-Step Approach to Supply Chain Implementation \(2012\)](#)
- [UN Global Compact, Guidance on Responsible Business in Conflict-Affected and High-Risk Areas: A Resource for Companies and Investors \(2010\)](#)
- [UN Global Compact, A Guide for Business: How to Develop a Human Rights Policy, Second Edition \(2015\)](#)
- [UN Human Rights, The Corporate Responsibility to Respect Human Rights: An Interpretive Guide \(2012\)](#)
- [UN Human Rights, Guiding Principles on Business and Human Rights \(2011\)](#)
- [UN Human Rights, How to Develop a Human Rights Policy \(2011\)](#)
- [UN Working Group on Business and Human Rights, Companion Note II: Corporate Human Rights Due Diligence – Getting Started, Emerging Practices, Tools and Resources \(2018\)](#)

INTRODUZIONE	REQUISITI GENERALI	FILIERE RESPONSABILI E DIRITTI UMANI	DIRITTI DEI LAVORATORI E CONDIZIONI DI LAVORO	SALUTE, SICUREZZA E AMBIENTE	MANUFATTI DA MATERIALI PRODOTTI IN LABORATORIO
--------------	--------------------	---	--	---------------------------------	---

LGMS 7 Due diligence per l'approvvigionamento responsabile anche da aree di conflitto e ad alto rischio

A. APPLICABILITÀ

La presente disposizione si applica a tutti i soci membri di RJC.

Punto della filiera	LGMS 7 Due diligence per l'approvvigionamento responsabile anche da aree di conflitto e ad alto rischio			
	7.1	7.1a	7.1b	7.1c
Produttore di materiali prodotti in laboratorio	✓	✓	✓	✓
Tagliatore e/o rifinitore di materiali prodotti in laboratorio	✓	✓	✓	✓
Commerciante di materiali prodotti in laboratorio	✓	✓	✓	✓
Produttore e/o rivenditore all'ingrosso di gioielli e orologi	✓	✓	✓	✓
Rivenditore al dettaglio di gioielli e orologi	✓	✓	✓	✓
Azienda di riciclo	✓	✓	✓	✓
Settore dei servizi	✓	✓	✓	✓

B. BACKGROUND

Tutte le aziende ricorrono alla due diligence per informare i responsabili del processo decisionale circa la gestione del rischio. Nell'ambito della presente disposizione, per due diligence si intendono in modo specifico le indagini ragionevoli intraprese da un'azienda al fine di individuare e valutare i rischi e gli impatti sulla filiera, compresi quelli collegati ad aree di conflitto e ad alto rischio. Detti rischi sono descritti nell'Appendice II delle linee guida dell'Organizzazione per la cooperazione e lo sviluppo economico (OCSE) sulla due diligence per filiere responsabili di minerali da aree di conflitto e ad alto rischio e comprendono gravi violazioni dei diritti umani, tortura, lavoro forzato o obbligatorio, crimini di guerra, sostegno a gruppi armati non governativi o a forze di sicurezza pubbliche o private, corruzione e dichiarazione falsa sull'origine dei minerali, riciclaggio di denaro sporco ed evasione fiscale (si veda il riquadro "Aree di conflitto e ad alto rischio e Appendice II sui relativi rischi").

Nel 2018, sono state pubblicate le linee guida OCSE sulla due diligence per una condotta d'impresa responsabile, per supportare le aziende nell'implementazione di processi di due diligence basati sul rischio, per evitare e affrontare gli impatti negativi associati alle loro attività, alle loro filiere e ad altre relazioni commerciali.

Ai fini di questa disposizione, il termine "Linee Guida OCSE" si riferisce sia alle linee guida dell'Organizzazione per la Cooperazione e lo Sviluppo Economico (OCSE) sulla due diligence per filiere responsabili di minerali da aree di conflitto e ad alto rischio¹, sia alle linee guida OCSE sulla due diligence per una condotta d'impresa responsabile². La guida all'attuazione nella sezione D la aiuterà a determinare quando utilizzare uno o l'altro documento o combinare elementi di entrambi.

La procedura di due diligence fornisce alle aziende le informazioni necessarie per individuare i rischi e poter quindi prevenire o limitare gli impatti negativi collegati alle loro pratiche di approvvigionamento. Le aziende che impiegano o si approvvigionano di minerali provenienti da aree di conflitto e ad alto rischio possono anche contribuire efficacemente al miglioramento del tenore di vita, alla crescita economica e alla prosperità sociale in tali zone, e la procedura di due diligence rende possibile tutto questo. La due diligence è un processo attivo, e deve condurre alla preparazione di un programma di approvvigionamento responsabile che sia:

- 1 OECD, OECD Due Diligence Guidance for Responsible Supply Chains of Minerals from Conflict-Affected and High-Risk Areas, Third Edition (2016), https://www.oecd.org/en/publications/2016/04/oecd-due-diligence-guidance-for-responsible-supply-chains-of-minerals-from-conflict-affected-and-high-risk-areas_g1g65996.html
- 2 OECD Due Diligence Guidance for Responsible Business Conduct, <https://mneguidelines.oecd.org/OECD-Due-Diligence-Guidance-for-Responsible-Business-Conduct.pdf>

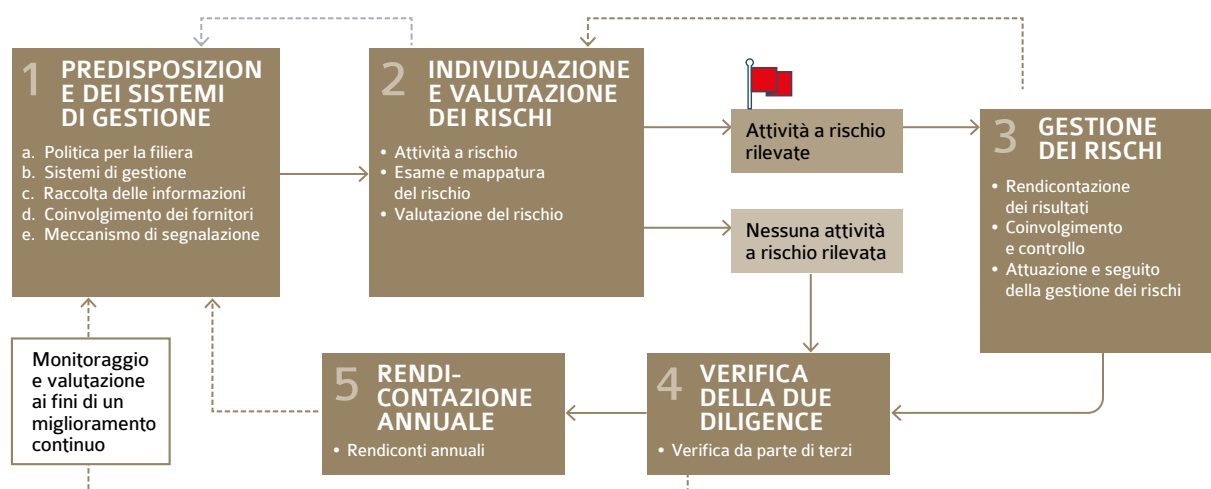
INTRODUZIONE	REQUISITI GENERALI	FILIERE RESPONSABILI E DIRITTI UMANI	DIRITTI DEI LAVORATORI E CONDIZIONI DI LAVORO	SALUTE, SICUREZZA E AMBIENTE	MANUFATTI DA MATERIALI PRODOTTI IN LABORATORIO
--------------	--------------------	--------------------------------------	---	------------------------------	--

LGMS 7 Due diligence per l'approvvigionamento responsabile anche da aree di conflitto e ad alto rischio

- **Continuo:** perfettamente integrato nei sistemi di gestione e nelle procedure quotidiane dell'azienda.
- **Proattivo:** ideato e attuato al fine di individuare e mitigare i rischi e prevenire impatti negativi.
- **Reattivo:** in grado di rispondere tempestivamente ai rischi (sia effettivi sia potenziali).
- **Basato sul rischio:** con un livello di accuratezza e impegno adatto a gestire i rischi potenziali tipici delle filiere aziendali.
- **Tale da consentire un miglioramento continuo:** le aziende possono partire da una scarsa conoscenza dei rischi delle loro filiere e adoperarsi per migliorare nel tempo i sistemi e le conoscenze.

Le linee guida OCSE offrono raccomandazioni specifiche attraverso un quadro di riferimento in cinque fasi di portata globale, applicabile a tutti i tipi di minerali (si veda la Figura 7).

FIGURA 7. GLI ELEMENTI FONDAMENTALI DEL QUADRO OCSE IN CINQUE FASI PER LA DUE DILIGENCE



* Ai fini di questa guida, gli impatti negativi di cui alle linee guida OCSE sulla due diligence per una condotta d'impresa responsabile che l'organizzazione ha identificato come significativi, possono essere equivalenti agli indicatori di rischio di cui alle linee guida OCSE sulla due diligence per filiere responsabili di minerali da aree di conflitto e ad alto rischio.

INTRODUZIONE	REQUISITI GENERALI	FILIERE RESPONSABILI E DIRITTI UMANI	DIRITTI DEI LAVORATORI E CONDIZIONI DI LAVORO	SALUTE, SICUREZZA E AMBIENTE	MANUFATTI DA MATERIALI PRODOTTI IN LABORATORIO
--------------	--------------------	---	--	---------------------------------	---

LGMS 7 Due diligence per l'approvvigionamento responsabile anche da aree di conflitto e ad alto rischio

AREE DI CONFLITTO E AD ALTO RISCHIO E APPENDICE II SUI RISCHI

L'Allegato II delle linee guida OCSE sulla due diligence per filiere responsabili di minerali da aree di conflitto e ad alto rischio identifica cinque rischi principali associati all'approvvigionamento dalle aree di conflitto e ad alto rischio. La politica aziendale per la filiera deve affrontare ciascuno dei seguenti aspetti:

1. Gravi abusi associati alla produzione, al trasporto o al commercio di materiali prodotti in laboratorio (allineati con **LGMS 6 Diritti umani**). Questo include, ma non si limita a:
 - qualsiasi forma di tortura, trattamento crudele, disumano e degradante;
 - qualsiasi forma di lavoro forzato o obbligatorio;
 - le peggiori forme di lavoro minorile;
 - altre gravi violazioni e abusi dei diritti umani, come la violenza sessuale diffusa;
 - crimini di guerra o altre gravi violazioni del diritto umanitario internazionale, crimini contro l'umanità o genocidio.
2. Sostegno diretto o indiretto a gruppi armati non governativi.
3. Sostegno diretto o indiretto a forze di sicurezza pubbliche o private che controllano illegalmente, tassano o estorcono denaro da siti minerari, rotte di trasporto e operatori a monte della filiera.
4. Corruzione o dichiarazione falsa sull'origine dei minerali.
5. Riciclaggio di denaro e mancato pagamento delle imposte dovute ai governi (allineato con **LGMS 10 Conosci la tua Controparte: riciclaggio di denaro e finanziamento del terrorismo**).

CONSIDERAZIONI PER LA DUE DILIGENCE SULLE SOSTANZE IN INGRESSO UTILIZZATE NELLA PRODUZIONE DI MATERIALI PRODOTTI IN LABORATORIO

Le linee guida OCSE sulla due diligence per una condotta d'impresa responsabile identificano una serie di rischi chiave associati alle attività commerciali delle aziende. I soci membri coinvolti nella **produzione di materiali prodotti in laboratorio** devono identificare questi rischi come parte della loro due diligence sui materiali che includono nel processo di produzione. Anche questo dovrebbe essere incluso nella politica della filiera dell'azienda. I rischi della due diligence possono essere correlati a:

- Il settore (ad esempio, i prodotti e le loro filiere, i servizi e le altre attività)
- Geografia (ad esempio, governance e stato di diritto, conflitti, impatti negativi pervasivi sui diritti umani o sull'ambiente)
- Fattori di rischio specifici per l'impresa (ad esempio, casi noti di corruzione, cattiva condotta, attuazione di standard per la condotta aziendale responsabile)

Per esempi di impatti negativi, si veda la sezione Q1 dell'allegato alle linee guida OCSE sulla due diligence per una condotta d'impresa responsabile o la Tabella 13 qui sotto.

INTRODUZIONE	REQUISITI GENERALI	FILIERE RESPONSABILI E DIRITTI UMANI	DIRITTI DEI LAVORATORI E CONDIZIONI DI LAVORO	SALUTE, SICUREZZA E AMBIENTE	MANUFATTI DA MATERIALI PRODOTTI IN LABORATORIO
--------------	--------------------	---	--	---------------------------------	---

LGMS 7 Due diligence per l'approvvigionamento responsabile anche da aree di conflitto e ad alto rischio

C. REGOLAMENTI, NORME E INIZIATIVE CHIAVE

INIZIATIVE INTERNAZIONALI

Le **linee guida OCSE sulla due diligence per filiere responsabili di minerali da aree di conflitto e ad alto rischio** sono un quadro di riferimento dettagliato per la due diligence nella gestione responsabile della filiera dei minerali da parte di un'azienda. La terza edizione delle linee guida OCSE è stata pubblicata nell'aprile 2016 e contiene la raccomandazione del Consiglio dell'OCSE, il testo delle linee guida OCSE, il supplemento per stagno, tungsteno e tantalio, e il supplemento per l'oro.

Le **linee guida OCSE sulla due diligence per una condotta d'impresa responsabile** sono un documento di orientamento progettato per sostenere le aziende nell'attuazione di una condotta aziendale responsabile, a sostegno delle linee guida OCSE per le imprese multinazionali. La guida è stata rilasciata nel 2018 e si concentra sulla due diligence basata sul rischio per evitare e affrontare gli impatti negativi associati alle attività delle imprese, alle loro filiere e ad altre relazioni commerciali.

Per informazioni sui Principi guida delle Nazioni Unite su imprese e diritti umani, consultare anche il capitolo sulle linee guida per la disposizione **LGMS 6 Diritti umani**.

NORMATIVA NAZIONALE

Alcuni paesi dispongono di leggi a tutela dei rischi collegati ai minerali provenienti da aree di conflitto e ad alto rischio. Molti paesi dispongono inoltre di leggi per garantire che le aziende verifichino di non rifornirsi da fornitori con gravi violazioni dei diritti umani, ad esempio attraverso l'introduzione di leggi e regolamenti sulla schiavitù moderna. I soci membri sono tenuti a conoscere e a rispettare tutte le leggi applicabili relative alla disposizione LGMS 7.

D. GUIDA ALL'ATTUAZIONE

LGMS 7.1: APPLICARE LA DUE DILIGENCE

I soci membri devono esercitare *due diligence* sulle loro filiere di materiali prodotti in laboratorio; per i produttori di materiali prodotti in laboratorio questo comprende anche i materiali direttamente inclusi nella produzione di detti materiali. Tale procedura deve essere condotta in conformità alle linee guida OCSE sulla due diligence per una condotta d'impresa responsabile e, ove applicabile, alle linee guida OCSE sulla due diligence per filiere responsabili di minerali da *aree di conflitto e ad alto rischio* (le "linee guida OCSE") o altri quadri di riferimento verificabili sulla *due diligence* riconosciuti da RJC come allineati alle linee guida OCSE ("Quadri di riferimento sulla due diligence riconosciuti da RJC") con modalità adeguate allo scopo, alla natura, alla portata e all'impatto delle *attività* aziendali.

- I soci membri devono adottare una politica nei confronti della filiera di approvvigionamento e comunicarla ai loro fornitori e al pubblico. Detta politica deve essere coerente perlomeno con l'Allegato I, Domanda 14 della Guida dell'OCSE sul dovere di diligenza per la condotta d'impresa responsabile, con l'Allegato II della Guida OCSE o con altri quadri di riferimento sulla due diligence riconosciuti da RJC in relazione ai rischi individuati e all'approvvigionamento da *aree di conflitto e ad alto rischio*, se pertinenti.
- Per quanto riguarda la procedura di *due diligence*, il socio membro deve adoperarsi *con ogni mezzo* per verificare che i fornitori siano legittimi e che non siano coinvolti in *riciclaggio di denaro, finanziamento del terrorismo, frode o gravi abusi dei diritti umani*, e che non siano altrimenti soggetti a sanzioni.
- La *procedura* di *due diligence* deve essere rivista periodicamente con una frequenza minima annuale e i risultati dell'accertamento devono essere aggiornati se necessario.

INTRODUZIONE	REQUISITI GENERALI	FILIERE RESPONSABILI E DIRITTI UMANI	DIRITTI DEI LAVORATORI E CONDIZIONI DI LAVORO	SALUTE, SICUREZZA E AMBIENTE	MANUFATTI DA MATERIALI PRODOTTI IN LABORATORIO
--------------	--------------------	---	--	---------------------------------	---

LGMS 7 Due diligence per l'approvvigionamento responsabile anche da aree di conflitto e ad alto rischio

NOTA SUI QUADRI DI RIFERIMENTO IN MATERIA DI DUE DILIGENCE RICONOSCIUTI DA RJC

Laddove applicabile, RJC riconoscerà i quadri di riferimento nazionali in materia di due diligence attraverso un'analisi basata sulla metodologia di valutazione dell'allineamento dell'OCSE (OECD Alignment Assessment methodology). I quadri di riferimento che risultano pienamente allineati con le linee guida OCSE sulla due diligence per filiere responsabili di minerali da aree di conflitto e ad alto rischio in questo modo saranno elencati sul sito web di RJC o nel documento Requisiti del Processo di certificazione e potranno quindi essere utilizzati dai soci membri per conformarsi a questa disposizione.

Questa disposizione è obbligatoria per tutti i soci membri che trattano materiali prodotti in laboratorio. Questa guida all'attuazione non sostituisce le linee guida OCSE sulla due diligence per filiere responsabili di minerali da aree di conflitto e ad alto rischio o le linee guida OCSE per una condotta d'impresa responsabile, ma offre un approccio per aiutare i membri di RJC ad attuarle quando si tratta di materiali prodotti in laboratorio nella filiera dei gioielli e degli orologi, compresi i produttori, i commercianti, i tagliatori e i rifinitori, i fabbricanti e i gioiellieri. Le linee guida OCSE sulla due diligence per filiere responsabili di minerali da aree di conflitto e ad alto rischio si applicano ai soci membri che si approvvigionano di materiali prodotti in laboratorio e viene applicata alla loro filiera di materiali prodotti in laboratorio.

In questa norma, le linee guida OCSE per una condotta d'impresa responsabile si applicano ai soci membri che producono materiali prodotti in laboratorio. Questa norma deve essere applicata ai materiali che entrano nel processo di produzione, come i gas idrocarburi utilizzati o altri materiali, ad esempio idrogeno, metano, azoto, grafite, pirofillite, ferro, cobalto, nichel, boro, silice.

D.1. GUIDA ALL'IMPLEMENTAZIONE DEI MATERIALI PRODOTTI IN LABORATORIO

Questa sezione è dedicata alle aziende che operano nella filiera dei materiali prodotti in laboratorio, come illustrato nella Figura 8. La filiera è divisa in:

- **Upstream:** produttori di materiali prodotti in laboratorio ed esportatori di materiali grezzi (prima esportazione dal paese di origine)
- **Midstream:** commercianti, tagliatori e rifinitori
- **Downstream:** commercianti (solo materiali rifiniti), aziende di produzione di gioielli, rivenditori all'ingrosso o al dettaglio

LGMS 7 Due diligence per l'approvvigionamento responsabile anche da aree di conflitto e ad alto rischio

FIGURA 8. LA FILIERA DEI MATERIALI PER PRODOTTI IN LABORATORIO



Le aspettative delle aziende sono diverse lungo la filiera e questo aspetto è evidenziato in tutto il documento. In calce alla Sezione D, la Tabella 16 "Applicazione del quadro di riferimento in cinque fasi alla filiera dei materiali prodotti in laboratorio" offre un sunto dei cinque passaggi che ogni azienda dovrà seguire.

RISPETTO DEL QUADRO DI RIFERIMENTO OCSE IN CINQUE FASI

Questa guida presenta le informazioni per l'applicazione del quadro normativo OCSE riportate nell'ordine stesso in cui le varie fasi sono descritte nelle linee guida OCSE, ma è le aziende possono attuare i vari punti delle Fasi 1 e 2 nell'ordine a loro più consono. Ad esempio, alcune potrebbero trovare più utile iniziare da una prima raccolta di informazioni (Fase 1C) e dall'identificazione preliminare degli indicatori di rischio (Fase 2) prima di definire la struttura dei sistemi di gestione interni (Fase 1B), il coinvolgimento dei fornitori (Fase 1D) e il meccanismo di segnalazione (Fase 1E).

Ai fini della presente guida, le 6 fasi della due diligence delineate nella guida per la condotta aziendale responsabile sono coperte dal quadro di riferimento OCSE in 5 fasi grazie all'integrazione della fase 6 relativa alla riparazione nella fase 3 delle linee guida OCSE.

INTRODUZIONE	REQUISITI GENERALI	FILIERE RESPONSABILI E DIRITTI UMANI	DIRITTI DEI LAVORATORI E CONDIZIONI DI LAVORO	SALUTE, SICUREZZA E AMBIENTE	MANUFATTI DA MATERIALI PRODOTTI IN LABORATORIO
--------------	--------------------	---	--	---------------------------------	---

LGMS 7 Due diligence per l'approvvigionamento responsabile anche da aree di conflitto e ad alto rischio

FASE 1 DELLE LINEE GUIDA OCSE PREDISPOSIZIONE DI SISTEMI DI GESTIONE AZIENDALE EFFICACI

1A. Politica per la filiera

- Definire una politica per la filiera che dichiari chiaramente la posizione dell'azienda in merito all'approvvigionamento responsabile da aree di conflitto e ad alto rischio. Detta politica dovrebbe coprire tutti i rischi rilevanti per l'azienda e, come minimo, ciascuno dei rischi principali correlati alle aree di conflitto e ad alto rischio. Per una politica modello si veda l'Appendice D1.
- Per i produttori di materiali prodotti in laboratorio, la politica deve inoltre includere informazioni sull'approvvigionamento responsabile dei materiali che verranno utilizzati per la produzione di materiali prodotti in laboratorio.
- La politica dell'azienda e il relativo sistema di gestione possono essere a sé stanti o rientrare in una più ampia politica programmatica. Se l'azienda ha una politica separata, assicurarsi che sia armonizzata e collegata alle politiche e procedure in materia di diritti umani (disposizione **LGMS 6 Diritti umani**), al processo Conosci la tua Controparte (KYC) (disposizione **LGMS 10 Conosci la tua Controparte: riciclaggio di denaro sporco e finanziamento del terrorismo**) e ad altre politiche pertinenti.
- L'azienda deve adoperarsi per coinvolgere nella messa a punto di tale politica tutto il personale interessato, in modo da garantire che possa essere attuata nella pratica. Ad esempio, consultare il personale responsabile dell'approvvigionamento dei materiali prodotti in laboratorio, dei processi di produzione e comunicazione, ecc. Può inoltre essere utile consultare parti in causa esterne all'azienda.
- Utilizzare la politica per chiarire a fornitori e altre parti in causa la posizione e le aspettative dell'azienda:
 - rendendola di pubblico dominio (ad esempio, pubblicandola sul sito web aziendale, o fornendola sotto forma di documento o copia elettronica su richiesta);
 - inviandola ai fornitori diretti mediante contratti o altre notifiche;
 - subordinatamente alle risorse disponibili, formando i fornitori e sviluppando la loro capacità di comprendere e rispettare al meglio i requisiti dell'azienda.
- Nei contratti nuovi o aggiornati sottoscritti con fornitori di materiali critici occorre indicare le aspettative relativamente ai principi ambientali, sociali e di governance (ESG), e occorre altresì ottenere la conferma che il fornitore abbia accettato e compreso la politica aziendale e che sia consapevole che il mancato rispetto della stessa comporterà azioni di mitigazione o la cessazione dei rapporti commerciali con l'azienda.
- Comunicare la politica ai lavoratori, ad esempio durante l'inserimento del nuovo personale o attraverso la formazione, in modo accessibile e adeguato al ruolo.
- Aggiornare la politica in base all'evoluzione dei rischi nelle operazioni, nella filiera e nelle relazioni commerciali.

1B. Sistemi di gestione delle strutture a supporto della due diligence

- Il sistema di gestione della due diligence inquadra e coordina attività, documenti e risultati relativi a più funzioni correlate tra loro. Può comprendere tutti o solo alcuni dei seguenti strumenti: procedure, liste di controllo, documenti orientativi, iniziative di formazione e database elettronici. L'azienda deve ricordarsi di allineare i propri sistemi di due diligence con quelli già in atto relativi ad altri requisiti LGMS, in particolare **LGMS 6 Diritti umani**, e **LGMS 10 Conosci la tua Controparte: riciclaggio di denaro e finanziamento del terrorismo**.
- Per essere efficace, il sistema di gestione della due diligence dovrebbe permettere all'azienda di individuare i fornitori e valutare gli eventuali rischi associati pertinenti alla politica per la filiera. All'atto pratico, ciò implica:
 - integrare il sistema nelle diverse unità operative dell'azienda che mettono in atto e supportano la politica per la filiera;
 - assegnare risorse sufficienti ad assicurare una conduzione e un monitoraggio efficienti del sistema.
- Designare un membro esperto del personale responsabile della conduzione del sistema di gestione della due diligence. Detta persona deve essere adeguatamente qualificata e in grado di:
 - guidare lo sviluppo e la messa in atto della politica per la filiera;
 - coordinare e comunicare l'attuazione della politica all'intera organizzazione;

INTRODUZIONE	REQUISITI GENERALI	FILIERE RESPONSABILI E DIRITTI UMANI	DIRITTI DEI LAVORATORI E CONDIZIONI DI LAVORO	SALUTE, SICUREZZA E AMBIENTE	MANUFATTI DA MATERIALI PRODOTTI IN LABORATORIO
--------------	--------------------	---	--	---------------------------------	---

LGMS 7 Due diligence per l'approvvigionamento responsabile anche da aree di conflitto e ad alto rischio

- adoperarsi per garantire il rispetto della politica aziendale da parte di tutti i fornitori coinvolti, e rivedere i rapporti d'affari con i fornitori in base ai livelli di rischio;
- condurre attività di formazione interna e (se pertinente) esterna;
- affrontare i rischi individuati nella filiera;
- redigere ogni anno una relazione pubblica sulla due diligence (si veda la Fase 5);
- esaminare il sistema di due diligence e proporre miglioramenti.
- Compatibilmente con le risorse disponibili, è possibile delegare alcune delle mansioni di cui sopra ad altre persone, ma la responsabilità ultima deve ricadere su un solo membro esperto del personale.
- Registrare tutte le decisioni prese in relazione al sistema di due diligence attraverso, ad esempio, verbali di riunioni o promemoria interni, parimenti utilizzabili come prove nel corso delle verifiche.
- Per garantire l'efficacia della due diligence dell'azienda nel tempo, rivedere regolarmente il sistema di gestione e ricercare costantemente opportunità per migliorarlo. Assicurarsi di farlo almeno una volta all'anno. Può essere utile ottenere il contributo dei soci membri del personale interessati su aspetti specifici della politica e sui rischi identificati.

1C. Predisporre un sistema che garantisca trasparenza e controlli lungo la filiera

- Per poter individuare e valutare i rischi è necessario innanzitutto conoscere la filiera e identificare i fornitori attraverso la raccolta di informazioni e documenti di diverso tipo, in base alla posizione occupata dall'azienda nella filiera (si vedano le Tabelle 9, 10 e 11).
- Le aziende upstream e midstream devono condividere le informazioni con gli acquirenti. Si tenga presente la differenza tra le informazioni che l'azienda deve raccogliere nell'ambito del proprio sistema interno e quelle che dovrebbe condividere con gli acquirenti per soddisfare i loro processi di due diligence.
- Tutte le aziende, indipendentemente dalla tipologia, sono tenute a conservare per lo meno i documenti interni di magazzino e relativi alle transazioni, in modo da poter ricostruire tutti i movimenti in entrata e in uscita (materiali prodotti in laboratorio). Nella fattispecie, è necessario raccogliere:
 - informazioni circa la classificazione dei prodotti, il tipo e il peso del materiale in entrata;
 - i dati dei fornitori, ivi incluse le informazioni KYC (si veda la disposizione **LGMS 10 Conosci la tua Controparte: riciclaggio di denaro sporco e finanziamento del terrorismo**) e quelle sui loro sistemi di due diligence (politica, sistemi di gestione e risultati della due diligence).
- Nel raccogliere le informazioni sui movimenti in entrata, in caso di incongruenze tra quanto appurato tramite il controllo delle spedizioni e le informazioni messe a disposizione dal fornitore, è consigliabile sospendere temporaneamente la transazione fino alla risoluzione del problema.

INTRODUZIONE	REQUISITI GENERALI	FILIERE RESPONSABILI E DIRITTI UMANI	DIRITTI DEI LAVORATORI E CONDIZIONI DI LAVORO	SALUTE, SICUREZZA E AMBIENTE	MANUFATTI DA MATERIALI PRODOTTI IN LABORATORIO
--------------	--------------------	---	--	---------------------------------	---

LGMS 7 Due diligence per l'approvvigionamento responsabile anche da aree di conflitto e ad alto rischio

TABELLA 9. INFORMAZIONI CHE LE AZIENDE DOWNSTREAM E MIDSTREAM DEVONO RACCOLGERE E CONDIVIDERE

Aziende midstream e downstream:		
- Raccogliere informazioni per le attività dell'azienda in relazione a ciascun fornitore. - È possibile raccogliere o condividere le informazioni di cui ai punti <i>a, b e c</i>, aggiornandole poi in caso di cambiamenti e avendo cura di rivederle almeno una volta all'anno. Potrebbe essere necessario raccogliere o condividere le informazioni di cui ai punti <i>c e d</i> per ogni spedizione, partita di merce o consegna nel caso in cui queste siano soggette a cambiamenti. - Queste informazioni potrebbero non essere sempre disponibili; pertanto l'azienda deve fare del suo meglio per raccogliere le informazioni disponibili.		
	Informazioni da raccogliere per i sistemi aziendali interni (e/o dai fornitori, se applicabile)	Informazioni da condividere con gli acquirenti
Tutte le filiere	a. L' origine delle pietre, con la massima dovizia di dettagli possibile. Questa informazione può essere fornita in forma aggregata (ad esempio, un elenco di tutti i produttori, le aziende, le regioni e le località geografiche da cui proviene il materiale in questione).	Le stesse informazioni che si raccolgono, entro i limiti della riservatezza commerciale.
	b. Tutti i luoghi in cui le pietre vengono raggruppate prima dell'esportazione.	Le stesse informazioni che si raccolgono, entro i limiti della riservatezza commerciale.
	c. Il peso e, se pertinenti, altre caratteristiche delle pietre (ad esempio, la classificazione del prodotto, la tipologia e la descrizione fisica).	Le stesse informazioni che si raccolgono, entro i limiti della riservatezza commerciale.
	d. Le rotte di trasporto delle pietre (informazioni condivise con la dovuta attenzione per la sicurezza).	Le stesse informazioni che si raccolgono, entro i limiti della riservatezza commerciale.
Solo filiere con indicatore di rischio	e. L' identità di tutti i fornitori e i relativi fornitori di servizi (ad esempio, le società di trasporto) dall'origine e lungo l'intera fase di esportazione/importazione – in particolare, la proprietà (compreso il titolare effettivo), la struttura aziendale (compresi i nomi dei funzionari e dirigenti aziendali) e le affiliazioni societarie, governative, politiche o militari. Questi controlli sono già disciplinati ai sensi della disposizione LGMS 10 Conosci la tua Controparte: riciclaggio di denaro sporco e finanziamento del terrorismo per i fornitori diretti di materiali prodotti in laboratorio, ma per le filiere con indicatore di rischio dovrebbero essere estesi a tutti i fornitori upstream e ai relativi prestatori di servizi.	Garanzia sul fatto che l'azienda sta raccogliendo queste informazioni; e prove della partecipazione alla certificazione RJC (se pertinente).
	f. Tutte le tasse o tariffe pagate al governo in relazione alla produzione, al commercio, al trasporto e all'esportazione del materiale.	
	g. Tutti i pagamenti o i rimborsi effettuati ad agenzie o funzionari governativi in relazione alla produzione, al commercio, al trasporto e all'esportazione del materiale (comprese le tangenti).	
	h. Tutti i pagamenti effettuati a forze di sicurezza pubbliche o private o ad altri gruppi armati in qualsiasi fase della filiera, dalla produzione in poi (salvo se proibito ai sensi della legge applicabile).	

- Si veda l'Appendice D1 per i modelli dei moduli utilizzabili per fornire o richiedere informazioni.

INTRODUZIONE	REQUISITI GENERALI	FILIERE RESPONSABILI E DIRITTI UMANI	DIRITTI DEI LAVORATORI E CONDIZIONI DI LAVORO	SALUTE, SICUREZZA E AMBIENTE	MANUFATTI DA MATERIALI PRODOTTI IN LABORATORIO
--------------	--------------------	---	--	---------------------------------	---

LGMS 7 Due diligence per l'approvvigionamento responsabile anche da aree di conflitto e ad alto rischio

TABELLA 10. INFORMAZIONI NECESSARIE PER STABILIRE LA FONTE DEI VARI TIPI DI MATERIALE

Tipo di materiale	Definizione	Informazioni necessarie per stabilirne la fonte
Materiale prodotto in laboratorio	Materiali grezzi e rifiniti prodotti in laboratorio che provengono da un produttore di materiali prodotti in laboratorio.	Cercare informazioni sull'origine e/o la fonte come indicato nella Tabella 9 a seconda della posizione dell'azienda nella filiera.
Materiale riciclato	Materiali prodotti in laboratorio rifiniti già utilizzati da un consumatore e rientrati nella filiera per essere nuovamente tagliati e rifiniti e/o rivenduti.	Verificare che il materiale ricevuto sia del tipo riciclato e ottenere informazioni sufficienti ad attestare ragionevolmente che le pietre non sono presentate falsamente come riciclate per celarne l'origine.

TABELLA 11. INFORMAZIONI CHE LE AZIENDE PRODUTTRICI SONO TENUTE A RACCOLGERE E CONDIVIDERE

Aziende produttrici di materiali prodotti in laboratorio:		
- Raccogliere le informazioni relative alle attività aziendali per ciascuno dei propri fornitori di materiali e sostanze in entrata che vengono utilizzati per la produzione dei materiali prodotti in laboratorio. - Queste informazioni potrebbero non essere sempre disponibili; pertanto l'azienda deve fare del suo meglio per raccogliere le informazioni disponibili.		
	Informazioni da raccogliere per i sistemi aziendali interni (e/o dai fornitori, se applicabile)	Informazioni da condividere con gli acquirenti
	Informazioni sul rischio del settore (ad esempio, i prodotti e le relative filiere, i servizi e le altre attività).	
	Informazioni sul rischio geografico (ad esempio, governance e stato di diritto, conflitti, impatti negativi pervasivi sui diritti umani o sull'ambiente).	
	Informazioni specifiche dell'azienda (ad esempio, casi noti di corruzione, cattiva condotta, attuazione di standard per la condotta aziendale responsabile).	

L'APPROCCIO "CONFORMARSI O SPIEGARE"

All'atto pratico, le informazioni che si desiderano potrebbero non essere disponibili. Nell'ambito di un approccio di due diligence, questa eventualità è accettabile a condizione che l'azienda sia in grado di illustrare le misure adottate per procurarsi le informazioni e i piani messi in atto per migliorare i dati nel tempo.

- Di fatto esistono vari modi per raccogliere informazioni:
 - Avvalersi di liste di controllo, moduli e fatture che riportino chiaramente le informazioni necessarie.
 - Raccogliere le informazioni direttamente durante le riunioni (si tratta di un approccio forse più praticabile per le aziende di piccole dimensioni).
 - Compatibilmente con le risorse disponibili, può essere utile il ricorso a un software per la gestione dei dati elettronici che semplifichi le operazioni di mappatura della filiera e di raccolta delle informazioni.
 - Fonti online credibili e verificabili, come i rapporti di sostenibilità che sono stati valutati in modo indipendente, informazioni sui siti web governativi delle aziende.
 - È possibile utilizzare qualsiasi informazione pertinente raccolta nell'ambito della disposizione **LGMS 5 Partner d'impresa**.

7 OECD, OECD Due Diligence Guidance for Responsible Business Conduct (2018) p. 87, <http://mneguidelines.oecd.org/OECD-Due-Diligence-Guidance-for-Responsible-Business-Conduct.pdf>

INTRODUZIONE	REQUISITI GENERALI	FILIERE RESPONSABILI E DIRITTI UMANI	DIRITTI DEI LAVORATORI E CONDIZIONI DI LAVORO	SALUTE, SICUREZZA E AMBIENTE	MANUFATTI DA MATERIALI PRODOTTI IN LABORATORIO
--------------	--------------------	---	--	---------------------------------	---

LGMS 7 Due diligence per l'approvvigionamento responsabile anche da aree di conflitto e ad alto rischio

In ogni caso, è opportuno prestare attenzione alle problematiche inerenti alla riservatezza commerciale. Per suggerimenti in materia si vedano le linee guida OCSE che includono, ad esempio, limitazione dell'accesso alle informazioni sensibili di un fornitore o richiesta di informazioni aggregate anziché relazioni aziendali specifiche⁷.

- Indipendentemente dalla posizione dell'azienda lungo la filiera e dai materiali trattati, assicurarsi di conservare tutti i dati per un minimo di cinque anni, e metterli a disposizione degli acquirenti più downstream e dei revisori.
- In caso di informazioni non disponibili, adottare un piano d'azione insieme ai fornitori al fine di ottenerle entro un termine convenuto e, successivamente, documentare le discussioni e gli accordi con i fornitori in quanto prove delle attività di due diligence messe in atto dall'azienda. I fornitori devono dimostrare un certo livello di miglioramento. Se non si adoperano in alcun modo per fornire all'azienda le informazioni necessarie, a un certo punto può essere opportuno decidere di risolvere il rapporto.

DOMANDE FREQUENTI: RACCOLTA DELLE INFORMAZIONI

Come spiegare ai fornitori le aspettative dell'azienda?

Adottare uno o tutti gli approcci illustrati di seguito:

- Citare chiaramente la politica per la filiera in tutti i contratti commerciali e gli accordi scritti, le fatture, i documenti di accompagnamento o altri documenti pertinenti.
- Contattare tutti i fornitori per parlare della politica e dei requisiti, e lasciare che rivolgano domande. In questo modo si avrà anche l'occasione di valutare eventuali esigenze formative o di sviluppo delle capacità. I fornitori potrebbero già avvalersi di politiche e sistemi appropriati che rispondono, in tutto o in parte, alle esigenze dell'azienda.
- Se possibile, assistere i fornitori nella messa a punto della loro strategia di gestione del rischio in linea con la politica dell'azienda per la filiera.

Cosa fare se i fornitori non sono in grado di fornire le informazioni richieste o non intendono farlo?

Le ragioni per cui un fornitore non può o non vuole fornire le informazioni richieste possono essere molteplici. Alcune sono di facile risoluzione, mentre altre potrebbero richiedere interventi più complessi. Qualora ogni tentativo di ottenere la collaborazione del fornitore dovesse risultare vano, è consigliabile analizzare le varie opzioni prima di decidere se sospendere o concludere il rapporto d'affari. Ecco alcuni esempi di problematiche e delle possibili soluzioni:

- **Il fornitore non comprende quanto gli viene richiesto:** parlare nuovamente con il fornitore per spiegare quali sono le informazioni necessarie e le relative motivazioni. Ove applicabile, offrire interventi formativi.
- **Il fornitore non riesce a reperire le informazioni dai suoi fornitori upstream:** offrire assistenza organizzando incontri congiunti con i fornitori upstream oppure aiutarlo a organizzare un sistema di gestione per ottenere una migliore mappatura della filiera.
- **Il fornitore non vuole fornire le informazioni richieste in quanto riservate:** discutere della possibilità di stilare un accordo di riservatezza che regoli la condivisione di informazioni e assicurare il fornitore circa il preciso uso che verrà fatto delle informazioni fornite.

Se le informazioni ottenute in merito ai fornitori upstream sono scarse o assenti, l'azienda può comunque dimostrare la conformità alla presente disposizione spiegando e documentando le azioni adottate per reperire le informazioni richieste e i piani messi in atto per migliorare i dati nel tempo.

INTRODUZIONE	REQUISITI GENERALI	FILIERE RESPONSABILI E DIRITTI UMANI	DIRITTI DEI LAVORATORI E CONDIZIONI DI LAVORO	SALUTE, SICUREZZA E AMBIENTE	MANUFATTI DA MATERIALI PRODOTTI IN LABORATORIO
--------------	--------------------	---	--	---------------------------------	---

LGMS 7 Due diligence per l'approvvigionamento responsabile anche da aree di conflitto e ad alto rischio

1D. Forte impegno nei confronti dei fornitori

- Cercare di instaurare rapporti a lungo termine con i fornitori (preferendoli ai contratti a breve termine o una tantum).
- Comunicare ai fornitori le aspettative dell'azienda, cosicché possano adottare processi di due diligence e di gestione del rischio in linea con la politica aziendale per la filiera. In caso di problemi, collaborare con i fornitori e cercare una soluzione prima di prendere in considerazione la possibilità di sospendere o concludere il rapporto d'affari. A tal fine, potrebbe essere utile offrire attività di formazione o altre forme di sviluppo delle capacità che consentano ai fornitori di presentare tutte le garanzie richieste.
- Inserire, nei contratti commerciali con i fornitori, le disposizioni che regolano la condivisione delle informazioni relative alla due diligence.
- Ove possibile, incentivare i fornitori a integrare tali disposizioni nei loro stessi contratti con i relativi fornitori.

1E. Un meccanismo di segnalazione efficace

- Un meccanismo di segnalazione efficace lungo la filiera:
 - fornisce a tutte le parti coinvolte (parti in causa o chi ha deciso di sporgere denuncia) un modo per esprimere eventuali preoccupazioni circa le unità operative, le organizzazioni, le persone o le attività appartenenti alla filiera;
 - costituisce uno strumento atto a individuare e affrontare eventuali problematiche della filiera che, diversamente, potrebbero passare inosservate.
- Il meccanismo di segnalazione può corrispondere (o essere in linea) a quello richiesto ai sensi della disposizione **LGMS 6 Diritti umani**.
- In fase di sviluppo e attuazione di un meccanismo di segnalazione, l'azienda deve assicurarsi di:
 - Rendere il meccanismo facilmente accessibile a chiunque desideri farne uso, prevedendo diversi modi di presentazione delle segnalazioni: tramite posta elettronica, posta tradizionale, telefono e di persona.
 - Tutelare chi decide di presentare denunce consentendo di mantenere l'anonimato.
 - Conservare un registro accurato e aggiornato di tutte le segnalazioni e delle contromisure intraprese.
 - Istituire un processo e una procedura trasparenti per rispondere alle segnalazioni, e rispondere a tutte le denunce in modo rapido ed efficiente.
 - Per ogni segnalazione, intraprendere interventi correttivi monitorabili e valutabili. Qualora una segnalazione venga accantonata senza che siano prese contromisure, registrare accuratamente ed esaustivamente le giustificazioni del caso e i particolari di eventuali indagini.

FASE 2 DELLE LINEE GUIDA OCSE INDIVIDUAZIONE E VALUTAZIONE DEI RISCHI ALL'INTERNO DELLA FILIERA

Indicatori di rischio

- La Fase 2 inizia con l'utilizzo delle informazioni raccolte nella Fase 1 sulla sua filiera per identificare gli "indicatori di rischio", come definiti dalle linee guida OCSE sulla due diligence per filiere responsabili di minerali da aree di conflitto e ad alto rischio (si veda la Tabella 12). Tali indicatori di rischio segnalano un potenziale rischio che richiede ulteriori indagini attraverso una successiva valutazione del rischio.

INTRODUZIONE	REQUISITI GENERALI	FILIERE RESPONSABILI E DIRITTI UMANI	DIRITTI DEI LAVORATORI E CONDIZIONI DI LAVORO	SALUTE, SICUREZZA E AMBIENTE	MANUFATTI DA MATERIALI PRODOTTI IN LABORATORIO
--------------	--------------------	---	--	---------------------------------	---

LGMS 7 Due diligence per l'approvvigionamento responsabile anche da aree di conflitto e ad alto rischio

TABELLA 12. ELENCO DEGLI INDICATORI DI RISCHIO, COME DA DEFINIZIONE DELL'OCSE

Tipo di indicatore di rischio	Descrizione dell'indicatore di rischio	Applicabilità
Località a rischio (località di origine e di trasporto)	Il materiale proviene da o è stato trasportato attraverso un'area di conflitto e ad alto rischio.	Materiali prodotti in laboratorio
	Viene dichiarato che il materiale ha origine in un paese con limitate scorte note (vale a dire che i volumi di materiali prodotti in laboratorio dichiarati per quel paese contrastano con le riserve note o i livelli di produzione attesi).	Materiali prodotti in laboratorio
	Viene dichiarato che il materiale ha origine in un paese per il quale esiste la certezza o il ragionevole sospetto del transito di materiale proveniente da aree di conflitto e ad alto rischio.	Materiali prodotti in laboratorio
	Viene dichiarato che il materiale è riciclato in un paese per il quale esiste la certezza o il ragionevole sospetto del transito di materiali prodotti in laboratorio provenienti da aree di conflitto e ad alto rischio.	Materiali prodotti in laboratorio
	Luoghi con impatti negativi significativi correlati agli argomenti trattati nella Tabella 13, ad esempio informativa, diritti umani, ecc.	Materiali utilizzati nella produzione di materiali prodotti in laboratorio
Fornitore a rischio	I fornitori, o altre aziende note a monte della filiera, operano in una delle summenzionate località a rischio, oppure hanno un azionista o altri interessi commerciali in fornitori provenienti dalle suddette località.	Materiali prodotti in laboratorio
	È noto che negli ultimi 12 mesi i fornitori o altre aziende note upstream si sono approvvigionati di materiale proveniente da una località a rischio.	Materiali prodotti in laboratorio
	I fornitori con impatti negativi significativi correlati agli argomenti trattati nella Tabella 13, ad esempio informativa, diritti umani, ecc.	Materiali utilizzati nella produzione di materiali prodotti in laboratorio
Circostanze a rischio	Le informazioni raccolte consentono di individuare anomalie o circostanze insolite che fanno sorgere il ragionevole sospetto che la produzione, il trasporto o il commercio di materiale prodotto in laboratorio possano contribuire a un conflitto o essere associati a gravi abusi o danni (si veda la Tabella 13 per ulteriori esempi).	Materiali prodotti in laboratorio e Materiali utilizzati nella produzione di materiali prodotti in laboratorio

- La procedura per l'individuazione degli indicatori di rischio relativi alle località o ai fornitori varia in base alla posizione dell'azienda all'interno della filiera:
 - Se si tratta di **un'azienda downstream o di un'azienda midstream**, occorre verificare tutti i paesi, le regioni e le aree in cui questa opera, da cui si approvvigiona, ha in programma di approvvigionarsi o che costituiscono zone di transito del materiale in questione, e stabilire se si tratta di aree di conflitto e ad alto rischio (si vedano la Figura 9 e il riquadro "Risorse per l'individuazione di un'area di conflitto e ad alto rischio").
- Occorre esaminare i dati ottenuti con una frequenza in linea con la raccolta delle informazioni descritta nella Fase 1C – ovvero, dati relativi a ogni fornitore raccolti una volta, aggiornati in caso di cambiamenti e rivisti almeno una volta all'anno (si vedano le Tabelle 9 e 10).
- Se l'azienda ha acquisito prove ragionevoli per dimostrare che nella filiera non sono presenti i summenzionati indicatori di rischio, allora le fonti possono essere considerate a basso rischio e gli interventi necessari saranno per lo più limitati a:
 - verificare l'efficacia e il buon funzionamento del sistema di gestione aziendale (descritto nella Fase 1);
 - effettuare comunicazioni pubbliche riguardanti le prassi di due diligence messe in atto dall'azienda, come da Fase 5.

INTRODUZIONE	REQUISITI GENERALI	FILIERE RESPONSABILI E DIRITTI UMANI	DIRITTI DEI LAVORATORI E CONDIZIONI DI LAVORO	SALUTE, SICUREZZA E AMBIENTE	MANUFATTI DA MATERIALI PRODOTTI IN LABORATORIO
--------------	--------------------	--------------------------------------	---	------------------------------	--

LGMS 7 Due diligence per l'approvvigionamento responsabile anche da aree di conflitto e ad alto rischio

RISORSE PER L'IDENTIFICAZIONE DI UN'AREA DI CONFLITTO E AD ALTO RISCHIO E DEGLI IMPATTI NEGATIVI SULLA FILIERA.

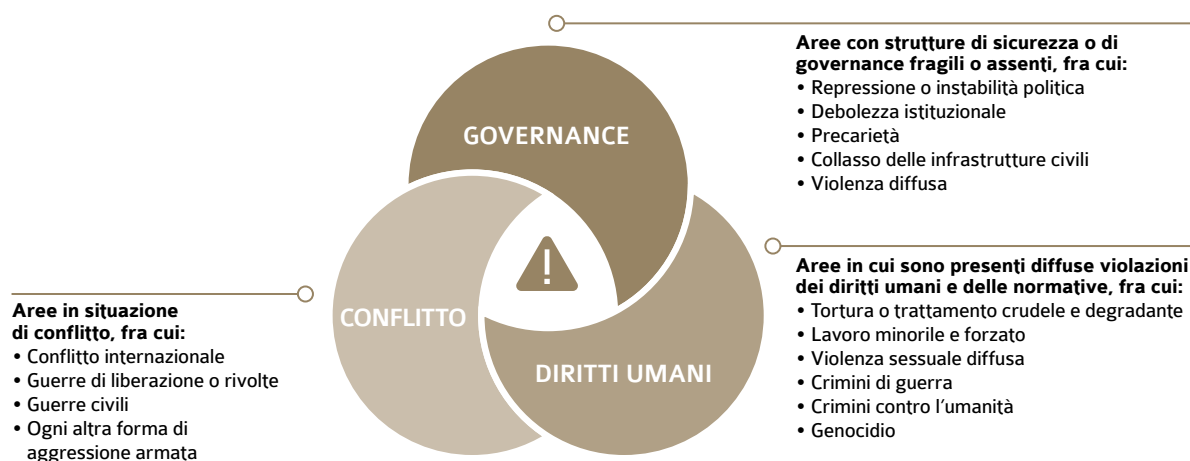
Per individuare le aree di conflitto e ad alto rischio è possibile esaminare una serie di documenti e risorse estrapolate da fonti attendibili, tra cui:

- relazioni delle ricerche condotte da governi, organizzazioni internazionali, organizzazioni non governative (ONG) e mezzi di comunicazione;
- mappe, relazioni ONU ed elenchi delle sanzioni del Consiglio di sicurezza delle Nazioni Unite;
- letteratura di settore pertinente in materia di produzione di materiali prodotti in laboratorio e relativi impatti su situazioni di conflitto e diritti umani.

La Commissione europea ha pubblicato un elenco di risorse pubblicamente accessibili che possono essere utilizzate per identificare le aree di conflitto e ad alto rischio⁸. L'OCSE sta sviluppando il 'Portale per le informazioni sui rischi della filiera', progettato per aiutare le aziende a capire e a dare priorità ai rischi nella loro filiera⁹.

Per ottenere la certificazione LGMS, l'azienda deve dimostrare di aver debitamente esaminato e preso in considerazione fonti di informazioni attendibili; i revisori segnaleranno come non conformità soltanto eventuali incongruenze nell'approccio aziendale palesemente collegate a un sistema di gestione della due diligence poco valido.

FIGURA 9. CARATTERISTICHE DELLE AREE DI CONFLITTO E AD ALTO RISCHIO



Valutazione del rischio

- La valutazione del rischio da parte dell'azienda deve ricercare la presenza di indicatori di rischio o di impatti negativi significativi, come evidenziato nell'Allegato II delle linee guida OCSE sulla due diligence per filiere responsabili di minerali da aree di conflitto e ad alto rischio (si veda il riquadro "Quali sono gli impatti negativi legati alle aree di conflitto e ad alto rischio?") e nella sezione 2.1 delle linee guida OCSE sulla due diligence per una condotta d'impresa responsabile.

⁸ Raccomandazione (UE) 2018/1149 (2018) della Commissione, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A32018H1149>

⁹ OECD, Portal for Supply Chain Risk Information, <http://www.oecd.org/daf/inv/mne/oecd-portal-for-supply-chain-risk-information.htm>

INTRODUZIONE	REQUISITI GENERALI	FILIERE RESPONSABILI E DIRITTI UMANI	DIRITTI DEI LAVORATORI E CONDIZIONI DI LAVORO	SALUTE, SICUREZZA E AMBIENTE	MANUFATTI DA MATERIALI PRODOTTI IN LABORATORIO
--------------	--------------------	--------------------------------------	---	------------------------------	--

LGMS 7 Due diligence per l'approvvigionamento responsabile anche da aree di conflitto e ad alto rischio

QUALI SONO GLI IMPATTI NEGATIVI CORRELATI ALLE AREE DI CONFLITTO E AD ALTO RISCHIO (CAHRA)?

Gli impatti negativi specificamente legati alle filiere dei materiali prodotti in laboratorio sono:

- gravi abusi associati alla produzione di materiali prodotti in laboratorio
- qualsiasi forma di tortura, trattamento crudele, disumano e degradante
- qualsiasi forma di lavoro forzato o obbligatorio
- le peggiori forme di lavoro minorile
- altre gravi violazioni e abusi dei diritti umani, come la violenza sessuale diffusa
- crimini di guerra o altre gravi violazioni del diritto umanitario internazionale, crimini contro l'umanità o genocidio
- sostegno diretto o indiretto a gruppi armati non governativi
- sostegno diretto o indiretto a forze di sicurezza pubbliche o private
- corruzione o dichiarazione falsa sull'origine dei minerali
- riciclaggio di denaro sporco, evasione fiscale e mancato pagamento di royalties ai governi

Fonte:

- Linee guida OCSE sulla due diligence per filiere responsabili di minerali da aree di conflitto e ad alto rischio: Appendice II, Modello della politica per la filiera

TABELLA 13: IMPATTI AVVERSI DA CONSIDERARE QUANDO SI CONDUCE UNA DUE DILIGENCE SUI MATERIALI UTILIZZATI NELLA PRODUZIONE DI MATERIALI PRODOTTI IN LABORATORIO

TEMATICA	ESEMPI DI IMPATTI NEGATIVI
Informativa	• Mancata diffusione di informazioni rilevanti sui risultati finanziari e operativi dell'impresa, sugli obiettivi dell'impresa, sulle principali quote di proprietà e sui diritti di voto, sulla politica di retribuzione dei membri del consiglio di amministrazione e dei dirigenti chiave e di informazioni relative ai membri del consiglio di amministrazione, sulle operazioni con parti correlate, sui fattori di rischio prevedibili, sulle questioni relative ai lavoratori e alle altre parti in causa rilevanti, sulle strutture e sulle politiche di governance. • Mancata diffusione al pubblico e ai lavoratori informazioni adeguate, misurabili e verificabili (ove applicabile) e tempestive sui potenziali impatti sull'ambiente, la salute e la sicurezza delle attività dell'impresa.
Diritti umani	• Lavoro forzato. • Discriminazione salariale per un lavoro uguale o di pari valore. • Violenza o molestie basate sul genere, comprese le molestie sessuali. • Mancata identificazione e mancato coinvolgimento in modo appropriato delle popolazioni indigene laddove queste siano presenti e potenzialmente impattate dalle attività dell'impresa. • Coinvolgimento in rappresaglie contro la società civile e i difensori dei diritti umani che documentano, parlano o altrimenti segnalano impatti potenziali ed effettivi sui diritti umani associati ai progetti. • Limitazione dell'accesso delle persone all'acqua pulita.

LGMS 7 Due diligence per l'approvvigionamento responsabile anche da aree di conflitto e ad alto rischio

TEMATICA	ESEMPI DI IMPATTI NEGATIVI
Occupazione e relazioni industriali	- Mancato rispetto del diritto dei lavoratori di fondare o aderire a sindacati o organizzazioni rappresentative di loro scelta e mancato riconoscimento dei sindacati e delle organizzazioni rappresentative di loro scelta ai fini della contrattazione collettiva. - Mancata partecipazione in trattative costruttive, individualmente o attraverso le associazioni dei datori di lavoro, con tali rappresentanti al fine di raggiungere accordi su termini e condizioni di lavoro. - Lavoro minorile, comprese le peggiori forme di lavoro minorile. - Discriminazione nei confronti dei lavoratori in relazione all'impiego o all'occupazione per motivi di razza, colore, sesso, religione, opinione politica, estrazione nazionale o origine sociale, o altro status. - Mancato adeguamento di macchinari, attrezzature, orario di lavoro, organizzazione del lavoro e processi lavorativi alle capacità fisiche e mentali dei lavoratori. - Mancata sostituzione di sostanze pericolose con sostanze innocue o meno pericolose, ove possibile. - Pagamento di salari che non soddisfano le esigenze di base dei lavoratori e delle loro famiglie. - Minaccia di trasferimento dell'intera unità operativa o parte di essa per impedire ai lavoratori di formare o aderire a un sindacato.
Ambiente	- Degrado dell'ecosistema attraverso il degrado del terreno, l'esaurimento delle risorse idriche e/o la distruzione delle foreste incontaminate e della biodiversità. - Livelli non sicuri di pericoli biologici, chimici o fisici nei prodotti o servizi. - Inquinamento idrico (ad esempio, attraverso lo scarico di acque reflue senza tener conto di un'adeguata infrastruttura per le acque reflue).
Corruzione, istigazione ed estorsione	- Corruzione di funzionari pubblici per aggiudicarsi contratti di appalto pubblico. - Corruzione di funzionari pubblici per ottenere un trattamento fiscale favorevole o altri trattamenti preferenziali o l'accesso a informazioni riservate. - Corruzione di funzionari pubblici per ottenere lo sdoganamento. - Corruzione di funzionari pubblici per ottenere autorizzazioni o permessi. - Vendita di prodotti alle agenzie governative a un prezzo elevato per garantire ai funzionari pubblici una parte del profitto. - Corruzione di funzionari pubblici affinché vengano ignorati o evitati regolamenti o controlli. - Offerta di regali, pasti e intrattenimenti a persone con cui l'azienda fa affari senza controlli o registri adeguati. - Accettazione di regali da partner d'impresa o funzionari pubblici senza controlli o registrazioni adeguate.
Interessi dei consumatori	- I beni e i servizi non soddisfano tutti gli standard concordati o richiesti dalla legge per la salute e la sicurezza dei consumatori, compresi quelli relativi alle avvertenze sanitarie e alle informazioni sulla sicurezza. - Mancata fornitura di informazioni accurate, verificabili e chiare, sufficienti a consentire ai consumatori di prendere decisioni informate, comprese le informazioni sui prezzi e, se del caso, sul contenuto, sull'uso sicuro, sulle caratteristiche ambientali, sulla manutenzione, sulla conservazione e sullo smaltimento di beni e servizi. - Dichiarazioni o omissioni di informazioni, o qualsiasi altra pratica, che siano ingannevoli, fuorvianti, fraudolente o sleali.

Fonte: Linee guida OCSE sulla due diligence per una condotta d'impresa responsabile

INTRODUZIONE	REQUISITI GENERALI	FILIERE RESPONSABILI E DIRITTI UMANI	DIRITTI DEI LAVORATORI E CONDIZIONI DI LAVORO	SALUTE, SICUREZZA E AMBIENTE	MANUFATTI DA MATERIALI PRODOTTI IN LABORATORIO
--------------	--------------------	---	--	---------------------------------	---

LGMS 7 Due diligence per l'approvvigionamento responsabile anche da aree di conflitto e ad alto rischio

- Se l'azienda ha individuato indicatori di rischio, occorre valutare il rischio che si stiano verificando impatti negativi significativi procedendo nel seguente modo:
 - In caso di **azienda downstream o di azienda midstream**, procedere a una mappatura delle circostanze concrete di tutti i territori che presentano indicatori di rischio per le attività in corso e per quelle future. Si veda il riquadro "Mappatura delle circostanze di fatto delle filiere con indicatore di rischio".

MAPPATURA DELLE CIRCOSTANZE FATTUALI DELLE FILIERE A RISCHIO O AD ALTO RISCHIO

Effettuare una mappatura delle circostanze fattuali nei territori a rischio e ad alto rischio per le operazioni in corso e future attraverso la raccolta delle informazioni disponibili, avvalendosi, ad esempio, degli strumenti descritti qui di seguito:

Analisi approfondita del contesto di tutte le località a rischio e ad alto rischio, condotta nel seguente modo:

- Produzione o analisi di relazioni, mappe e letteratura pertinente in materia di produzione, trasporto e commercio nella località a rischio.
- Coinvolgimento delle parti interessate consultando, ad esempio, le amministrazioni locali e centrali, le organizzazioni della società civile, le reti di comunità, e così via.
- Qualora l'azienda si approvvigioni da altri fornitori a monte della filiera, effettuare l'analisi dei loro sistemi e delle loro politiche operative (ad esempio, attraverso ricerche documentali).

Valutazioni sul posto atte a redigere e conservare informazioni su come i materiali prodotti in laboratorio vengono realizzati, commerciati, movimentati ed esportati. Sia che si tratti di un produttore di materiali prodotti in laboratorio che si occupa solo della propria produzione o di un produttore, commerciante, esportatore o importatore di materiali prodotti in laboratorio che si rifornisce da altri produttori di materiali prodotti in laboratorio, la valutazione deve essere eseguita garantendo che:

- Le persone incaricate della valutazione siano indipendenti dall'attività oggetto della valutazione e senza conflitti di interessi.
- La valutazione sia condotta con il giusto livello di competenza ed esperienza, indipendentemente dal fatto che sia affidata a esperti interni o esterni.

In fase di definizione delle risorse necessarie per effettuare la valutazione sul campo occorre considerare quanto segue:

- Scelta dei membri del team, assicurandosi che abbiano:
 - esperienza credibile e rilevante
 - conoscenza degli standard industriali appropriati
 - rapporto di collaborazione noto e credibile con persone note a organismi credibili e riconosciuti a livello internazionale
- Se molte aziende operano in un'area simile, valutare la possibilità di creare un team di valutazione congiunto insieme ad altre aziende, oppure di avvalersi di un meccanismo o un'iniziativa di settore o multilaterale.

Se identifica un indicatore di rischio o un livello elevato di rischio per un fornitore di materiali riciclati prodotti in laboratorio, esamina informazioni come il valore della transazione, il luogo della transazione, il tipo di materiale, le circostanze insolite e il tipo di fornitore. Valutare la possibilità di effettuare visite in loco presso il fornitore per verificare la legittimità delle fonti di materiale riciclato.

INTRODUZIONE	REQUISITI GENERALI	FILIERE RESPONSABILI E DIRITTI UMANI	DIRITTI DEI LAVORATORI E CONDIZIONI DI LAVORO	SALUTE, SICUREZZA E AMBIENTE	MANUFATTI DA MATERIALI PRODOTTI IN LABORATORIO
--------------	--------------------	--------------------------------------	---	------------------------------	--

LGMS 7 Due diligence per l'approvvigionamento responsabile anche da aree di conflitto e ad alto rischio

- In ogni caso, conservare un registro delle informazioni e delle prove utilizzate per determinare le fonti ad alto e basso rischio della filiera a rischio.
- Evitare di dismettere automaticamente una fonte ritenuta ad alto rischio: in primo luogo coinvolgere i fornitori e, ove possibile e appropriato, adottare una strategia di attenuazione del rischio (si veda la Fase 3) prima di decidere di sospendere o concludere il rapporto d'affari.
- Si tenga presente che, ai sensi delle linee guida OCSE, l'azienda ha la responsabilità di individuare gli indicatori di rischio e i rischi e di condurre una valutazione del rischio nei confronti dei fornitori, indipendentemente dal fatto che questi rientrino o meno in iniziative o programmi esterni inerenti alla filiera. Pertanto l'azienda non deve affidare soltanto a terzi, incluso RJC, i vari aspetti dell'attività di due diligence che le competono.
- Per i produttori di materiali prodotti in laboratorio che conducono una due diligence sui materiali utilizzati nella produzione di materiali prodotti in laboratorio, una volta identificate le aree di rischio più significative, è necessario dare loro priorità come punto di partenza per una valutazione più approfondita degli impatti potenziali ed effettivi. Per ulteriori indicazioni sulla priorità dei rischi, consultare la sezione Q3 delle linee guida OCSE sulla due diligence per una condotta d'impresa responsabile.

FASE 3 DELLE LINEE GUIDA OCSE IDEAZIONE E ATTUAZIONE DI UNA STRATEGIA DI RISPOSTA AI RISCHI INDIVIDUATI

- Se durante la Fase 2 è stato individuato un rischio elevato di impatti negativi, occorre formulare e mettere in atto una strategia di gestione del rischio.
- Iniziare condividendo con i quadri superiori i risultati della valutazione del rischio condotta nella Fase 2. Includere:
 - un elenco delle informazioni raccolte grazie alla valutazione del rischio;
 - i dettagli sui rischi, specificando se sono stati individuati impatti negativi all'interno della filiera.
- Illustrare, in un piano di gestione dei rischi, la risposta che si intende attuare, la quale dipenderà dal tipo di rischio individuato (si veda la Tabella 14).

TABELLA 14. RISPOSTA ADEGUATA SE SONO STATI INDIVIDUATI RAGIONEVOLI RISCHI DI IMPATTI NEGATIVI (IN BASE A QUANTO PREVISTO NELL'APPENDICE II – MODELLO DELLA POLITICA PER LA FILIERA – DELLE LINEE GUIDA OCSE)

Rischio di effetto negativo individuato	Risposta adeguata
Gravi abusi associati alla produzione, alla commercializzazione e al trasporto di materiali prodotti in laboratorio	Sospendere o risolvere immediatamente il rapporto con i fornitori. Attenuare ove possibile.
Sostegno diretto o indiretto a gruppi armati non governativi	Sospendere o risolvere immediatamente il rapporto con i fornitori. Attenuare ove possibile.
Sostegno diretto o indiretto a forze di sicurezza private o pubbliche che controllano illegalmente i siti di produzione di materiali prodotti in laboratorio, le rotte di trasporto e gli operatori upstream (ivi inclusa la tassazione illegale)	Proseguire, o sospendere temporaneamente, il rapporto con i fornitori, ma implementare misure di attenuazione misurabili. Se tali misure risultano inefficaci, sospendere o risolvere il rapporto.
Corruzione o dichiarazione falsa sull'origine dei materiali prodotti in laboratorio	Proseguire, o sospendere temporaneamente, il rapporto con i fornitori, ma implementare misure di attenuazione misurabili. Se tali misure risultano inefficaci, sospendere o risolvere il rapporto.

INTRODUZIONE	REQUISITI GENERALI	FILIERE RESPONSABILI E DIRITTI UMANI	DIRITTI DEI LAVORATORI E CONDIZIONI DI LAVORO	SALUTE, SICUREZZA E AMBIENTE	MANUFATTI DA MATERIALI PRODOTTI IN LABORATORIO
--------------	--------------------	---	--	---------------------------------	---

LGMS 7 Due diligence per l'approvvigionamento responsabile anche da aree di conflitto e ad alto rischio

- Dare priorità d'azione a tutte le attività che stanno causando o contribuendo agli impatti negativi, in base alla valutazione dell'impresa del loro coinvolgimento con gli impatti negativi.
- Alcuni fattori, quali la gravità e la probabilità di un effetto negativo, sono importanti al fine di determinare la portata e la complessità della risposta di due diligence.
- In ogni caso, assicurarsi che il piano di gestione dei rischi sia adeguato alle dimensioni dell'azienda e alla sua reale capacità di metterlo in atto. Nella fase di elaborazione delle misure di attenuazione:
 - consultare le raccomandazioni incluse negli Allegati II e III delle linee guida OCSE sulla due diligence per filiere responsabili di minerali da aree di conflitto e ad alto rischio e nella sezione II, punto 3 delle linee dell'OCSE sulla due diligence per una condotta d'impresa responsabile;
 - rivolgersi alle aziende e alle persone della filiera in grado di attenuare, nel modo più efficace e diretto possibile, i rischi individuati;
 - ove possibile, consultare le parti in causa interessate prima di concordare un piano di attenuazione del rischio.
- Il piano di gestione dell'azienda dell'attenuazione per gli indicatori di rischio e i rischi dovrebbe:
 - definire un sistema di tracciabilità volto a raccogliere e conservare informazioni specifiche della filiera con indicatore di rischio. In questo modo le partite di merce potranno essere tracciate dalla produzione all'esportazione, e sarà possibile individuare ogni singolo operatore coinvolto nelle attività di commercio e trasporto;
 - potenziare le prassi per la sicurezza fisica lungo la filiera;
 - valutare la possibilità di monitorare e tenere traccia degli adempimenti riguardanti l'attenuazione del rischio attraverso la cooperazione e la consultazione di enti locali o autorità centrali e altre parti in causa interessate. Valutare la possibilità di creare o sostenere reti di lavoratori o comunità per monitorare il processo di attenuazione del rischio.
- A volte può capitare che l'azienda abbia acquistato il materiale seguendo le dovute prassi di due diligence e in buona fede prima di venire a conoscenza dell'esistenza di un ragionevole rischio di gravi abusi o di sostegno a gruppi armati non governativi (e quindi prima di sospendere o risolvere il rapporto come riportato nella Tabella 14). In questi casi, si consiglia di isolare fisicamente e temporaneamente le forniture già acquistate fino alla risoluzione del rischio. Qualora non fosse possibile porre rimedio al rischio, chiedere una consulenza legale in merito alla vendita del materiale e adottare la massima trasparenza nei confronti dei potenziali clienti dando prova della buona fede dell'azienda, dell'impegno assunto in materia di due diligence e delle azioni di attenuazione del rischio adottate.

NOTA SULLA TRACCIABILITÀ

La tracciabilità è richiesta solo quando vengono identificati indicatori di rischio o rischi (si vedano le Tabelle 12 e 13). La tracciabilità può essere applicata per partita mista o per lotto.

- Il piano di gestione del rischio dell'azienda dovrebbe includere un maggiore impegno con i fornitori e il rafforzamento dei sistemi di raccolta delle informazioni. A tal fine, sarà necessario aggiornare regolarmente le informazioni ottenute dai fornitori in merito alla fonte del materiale che presenta il rischio individuato.
- Fissare un termine di tempo per ottenere un miglioramento significativo misurabile (non più di sei mesi) e continuare a monitorare la filiera al fine di valutare l'efficacia del piano.
- Laddove, dopo tutti gli sforzi di attenuazione ragionevolmente compiuti, non siano ancora stati raggiunti i risultati auspicati, potrebbe essere necessario risolvere il rapporto con il fornitore per un minimo di tre mesi.

INTRODUZIONE	REQUISITI GENERALI	FILIERE RESPONSABILI E DIRITTI UMANI	DIRITTI DEI LAVORATORI E CONDIZIONI DI LAVORO	SALUTE, SICUREZZA E AMBIENTE	MANUFATTI DA MATERIALI PRODOTTI IN LABORATORIO
--------------	--------------------	---	--	---------------------------------	---

LGMS 7 Due diligence per l'approvvigionamento responsabile anche da aree di conflitto e ad alto rischio

- Prendere in considerazione l'approccio comunicativo con gli acquirenti, condividendo tempestivamente le informazioni riguardanti gli indicatori di rischio individuati dall'azienda, la valutazione del rischio e la strategia di attenuazione, e avendo cura di agire in questo modo almeno una volta all'anno, in linea con quanto indicato nella Fase 5.
- Quando il socio membro identifica o ha causato o ha contribuito, direttamente o indirettamente, a impatti negativi effettivi, affrontare tali impatti prevedendo o collaborando alla loro riparazione. La riparazione deve essere proporzionata all'importanza e all'entità dell'impatto negativo e può includere i seguenti elementi (fonte: linee guida OCSE sulla due diligence per una condotta d'impresa responsabile)
 - Rispettare la legge e cercare le linee guida internazionali sulla riparazione, se disponibili, e se tali norme o linee guida non sono disponibili, considerare una riparazione che sia coerente con quella fornito in casi simili. Il tipo di riparazione o la combinazione di riparazioni appropriata dipenderà dalla natura e dall'entità dell'impatto negativo e potrà includere scuse, restituzione o riabilitazione (ad esempio, reintegro dei lavoratori licenziati, riconoscimento del sindacato ai fini della contrattazione collettiva), risarcimento finanziario o non finanziario (ad esempio, istituzione di fondi di risarcimento per le vittime o per futuri programmi di sensibilizzazione ed educativi), sanzioni punitive (ad esempio, licenziamento del personale responsabile di illeciti), adozione di misure per prevenire futuri impatti negativi.
 - In relazione agli impatti sui diritti umani, consultare e coinvolgere i titolari dei diritti impattati e i loro rappresentanti nella determinazione del rimedio.
 - Cercare di valutare il livello di soddisfazione di coloro che hanno presentato segnalazioni in merito al processo fornito e ai risultati, in conformità con il meccanismo di segnalazione (vedere **Politica e sistemi di gestione LGMS 2**).
- Le azioni di riparazione possono essere definite in un piano a sé stante o essere parte del piano di gestione dei rischi.
- Per ulteriori indicazioni sulla riparazione, fare riferimento all'LGMS 6. È possibile scegliere di combinare le azioni di riparazione con quelle richieste dall'LGMS 6.

FASE 4 DELLE LINEE GUIDA OCSE ESECUZIONE DI UNA VERIFICA INDIPENDENTE DA PARTE DI TERZI SULLE PRASSI DI DUE DILIGENCE

- A prescindere dalla posizione dell'azienda nella filiera, le prassi di due diligence saranno sottoposte a verifica nell'ambito della normale procedura di certificazione LGMS. I revisori RJC si occuperanno di verificare che l'azienda abbia agito con ragionevole impegno e in buona fede per mettere in atto quanto previsto dalla disposizione LGMS 7, attraverso un approccio di miglioramento continuo. All'atto pratico, significa che è possibile raggiungere la conformità richiesta anche se inizialmente l'azienda dispone di scarse informazioni sulle fonti del materiale, a condizione che la stessa sia in grado di dimostrare l'efficacia dei propri sistemi di gestione e piani di miglioramento, e che possa dar prova di tale miglioramento nel tempo.

INTRODUZIONE	REQUISITI GENERALI	FILIERE RESPONSABILI E DIRITTI UMANI	DIRITTI DEI LAVORATORI E CONDIZIONI DI LAVORO	SALUTE, SICUREZZA E AMBIENTE	MANUFATTI DA MATERIALI PRODOTTI IN LABORATORIO
--------------	--------------------	---	--	---------------------------------	---

LGMS 7 Due diligence per l'approvvigionamento responsabile anche da aree di conflitto e ad alto rischio

FASE 5 DELLE LINEE GUIDA OCSE RENDICONTAZIONE ANNUALE SULLA DUE DILIGENCE DELLA FILIERA

- La pubblicazione periodica di rendiconti favorisce la trasparenza e genera fiducia nei confronti dell'azienda. Assicurarsi di pubblicare una rendicontazione sui sistemi e le prassi di due diligence almeno una volta all'anno, ad esempio tramite il sito web aziendale o nell'ambito di relazioni o pubblicazioni applicabili in linea con gli altri strumenti di rendicontazione dell'azienda (**LGMS 3 Rendicontazione**) e con eventuali relazioni di due diligence sui diritti umani (**LGMS 6 Diritti umani**).
- Le informazioni da inserire variano in base al tipo di azienda in questione (si veda la Tabella 15.).
- Il livello di dettaglio del rendiconto deve essere commisurato al livello di rischio presente in filiera. Ad esempio, se l'azienda non ha individuato alcun indicatore di rischio, non è tenuta a includere informazioni relative alla Fase 3 delle linee guida OCSE.
- Redigere il rendiconto in un formato pratico, tenendo presenti la portata e gli impatti dell'azienda. Ad esempio, per le piccole imprese non è necessario redigere una pubblicazione stampata; sarà sufficiente un breve memorandum disponibile su richiesta.

TABELLA 15. REQUISITI DI RENDICONTAZIONE ANNUALE AI SENSI DELLA FASE 5 DELLE LINEE GUIDA OCSE (E DELLA CERTIFICAZIONE COP DI RJC)

Categoria	Informazioni da includere nella rendicontazione:
1. Sistemi di gestione	Politica per la filiera.
	Organigramma dirigenziale e responsabilità relative al programma di due diligence.
	Sistemi di controllo interni, procedure di raccolta delle informazioni e compilazione di registri.
2. Valutazione del rischio	Sistemi per l'individuazione delle località a rischio.
	Misure intraprese per coinvolgere i fornitori e reperire informazioni inerenti alla filiera.
	Rischi effettivi o potenziali identificati e come sono stati classificati in base alla loro importanza.
	Descrizione degli eventuali indicatori di rischio degli impatti negativi o dei rischi nelle filiere e azioni adottate per effettuarne una mappatura.
	Metodi, prassi e informazioni prodotte dai team di valutazione sul posto.
3. Risposta	Sintesi dei rischi elevati individuati (solo all'interno della filiera aziendale esistente).
	Misure intraprese per rafforzare i sistemi di controllo interni al fine di raccogliere informazioni affidabili dalle filiere a rischio.
	Misure intraprese per gestire i rischi, ivi incluso il coinvolgimento delle parti in causa interessate e azioni di riparazione.
	Sforzi compiuti per monitorare e tenere traccia degli adempimenti riguardanti l'attenuazione del rischio e la riparazione.
	Numero di istanze in cui l'azienda ha deciso di risolvere il rapporto con i fornitori.
	Tutte le istanze di attenuazione del rischio e i risultati delle contromisure a distanza di sei mesi.

INTRODUZIONE	REQUISITI GENERALI	FILIERE RESPONSABILI E DIRITTI UMANI	DIRITTI DEI LAVORATORI E CONDIZIONI DI LAVORO	SALUTE, SICUREZZA E AMBIENTE	MANUFATTI DA MATERIALI PRODOTTI IN LABORATORIO
--------------	--------------------	---	--	---------------------------------	---

LGMS 7 Due diligence per l'approvvigionamento responsabile anche da aree di conflitto e ad alto rischio

LISTA DI CONTROLLO OCSE IN 5 FASI PER LA FILIERA DEI MATERIALI PRODOTTI IN LABORATORIO

Fase OCSE	Lista di controllo	
Fase 1: Sistema di gestione	• È stata elaborata una politica per la filiera e resa disponibile pubblicamente? • Tale politica è stata oggetto di una comunicazione interna all'azienda? • È stato designato un membro esperto del personale a cui affidare la conduzione del sistema di gestione della due diligence? • L'azienda ha messo a disposizione le risorse necessarie per supportare il sistema di due diligence? • Si è provveduto a elaborare sistemi e procedure per la raccolta di informazioni dai fornitori e la loro condivisione con gli acquirenti? • È stato adottato un meccanismo di segnalazione?	
Fase 2: Individuazione e valutazione dei rischi	• Sono stati individuati eventuali "indicatori di rischio" o rischi significativi nella filiera? • In caso affermativo, l'azienda ha effettuato una mappatura delle circostanze fattuali della filiera con indicatore di rischio e ha individuato la presenza di eventuali impatti negativi? • L'azienda ritiene che i fornitori noti più upstream nella filiera abbiano condotto le prassi di due diligence in modo conforme alle linee guida OCSE? • Se non sono stati individuati indicatori di rischio o impatti negativi, passare alla Fase 4.	
Fase 3: Gestione dei rischi	• I risultati della valutazione del rischio sono stati condivisi con i quadri superiori? • L'azienda ha illustrato in un piano di gestione dei rischi la risposta che intende attuare? • L'azienda sta monitorando gli adempimenti riguardanti le azioni di attenuazione del rischio e gli sforzi di riparazione?	
Solo per gli indicatori di rischio	• Si è provveduto a elaborare un sistema di tracciabilità per raccogliere e conservare informazioni separate per tutti i movimenti in entrata e in uscita, dalla produzione all'importazione?	• L'azienda ha migliorato l'impegno nei confronti dei fornitori con indicatore di rischio e a rischio elevato e ha rafforzato i sistemi di raccolta delle informazioni?
Fase 4: Verifica	• L'azienda si è organizzata per affidare a terzi la verifica di certificazione RJC?	
Fase 5: Rendicontazione annuale	• L'azienda pubblica annualmente, o ha in programma di farlo, un rendiconto inerente all'attuazione delle linee guida OCSE?	
Solo per gli indicatori di rischio	• L'azienda ha reso nota, nel proprio rendiconto annuale, l'identità dell'esportatore locale dei materiali prodotti in laboratorio con sede nei luoghi a rischio?	

INTRODUZIONE	REQUISITI GENERALI	FILIERE RESPONSABILI E DIRITTI UMANI	DIRITTI DEI LAVORATORI E CONDIZIONI DI LAVORO	SALUTE, SICUREZZA E AMBIENTE	MANUFATTI DA MATERIALI PRODOTTI IN LABORATORIO
--------------	--------------------	--------------------------------------	---	------------------------------	--

LGMS 7 Due diligence per l'approvvigionamento responsabile anche da aree di conflitto e ad alto rischio

TABELLA 16. APPLICAZIONE DEL QUADRO DI RIFERIMENTO IN CINQUE FASI ALLA FILIERA DEI MATERIALI PRODOTTI IN LABORATORIO

Fase OCSE	A monte del ciclo	Fasi intermedie del ciclo	A valle del ciclo
	Pietre grezze	Pietre lavorate	Gioielli con diamanti
	Produzione/manifattura di materiale prodotto in laboratorio	Esportatore di materiali grezzi Tagliatore e rifinitore Commerciante Produttore e rivenditore al dettaglio di gioielli	
Fase 1: Predisporre un sistema di gestione	- Attuare la Fase 1 A–E. - Raccogliere informazioni dalla Tabella 9 dalle proprie fonti sugli impatti negativi legati ai materiali utilizzati nella produzione di materiali prodotti in laboratorio. - Condividere le informazioni riportate nella Tabella 9 con gli acquirenti.	- Attuare la Fase 1 A–E. - Raccogliere le informazioni indicate nella Tabella 9 dalle fonti dell'azienda. - Informarsi sulla due diligence dei fornitori. - Condividere le informazioni riportate nella Tabella 9 con gli acquirenti.	
Fase 2: Individuazione e valutazione del rischio all'interno della filiera	- Individuare gli impatti negativi nelle proprie attività e dalle fonti che forniscono i materiali utilizzati per la produzione di materiali prodotti in laboratorio. Se esiste un rischio di impatti negativi: - Mappare le circostanze di fatto nelle località ad alto rischio. - Valutare il rischio di impatti negativi.	- Esaminare le prove della due diligence prodotte dai fornitori. - Identificare gli indicatori di rischio nella filiera delle fonti di materiali prodotti in laboratorio. In caso di indicatori di rischio: - Tracciare una mappatura delle circostanze fattuali dei luoghi a rischio. - Valutare il rischio di impatti negativi all'interno della filiera.	
Fase 3: Ideazione e attuazione di una strategia di risposta ai rischi individuati Queste azioni riguardano soltanto le parti della filiera a rischio	- Stabilire la tracciabilità per la filiera ad alto rischio. - Raccogliere le informazioni dalla Tabella 9 per le filiere ad alto rischio. - Condividere con i quadri superiori i risultati della valutazione del rischio. - Formulare, adottare e monitorare un piano di gestione del rischio.	- Definire la tracciabilità all'interno delle filiere con indicatore di rischio tramite l'ultimo punto di coinvolgimento (pre-esportazione/importazione). - Raccogliere le informazioni riportate nella Tabella 9 per le filiere con indicatore di rischio. - Condividere con i quadri superiori i risultati della valutazione del rischio. - Formulare, adottare e monitorare un piano di gestione del rischio.	
Fase 4: Verifica da parte di terzi	Incaricare un revisore accreditato da RJC di effettuare una verifica indipendente sulla due diligence.		
Fase 4: Verifica da parte di terzi	Riferire annualmente sull'attuazione del quadro di riferimento OCSE (si veda la Tabella 15).		

INTRODUZIONE	REQUISITI GENERALI	FILIERE RESPONSABILI E DIRITTI UMANI	DIRITTI DEI LAVORATORI E CONDIZIONI DI LAVORO	SALUTE, SICUREZZA E AMBIENTE	MANUFATTI DA MATERIALI PRODOTTI IN LABORATORIO
--------------	--------------------	---	--	---------------------------------	---

LGMS 7 Due diligence per l'approvvigionamento
responsabile anche da aree di conflitto e ad alto rischio

ALLEGATO D.1. MATERIALI PRODOTTI IN LABORATORIO



ESEMPIO DI MODELLO DI POLITICA PER LA FILIERA (DI MATERIALI PRODOTTI IN LABORATORIO)



MODELLO DI MODULO PER LA RICHIESTA DI INFORMAZIONI SULLA DUE DILIGENCE



MODELLO DI MODULO PER LA RICHIESTA DI INFORMAZIONI SULLA DUE DILIGENCE PER I PRODUTTORI DI MATERIALI PRODOTTI IN LABORATORIO

E. ULTERIORI INFORMAZIONI

I siti web e le pubblicazioni elencati qui di seguito forniscono maggiori informazioni sulle aree di conflitto.



SITI WEB



[Accademia di Ginevra](#)



[Heidelberg Institute for International Conflict Research](#)



[International Alert](#)



[International Crisis Group, Crisis Watch Global Conflict Tracker](#)



[OECD, Portal for Supply Chain Risk Information](#)



[UN Peacekeeping, Current Peacekeeping Operations](#)



[UN Security Council, Resolutions](#)



[Uppsala University, Uppsala Conflict Data Program](#)



[U.S. Department of State, Human Rights Reports](#)



[U.S. Securities and Exchange Commission \(SEC\)](#)



PUBBLICAZIONI



[OECD \(2018\), OECD Due Diligence Guidance for Responsible Business Conduct](#)



[OECD, OECD Due Diligence Guidance on the Responsible Supply Chains of Minerals from Conflict-Affected](#)



[UN Human Rights, Guiding Principles on Business and Human Rights \(2011\)](#)



ALTRI RIFERIMENTI



[European Union, Study on the Support System for SME Supply Chain Due Diligence](#)



[The Impact Facility](#)

INTRODUZIONE	REQUISITI GENERALI	FILIERE RESPONSABILI E DIRITTI UMANI	DIRITTI DEI LAVORATORI E CONDIZIONI DI LAVORO	SALUTE, SICUREZZA E AMBIENTE	MANUFATTI DA MATERIALI PRODOTTI IN LABORATORIO
--------------	--------------------	---	--	---------------------------------	---

LGMS 8 Sviluppo delle comunità

A. APPLICABILITÀ

La presente disposizione si applica a tutti i soci membri.

Punto della filiera	LGMS 8 Sviluppo delle comunità
	8.1
Produttore di materiali prodotti in laboratorio	✓
Tagliatore e/o rifinitore di materiali prodotti in laboratorio	✓
Commerciante di materiali prodotti in laboratorio	✓
Produttore e/o rivenditore all'ingrosso di gioielli e orologi	✓
Rivenditore al dettaglio di gioielli e orologi	✓
Azienda di riciclo	✓
Settore dei servizi	✓

B. BACKGROUND

Lo sviluppo delle comunità, o della comunità, è un processo messo in atto per creare condizioni di progresso economico e sociale per l'intera comunità, con la sua partecipazione attiva e il massimo affidamento possibile alla sua stessa capacità di iniziativa. Se portate avanti nel modo giusto, le iniziative di un'azienda atte a sostenere lo sviluppo delle comunità possono avere risvolti positivi anche per l'attività aziendale, migliorando l'assunzione del personale e la capacità di mantenere nel tempo i lavoratori, consolidando l'immagine del marchio e incrementando la fedeltà dei dipendenti.

Il modo in cui le aziende contribuiscono allo sviluppo delle comunità varia fortemente a seconda dei diversi contesti (ad esempio, contesti a basso o alto reddito, rurali o urbani) e dipende anche dalla tipologia, dalle dimensioni e dalla cultura d'impresa dell'azienda in questione. Tutte le aziende hanno il dovere di sostenere lo sviluppo delle comunità come parte della loro responsabilità sociale d'impresa. L'approccio di ogni singola azienda dovrebbe essere deciso in base alle condizioni locali, alle risorse disponibili, ai partner d'impresa (in particolare le organizzazioni governative e della società civile) e, soprattutto, in base alle esigenze e priorità definite dalla comunità stessa.

Per essere efficace, una strategia di sviluppo delle comunità deve basarsi su azioni di consultazione della comunità, iniziative di cooperazione regionale e creazione di partnership, avendo cura di inquadrare il tutto nel contesto delle priorità della comunità locale, degli obiettivi di sviluppo nazionale e dei programmi di lavoro esistenti. È possibile, ad esempio, collaborare con agenzie governative, organizzazioni non governative (ONG) o gruppi locali per consolidare i programmi a lungo termine già in essere che hanno come obiettivi l'istruzione, la salute, l'uguaglianza di genere, l'ambiente, la salute e la sicurezza, lo sviluppo economico e le attività culturali. Le aziende devono sempre avere una visione a lungo termine e lavorare per garantire la sostenibilità di qualsiasi iniziativa di sviluppo delle comunità che sostengono. Inoltre, devono evitare di ricoprire ruoli che ricadono sotto la responsabilità dei governi e di altre istituzioni locali, e puntare invece essenzialmente a sfruttare le opportunità legate alla loro attività principale.

INTRODUZIONE	REQUISITI GENERALI	FILIERE RESPONSABILI E DIRITTI UMANI	DIRITTI DEI LAVORATORI E CONDIZIONI DI LAVORO	SALUTE, SICUREZZA E AMBIENTE	MANUFATTI DA MATERIALI PRODOTTI IN LABORATORIO
--------------	--------------------	---	--	---------------------------------	---

LGMS 8 Sviluppo delle comunità

All'atto pratico, ciò può includere:

- creare opportunità di lavoro a livello locale tramite formazione, assunzione e capacità di mantenere l'organico nel tempo;
- sostenere l'approvvigionamento locale investendo in istituti finanziari locali e in programmi di sviluppo delle imprese;
- promuovere opportunità di istruzione collaborando con centri di istruzione locali e regionali;
- fornire supporto e risorse, ove possibile, alle iniziative di salute e sicurezza delle comunità locali;
- avviare attività di formazione in materia di monitoraggio ambientale e gestione delle risorse naturali, destinate ai membri della comunità locale.

In ogni caso, uno sviluppo delle comunità significativo richiede un approccio inclusivo, capace di tenere conto delle priorità di tutte le parti che compongono la comunità e di prestare particolare attenzione alle esigenze e alla partecipazione dei gruppi svantaggiati e vulnerabili – creando, ad esempio, opportunità per le donne, in modo da coinvolgerle maggiormente nel processo decisionale, o investendo nella sicurezza, nell'istruzione e nella salute dei bambini.

C. REGOLAMENTI, NORME E INIZIATIVE CHIAVE

NORME INTERNAZIONALI

L'Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile (OSS, <https://sustainabledevelopment.un.org/sdgs>) rappresenta un elemento chiave nell'attuale pianificazione dello sviluppo nazionale e fornisce anche un quadro di riferimento importante per la programmazione dello sviluppo delle comunità. Se da un lato i governi si sono impegnati a favore degli obiettivi di sviluppo sostenibile (OSS), dall'altro il settore privato svolge un ruolo fondamentale nel portare avanti i cambiamenti radicali necessari a conseguire tali obiettivi; pertanto è importante che le aziende valutino il modo migliore per allineare le loro priorità di sviluppo delle comunità agli OSS e monitorarne i progressi (per maggiori informazioni sull'integrazione degli OSS nelle politiche e negli obiettivi aziendali, si veda la disposizione **LGMS 2 Politica e sistemi di gestione**).

NORMATIVA NAZIONALE

I soci membri di RJC sono tenuti a conoscere le normative applicabili correlate allo sviluppo delle comunità.

D. GUIDA ALL'ATTUAZIONE

LGMS 8.1: SVILUPPO DELLE COMUNITÀ

I soci membri devono adoperarsi per sostenere lo sviluppo sociale, economico e istituzionale delle *comunità* nelle quali operano e sostenere le iniziative della *comunità*.

Azioni da intraprendere:

- Considerare lo sviluppo delle comunità come una possibilità di lavorare in collaborazione con altri soggetti. La scelta di un approccio strategico può essere utile per allineare gli obiettivi aziendali ai piani di sviluppo locale o regionale esistenti e futuri e agli obiettivi di sviluppo sostenibile.
- Per prima cosa occorre provvedere a una mappatura delle parti in causa, al fine di individuare i soggetti della comunità interessati e coinvolti nelle attività dell'azienda. Assicurarsi di includere i gruppi svantaggiati e vulnerabili, nonché tutti coloro che, all'interno dei gruppi principali della comunità stessa, potrebbero essere scarsamente rappresentati.

INTRODUZIONE	REQUISITI GENERALI	FILIERE RESPONSABILI E DIRITTI UMANI	DIRITTI DEI LAVORATORI E CONDIZIONI DI LAVORO	SALUTE, SICUREZZA E AMBIENTE	MANUFATTI DA MATERIALI PRODOTTI IN LABORATORIO
--------------	--------------------	---	--	---------------------------------	---

LGMS 8 Sviluppo delle comunità

- Definire e documentare gli obiettivi dell'azienda relativi alla comunità, i principi chiave da rispettare e le aspettative dell'organico e delle altre parti in causa.
- I soci membri devono assicurarsi di includere in modo chiaro nel proprio programma di sviluppo delle comunità gli obiettivi, gli indicatori e le azioni con cui sosterranno lo sviluppo delle comunità, economico e istituzionale.
- Sono da considerare opportunità di sviluppo, ad esempio, la formazione e l'istruzione, l'uso di impianti e attrezzature sicure, nonché l'attuazione di sistemi di gestione efficaci e adatti allo scopo. La natura dell'iniziativa di sviluppo dovrebbe dipendere dal tipo di azienda in questione e dalle sue dimensioni. È più probabile che i soci membri più grandi finanzino e sostengano programmi di sviluppo della comunità di più ampio respiro, mentre è improbabile che le piccole imprese abbiano le risorse o le capacità di sostenere iniziative che vadano oltre i programmi locali di minore portata.

PICCOLE IMPRESE

Le iniziative di sviluppo delle comunità possono essere impegnative per le piccole imprese. Qualora una piccola impresa non sia in grado di sostenere tali iniziative di sviluppo delle comunità a causa dei costi irragionevoli che comportano o per mancanza di risorse, deve optare per soluzioni alternative. Ad esempio, una piccola impresa può fare donazioni a favore di enti di beneficenza locali o partecipare a eventi della comunità locale, come ad esempio iniziative a sostegno delle scuole locali.

- Coinvolgere il più possibile le comunità. Tutti i membri della comunità, compresi i gruppi svantaggiati e vulnerabili, devono avere la possibilità di prendere parte alle decisioni inerenti ai progetti che attueranno e al modo in cui lavoreranno.
- Adottare un atteggiamento reattivo rispetto alle priorità, alle esigenze e agli interessi comunità nella fase di definizione dei programmi tesi a renderla autonoma. Assicurarsi di avere risorse sufficienti e le giuste competenze per elaborare e sostenere iniziative che possano essere portate avanti nel lungo termine. A tal fine è necessario attingere a competenze di sviluppo delle comunità adeguate, in modo da comprendere e affrontare i contesti locali, regionali e nazionali.
- Lavorare in partnership formali o informali può ridurre la duplicazione, i costi e la dipendenza dall'attività dell'azienda. Ogni organizzazione privata, governativa, non governativa e comunitaria apporta competenze e risorse differenti alle iniziative di collaborazione.
- Monitorare le iniziative di sviluppo delle comunità adottate dall'azienda e valutarle periodicamente basandosi su indicatori selezionati, tra cui gli obiettivi di sviluppo sostenibile. Le attività di monitoraggio e valutazione periodiche consentiranno all'azienda di adattare i programmi, garantendo miglioramenti continui e sostenibilità nel tempo.
- La scelta di includere i membri della comunità nei processi di monitoraggio partecipativo è un buon metodo per migliorare il riscontro e aiuta a comunicare facilmente i progressi compiuti alla comunità allargata. Una maggiore comunicazione dei progressi e delle sfide, attraverso rendicontazione interna ed esterna dei risultati, può incoraggiare un più ampio sostegno ai programmi.

LGMS 8 Sviluppo delle comunità

✓ VERIFICARE

- L'azienda ha individuato le parti in causa prioritarie nella comunità interessata?
- I membri della comunità sono coinvolti nella progettazione e realizzazione delle iniziative intraprese dall'azienda per la comunità?
- Quali iniziative ha intrapreso l'azienda per sostenere lo sviluppo delle comunità interessate dal progetto?
- In che modo tali iniziative avranno un impatto positivo e in che modo quest'ultimo verrà valutato?
- L'azienda è conforme ai requisiti di sviluppo delle comunità imposti dalla normativa nazionale?

E. ULTERIORI INFORMAZIONI



SITI WEB

- [International Finance Corporation \(IFC\), CommDevProgram](#)
- [Sustainable Development Goals](#)
- [Banca Mondiale, Community Driven Development](#)

LGMS 9 Corruzione e tangenti



A. APPLICABILITÀ

La presente disposizione si applica a tutti i soci membri di RJC.

Punto della filiera	LGMS 9 Corruzione e tangenti		
	9.1	9.2	9.3
Produttore di materiali prodotti in laboratorio	✓	✓	✓
Tagliatore e/o rifinitore di materiali prodotti in laboratorio	✓	✓	✓
Commerciante di materiali prodotti in laboratorio	✓	✓	✓
Produttore e/o rivenditore all'ingrosso di gioielli e orologi	✓	✓	✓
Rivenditore al dettaglio di gioielli e orologi	✓	✓	✓
Azienda di riciclo	✓	✓	✓
Settore dei servizi	✓	✓	✓

INTRODUZIONE	REQUISITI GENERALI	FILIERE RESPONSABILI E DIRITTI UMANI	DIRITTI DEI LAVORATORI E CONDIZIONI DI LAVORO	SALUTE, SICUREZZA E AMBIENTE	MANUFATTI DA MATERIALI PRODOTTI IN LABORATORIO
--------------	--------------------	---	--	---------------------------------	---

LGMS 9 Corruzione e tangenti

B. BACKGROUND

Alcuni decenni fa, in molti paesi le tangenti rappresentavano una voce di spesa aziendale detraibile dalle tasse. Oggi, la concussione è un reato penale in quasi tutte le nazioni, indipendentemente dal fatto che lo stesso sia stato commesso entro i confini nazionali o oltremare. Questo cambiamento è dettato da una sempre maggiore consapevolezza delle conseguenze negative dei reati di concussione e corruzione. Agli inizi degli anni '90, le prime iniziative internazionali iniziarono a sensibilizzare l'opinione pubblica sul dilagare della corruzione e i numerosi modi attraverso cui questo reato frena lo sviluppo economico, intacca il tessuto sociale e falsa gli scambi commerciali nazionali e internazionali. Da allora, il dibattito sui reati di concussione e corruzione ha assunto connotati più estesi, fino a prendere atto del loro ruolo lesivo per le norme in materia di ambiente e di lavoro, per l'accesso ai diritti umani e per lo stato di diritto.

Esistono tangenti di ogni tipo ed entità, comprese somme di denaro, doni in natura, ospitalità, spese, vantaggi o semplicemente impegno verbale a influenzare l'esito di un'azione o di una votazione. Possono essere date o ricevute, promesse o attese. Le tangenti date sono note come "corruzione attiva", mentre per quelle ricevute si parla di "corruzione passiva": nella maggior parte delle situazioni entrambe le forme possono portare a un'accusa penale. Un altro reato legato alla concussione (e spesso confuso con questa) è l'estorsione. La differenza sta nel fatto che la concussione offre una ricompensa positiva ("fai questo per me e in cambio farò qualcosa per te"), mentre l'estorsione si basa sulla violenza o la minaccia di ledere la persona che la subisce ("fai questo per me altrimenti ti danneggerò in qualche modo").

Mentre la concussione è un reato fortemente condannato dall'opinione pubblica in tutto il mondo, le tangenti suscitano reazioni meno univoche. Nei paesi con salari bassi, o nei quali la cultura del dono è insita nei rapporti, il ricorso a piccoli pagamenti ufficiosi per "accelerare" le procedure è ampiamente ammesso come un normale aspetto della quotidianità. In alcuni paesi questi pagamenti sono persino legali. Ma la linea di demarcazione tra tangenti e corruzione non è così netta e spesso è difficile distinguere tra le due forme, al punto che nella maggior parte dei paesi vengono considerate l'una alla stregua dell'altra e sono proibite da quasi tutte le iniziative e norme anti-corruzione.

I reati di concussione e corruzione possono essere un problema serio per le imprese. In primo luogo, rendono più costose le attività di un'azienda: secondo le stime del Global Compact delle Nazioni Unite, in alcune aree del mondo farebbero crescere del 10% o più i costi dell'attività¹. E in alcuni settori, a causa di una serie di scandali etici, hanno anche intaccato la reputazione delle aziende e la fiducia degli investitori. Ultimamente sta affermandosi l'opinione comune che la corruzione danneggi l'integrità delle aziende, comprometta l'ambiente aziendale e non crei vantaggi competitivi. Le aziende stanno assumendo sempre più una posizione ferma nei confronti della corruzione.

C. REGOLAMENTI, NORME E INIZIATIVE CHIAVE

NORME INTERNAZIONALI

La OECD Anti-Bribery Convention (www.oecd.org/corruption/oecdantibriberyconvention.htm) (Convenzione dell'OCSE sulla lotta alla corruzione), firmata nel 1997, fu il primo meccanismo internazionale ad affrontare il problema della corruzione nelle transazioni commerciali transfrontaliere. Da allora la convenzione è stata ratificata da tutti e 36 i paesi dell'OCSE e da 8 paesi non membri. Aziende e governi nazionali si sono avvalsi di questo strumento per migliorare la legislazione e alzare gli standard: oggi, infatti, corrompere un funzionario straniero costituisce un reato penale in tutti i paesi firmatari.

Nel 2003 la Convenzione delle Nazioni Unite contro la corruzione (UN CAC, www.unodc.org/unodc/en/corruption/uncac.html) è diventata il primo strumento anti-corruzione internazionale giuridicamente vincolante. Firmata da oltre 185 paesi, questa convenzione copre diversi tipi di corruzione (compresa la corruzione) e fissa i requisiti per le misure anti-corruzione in cinque ambiti principali: prevenzione, applicazione delle leggi, cooperazione internazionale, recupero dei beni e, infine, assistenza tecnica e scambio di informazioni.

¹ UN Global Compact, Engaging on Anti-Bribery and Corruption, www.unpri.org/download?ac=1826

INTRODUZIONE	REQUISITI GENERALI	FILIERE RESPONSABILI E DIRITTI UMANI	DIRITTI DEI LAVORATORI E CONDIZIONI DI LAVORO	SALUTE, SICUREZZA E AMBIENTE	MANUFATTI DA MATERIALI PRODOTTI IN LABORATORIO
--------------	--------------------	---	--	---------------------------------	---

LGMS 9 Corruzione e tangenti

La convenzione, inoltre, ha aperto la strada al decimo principio del Global Compact del le Nazioni Unite (www.unglobalcompact.org) sulla lotta alla corruzione, che vincola i membri non solo a evitare qualsiasi forma di corruzione, ma anche a elaborare in modo proattivo politiche e programmi volti a combattere la corruzione all'interno delle loro attività e filiere.

Transparency International (www.transparency.org) è un'organizzazione non governativa che si batte contro la corruzione ed è presente in più di 100 paesi. Nel 2003 ha pubblicato i Business Principles for Countering Bribery (Principi aziendali per contrastare la corruzione) come quadro di riferimento per aiutare le aziende a sviluppare e attuare programmi completi contro ogni forma di corruzione. Aggiornati l'ultima volta nel 2013, questi principi definiscono le migliori prassi per contrastare la concussione e coprono un gran numero di tematiche, ad esempio gli aspetti da includere nelle politiche e prassi interne anti-corruzione e le modalità per trattare con i partner d'impresa e la filiera. Questi principi descrivono gli elementi richiesti per attuare un programma anti-corruzione, e sono pensati per essere utilizzati da aziende di tutte le dimensioni (si veda la Figura 10).

FIGURA 10. DIECI ELEMENTI RICHIESTI PER ATTUARE UN PROGRAMMA ANTI-CORRUZIONE EFFICACE

1	Organizzazione e responsabilità	6	Comunicazione e rendicontazione
2	Rapporti commerciali	7	Controlli interni e compilazione di registri
3	Risorse umane	8	Monitoraggio e revisione
4	Formazione	9	Collaborazione con le autorità
5	Esprimere preoccupazione e chiedere consigli	10	Garanzia indipendente

Fonte:

- [Transparency International, Business Principles for Countering Bribery \(2013\)](#)

NORMATIVA NAZIONALE

Nella maggior parte delle giurisdizioni è illegale qualsiasi forma di corruzione, comprese le tangenti. Tuttavia, in alcuni paesi queste ultime sono prassi consuetudinarie e possono essere persino legali. Tutti i soci membri di RJC sono tenuti a essere pienamente informati su tutte le pertinenti leggi e normative in vigore nelle varie giurisdizioni in cui operano.

INTRODUZIONE	REQUISITI GENERALI	FILIERE RESPONSABILI E DIRITTI UMANI	DIRITTI DEI LAVORATORI E CONDIZIONI DI LAVORO	SALUTE, SICUREZZA E AMBIENTE	MANUFATTI DA MATERIALI PRODOTTI IN LABORATORIO
--------------	--------------------	---	--	---------------------------------	---

LGMS 9 Corruzione e tangenti

LEGGI ANTI-CORRUZIONE VECCHIE E NUOVE

Alcuni paesi hanno leggi anti-corruzione in vigore da decenni, mentre altri hanno adottato una legislazione in materia solo di recente. Le varie leggi stabiliscono le diverse disposizioni per le aziende e prevedono campi di applicazione diversi. Qui di seguito è riportata una sintesi di alcuni esempi chiave.

Legge britannica anti-corruzione del 2010

Nel 2010 il Regno Unito ha emanato una legge anti-corruzione (UK Bribery Act) per migliorare la legislazione esistente e rispondere meglio alle disposizioni della Convenzione anti-corruzione dell'OCSE del 1997. Oggi questa legge è una delle normative più severe al mondo in materia di corruzione. Entrata in vigore nel 2011, comporta implicazioni importanti per le società registrate nel Regno Unito o che operano in questo paese. Stabilisce quattro reati principali:

- due reati generici previsti per chi paga o riceve tangenti;
- un reato a parte per la corruzione di un funzionario pubblico straniero;
- un nuovo reato per le aziende che non si attivano per prevenire le tangenti. In questo caso, l'organizzazione in questione potrà contare su una difesa completa se sarà in grado di dimostrare di aver messo in atto "procedure adeguate" a prevenire il reato di corruzione (dove per procedure adeguate si intendono prassi basate sui sei principi fissati dalle linee guida ufficiali della legge britannica anti-corruzione del 2010).

Legge statunitense sulle prassi di corruzione all'estero (FCPA) del 1977

La FCPA (Foreign Corrupt Practices Act), con le successive modifiche apportate nel 1998, è la legge anti-corruzione maggiormente applicata. È stato il primo atto legislativo a introdurre la responsabilità delle persone giuridiche, la responsabilità per terzi e l'extraterritorialità per i reati di corruzione, stabilendo quindi la responsabilità civile e penale di aziende e singoli individui per atti di corruzione commessi all'estero. La legge FCPA è stata emanata in modo specifico per determinare l'illegalità di persone ed entità che pagano funzionari governativi stranieri allo scopo di ricevere un aiuto nell'ottenere o mantenere un'attività commerciale. L'unica eccezione riguarda le tangenti pagate in modo specifico a funzionari stranieri per "accelerare o garantire ... azioni governative di routine".

Legge indiana sulla prevenzione della corruzione (PCA)

La legge PCA (Prevention of Corruption Act) è stata emanata nel 1988 per prevenire la corruzione negli uffici pubblici, ma non ha avuto un grande successo. A distanza di due decenni, dopo anni di delibere, è stato pubblicato un emendamento con la speranza di ottenere risultati migliori. L'emendamento alla legge PCA è entrato in vigore il 26 luglio 2018 e intende allineare il quadro normativo indiano anti-corruzione alla Convenzione delle Nazioni Unite contro la corruzione e alle migliori prassi internazionali. L'emendamento in questione comprende nuove disposizioni per le aziende che concludono affari in India e stabilisce che la corruzione di funzionari pubblici da parte delle aziende è un reato (ma, al pari della legge britannica anti-corruzione del 2010, prevede una difesa laddove si possa dimostrare di avere adottato "procedure adeguate").

INTRODUZIONE	REQUISITI GENERALI	FILIERE RESPONSABILI E DIRITTI UMANI	DIRITTI DEI LAVORATORI E CONDIZIONI DI LAVORO	SALUTE, SICUREZZA E AMBIENTE	MANUFATTI DA MATERIALI PRODOTTI IN LABORATORIO
--------------	--------------------	---	--	---------------------------------	---

LGMS 9 Corruzione e tangenti

D. GUIDA ALL'ATTUAZIONE

LGMS 9.1: POLITICA E PROCEDURE

I soci membri sono tenuti a definire e comunicare *pubblicamente* politiche e *procedure* volte a:

- Proibire ogni forma di *corruzione*, comprese le *tangenti*, in tutte le prassi e transazioni commerciali condotte da loro stessi o da agenti che agiscono per loro conto.
- Proteggere i *lavoratori* da sanzioni o conseguenze negative per aver individuato in buona fede aspetti connessi a sospetta *corruzione*, per aver rifiutato di partecipare alla *corruzione* o di pagare una *tangente* nei casi in cui tali pagamenti sono vietati, anche se questo comportamento potrebbe causare perdite all'impresa.
- Definire i criteri e le *procedure* di approvazione in linea con norme *riconosciute a livello internazionale* che i *lavoratori* dovranno seguire nel momento in cui offrono doni a terzi e/o li accettano da questi ultimi.

Azioni da intraprendere:

- Affidare a un alto dirigente la responsabilità di gestire il programma anti-corruzione dell'azienda. Questo compito richiede una buona conoscenza delle leggi applicabili, ivi compresa l'applicazione extraterritoriale delle normative in vigore, se pertinente. In caso di dubbi, chiedere il parere di un consulente legale qualificato.
- Assicurarsi che il programma anti-corruzione aziendale sia basato su politiche e procedure formali, scritte e approvate ai livelli gerarchici più alti dell'azienda. Tali politiche e procedure devono:
 - soddisfare in modo esplicito le disposizioni di cui ai punti 9.1a-c sopra riportati;
 - coprire anche le donazioni politiche, i contributi di beneficenza (e simili o equivalenti) e le sponsorizzazioni;
 - includere istruzioni e criteri chiari e pratici relativamente alla registrazione, approvazione e accettazione di doni da parte di terzi, comprese l'ospitalità e le attività ricreative (usare il proprio buon senso per fissare soglie accettabili per i suddetti doni, nel contesto delle prassi consuetudinarie locali rispetto al rischio di corruzione);
 - essere comunicate a tutti i dipendenti, gli agenti, i terzisti e a chiunque possa agire per conto dell'azienda;
 - essere menzionate nella documentazione contrattuale appropriata;
 - essere pubblicamente accessibili, ad esempio inserendole nel sito web aziendale oppure rendendole visibili o disponibili su richiesta ai visitatori.
- Utilizzare queste politiche e procedure come base per definire la consapevolezza dei problemi di corruzione e i relativi rischi, e per integrare una cultura anti-corruzione nell'organizzazione aziendale.
- Assicurarsi che venga nominata una persona o un ufficio referente incaricato di dare consigli e accogliere segnalazioni o timori in merito alla conformità alle politiche e procedure anti-corruzione.
- Esaminare le politiche e procedure anti-corruzione almeno una volta all'anno per assicurarsi che siano aggiornate e che rispecchino le più recenti leggi applicabili.



MODELLO DI POLITICA ANTICORRUZIONE

INTRODUZIONE	REQUISITI GENERALI	FILIERE RESPONSABILI E DIRITTI UMANI	DIRITTI DEI LAVORATORI E CONDIZIONI DI LAVORO	SALUTE, SICUREZZA E AMBIENTE	MANUFATTI DA MATERIALI PRODOTTI IN LABORATORIO
--------------	--------------------	---	--	---------------------------------	---

LGMS 9 Corruzione e tangenti

LGMS 9.2: GESTIONE DEL RISCHIO

I soci membri devono disporre di adeguati *sistemi* per gestire il rischio di *corruzione* all'interno della propria organizzazione. Tali *sistemi* devono includere:

- Identificazione e monitoraggio degli aspetti della loro attività che comportano rischi elevati di partecipazione a forme di *corruzione*.
- Formazione di dirigenti e *lavoratori* su politiche e *procedure*.
- Registrazione di donazioni a e da terzi in un apposito registro, in base alla politica adottata dal socio membro.
- Un meccanismo di whistleblowing o di altro tipo con il quale i *lavoratori* o altre *persone o gruppi interessati* possono segnalare problemi e preoccupazioni.
- Indagine su eventuali casi di sospetta *corruzione* all'interno dell'organizzazione.
- Sanzioni in caso di *corruzione* e tentata *corruzione*.

Azioni da intraprendere:

- Il rischio di corruzione varia a seconda del tipo di azienda e delle aree geografiche, ma spesso riguarda persone con il potere di influenzare le transazioni e i rapporti d'affari con terzi, comprese le entità governative (e le entità nelle quali i funzionari pubblici hanno interessi).
- Condurre una valutazione dei rischi per identificare gli ambiti dell'attività aziendale esposti al rischio di corruzione:
 - Prendere in considerazione la possibilità di rivolgersi a un esperto, soprattutto per le aziende complesse che operano in diverse località.
 - RJC dispone di un kit di strumenti di valutazione del rischio (disponibile sul [portale dei soci membri](#)) comprendente un modello generico di valutazione del rischio che può essere utile, in particolare alle aziende di piccole dimensioni. In alternativa, è possibile utilizzare procedure di valutazione del rischio già collaudate dall'azienda.
- La valutazione del rischio deve coprire tutti i tipi di rischi di corruzione collegati all'azienda e al contesto locale; inoltre deve differenziare le varie attività aziendali in base al livello di rischio, di modo che i programmi anti-corruzione, i controlli, la formazione e le azioni di monitoraggio possano concentrarsi sulle aree maggiormente a rischio.
- Definire un programma anti-corruzione documentato, basato sulle politiche e procedure messe in atto ai sensi della disposizione LGMS 9.1 e, iniziando dalle aree maggiormente a rischio, adoperarsi per ridurre tutti i rischi di corruzione individuati. Utilizzare una serie di tattiche adeguate alle circostanze in cui opera l'azienda, tra cui:
 - formazione per tutti i dipendenti, gli agenti e i terzisti;
 - procedure di approvazione formali volte a evitare l'accentramento dell'autorità nelle mani dei singoli;
 - maggiore supervisione delle transazioni a più alto rischio;
 - criteri di selezione documentati, sostenuti da prassi di due diligence per l'assunzione di nuovi agenti e terzisti;
 - adeguate disposizioni di conformità anti-corruzione integrate nella documentazione contrattuale;
 - documentazione dei casi di tentata corruzione e relative indagini.

INTRODUZIONE	REQUISITI GENERALI	FILIERE RESPONSABILI E DIRITTI UMANI	DIRITTI DEI LAVORATORI E CONDIZIONI DI LAVORO	SALUTE, SICUREZZA E AMBIENTE	MANUFATTI DA MATERIALI PRODOTTI IN LABORATORIO
--------------	--------------------	---	--	---------------------------------	---

LGMS 9 Corruzione e tangenti

- Creare un registro dei doni di terze parti, come sistema a sé o nell'ambito di un sistema di pagamento più ampio. Tenere nota di tutti i doni dati, ricevuti e accettati utilizzando i criteri di cui alla disposizione LGMS 9.1.
- I doni comprendono contributi rilevanti a fini di beneficenza, sponsorizzazioni, pagamenti alla comunità e spese significative per l'ospitalità offerte in circostanze commerciali con rischi di corruzione.
- Per aiutare l'azienda a individuare i casi di corruzione nel momento stesso in cui si verificano e garantire la conformità alle politiche e procedure anti-corruzione adottate:
 - Introdurre un meccanismo per la presentazione di denunce o altro meccanismo idoneo per i dipendenti e altri soggetti che intendono riferire, in forma anonima, eventuali timori in materia di concussione e corruzione.
 - Monitorare il rischio di corruzione utilizzando metodi appropriati alle circostanze dell'azienda. Questi possono includere, ad esempio, analisi finanziarie, colloqui e "test" di approvazione.
 - Avvalersi di personale competente e senza conflitti di interessi per esaminare periodicamente la conformità alle politiche e procedure anti-corruzione dell'azienda.
 - Fissare sanzioni per i casi di non-conformità, comunicarle a tutti i lavoratori, quali dipendenti, agenti e terzisti, e metterle in atto per tutti i casi confermati di corruzione o tentata corruzione.

Transparency International descrive i pagamenti agevolati, o piccole tangenti, come transazioni chieste nelle attività quotidiane, ad esempio ai valichi di frontiera, ma che potrebbero non essere ufficialmente sanzionate dalle leggi applicabili. Transparency International precisa che i pagamenti agevolati o le piccole tangenti possono essere:

- **Situazionali:** si verificano in situazioni in cui un funzionario pubblico esige una tangente per un servizio a cui una persona o un'azienda ha diritto. Tali pagamenti possono anche essere richiesti da agenti di polizia o da altri funzionari pubblici dietro minaccia di una sanzione o di altre conseguenze negative.
- **Transazionali:** vengono comunemente chieste piccole tangenti in determinate transazioni o attività, tipicamente nei viaggi, nella logistica o in situazioni in cui occorre ottenere un qualche tipo di approvazione o autorizzazione, quali visto, licenza, certificato, servizio di utenza o autorizzazione normativa.
- **Rischio del settore privato:** possono essere chieste piccole tangenti anche da dipendenti del settore privato, soprattutto a seguito di privatizzazione.
- **Molte forme:** la richiesta di piccole tangenti può avvenire sotto forma di contanti, buoni, carte telefoniche prepagate, alcolici, profumi, sigarette e biglietti per eventi.

LGMS 9.3: TANGENTI

Nei paesi in cui la *legge applicabile* consente il ricorso a *tangenti*, i soci membri sono tenuti a:

- Agire per eliminare tutte le *tangenti* o, laddove non sia possibile eliminarle, per ridurne l'entità e la frequenza nel tempo.
- Garantire che le eventuali *tangenti* siano di tipologia e applicazione limitata.
- Mettere in atto controlli allo scopo di monitorare, supervisionare e rispondere pienamente di eventuali *tangenti* eseguite da o per conto del socio membro.
- Divulgare pubblicamente ogni anno le *tangenti* pagate a funzionari pubblici o governativi.

INTRODUZIONE	REQUISITI GENERALI	FILIERE RESPONSABILI E DIRITTI UMANI	DIRITTI DEI LAVORATORI E CONDIZIONI DI LAVORO	SALUTE, SICUREZZA E AMBIENTE	MANUFATTI DA MATERIALI PRODOTTI IN LABORATORIO
--------------	--------------------	---	--	---------------------------------	---

LGMS 9 Corruzione e tangenti

Azioni da intraprendere:

- Assicurarsi di conoscere il diritto applicabile in materia di tangenti.
- Se detti pagamenti non sono consentiti ai sensi del diritto applicabile, assicurarsi che siano regolamentati ai sensi delle disposizioni LGMS 9.1 e LGMS 9.2.
- Se sono autorizzati dalla legge, verificare che:
 - la politica e le procedure anti-corruzione messe in atto dall'azienda forniscano una guida chiara e pratica sulle tangenti accettabili e non accettabili;
 - tutte le tangenti siano approvate da un dirigente responsabile;
 - tutte le tangenti siano contabilizzate e documentate, ad esempio in un registro.
- Valutare se informare o meno le parti esterne che ricevono tangenti in merito alle politiche che ne limitano la natura e il campo di applicazione.
- Monitorare le implicazioni e conseguenze delle tangenti, avendo cura di individuare quelle che potrebbero essere ridotte o eliminate.
- È necessario segnalare le tangenti nell'ambito della rendicontazione trasparente sui programmi di lotta alla corruzione. Tale rendicontazione pubblica può essere integrata in quella prevista dalla disposizione LGMS 3.1.

✓ VERIFICARE

- L'azienda è a conoscenza del diritto applicabile in materia di corruzione e tangenti?
- L'azienda ha elaborato una politica anticorruzione e l'ha comunicata ai propri dipendenti e agenti, rendendola al contempo pubblicamente accessibile?
- L'azienda è in grado di dimostrare al revisore di aver adottato sistemi atti a gestire il rischio di corruzione, quali valutazione del rischio, formazione, registro dei doni, meccanismo per presentare le denunce, nonché procedure per condurre indagini e per le sanzioni?
- L'azienda dispone di controlli adeguati sulle tangenti, laddove autorizzate dalla legge, e in caso affermativo, questi sono finalizzati a ridurle ed eliminarle nel tempo?
- L'azienda informa pubblicamente ogni anno in merito alle tangenti pagate a funzionari pubblici o governativi?

INTRODUZIONE	REQUISITI GENERALI	FILIERE RESPONSABILI E DIRITTI UMANI	DIRITTI DEI LAVORATORI E CONDIZIONI DI LAVORO	SALUTE, SICUREZZA E AMBIENTE	MANUFATTI DA MATERIALI PRODOTTI IN LABORATORIO
--------------	--------------------	---	--	---------------------------------	---

LGMS 9 Corruzione e tangenti

E. ULTERIORI INFORMAZIONI

≡ SITI WEB

- [The UK Bribery Act 2010](#)
- [Publish What You Pay](#)
- [Transparency International, Adequate Procedures Guidance](#)
- [Transparency International, la legge britannica anticorruzione](#)
- [Transparency International, Global Anti-Bribery Guidance](#)
- [UN Global Compact, Anti-corruption](#)
- [UN Office on Drugs and Crime \(UNODC\), UNODC's Action Against Corruption and Economic Crime](#)
- [US Department of Justice, Foreign Corrupt Practices Act](#)
- [World Economic Forum, Partnering Against Corruption Initiative](#)

≡ PUBBLICAZIONI

- [KPMG, The Prevention of Corruption \(Amendment\) Act, 2018: Key Highlights \(2018\)](#)
- [OCSE, OECD Convention on Combating Bribery of Foreign Public Officials in International Business Transactions \(1997\)](#)



INTRODUZIONE	REQUISITI GENERALI	FILIERE RESPONSABILI E DIRITTI UMANI	DIRITTI DEI LAVORATORI E CONDIZIONI DI LAVORO	SALUTE, SICUREZZA E AMBIENTE	MANUFATTI DA MATERIALI PRODOTTI IN LABORATORIO
--------------	--------------------	---	--	---------------------------------	---

LGMS 10 Conosci la tua Controparte: riciclaggio di denaro e finanziamento del terrorismo

A. APPLICABILITÀ

La presente disposizione si applica a tutte le unità.

Punto della filiera	LGMS 10 Conosci la tua Controparte (KYC)			
	10.1	10.2	10.3	10.4
Produttore di materiali prodotti in laboratorio	✓	✓	✓	✓
Tagliatore e/o rifinitore di materiali prodotti in laboratorio	✓	✓	✓	✓
Commerciante di materiali prodotti in laboratorio	✓	✓	✓	✓
Produttore e/o rivenditore all'ingrosso di gioielli e orologi	✓	✓	✓	✓
Rivenditore al dettaglio di gioielli e orologi	✓	✓	✓	✓
Azienda di riciclo	✓	✓	✓	✓
Settore dei servizi	✓	✓	✓	✓

B. BACKGROUND

Il "riciclaggio di denaro" designa numerose pratiche destinate a celare il traffico di denaro illegale o "sporco". I proventi da attività criminali, quali commercio illegale di armi, traffico di droga, prostituzione, frode, insider trading, furto o evasione fiscale, sono sottoposti a una serie di trasferimenti e transazioni tali da occultare la fonte illegale dei fondi e da farli figurare come denaro legittimo o "pulito" (si veda la Figura 11).

Per loro stessa natura i metalli preziosi, i diamanti, le gemme di colore e i gioielli sono particolarmente ricercati dalle organizzazioni criminali che desiderano legalizzare i propri beni: hanno un valore intrinseco, sono facili da contrabbandare e sono venduti e acquistati ovunque nel mondo. Per questo motivo, chiunque tratti queste merci di valore elevato, ivi incluse varie parti della filiera della gioielleria, è esposto ad attività quali riciclaggio di denaro e finanziamento del terrorismo, soprattutto se i controlli sono troppo deboli per impedirne il commercio in forma anonima.

Pertanto, oltre alla conformità con i requisiti di legge, le politiche e procedure KYC rappresentano un aspetto essenziale della due diligence di un'azienda nel valutare, attenuare e riferire i rischi della filiera. Sono fondamentali per avere la certezza che le aziende evitino il ricorso a fonti illegali di materiale e ad attività di natura potenzialmente criminosa.

Per essere efficace, un programma KYC deve comprendere sia i fornitori che i clienti (e ove richiesto dal diritto locale, anche i consumatori finali). Ai sensi della norma LGMS, il programma deve consentire di determinare l'identità di tutte le organizzazioni con cui si fanno affari, di conoscere e comprendere i rapporti commerciali, e infine di individuare e reagire a transazioni insolite o sospette.

INTRODUZIONE	REQUISITI GENERALI	FILIERE RESPONSABILI E DIRITTI UMANI	DIRITTI DEI LAVORATORI E CONDIZIONI DI LAVORO	SALUTE, SICUREZZA E AMBIENTE	MANUFATTI DA MATERIALI PRODOTTI IN LABORATORIO
--------------	--------------------	---	--	---------------------------------	---

LGMS 10 Conosci la tua Controparte (KYC): riciclaggio di denaro sporco e finanziamento del terrorismo

FIGURA 11. LE TRE FASI DEL RICICLAGGIO DI DENARO (E DEL FINANZIAMENTO DEL TERRORISMO)

RICICLAGGIO DI PROVENTI DA ATTIVITÀ CRIMINOSE

COLLOCAMENTO

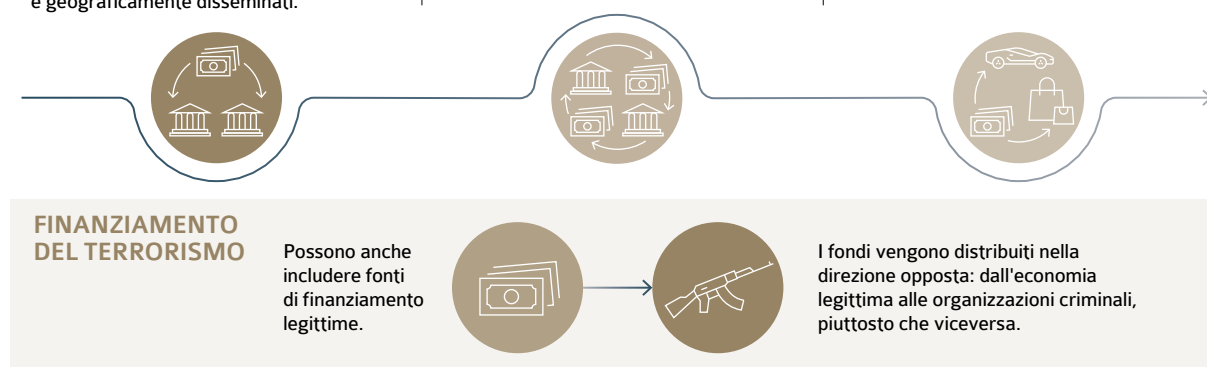
I proventi illegali sono ripartiti in importi di dimensioni relativamente piccole e introdotti nel circuito finanziario, spesso con depositi in contanti, in assegni o tramite bonifico bancario su molti conti correnti differenti e geograficamente disseminati.

DISSIMULAZIONE

I fondi illegali sono spostati per allontanarli dalla fonte originaria. Possono essere incanalati mediante investimenti o trasferiti verso conti bancari internazionali.

INTEGRAZIONE

I fondi illegali rientrano nell'economia lecita. Possono essere uniti a proventi legali nei conti societari; ma anche utilizzati per acquistare e vendere merci di elevato valore, come gioielli, automobili e opere d'antiquariato.



C. REGOLAMENTI, NORME E INIZIATIVE CHIAVE

NORME INTERNAZIONALI

In occasione del vertice di Parigi del 1989, i paesi del G7 hanno creato il Gruppo d'Azione Finanziaria (GAFI) (Financial Action Task Force - FATF) sul riciclaggio di denaro sporco con la finalità di coordinare una risposta internazionale a questo problema. Nel 2001 il GAFI ha ampliato gli obiettivi includendo la riduzione o l'eliminazione del finanziamento del terrorismo.

Le raccomandazioni del GAFI¹ (aggiornate a ottobre del 2018) stabiliscono le misure che i governi nazionali dovrebbero adottare per attuare programmi volti a prevenire, individuare ed eliminare sia il riciclaggio di denaro, sia il finanziamento del terrorismo, nonché altri tipi di reati finanziari.

Il GAFI ha inoltre redatto linee guida espressamente studiate per le aziende che trattano pietre e metalli preziosi: riguardano l'uso di un approccio basato sul rischio per combattere il riciclaggio di denaro e il finanziamento del terrorismo.

ORDINAMENTO NAZIONALE E INTERNAZIONALE

La maggior parte dei paesi dispone di normative e leggi severe per prevenire il riciclaggio di denaro, che è un'attività criminosa. È necessario assicurarsi di conoscere le leggi e le norme antiriciclaggio in vigore in tutte le giurisdizioni in cui si opera. Le aziende che trattano merci ad alto valore, come gioielli, pietre e metalli preziosi, sono spesso soggette a requisiti normativi che disciplinano il monitoraggio e i controlli interni delle transazioni.

1 FATF, The FATF Recommendations (2012–2018), www.fatf-gafi.org/publications/fatfrecommendations/documents/fatf-recommendations.html

INTRODUZIONE	REQUISITI GENERALI	FILIERE RESPONSABILI E DIRITTI UMANI	DIRITTI DEI LAVORATORI E CONDIZIONI DI LAVORO	SALUTE, SICUREZZA E AMBIENTE	MANUFATTI DA MATERIALI PRODOTTI IN LABORATORIO
--------------	--------------------	---	--	---------------------------------	---

LGMS 10 Conosci la tua Controparte: riciclaggio di denaro e finanziamento del terrorismo

D. GUIDA ALL'ATTUAZIONE

LGMS 10.1: ESSERE A CONOSCENZA DELLA POLITICA E DELLE PROCEDURE DELLA CONTROPARTE

I soci membri devono applicare la politica e le *procedure* KYC alle controparti e ai *partner d'impresa* che sono fornitori e *clienti* di materiali prodotti in laboratorio o di *prodotti di gioielleria* contenenti materiali prodotti in laboratorio, come pure documentarle. Tale politica e tali *procedure* devono:

- Determinare l'identità della *controparte* controllando i dati identificativi rilasciati dal governo. Basandosi sulla valutazione del rischio o sul *diritto vigente*, i soci membri devono stabilire e registrare il *titolare effettivo* e i proprietari/azionisti della *controparte*.
- Verificare che la *controparte* e, ove applicabile, i *titolari effettivi* non compaiono negli elenchi governativi dei *soggetti* o delle organizzazioni implicate in *riciclaggio di denaro*, frode o coinvolgimento con organizzazioni vietate e/o finanziatrici di conflitti.
- Garantire una conoscenza aggiornata in merito a natura e legittimità della loro attività.
- Monitorare le transazioni per individuare attività insolite o sospette e riferire alle autorità competenti eventuali casi sospetti di *riciclaggio di denaro* o *finanziamento del terrorismo*.
- Conservare adeguatamente i *dati* per un minimo di cinque anni o per il periodo fissato dalla normativa nazionale, se più lungo.

È necessaria una valida serie di procedure KYC documentate a supporto delle attività in quattro settori: verifica delle identità, individuazione delle controparti ad alto rischio, verifica dei dati e monitoraggio per rilevare transazioni sospette (si veda la Figura 12).

FIGURA 12. QUATTRO SETTORI CON PROCEDURE DOCUMENTATE ESSENZIALI PER UN VALIDO PROGRAMMA KYC



INTRODUZIONE	REQUISITI GENERALI	FILIERE RESPONSABILI E DIRITTI UMANI	DIRITTI DEI LAVORATORI E CONDIZIONI DI LAVORO	SALUTE, SICUREZZA E AMBIENTE	MANUFATTI DA MATERIALI PRODOTTI IN LABORATORIO
--------------	--------------------	---	--	---------------------------------	---

LGMS 10 Conosci la tua Controparte: riciclaggio di denaro e finanziamento del terrorismo

Azioni da intraprendere:

- Le procedure KYC devono consentire di stabilire l'identità di tutti i fornitori e clienti di materiali prodotti in laboratorio o prodotti di gioielleria contenenti questi materiali con i quali si fanno affari (vale a dire le controparti), ivi inclusi, in base alla valutazione del rischio o al diritto applicabile, i corrispondenti titolari effettivi. Questo implica la necessità di raccogliere, esaminare e conservare dati e informazioni utili al fine di verificare l'identità della controparte, ad esempio:
 - Nome della controparte (azienda/organizzazione/persona)
 - Indirizzo della sede legale
 - Indirizzo della sede commerciale
 - Referente e recapiti
 - Data e paese di costituzione
 - Numero di iscrizione al registro delle imprese
 - Nome di eventuali società controllate e controllanti
 - Descrizione dell'attività d'impresa principale (ivi incluse le fonti di materiale)
 - Titolari effettivi (in base al livello di rischio)
 - Azionisti
 - Membri del CdA
 - Organigramma dirigenziale
 - Affiliazioni statali, militari o politiche
 - Informazioni di carattere finanziario
 - Copie di politiche pertinenti (politica KYC, politica per la filiera)
- Le procedure KYC devono essere applicate ai materiali di cui l'azienda si approvvigiona e che vengono utilizzati per la produzione di materiali prodotti in laboratorio. Per esempio, l'azienda procurarsi nichel o cobalto da utilizzare per la produzione della pietra prodotta in laboratorio. La procedura KYC deve essere applicata al fornitore di nichel o cobalto.
- Assicurarsi di utilizzare documenti emessi dal governo (ad esempio, documenti di identità per le persone e licenze commerciali, numero di iscrizione al registro delle imprese o codice fiscale per le aziende) per attestare l'identità delle controparti.
- Non rientrano tra le controparti i consumatori finali, salvo il caso in cui sia richiesto dalla legge all'interno delle giurisdizioni nelle quali opera l'azienda.

→ **MODELLO DI POLITICA E PROCEDURE KYC**

→ **MODELLO DI MODULO DI RICHIESTA KYC**

INTRODUZIONE	REQUISITI GENERALI	FILIERE RESPONSABILI E DIRITTI UMANI	DIRITTI DEI LAVORATORI E CONDIZIONI DI LAVORO	SALUTE, SICUREZZA E AMBIENTE	MANUFATTI DA MATERIALI PRODOTTI IN LABORATORIO
--------------	--------------------	---	--	---------------------------------	---

LGMS 10 Conosci la tua Controparte: riciclaggio di denaro e finanziamento del terrorismo

IN CHE MODO LE PICCOLE IMPRESE POSSONO OTTENERE INFORMAZIONI DA AZIENDE MOLTO GRANDI?

Le aziende di dimensioni ridotte possono trovarsi in difficoltà nel chiedere a clienti importanti di fornire copia dei documenti di identità del loro titolare effettivo. Se la controparte in questione è un'azienda, sarà sufficiente una copia della licenza commerciale. Occorre reperire un documento di identità del titolare effettivo solo se:

1. Le misure KYC dell'azienda rivelano il bisogno concreto di stabilire l'identità del titolare effettivo (ad esempio, perché vengono individuate transazioni insolite o si scopre che la controparte opera in una giurisdizione ad alto rischio ai sensi del GAFI o che figura nell'elenco sanzionatorio).
2. L'identità del titolare effettivo è richiesta dalla legge. In questo caso, verificare se sono presenti deroghe per le aziende quotate in borsa e, in caso contrario, richiedere alla controparte i documenti di identità.

Si tenga presente che i dati necessari in relazione all'identità della controparte possono essere disponibili pubblicamente, ad esempio attraverso l'iscrizione della stessa a un programma normativo o un'associazione di settore che verifica l'identità dei suoi membri. Lo stesso vale per i membri di borse valori estere che appartengono alla Federazione Mondiale delle Borse del Diamante, per le aziende registrate sul sito web ufficiale delle compagnie di diamanti belghe o quelle appartenenti all'American Gem Trade Association.

Altre informazioni pertinenti possono essere disponibili anche tramite particolari iniziative di settore che sostengono le procedure KYC. Ad esempio, l'Antwerp World Diamond Centre e la Federal Public Service Economy gestiscono congiuntamente un database delle società di diamanti registrate in Belgio grazie al quale le aziende possono identificare le loro controparti (www.registereddiamondcompanies.be).

In India, il Gem and Jewellery Export Promotion Council si avvale di un database simile chiamato MyKYCBank che consente alle aziende di salvare le informazioni KYC e condividerle con partner d'affari selezionati, banche e altri intermediari finanziari. Al momento il database è limitato alle aziende con sede in Belgio e in India, ma potrebbe essere ampliato per includere altri paesi (www.mykycbank.com).

Fonte:

- FATF, RBA Guidance for Dealers in Precious Metal and Stones (2008)

- Assicurare e mantenere una conoscenza aggiornata della controparte, inclusa la natura della sua attività, delle finanze e delle fonti di approvvigionamento dei materiali.
- Individuare le controparti ad alto rischio attraverso strumenti quali l'elenco dei paesi ad alto rischio e non cooperativi stilato dal GAFI, e stabilirne titolari effettivi e proprietari/azionisti.
- L'individuazione delle controparti ad alto rischio può contribuire a prendere coscienza della propria vulnerabilità al coinvolgimento in attività di riciclaggio di denaro e finanziamento del terrorismo. Stabilire indicatori di rischio atti a esaminare i nuovi clienti o fornitori prima di fare affari con loro per la prima volta, e in seguito continuare a monitorare le transazioni. Se si individua una controparte ad alto rischio, seguire la politica aziendale di due diligence per la filiera (si veda la disposizione **LGMS 7 Due diligence per l'approvvigionamento responsabile, anche da aree di conflitto e ad alto rischio**) e valutare se applicare misure di mitigazione del rischio o porre fine al rapporto d'affari. Tra le controparti più a rischio vi sono quelle con una o più tra le seguenti caratteristiche (per ulteriori informazioni si vedano le linee guida del GAFI):
 - Scarsa conoscenza del settore
 - Richieste di condizioni finanziarie insolite

INTRODUZIONE	REQUISITI GENERALI	FILIERE RESPONSABILI E DIRITTI UMANI	DIRITTI DEI LAVORATORI E CONDIZIONI DI LAVORO	SALUTE, SICUREZZA E AMBIENTE	MANUFATTI DA MATERIALI PRODOTTI IN LABORATORIO
--------------	--------------------	---	--	---------------------------------	---

LGMS 10 Conosci la tua Controparte: riciclaggio di denaro e finanziamento del terrorismo

- Mancanza di una sede di attività definita, oppure situata in luoghi insoliti o in paesi ad alto rischio
- Proposte di una transazione insensata
- Uso di istituti bancari insoliti o distanti
- Uso di istituti finanziari diversi dalle banche, senza alcun legittimo scopo apparente
- Frequenti e inspiegati cambiamenti di conti bancari o personale contabile
- Uso di società senza alcun legittimo motivo di ordine fiscale, legale o commerciale apparente
- Organigramma insolitamente complesso
- Uffici situati in giurisdizioni a più alto rischio.
- Coinvolgimento di terzi nelle transazioni. (In questo caso, verificare che vi sia un motivo legittimo per il coinvolgimento di terzi, stabilirne l'identità e definire i rapporti tra questi e la controparte dell'azienda.)
- Rifiuto di fornire l'identità dei titolari effettivi o di chi detiene le quote di controllo nei casi in cui sarebbe commercialmente previsto
- Tentativo di mantenere l'anonimato attraverso la conduzione delle normali attività commerciali tramite contabili, legali o altri intermediari.
- Uso dei contanti diverso dalla norma
- Coinvolgimento di persone politicamente esposte
- Assicurarsi che la controparte (e, ove applicabile, i titolari effettivi) non compaia in una watchlist o in un elenco sanzionatorio governativo, ivi incluse le liste stilate nel paese in cui si opera o in cui opera la controparte, e qualsiasi altra lista ritenuta pertinente. Validi riferimenti sono costituiti da:
 - The Jewelers Vigilance Committee, www.jvclegal.org
 - US Office of Foreign Assets Control's Specially Designated Nationals and Blocked Persons List (elenco delle persone messe all'indice e indesiderate stilato dall'ufficio statunitense di vigilanza sui beni patrimoniali), www.treasury.gov/resource-center/sanctions/Pages/default.aspx
 - Programmi software in commercio che consentono di verificare più elenchi sanzionatori contemporaneamente.
- Se si individua una controparte che figura in una watchlist o in un elenco sanzionatorio, agire a norma di legge; ove applicabile, interrompere il rapporto con la controparte e presentare una relazione di attività sospetta.
- Dopo aver determinato identità e livello di rischio delle controparti, è importante mantenersi informati e consapevoli della loro attività. Ciò implica verificare che l'organizzazione operi effettivamente come dichiarato: per i fornitori ad alto rischio, recarsi in loco per averne conferma.
- Mettere a punto procedure di monitoraggio atte a individuare transazioni insolite o sospette. Valutare se:
 - instaurare contatti con le forze dell'ordine;
 - rivolgersi a prestatori di servizi terzi allo scopo di verificare le informazioni e lo stato del credito dell'azienda e di facilitare il controllo dei nomi all'interno degli elenchi sanzionatori;
 - documentare i risultati nell'ambito della strategia generale di gestione del rischio.
- Stabilire procedure per comunicare adeguatamente alle autorità preposte eventuali attività sospette.
 - Tenere presente che se si individua un rischio di riciclaggio di denaro o finanziamento del terrorismo, non spetta all'azienda stabilire la tipologia e lo scopo dell'attività criminosa. L'azienda ha tuttavia la responsabilità di comunicare tale rischio alle autorità competenti.

INTRODUZIONE	REQUISITI GENERALI	FILIERE RESPONSABILI E DIRITTI UMANI	DIRITTI DEI LAVORATORI E CONDIZIONI DI LAVORO	SALUTE, SICUREZZA E AMBIENTE	MANUFATTI DA MATERIALI PRODOTTI IN LABORATORIO
--------------	--------------------	---	--	---------------------------------	---

LGMS 10 Conosci la tua Controparte: riciclaggio di denaro e finanziamento del terrorismo

LGMS 10.2: RESPONSABILITÀ KYC

I soci membri devono attribuire a un *membro esperto* del personale l'autorità e la responsabilità di attuare la politica e le *procedure* KYC.

Azioni da intraprendere:

- Assicurarsi che politica e procedure KYC siano supervisionate da una persona esperta e adeguatamente qualificata, in possesso di:
 - esperienza nel settore e ottima conoscenza delle principali controparti;
 - buona conoscenza delle tecniche di riciclaggio del denaro e di come potrebbero venire usate nelle transazioni e nelle aree di attività del settore.
- Le aziende di grandi dimensioni e quelle ad alto rischio devono predisporre un programma di finanziamento formale di attività di antiriciclaggio e antiterrorismo sotto l'autorità di un quadro superiore designato e, ove appropriato, integrarlo con altri programmi di conformità e sicurezza.
- Le aziende di grandi dimensioni o ad alto rischio dovrebbero prendere in considerazione l'assunzione di un revisore qualificato indipendente che si occupi di rivedere e testare periodicamente il programma KYC aziendale.



INTRODUZIONE	REQUISITI GENERALI	FILIERE RESPONSABILI E DIRITTI UMANI	DIRITTI DEI LAVORATORI E CONDIZIONI DI LAVORO	SALUTE, SICUREZZA E AMBIENTE	MANUFATTI DA MATERIALI PRODOTTI IN LABORATORIO
--------------	--------------------	---	--	---------------------------------	---

LGMS 10 Conosci la tua Controparte: riciclaggio di denaro e finanziamento del terrorismo

LGMS 10.3: ANALISI KYC

La politica e le *procedure* KYC dei soci membri devono essere aggiornate e appropriate, e devono includere attività di formazione, *procedure* di documentazione e analisi periodiche.

Azioni da intraprendere:

- Rivedere periodicamente la politica e le procedure KYC aziendali – almeno una volta all’anno o in base a eventuali modifiche delle attività.
- Prendere in considerazione la possibilità di effettuare tale riesame nell’ambito della revisione della politica e dei sistemi di gestione di cui alla disposizione LGMS 2.7.
- Se si individuano lacune nei dati, documentare e monitorare tutti gli eventuali interventi correttivi intrapresi per garantire la validità e l’efficacia del programma KYC.
- In base alle dimensioni dell’azienda, assicurarsi di formare adeguatamente il personale sui principi KYC e sulle relative procedure di conformità, ivi inclusi gli indicatori di rischio.

LGMS 10.4: DATI DELLE TRANSAZIONI KYC IN CONTANTI

I soci membri devono conservare i *dati* relativi a tutte le singole transazioni in contanti o similari, o a esse apparentemente legate, di importo uguale o superiore a 10.000 euro/dollari US o alla soglia definita dal *diritto vigente* (se inferiore). Laddove previsto dalla legge, i soci membri devono riferire le suddette transazioni alle autorità competenti designate.

Azioni da intraprendere:

- Nella maggior parte dei casi, l’ordinamento nazionale definirà ciò che rende “sospetta” una transazione o attività, e le circostanze che rendono necessario riferire il fatto all’autorità competente.
- Accertarsi di conoscere le normative applicabili in tutti i paesi in cui opera l’azienda, e le relative soglie entro cui segnalare le operazioni. Se si effettuano transazioni internazionali, occorre conoscere e rispettare il diritto applicabile vigente nelle diverse giurisdizioni.
- In assenza di diritto applicabile in materia di riciclaggio di denaro, l’azienda deve monitorare e conservare i dati di tutte le transazioni in contanti di importo uguale o superiore a 10.000 euro/dollari americani qualora la transazione avvenga in un’unica operazione o in più operazioni che risultano collegate. (Quanto detto è in linea con molti quadri di riferimento, compresa la quarta direttiva antiriciclaggio dell’Unione europea).
- Infine, l’azienda deve ricordarsi di utilizzare la soglia finanziaria definita ai sensi dell’ordinamento applicabile laddove la stessa sia di importo inferiore a 10.000 euro/dollari americani.
- In ogni caso, definire procedure atte a generare automaticamente un requisito di rendicontazione nel caso in cui vengano superate le soglie fissate.

INTRODUZIONE	REQUISITI GENERALI	FILIERE RESPONSABILI E DIRITTI UMANI	DIRITTI DEI LAVORATORI E CONDIZIONI DI LAVORO	SALUTE, SICUREZZA E AMBIENTE	MANUFATTI DA MATERIALI PRODOTTI IN LABORATORIO
--------------	--------------------	---	--	---------------------------------	---

LGMS 10 Conosci la tua Controparte: riciclaggio di denaro e finanziamento del terrorismo

DOMANDE FREQUENTI: CONOSCI LA TUA CONTROPARTE

1. Il nostro livello di conformità si basa sulla validità del sistema e delle procedure aziendali o sulla capacità di reperire il 100% dei dati?

Ai sensi del LGMS, i soci membri sono tenuti a stabilire l'identità di tutti i clienti e fornitori, e in base alla valutazione del rischio o al diritto applicabile, quella del titolare effettivo e dei proprietari/azionisti del fornitore o cliente. Questo non significa necessariamente reperire ogni volta il 100% dei dati, dal momento che raccogliere e mantenere aggiornati i dati è un processo continuo. I revisori devono prendere in considerazione l'entità e la natura di eventuali informazioni mancanti, i motivi del mancato reperimento delle stesse e valutare se ciò è indice di debolezza dei sistemi di gestione aziendali.

Potrebbe esservi una spiegazione pratica e ragionevole per le informazioni mancanti o non aggiornate: ad esempio, la controparte in questione ha trasferito altrove gli uffici, o i rapporti d'affari non sono attivi, oppure potrebbe essersi verificato un semplice errore di trascrizione. Tuttavia, nel caso in cui le informazioni di base sull'identità mancassero spesso dai registri aziendali o non fosse possibile contattare o localizzare una controparte attiva in riferimento alla quale mancano informazioni, l'azienda potrebbe trovarsi in una situazione di non conformità.

Il revisore deve capire che la raccolta di dati relativi ai titolari effettivi potrebbe non essere così semplice come acquisire informazioni di base relative all'identità. Ad esempio, se la valutazione del rischio suggerisce di reperire informazioni relative al titolare effettivo ma ciò non è richiesto dalla legge, la controparte potrebbe non cooperare. Analogamente, qualora si abbia a che fare con una nuova controparte, o con una che ha appena cambiato titolare, la ricerca delle informazioni potrebbe risultare complicata. Tuttavia, se l'azienda non riesce a reperire determinate informazioni richieste dalla legge e non è in grado di dimostrare di aver fatto il possibile per recuperarle (in particolare se la mancanza riguarda più controparti), il risultato potrebbe essere una situazione di non conformità.

2. Esiste un elenco delle soglie di rendicontazione finanziaria per paese?

Le raccomandazioni del GAFI disciplinano la legislazione della maggior parte dei paesi in materia di rendicontazione finanziaria, con oltre 190 giurisdizioni che si impegnano ad applicarle attraverso l'adesione al GAFI o a enti regionali equivalenti.

Il GAFI non tiene un elenco delle soglie di rendicontazione per paese, ma è possibile trovare le informazioni relative a dette soglie nelle relazioni di valutazione reciproca del GAFI atte a valutare la conformità dei singoli paesi alle summenzionate raccomandazioni. Si veda www.fatf-gafi.org/topics/mutualevaluations.

INTRODUZIONE	REQUISITI GENERALI	FILIERE RESPONSABILI E DIRITTI UMANI	DIRITTI DEI LAVORATORI E CONDIZIONI DI LAVORO	SALUTE, SICUREZZA E AMBIENTE	MANUFATTI DA MATERIALI PRODOTTI IN LABORATORIO
--------------	--------------------	---	--	---------------------------------	---

LGMS 10 Conosci la tua Controparte: riciclaggio di denaro e finanziamento del terrorismo

✓ VERIFICARE

- L'azienda si avvale di una politica e di procedure KYC documentate per i partner d'impresa?
- L'azienda ha condotto una valutazione del rischio di detti partner d'impresa per individuare la loro vulnerabilità al coinvolgimento in attività di riciclaggio di denaro o di finanziamento del terrorismo?
- Per i fornitori e clienti ad alto rischio, o laddove previsto dalla normativa, l'azienda ha stabilito chi sono i titolari effettivi e i proprietari/azionisti?
- L'azienda è in grado di mostrare al revisore come verifica le transazioni in caso di attività insolite o sospette, basandosi su una conoscenza generale della natura dell'attività in questione?
- L'azienda si avvale di procedure atte a segnalare eventuali transazioni sospette alle autorità preposte?

E. ULTERIORI INFORMAZIONI

≡ SITI WEB

- [Financial Action Task Force \(FATF\)](#)
- [FATF, Mutual Evaluations, by country](#)
- [International Money Laundering Information Network \(IMoLIN\)](#)
- [US Jeweler's Vigilance Committee](#)
- [Registered Belgian Diamond Companies](#)
- [UN Office on Drugs and Crime \(UNODC\), UNODC on Money-Laundering and Countering the Financing of Terrorism](#)

≡ PUBBLICAZIONI

- [GAFI, International Standards on Combating Money Laundering and the Financing of Terrorism and Proliferation: FATF Recommendations \(2012, updated 2016\)](#)
- [FATF, RBA Guidance for Dealers in Precious Metals and Stones \(2008\)](#)
- [World Bank Group, Reference Guide to Anti-Money Laundering and Combating the Financing of Terrorism \(2006\)](#)

INTRODUZIONE	REQUISITI GENERALI	FILIERE RESPONSABILI E DIRITTI UMANI	DIRITTI DEI LAVORATORI E CONDIZIONI DI LAVORO	SALUTE, SICUREZZA E AMBIENTE	MANUFATTI DA MATERIALI PRODOTTI IN LABORATORIO
--------------	--------------------	---	--	---------------------------------	---

LGMS 11 Sicurezza

A. APPLICABILITÀ

Questa disposizione si applica a tutti i soci membri di RJC che trattano prodotti di gioielleria, utilizzano guardie di sicurezza e/o si avvalgono di fornitori di sicurezza pubblici o privati.

Punto della filiera	LGMS 11 Sicurezza		
	11.1	11.2	11.3
Produttore di materiali prodotti in laboratorio	✓	✓	✓
Tagliatore e/o rifinitore di materiali prodotti in laboratorio	✓	✓	✓
Commerciante di materiali prodotti in laboratorio	✓	✓	✓
Produttore e/o rivenditore all'ingrosso di gioielli e orologi	✓	✓	✓
Rivenditore al dettaglio di gioielli e orologi	✓	✓	✓
Azienda di riciclo	✓	✓	✓
Settore dei servizi	✓	✓	✓

B. BACKGROUND

Persone, comunità, aziende e governi hanno tutti bisogno di sentirsi sicuri e protetti nel loro lavoro quotidiano. A tutti i livelli della filiera della gioielleria, dove è noto che i materiali ad elevato valore rappresentano un obiettivo delle attività criminali, i rischi per la sicurezza personale e per i beni trattati richiedono misure di sicurezza responsabili, tra cui il ricorso a personale addetto alla sicurezza, sia pubblico sia privato (si veda il riquadro "Sicurezza pubblica e privata").

In entrambi i casi, il ruolo primario di questo personale è proteggere il personale, i beni, i prodotti, la proprietà intellettuale e la reputazione dell'azienda da minacce contro la loro sicurezza, che possono venire da gruppi criminali, comunità locali, lavoratori aziendali, ad esempio. Tali minacce includono:

- Furto generico;
- Frode;
- Gravi disordini;
- Sabotaggio delle infrastrutture;
- Furto organizzato (prodotti dell'azienda, combustibile o altri beni);
- Rapimento, intimidazione o uccisione di membri del personale;
- Sicurezza informatica: pirateria informatica, ransomware, accesso ai dati personali dei clienti non sono coperti, ma probabilmente sono uno dei problemi di sicurezza più probabili in questo momento;
- Spionaggio industriale: spionaggio condotto per scopi commerciali.

Le aziende hanno la responsabilità legale, nei confronti del personale e degli azionisti, di garantire la tutela di persone e beni, ma in alcune circostanze lavorare con personale addetto alla sicurezza può dare adito a ulteriori rischi che devono essere gestiti. Ad esempio, esistono molti casi documentati in cui il personale addetto alla sicurezza (sia pubblica che privata) è risultato coinvolto in gravi violazioni dei diritti umani, ha portato avanti politiche o pratiche corrotte, ha fatto ricorso all'uso improprio della forza o di armi da fuoco, o ha creato situazioni di conflitto in altro modo. I gruppi svantaggiati e vulnerabili possono essere maggiormente esposti al rischio di violazioni; tutte le aziende devono tener conto di questo aspetto nella loro strategia per la sicurezza.

INTRODUZIONE	REQUISITI GENERALI	FILIERE RESPONSABILI E DIRITTI UMANI	DIRITTI DEI LAVORATORI E CONDIZIONI DI LAVORO	SALUTE, SICUREZZA E AMBIENTE	MANUFATTI DA MATERIALI PRODOTTI IN LABORATORIO
--------------	--------------------	---	--	---------------------------------	---

LGMS 11 Sicurezza

Le situazioni di continui conflitti e tensioni a livello regionale o nazionale rendono ancora più complessa la creazione di una strategia aziendale per la sicurezza, in quanto in simili contesti il personale, i beni o le unità strategiche dell'azienda possono essere bersaglio di azioni violente.

SICUREZZA PUBBLICA E PRIVATA

Molte aziende si avvalgono di società private che ne garantiscono la sicurezza. In questi casi, le aziende hanno il dovere di assicurarsi che dette società lavorino in modo da tutelare e promuovere i diritti umani, ad esempio integrando politiche e procedure accettabili all'interno dei contratti e mantenendo un buon controllo su tutte le attività per la sicurezza.

In alcuni casi, i soci membri fanno affidamento a servizi pubblici di sicurezza (la polizia o l'esercito) per proteggere le persone e i beni a cui fanno capo. In cambio, può essere richiesto alle aziende di contribuire ai costi, o ci si aspetta comunque che lo facciano. Il rischio di corruzione, situazioni di conflitto e violenza politica non è inferiore quando ci si avvale dei servizi pubblici piuttosto che della sicurezza privata. Infatti, sebbene i servizi di sicurezza pubblici siano tenuti a far rispettare il diritto umanitario locale, nazionale e internazionale, possono verificarsi abusi, come è già successo. Nelle società repressive, le organizzazioni pubbliche di sicurezza possono avere una storia particolarmente travagliata.

In ogni caso, le aziende che si affidano a servizi di sicurezza pubblica devono vigilare sui rischi di violazioni dei diritti umani, e fare il possibile per avere la certezza che il personale addetto alla sicurezza mantenga un atteggiamento rispettoso dei diritti umani.

C. REGOLAMENTI, NORME E INIZIATIVE CHIAVE

NORME INTERNAZIONALI

L'**Associazione del Codice di Condotta Internazionale** (ICoCA, www.icoca.ch) promuove l'erogazione di servizi pubblici di sicurezza e il rispetto dei diritti umani. L'ICoCA ha tre funzioni principali correlate tra loro:

- Certificazione delle società membro per garantire che le politiche e i sistemi messi in atto siano conformi al gran numero di normative e principi che compongono il codice.
- Monitoraggio della conformità delle aziende.
- Gestione dei segnalazioni su presunte violazioni del codice.

In particolare, il codice comprende regole che disciplinano l'uso della forza e vietano il ricorso a tortura, violenza sessuale, traffico di essere umani e lavoro minorile. Inoltre fissa una serie di principi di gestione e amministrazione relativi, ad esempio, alle attività di selezione, verifica e formazione adeguata del personale addetto alla sicurezza.

NORMATIVA NAZIONALE

La maggior parte dei paesi dispone di leggi e normative inerenti al ruolo adeguato delle forze militari e di sicurezza all'interno della società. In molte giurisdizioni nazionali e statali, le persone devono essere addestrate e possedere una licenza per l'uso di armi quali armi da fuoco, manganelli o spray al peperoncino. Per determinati compiti di sicurezza può essere richiesta una certificazione rilasciata dalle forze di polizia o dall'esercito.

INTRODUZIONE	REQUISITI GENERALI	FILIERE RESPONSABILI E DIRITTI UMANI	DIRITTI DEI LAVORATORI E CONDIZIONI DI LAVORO	SALUTE, SICUREZZA E AMBIENTE	MANUFATTI DA MATERIALI PRODOTTI IN LABORATORIO
--------------	--------------------	---	--	---------------------------------	---

LGMS 11 Sicurezza

D. GUIDA ALL'ATTUAZIONE

LGMS 11.1: MISURE DI SICUREZZA

I soci membri devono valutare i rischi per la sicurezza e stabilire provvedimenti per proteggere i *lavoratori*, i *visitatori* e il personale impiegato dai *partner d'impresa* contro furto di prodotti, danneggiamento o sostituzione di prodotti nella propria sede e nel corso di eventi, mostre e *spedizioni*.

Azioni da intraprendere:

- Assegnare a un quadro superiore la responsabilità di gestire la sicurezza, che deve coprire i lavoratori impiegati direttamente e indirettamente e chiunque sia presente presso la sede dell'azienda, nonché tutte le persone coinvolte (o la cui sicurezza potrebbe essere a rischio) nelle attività aziendali al di fuori della sede (ad esempio, durante il trasporto o in occasione di eventi o mostre).
- Definire procedure atte a individuare minacce sistematiche ed emergenti nei riguardi della sicurezza e ad affrontarle a vari livelli tramite una gestione efficace della sicurezza e, ove del caso, il coinvolgimento della comunità. Tra i possibili approcci figurano, ad esempio:
 - politiche e procedure per la sicurezza che mettono chiaramente al primo posto la tutela delle persone rispetto a quella dei prodotti;
 - formazione per i lavoratori in materia di politiche e procedure per la sicurezza;
 - procedure di controllo interne volte a individuare velocemente eventuali furti, laddove si verificassero;
 - disposizioni adeguate per la sicurezza durante la spedizione dei prodotti, e per la tutela del personale addetto alla sicurezza coinvolto nel trasporto;
 - rapporti con le forze dell'ordine locali, ove del caso;
 - consultazione regolare con i governi del paese in cui opera l'azienda e le comunità locali relativamente all'impatto della sicurezza, ove del caso.
- Proteggere sempre e tenere sotto stretto controllo i documenti relativi alla sicurezza. Si tenga presente che, sebbene i revisori potrebbero non avere accesso alle specifiche delle misure di sicurezza dell'azienda, possono comunque avvalersi di colloqui e osservazioni per stabilire se dette misure sono adeguate.
- La valutazione dei rischi deve considerare:
 - tutte le tipologie di rischi in materia di sicurezza (compresi quelli di natura politica, economica, civile, sociale e ambientale, ove applicabile);
 - il rischio di violenza;
 - il rischio di violazioni dei diritti umani collegate a cessione di attrezzature, ove del caso.
- Può inoltre essere opportuno considerare di avvalersi di professionisti competenti che conducano una valutazione formale del rischio per prendere in esame i rischi in materia di sicurezza e la possibilità di violazioni dei diritti umani. La valutazione del rischio deve basarsi su informazioni credibili provenienti dalle parti in causa, compresi i gruppi vulnerabili, e sui pareri degli esperti, sulla documentazione relativa ai diritti umani del governo ospitante o sul contesto politico locale. L'approccio adottato, gli input utilizzati e i risultati della valutazione del rischio, le azioni da intraprendere per prevenire o mitigare i rischi identificati e il monitoraggio che sarà attuato per garantire l'efficacia delle misure di mitigazione saranno documentati in un piano di gestione dei rischi.

INTRODUZIONE	REQUISITI GENERALI	FILIERE RESPONSABILI E DIRITTI UMANI	DIRITTI DEI LAVORATORI E CONDIZIONI DI LAVORO	SALUTE, SICUREZZA E AMBIENTE	MANUFATTI DA MATERIALI PRODOTTI IN LABORATORIO
--------------	--------------------	---	--	---------------------------------	---

LGMS 11 Sicurezza

SICUREZZA E GRUPPI VULNERABILI

Un'eventuale valutazione dei rischi per la sicurezza deve prendere in considerazione i rischi particolari cui sono esposti i gruppi svantaggiati e vulnerabili. Occorrerà quindi valutare il potenziale impatto delle misure di sicurezza su questi gruppi. Il personale addetto alla sicurezza potrebbe venire a contatto con gruppi svantaggiati e vulnerabili in diversi modi: in qualità di familiari dei dipendenti o membri della comunità, e in qualità di vittime, responsabili o testimoni di presunti reati ai danni della proprietà dell'azienda.

Nella fase di predisposizione delle strategie e misure di sicurezza, prestare particolare attenzione a tutelare i diritti dei bambini che, a causa della giovane età e della loro fragilità fisica, sono i soggetti maggiormente esposti ad abusi, intimidazione e molestie. I servizi di sicurezza non devono avvalersi dei bambini per lo svolgimento di alcun compito, compresi reperimento di cibo, logistica, amministrazione o spionaggio.

LGMS 11.2: PERSONALE ADDETTO ALLA SICUREZZA

I soci membri devono accertarsi che tutto il personale addetto alla sicurezza rispetti i *diritti umani* e la dignità di tutte le persone e ricorra all'uso della forza soltanto se strettamente necessario e in misura minima proporzionata alla minaccia.

Azioni da intraprendere:

- Definire una politica scritta o un accordo sulla condotta del personale addetto alla sicurezza tale da:
 - sottolineare la necessità di rispettare i diritti umani;
 - stabilire i confini per lo svolgimento delle attività di sicurezza;
 - illustrare procedure idonee a gestire problemi di sicurezza e conflitti;
 - indicare le conseguenze di eventuali violazioni dei diritti umani.
- Dare disposizioni per eventuali controlli sul rispetto di quanto previsto dalla politica aziendale, nonché per avviare indagini e azioni disciplinari.
- A seconda delle situazioni e attività, è possibile che il personale addetto alla sicurezza debba essere armato, e le decisioni in merito saranno prese dal prestatore dei servizi di sicurezza in base alle valutazioni dei rischi condotte. In questo caso, assicurarsi che il personale armato sia stato adeguatamente formato e autorizzato all'uso delle armi ai sensi delle leggi applicabili.
- I suddetti requisiti si applicano anche ai servizi di sicurezza affidati a prestatori terzi. Prima di avvalersi di prestatori terzi di servizi di sicurezza, valutare, nell'ambito della propria procedura di due diligence, la loro capacità di operare nel rispetto della politica adottata dall'azienda. In ogni caso, integrare la politica per la sicurezza negli accordi contrattuali siglati con i prestatori terzi di servizi di sicurezza.
- Se si assume un prestatore terzo di servizi di sicurezza, è buona norma incoraggiarlo ad adottare le prassi dell'ICoCA.

1 The Voluntary Principles on Security and Human Rights, http://docs.wixstatic.com/ugd/f623ce_60604aa96d1c4bdcbb633916da951f25.pdf

INTRODUZIONE	REQUISITI GENERALI	FILIERE RESPONSABILI E DIRITTI UMANI	DIRITTI DEI LAVORATORI E CONDIZIONI DI LAVORO	SALUTE, SICUREZZA E AMBIENTE	MANUFATTI DA MATERIALI PRODOTTI IN LABORATORIO
--------------	--------------------	---	--	---------------------------------	---

LGMS 11 Sicurezza

MIGLIORE PRASSI AGGIUNTIVA:

- Formazione iniziale obbligatoria al personale di sicurezza dipendente o a contratto prima del suo impiego, facendo seguire nel tempo corsi di aggiornamento che integrino le politiche e procedure del socio membro relative alla sicurezza e ai diritti umani, i rischi e i controlli, le leggi applicabili e la condotta attesa in relazione al rispetto dei diritti umani e all'uso appropriato della forza e delle armi da fuoco.
- Conservare la documentazione sulla formazione impartita a tutto il personale addetto alla sicurezza.
- Processi che assicurino che le armi, come le armi da fuoco, siano utilizzate al solo scopo di autodifesa o per difendere altre persone o la proprietà da un'intrusione armata, ove sussista una minaccia imminente di morte o di lesioni gravi.
- Imporre azioni disciplinari atte a prevenire e scoraggiare atti abusivi o illegali da parte del personale di sicurezza e atti che contravvengono alle politiche aziendali sulle regole di ingaggio, sull'uso della forza e delle armi da fuoco, sui diritti umani, nonché ad altre politiche applicabili.
- Intraprendere azioni atte a mitigare e porre rimedio a impatti sui diritti umani, lesioni o decessi causati dai prestatori di servizi di sicurezza.

LGMS 11.3: CODICE INTERNAZIONALE DI CONDOTTA PER FORZE DI SICUREZZA PRIVATE

I soci membri la cui attività consiste nella fornitura di servizi privati di sicurezza alla filiera della gioielleria devono essere membri certificati dell'Associazione del Codice di Condotta Internazionale (ICoCA).

Azioni da intraprendere:

I soci membri che forniscono servizi privati di sicurezza devono essere certificati dall'Associazione del Codice di Condotta internazionale (ICoCA). Lo stato di certificazione dell'azienda sarà accertato in sede di revisione. Qualora l'azienda sia impegnata nell'iter di certificazione ai sensi dell'ICoCA, verrà emessa una non conformità minore e la conformità sarà verificata nel corso della successiva verifica programmata.

✓ VERIFICARE

- L'azienda ha valutato i rischi per la sicurezza e ha adottato misure di sicurezza adeguate per la gestione di detti rischi?
- Le misure di sicurezza mettono al primo posto la tutela delle persone?
- Il personale addetto alla sicurezza conosce le aspettative dell'azienda in fatto di condotta da seguire?
- Se l'azienda fornisce servizi privati di sicurezza, aderisce al codice di condotta internazionale per le società di sicurezza private?

INTRODUZIONE	REQUISITI GENERALI	FILIERE RESPONSABILI E DIRITTI UMANI	DIRITTI DEI LAVORATORI E CONDIZIONI DI LAVORO	SALUTE, SICUREZZA E AMBIENTE	MANUFATTI DA MATERIALI PRODOTTI IN LABORATORIO
--------------	--------------------	---	--	---------------------------------	---

LGMS 11 Sicurezza

E. ULTERIORI INFORMAZIONI



SITI WEB



[Business & Human Rights Resource Centre](#)



[International Business Leaders Forum](#)



[International Code of Conduct Association \(ICoCA\)](#)



[International Committee of the Red Cross \(ICRC\). Resource Centre](#)



[The Montreaux Document on private military and security companies](#)



[Registered Belgian Diamond Companies](#)



PUBBLICAZIONI



[OECD, Risk Awareness Tool for Multinational Enterprises in Weak Governance Zones \(2006\)](#)



[OCSE Watch, Fact Sheet 3: Assessing Adherence to the OECD Guidelines' Human Rights Provisions \(2007\)](#)



[UNICEF, Child Rights and Security Checklist \(2017\)](#)



[UNICEF, Child Rights and Security Handbook \(2018\)](#)



INTRODUZIONE	REQUISITI GENERALI	FILIERE RESPONSABILI E DIRITTI UMANI	DIRITTI DEI LAVORATORI E CONDIZIONI DI LAVORO	SALUTE, SICUREZZA E AMBIENTE	MANUFATTI DA MATERIALI PRODOTTI IN LABORATORIO
--------------	--------------------	---	--	---------------------------------	---

LGMS 12 Dichiarazioni

A. APPLICABILITÀ

La presente disposizione si applica a tutti i soci membri di RJC, fatta eccezione per quando previsto al punto LGMS 12.6 che si applica ai soli soci membri che vendono direttamente ai consumatori.

Punto della filiera	LGMS 12 Dichiarazioni					
	12.1	12.2	12.3	12.4	12.5	12.6
Produttore di materiali prodotti in laboratorio	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Tagliatore e/o rifinitore di materiali prodotti in laboratorio	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Commerciante di materiali prodotti in laboratorio	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Produttore e/o rivenditore all'ingrosso di gioielli e orologi	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Rivenditore al dettaglio di gioielli e orologi	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Azienda di riciclo	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Settore dei servizi	✓	✓	✓	✓	✓	✓

B. BACKGROUND

I consumatori sono sempre più interessati alla provenienza dei loro prodotti, chiedono una maggiore trasparenza e vogliono capire meglio l'impatto che i loro acquisti hanno sull'uomo e sul pianeta. Le aziende che operano nella filiera della gioielleria sono tenute sempre più spesso ad attestare le condizioni in cui avvengono la realizzazione o l'approvvigionamento dei loro prodotti. A loro volta, si adoperano sempre di più per capire i meccanismi della loro filiera e garantire che i materiali da esse venduti non contribuiscano a situazioni di conflitto, lavoro minorile, violazioni dei diritti umani, distruzione dell'ambiente e altri rischi. Il settore si adatta continuamente a queste mutevoli esigenze dei consumatori e questo si riflette non solo nelle pratiche delle aziende a livello globale, ma anche nelle dichiarazioni da esse rilasciate relativamente ai loro processi e prodotti.

Le dichiarazioni relative a pratiche sostenibili ed etiche contribuiscono a offrire un vantaggio competitivo a molte aziende a livello globale, e spesso illustrano ai consumatori l'impatto positivo delle loro attività. Molte aziende hanno anche iniziato a utilizzare le dichiarazioni per documentare i risultati delle loro indagini e offrire garanzie ai clienti sul fatto che i prodotti venduti non hanno contribuito in alcun modo a generare impatti sociali o ambientali negativi. È essenziale che tutte le dichiarazioni rilasciate dalle aziende siano veritiere e rappresentative dei sistemi messi in atto per offrire garanzie in merito alla loro veridicità: le dichiarazioni fuorvianti o ingannevoli comportano, infatti, un rischio significativo per la reputazione delle singole aziende e del settore in generale. La validità dei sistemi adottati è fondamentale ai fini della credibilità di questo tipo di dichiarazione.

Il bisogno di una maggiore trasparenza riguardo alle dichiarazioni è sempre più evidente, come si evince, in particolare, dal numero in crescita delle normative e linee guida del settore pubblicate in merito all'accuratezza e verificabilità delle dichiarazioni.

Le dichiarazioni di provenienza, peraltro, sono volontarie e i soci membri di RJC non sono tenuti a fornirle. Laddove vengano rese delle dichiarazioni di provenienza, devono rispondere ai requisiti di cui alla presente disposizione, ed essere verificate nell'ambito della verifica LGMS. Soltanto le dichiarazioni che vanno al di là dei requisiti del LGMS saranno verificate come dichiarazioni di provenienza.

La sezione del LGMS dedicata alle dichiarazioni intende guidare i soci membri nella formulazione delle loro dichiarazioni, per far sì che siano trasparenti, redatte con cura e basate su sistemi di gestione efficaci.

INTRODUZIONE	REQUISITI GENERALI	FILIERE RESPONSABILI E DIRITTI UMANI	DIRITTI DEI LAVORATORI E CONDIZIONI DI LAVORO	SALUTE, SICUREZZA E AMBIENTE	MANUFATTI DA MATERIALI PRODOTTI IN LABORATORIO
--------------	--------------------	---	--	---------------------------------	---

LGMS 12 Dichiarazioni

Le dichiarazioni di provenienza possono assumere forme diverse a seconda del modo in cui opera l'azienda e del tipo di impegno che intende assumersi. Il LGMS copre quattro scenari principali per il rilascio delle dichiarazioni di provenienza, forniti a titolo esemplificativo ma non esaustivo. Tali scenari non si escludono a vicenda e sono riferiti a situazioni in cui un'azienda:

- offre la tracciabilità del materiale lungo la filiera fino all'origine, ad esempio tramite fatture dal sito di produzione o attraverso i sistemi utilizzando nuove tecnologie come la blockchain;
- verifica le fonti o le pratiche relative al materiale, ad esempio collaborando con i fornitori per reperire materiale riciclato;
- si approvvigiona di materiale da fornitori certificati, ad esempio acquistando da fornitori provvisti di certificazione PAS7000;
- Esamina i materiali o le fonti di approvvigionamento in altro modo, ad esempio spingendosi oltre i requisiti della disposizione **LGMS 7 Due diligence per l'approvvigionamento responsabile, anche da aree di conflitto e ad alto rischio** e attuando prassi di due diligence sugli impatti ambientali legati alla produzione.

Mossi dalle preoccupazioni per il greenwashing, molti paesi hanno aumentato le normative e/o il monitoraggio delle dichiarazioni di sostenibilità, tra cui quelle ambientali e sociali. È sempre più importante che i soci membri di RJC si assicurino che ogni singola dichiarazione di pratica commerciale correlata a LGMS, COP e CdC sia conforme alle leggi applicabili e ai requisiti delle norme di RJC.

C. REGOLAMENTI, STANDARD E INIZIATIVE CHIAVE

NORME INTERNAZIONALI

Le norme 14020 dell'Organizzazione internazionale per la normazione (ISO) offrono una serie di riferimenti internazionali affidabili e riconosciuti in tutto il mondo per le aziende che intendono ottenere le etichette ambientali. Questi forniscono un utile riferimento per le dichiarazioni e le modalità di comunicazione, in particolare la norma **ISO 14020:2023**¹. Dichiarazioni e programmi ambientali per i prodotti – Principi e requisiti generali relativa ai principi generali per le dichiarazioni ambientali e i programmi di dichiarazione ambientale relativi ai prodotti. Le dichiarazioni ambientali derivano da programmi di dichiarazione ambientale e comprendono asserzioni ambientali autodichiarate, ecolabel, dichiarazioni ambientali di prodotto (EPD) e comunicazioni sull'impatto ambientale.

La norma ISO 14020 fa parte della famiglia di norme della serie ISO 14020. La norma ISO 14021:2016 Etichette e dichiarazioni ambientali – Asserzioni ambientali autodichiarate (etichettatura ambientale di Tipo II) stabilisce le regole per le auto-dichiarazioni ambientali relative ai prodotti, con riguardo al testo delle dichiarazioni, ai simboli e alla grafica. Spiega inoltre i termini comunemente utilizzati nelle dichiarazioni ambientali e fornisce le linee guida per il loro corretto utilizzo. Questa norma internazionale illustra una metodologia generale per la valutazione e la verifica delle asserzioni ambientali autodichiarate, oltre a metodi specifici per la valutazione e la verifica delle dichiarazioni selezionate nella stessa norma internazionale. La norma ISO 14021:2016 non ignora, sostituisce o modifica le informazioni, le dichiarazioni o l'etichettatura ambientali previste dalla legge o da qualsiasi altro requisito legale pertinente.

La norma ISO/TS 17033:2019 Asserzioni etiche ed informazioni di supporto – Principi e requisiti è stata sviluppata per fornire agli utenti i principi e i requisiti per lo sviluppo e la dichiarazione di asserzioni etiche nonché per fornire informazioni a supporto, in particolare quando siano state sviluppate norme specifiche o per integrare le norme esistenti.

¹ ISO 14020:2022 Environmental statements and programmes for products – Principles and general requirements (2022), <https://www.iso.org/standard/79479.html>

INTRODUZIONE	REQUISITI GENERALI	FILIERE RESPONSABILI E DIRITTI UMANI	DIRITTI DEI LAVORATORI E CONDIZIONI DI LAVORO	SALUTE, SICUREZZA E AMBIENTE	MANUFATTI DA MATERIALI PRODOTTI IN LABORATORIO
--------------	--------------------	---	--	---------------------------------	---

LGMS 12 Dichiarazioni

NORMATIVA NAZIONALE

Le dichiarazioni di provenienza sono una forma di dichiarazione aziendale e possono essere disciplinate da leggi per la tutela del consumatore che proibiscono l'uso di pubblicità falsa e ingannevole (si veda la disposizione **LGMS 27 Informativa sui prodotti**).

La direttiva UE "Green claims" è volta a garantire che le dichiarazioni ambientali fatte dalle aziende relativamente ai propri prodotti o servizi siano affidabili, comparabili e verificabili in tutta l'Unione europea. Essa stabilisce l'obbligo per le aziende di documentare le dichiarazioni con prove e dati scientifici, e vieta le dichiarazioni ecologiche fuorvianti.

Le linee guida "Green" della Federal Trade Commission (FTC) forniscono una guida dedicata ai marketer che illustra come formulare dichiarazioni ambientali veritiere e non fuorvianti. Inclondono principi ed esempi su come comprovare dichiarazioni quali "riciclabile", "biodegradabile" e "carbon neutral". Si noti che sono state apportate alcune modifiche alla legislazione per evitare di consentire affermazioni carbon neutral o negative basate sulla compensazione delle emissioni di gas a effetto serra.

Il Green Claims Code britannico è una serie di linee guida elaborate dalla Competition and Markets Authority (CMA) del Regno Unito (Autorità per la concorrenza e i mercati) allo scopo di aiutare le aziende a garantire il rilascio di dichiarazioni ambientali accurate, chiare e non fuorvianti. Pubblicato a settembre 2021, il suddetto codice è volto a proteggere i consumatori dalla pratica ingannevole del "greenwashing" e a promuovere una comunicazione onesta sull'impatto ambientale di prodotti e servizi.

D. GUIDA ALL'ATTUAZIONE

LGMS 12.1: VERIFICA DELL'APPLICABILITÀ

I soci membri devono accertarsi dell'applicabilità, ai sensi della presente disposizione, delle *dichiarazioni* in merito a:

- Appartenenza a RJC in qualità di socio membro
- Certificazione RJC
- *Dichiarazioni di provenienza* relative a materiali prodotti in laboratorio o manufatti contenenti materiali prodotti in laboratorio
- *Dichiarazioni* sui prodotti o *dichiarazioni* a fini di marketing
- *Dichiarazioni* di sostenibilità riguardo ai soci membri e ai loro prodotti, servizi e/o prassi operative in relazione all'ambito delle norme di RJC

Azioni da intraprendere:

- Stabilire se la presente disposizione si applica all'azienda esaminando la sua documentazione in materia di pubblicità, marketing e vendite, nonché le fatture dei prodotti e qualsiasi altro tipo di comunicazione, così da determinare se l'azienda sta rendendo dichiarazioni, come definito nelle sezioni A e B (si veda anche il riquadro "Esempi di dichiarazioni").
- In caso di aziende di grandi dimensioni, sarà necessario coordinare questo esame documentale tra i vari reparti per essere sicuri di non trascurare alcuna dichiarazione. A tal fine può essere utile chiedersi quanto segue:
 - Vi sono clienti che hanno richieste particolari in fatto di prodotti o materiali?
 - Con chi parlano i responsabili marketing prima di realizzare il materiale promozionale?
- Se dall'esame condotto emerge la non applicabilità della presente disposizione, documentare i risultati e farli approvare da un alto dirigente abilitato a farlo. Specificare quali tipi di materiali sono stati controllati e con quali colleghi si è parlato.

INTRODUZIONE	REQUISITI GENERALI	FILIERE RESPONSABILI E DIRITTI UMANI	DIRITTI DEI LAVORATORI E CONDIZIONI DI LAVORO	SALUTE, SICUREZZA E AMBIENTE	MANUFATTI DA MATERIALI PRODOTTI IN LABORATORIO
--------------	--------------------	---	--	---------------------------------	---

LGMS 12 Dichiarazioni

LGMS 12.2: SISTEMI

I soci membri che rendono una o più *dichiarazioni*, sia nei confronti di altre aziende, sia nei confronti del *consumatore* finale o del pubblico, devono disporre di *sistemi* di gestione in grado di:

- Assicurare che le *dichiarazioni* soddisfino le *leggi applicabili* e che siano veritiere e documentate da prove.
- Assicurare che i *lavoratori* responsabili di implementare le *dichiarazioni* e di rispondere alle richieste di informazioni sulle *dichiarazioni* siano formati, comprendano le *dichiarazioni* e siano in grado di fornire una spiegazione accurata.
- Fornire informazioni a fornitori, *clienti*, *consumatori* finali o membri del pubblico che pongano domande relative a una dichiarazione.
- Revocare eventuali *dichiarazioni* che dovessero rivelarsi fuorvianti, non veritiere o non verificabili, adottare misure correttive per evitare che si ripetano e informare *le persone o i gruppi interessati* in merito alle *dichiarazioni* revocate e alle misure correttive.

Azioni da intraprendere:

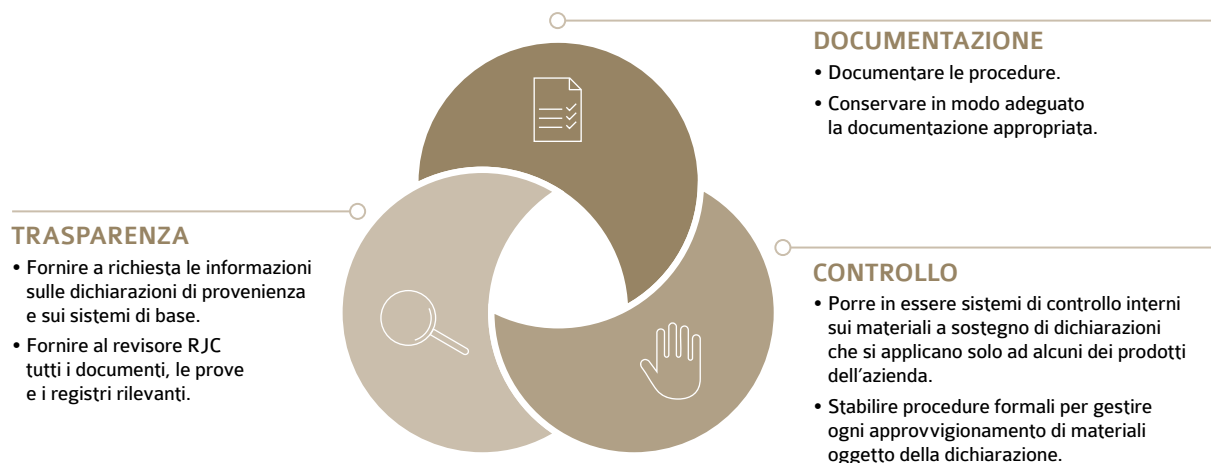
Per quanto riguarda i sistemi di cui alla disposizione LGMS 12.2a:

- Se l'azienda intende emettere delle dichiarazioni, deve definire un sistema di gestione atto a garantire che le dichiarazioni siano veritiere e possano essere verificate con prove oggettive. Valutare l'integrazione di tali sistemi di gestione delle dichiarazioni ai sensi dei requisiti della disposizione **LGMS 2 Politica e sistemi di gestione**.
- Le dichiarazioni possono essere rilasciate nell'ambito dei rendiconti pubblici aziendali, come previsto dalla disposizione **LGMS 3 Rendicontazione**. Le informazioni contenute nelle linee guida IRG o ESG in materia di rendicontazione (di cui alla disposizione **LGMS 3 Rendicontazione**) sono utili per determinare le prove atte a documentare queste tipologie di dichiarazioni.
- Se l'azienda rende una dichiarazione, deve essere in grado di documentarla con un sistema di gestione di base adatto alla dichiarazione in questione, ovvero un sistema atto a garantire che l'azienda possa tener fede alla dichiarazione con coerenza (si veda il riquadro "Esempi di dichiarazioni").
- È possibile rendere le dichiarazioni conformemente a una o più norme di settore in essere. Tuttavia, non è necessario adottare norme di settore particolari, e si può scegliere di creare un proprio sistema interno. In quest'ultimo caso, è bene optare per la massima trasparenza, in modo che il sistema (per esempio) sia chiaro e di pubblico accesso.
- Prestare attenzione all'uso di termini relativi all'ESG quali "etico", "responsabile" o "sostenibile" e impiegarli solo se viene fornita una definizione chiara degli stessi nella terminologia della dichiarazione. La norma ISO/TR 17033 fornisce ulteriori indicazioni su come rendere tali dichiarazioni e sui dati o elementi richiesti per la trasparenza e l'accuratezza.
- Tenere presente che si possono rendere dichiarazioni anche se non applicabili alla totalità dei materiali, bensì solamente ad alcuni. Naturalmente, occorrerà specificarlo chiaramente nella dichiarazione, utilizzando, ad esempio, frasi ad hoc quali "laddove richiesto", "possiamo offrire...", o "il 95% minimo dei nostri diamanti è...".
- In caso di modifiche delle dichiarazioni, è importante poter comunicare con i clienti e, laddove venga apportata una modifica significativa o venga resa una nuova dichiarazione, sarà necessario sottoporla a verifica quanto prima.
- È opportuno che i sistemi comprendano procedure, conservazione dei dati e controlli interni dei materiali (si veda la Figura 13).

INTRODUZIONE	REQUISITI GENERALI	FILIERE RESPONSABILI E DIRITTI UMANI	DIRITTI DEI LAVORATORI E CONDIZIONI DI LAVORO	SALUTE, SICUREZZA E AMBIENTE	MANUFATTI DA MATERIALI PRODOTTI IN LABORATORIO
--------------	--------------------	---	--	---------------------------------	---

LGMS 12 Dichiarazioni

FIGURA 13. SISTEMI ATTI A GARANTIRE DICHIARAZIONI VALIDE



Per quanto riguarda la formazione di cui alla disposizione LGMS 12.2b:

- Individuare i membri del personale che necessitano di formazione (ad esempio, quelli che rendono le dichiarazioni o che fanno parte dei relativi sistemi di supporto).
- Elaborare materiali formativi appropriati e definire procedure chiare per la formazione del personale. Conservare un registro e i documenti di ogni singola sessione di formazione (compresi i fogli e gli attestati di frequenza, che rappresentano prove per i revisori).
- Affidare a uno o più dirigenti la responsabilità di supervisionare il programma di formazione.
- Assicurarsi che i dipendenti abbiano accesso a tutta la documentazione inerente alle dichiarazioni dell'azienda.

Per quanto riguarda la trasparenza di cui alla disposizione LGMS 12.2c:

- La presente disposizione non limita la possibilità dell'azienda di sintetizzare l'oggetto delle dichiarazioni a fini di marketing; inoltre, l'osservanza della stessa non vincola a utilizzare gli stessi identici termini approvati dal revisore in sede di verifica ogni volta che si desidera parlare della dichiarazione in questione, sebbene si debba prestare attenzione a mantenere il giusto significato, senza alterarlo.
- Le parti in causa devono essere in grado di reperire, su richiesta, maggiori informazioni sulle dichiarazioni dell'azienda (con il dovuto riguardo per le informazioni riservate). Evitare qualsiasi dichiarazione che possa essere supportata solo da informazioni riservate.
- Potrebbe essere utile stilare un elenco di tutte le dichiarazioni dell'azienda insieme ai relativi sistemi per ciascuna di esse. In questo modo si potrà garantire una comunicazione accurata con i clienti o soddisfare le loro richieste di ulteriori informazioni. Rendendo disponibili tali informazioni presso il punto vendita e/o sul sito web dell'azienda, quest'ultima si allineerà anche con quanto previsto dalla disposizione LGMS 12.6.
- Assicurarsi che il meccanismo di segnalazione dell'azienda, in linea con la disposizione **LGMS 2 Politica e sistemi di gestione** (si veda la disposizione LGMS 2 per il "Modello di meccanismo di segnalazione"), sia accessibile a qualsiasi parte in causa che presenti denunce o chieda chiarimenti in merito alle denunce.

INTRODUZIONE	REQUISITI GENERALI	FILIERE RESPONSABILI E DIRITTI UMANI	DIRITTI DEI LAVORATORI E CONDIZIONI DI LAVORO	SALUTE, SICUREZZA E AMBIENTE	MANUFATTI DA MATERIALI PRODOTTI IN LABORATORIO
--------------	--------------------	---	--	---------------------------------	---

LGMS 12 Dichiarazioni

Per quanto riguarda la revoca delle dichiarazioni di cui alla disposizione LGMS 12.3d:

- nel momento in cui l'azienda dovesse scoprire un errore in una dichiarazione, o che la dichiarazione non è stata verificata, non è più valida, non è veritiera o è fuorviante, dovrà mettere in atto azioni correttive che potranno anche imporre la revoca della dichiarazione stessa.
- Dovrà altresì rilasciare una dichiarazione pubblica per chiarire l'errore o l'asserzione non veritiera e fuorviante a tutte le parti in causa interessate.
- Qualora l'azienda provveda a rilasciare una nuova dichiarazione o una revisione di quella esistente, deve tenere presente che dovrà essere convalidata secondo i requisiti della disposizione LGMS 12.2.

DICHIARAZIONI IN MERITO A QUESTIONI DISCIPLINATE AI SENSI DEL LGMS

Le dichiarazioni relative alla conformità al LGMS saranno sottoposte a verifica nell'ambito della disposizione LGMS pertinente e non saranno certificate come dichiarazioni di provenienza. Sono comprese le dichiarazioni in merito a:

- approvvigionamento ai sensi delle linee guida OCSE (conformemente alla disposizione **LGMS 7 Due diligence per l'approvvigionamento responsabile, anche da aree di conflitto e ad alto rischio**);
- esame di diamanti prodotti in laboratorio non segnalati o di dichiarazioni che attestano che i diamanti in questione sono "naturali" (conformemente alla disposizione LGMS 28.3).

Analogamente, le dichiarazioni in merito alla qualità dei prodotti o al luogo di produzione non sono considerate dichiarazioni di provenienza ai sensi della presente disposizione e pertanto non saranno sottoposte a verifica in quanto tali. Rientra tra le suddette anche la dichiarazione "Made in (paese)", che richiede un luogo di produzione specifico.

DICHIARAZIONI IN MERITO A QUESTIONI DISCIPLINATE AI SENSI DEL COP

Per i soci membri certificati ai sensi del COP, le dichiarazioni che riguardano la conformità a quanto previsto dal COP saranno sottoposte a verifica nel quadro della disposizione pertinente del COP e non saranno certificate come dichiarazioni di provenienza. Analogamente a quanto detto sopra per l'LGMS, il COP include dichiarazioni sulle disposizioni del 7 Due diligence per l'approvvigionamento responsabile, anche da aree di conflitto e ad alto rischio, COP 29 in materia di informativa sui prodotti. Il COP comprende inoltre dichiarazioni sulla disposizione COP 30. Per maggiori dettagli, consultare la norma COP.

DICHIARAZIONI IN MERITO A QUESTIONI DISCIPLINATE AI SENSI DEL COC

Per i soci membri certificati ai sensi della CdC (Catena di Custodia), le dichiarazioni che riguardano la conformità a quanto previsto dalla CdC saranno sottoposte a verifica nel quadro della disposizione CdC applicabile e non saranno certificate come dichiarazioni di provenienza. Sono comprese le dichiarazioni in merito a:

- Approvvigionamento o produzione di materiali certificati ai sensi della CdC
- Disponibilità di sistemi di separazione efficaci per separare i materiali CdC da quelli non CdC.

INTRODUZIONE	REQUISITI GENERALI	FILIERE RESPONSABILI E DIRITTI UMANI	DIRITTI DEI LAVORATORI E CONDIZIONI DI LAVORO	SALUTE, SICUREZZA E AMBIENTE	MANUFATTI DA MATERIALI PRODOTTI IN LABORATORIO
--------------	--------------------	---	--	---------------------------------	---

LGMS 12 Dichiarazioni

ESEMPI DI DICHIARAZIONI

Dichiarazioni relative all'appartenenza a RJC in qualità di socio membro

- [Nome dell'azienda] è socio membro del Responsible Jewellery Council (RJC) e sostiene pienamente la visione di RJC, che prevede l'istituzione di una filiera mondiale responsabile in grado di promuovere la fiducia nel settore mondiale della gioielleria e dell'orologeria [Link alla pagina dei soci membri sul sito web RJC].
- [Nome dell'azienda] ha aderito a RJC nel [anno]. [Link alla pagina dei soci membri sul sito web RJC].

Dichiarazioni relative alla certificazione

- [Nome dell'azienda] è socio membro del Responsible Jewellery Council (RJC). L'azienda si impegna a conseguire la certificazione ai sensi del LGMS per supportare pratiche responsabili nel settore della gioielleria e dell'orologeria. [Link alla pagina del socio membro sul sito web di RJC].
- [Nome dell'azienda] è socio membro del Responsible Jewellery Council (RJC). L'azienda si sta adoperando per ottenere la certificazione ai sensi del LGMS entro [data, ad esempio entro 2 anni dall'adesione a RJC come socio membro, o una data limite interna]. [Link alla pagina del socio membro sul sito web di RJC].
- L'azienda [Nome del socio membro] è certificata secondo la norma per i materiali prodotti in laboratorio (LGMS) del Responsible Jewellery Council (RJC) e la nostra certificazione LGMS è valida fino a [inserire la data di scadenza riportata sul certificato] [Link alla pagina del socio membro sul sito web di RJC].
- L'azienda [nome dell'azienda] si impegna a favore di pratiche responsabili e sostenibili. Per questo l'azienda gode della certificazione di conformità a tutte le disposizioni applicabili della norma per i materiali prodotti in laboratorio (LGMS) del Responsible Jewellery Council (RJC). L'ambito di certificazione ai sensi della norma per i materiali prodotti in laboratorio copre [inserire l'ambito riportato sul certificato] ed è valido fino al [inserire la data di scadenza riportata sul certificato] [Link alla pagina del socio membro sul sito web di RJC].

Dichiarazioni sull'approvvigionamento responsabile di materiali secondo il CdC di RJC

- Nel 2024, l'azienda [nome del socio membro] ha acquistato [x kg/tonnellate] di materiale CdC RJC [oppure è possibile specificare il tipo di materiale, ad esempio oro, argento, ecc.]. Tale materiale CdC è stato prodotto da una filiera interamente formata da soci membri certificati RJC.
- Nel 2024, presso [Nome del socio membro], il/l' [x %] della produzione totale acquistata consisteva in materiale CdC RJC [oppure è possibile specificare il tipo di materiale, ad esempio oro, argento, ecc.] proveniente da una filiera ininterrotta di soci membri certificati RJC.

Dichiarazioni relative alla sostenibilità o all'ESG nella vendita a consumatori finali

- Presso il punto vendita e/o sul sito web dell'azienda: "Vendiamo diamanti prodotti in laboratorio in modo responsabile, da aziende certificate RJC LGMS".

INTRODUZIONE	REQUISITI GENERALI	FILIERE RESPONSABILI E DIRITTI UMANI	DIRITTI DEI LAVORATORI E CONDIZIONI DI LAVORO	SALUTE, SICUREZZA E AMBIENTE	MANUFATTI DA MATERIALI PRODOTTI IN LABORATORIO
--------------	--------------------	---	--	---------------------------------	---

LGMS 12 Dichiarazioni

ESEMPI DI DICHIARAZIONI

Dichiarazioni non accettabili

- [Nome dell'azienda] è socio membro del *Responsible Jewellery Council (RJC)*. L'adesione dell'azienda a RJC significa che [ad esempio, l'azienda gode di ottima reputazione per quanto riguarda pratiche responsabili o sostenibili o ecologiche o totalmente rispettose dei diritti umani – in altre parole, qualsiasi dichiarazione relativa alla prestazioni aziendali, laddove non sia stata ottenuta la certificazione RJC].

Di seguito sono riportati alcuni esempi di dichiarazioni inaccettabili sui prodotti:

- *I materiali da noi prodotti in laboratorio sono carbon neutral perché utilizziamo energia rinnovabile* – è improbabile che una tale dichiarazione possa essere sostenuta solo da questo elemento, data la quantità di energia utilizzata nella produzione e le emissioni associate derivanti dall'approvvigionamento e dalla lavorazione delle materie prime, dallo scarico dei gas di lavorazione, dal taglio e dalla rifinitura, dalla logistica, ecc. Quando si fanno dichiarazioni di carbon neutrality, occorre essere in grado di mostrare un'analisi completa del ciclo di vita che tenga conto di tutte le attività pertinenti.
- *I nostri prodotti di gioielleria consumano meno energia e producono emissioni ridotte di gas a effetto serra poiché vengono utilizzati materiali riciclati*: questo tipo di dichiarazione comparativa sui prodotti non è accettabile, a meno che il socio membro non abbia condotto un'analisi completa del ciclo di vita dei prodotti in questione, utilizzando informazioni credibili e verificate, anche per tutti i materiali riciclati e la relativa origine, non solo nella fase in cui vengono reimmessi nella filiera.
- *I nostri prodotti di gioielleria utilizzano pietre prodotte in laboratorio che sono di migliori poiché le pietre naturali sono più costose*: non si possono formulare simili dichiarazioni soggettive sui prodotti in quanto non esistono prove verificabili a supporto delle stesse e mancano dettagli specifici.
- *I nostri prodotti di gioielleria utilizzano pietre prodotte in laboratorio, che sono migliori delle pietre naturali in quanto non provengono da aree di conflitto*: questa asserzione è simile alla precedente dichiarazione di prodotto, e pertanto è anch'essa inaccettabile. Non si fonda su prove verificabili e manca di dettagli specifici.

Nota

Occorre ricordare che la sola certificazione ottenuta ai sensi del LGMS non dà diritto ad alcuna dichiarazione sul materiale rientrante prodotto in laboratorio e sugli articoli di gioielleria e orologeria. Le dichiarazioni possono riguardare solo pratiche o processi specifici, come quelli relativi al LGMS e all'ambito di certificazione dei soci membri.

LGMS 12.3: DICHIARAZIONI DI PROVENIENZA

I soci membri che rendono una o più *Dichiarazioni di provenienza* sono tenuti a garantire che:

- Le *dichiarazioni* rese siano chiare, inequivocabili e non fuorvianti.
- Le *dichiarazioni* siano trasparenti e includano affermazioni sui *sistemi* di base e prove di supporto verificabili in grado di documentare le *dichiarazioni*.
- Tutte le *dichiarazioni di provenienza* siano verificate in modo indipendente in sede di verifica da parte di RJC e revisionate da RJC.
- Nel caso in cui una *dichiarazione di provenienza* in essere verificata da RJC non fosse più valida o veritiera a causa di un cambiamento intervenuto nelle *attività* aziendali del socio membro o a causa di altri fattori esterni, vengano adottate misure in linea con la disposizione LGMS 12.2d e si provveda a comunicare per iscritto, entro 7 giorni lavorativi, all'organismo di certificazione interessato e a RJC le informazioni inerenti alla situazione e le relative prove delle misure adottate.
- Una volta certificata ai sensi del LGMS, la nuova *dichiarazione di provenienza* o un'eventuale modifica a una *dichiarazione di provenienza* convalidata già esistente dovrà essere verificata e rivista in linea con la disposizione LGMS 12.3c.

INTRODUZIONE	REQUISITI GENERALI	FILIERE RESPONSABILI E DIRITTI UMANI	DIRITTI DEI LAVORATORI E CONDIZIONI DI LAVORO	SALUTE, SICUREZZA E AMBIENTE	MANUFATTI DA MATERIALI PRODOTTI IN LABORATORIO
--------------	--------------------	---	--	---------------------------------	---

LGMS 12 Dichiarazioni

Azioni da intraprendere:

- Se l'azienda rende una dichiarazione di provenienza, deve essere in grado di documentarla con un sistema di gestione di base adatto alla dichiarazione in questione, ovvero un sistema atto a garantire che l'azienda possa tener fede alla dichiarazione con coerenza (si veda il riquadro "Esempi di dichiarazioni di provenienza").
- Soltanto le dichiarazioni che vanno al di là dei requisiti del LGMS saranno verificate come dichiarazioni di provenienza.
- I sistemi devono includere le procedure, la conservazione della documentazione e i controlli interni del materiale, come previsto dalla disposizione LGMS 12.2 di cui sopra.
- Se un socio membro certificato RJC rende una dichiarazione di provenienza che non è stata accertata in sede di verifica di RJC, le parti in causa possono presentare un segnalazione attraverso il meccanismo di segnalazione di RJC.
- Se il socio membro desidera formulare una nuova dichiarazione di provenienza ma non ha alcuna verifica programmata entro 6 mesi dal rilascio della richiesta di provenienza, deve organizzare una verifica aggiuntiva – si veda il Manuale di certificazione dei soci.
- In base a questa disposizione, in aggiunta ai passi sopra indicati, si applica anche la linea guida di cui al punto 12.1.

ESEMPI DI DICHIARAZIONI DI PROVENIENZA

Buone prassi

- *"Su richiesta, possiamo rifornirci di pietre prodotte in laboratorio dal Canada, acquistandole direttamente da un'azienda di produzione canadese".* Questa azienda si impegna ad acquistare (e vendere) diamanti canadesi prodotti in laboratorio (l'impegno assunto) e lo fa acquistandoli direttamente dal sito di produzione (il modo in cui mantiene l'impegno). I clienti possono ottenere su richiesta maggiori informazioni in merito al sito di produzione.
- *"Vendiamo solo diamanti usati, riciclati e prodotti in laboratorio. Ciò trova conferma nelle procedure di due diligence che applichiamo ai fornitori".* Questa azienda specifica, nella dichiarazione di provenienza, il modo in cui verifica che i diamanti venduti sono riciclati.
- *"Vendiamo diamanti prodotti in laboratorio fabbricati in modo responsabile, poiché ci riforniamo da aziende certificate secondo la norma LGMS di RJC".* Questa azienda si impegna a vendere diamanti prodotti in laboratorio certificati secondo uno schema (la promessa) e può farlo perché è certificata secondo lo schema (come mantiene la promessa). I clienti dovrebbero essere in grado di trovare maggiori informazioni sulla norma LGMS di RJC attraverso i link online.

"Tutti i nostri diamanti prodotti in laboratorio provengono da [x paese], come parte del [inserire programma di tracciabilità] che traccia i diamanti dal punto di origine".

INTRODUZIONE	REQUISITI GENERALI	FILIERE RESPONSABILI E DIRITTI UMANI	DIRITTI DEI LAVORATORI E CONDIZIONI DI LAVORO	SALUTE, SICUREZZA E AMBIENTE	MANUFATTI DA MATERIALI PRODOTTI IN LABORATORIO
--------------	--------------------	---	--	---------------------------------	---

LGMS 12 Dichiarazioni

ESEMPI DI DICHIARAZIONI DI PROVENIENZA

Cattive prassi

- “Tutti i nostri materiali provengono da approvvigionamento responsabile”. Questa dichiarazione non rappresenta un impegno chiaro (è piuttosto vaga), e non specifica in che modo viene mantenuto l’impegno (i sistemi o requisiti messi in atto).
- “Il nostro oro proviene da approvvigionamento responsabile attestato tramite garanzie scritte ricevute dai fornitori”. Questa dichiarazione non precisa cosa si intende per “approvvigionamento responsabile”.
- “Testiamo il 100% delle nostre pietre e sono tutte prodotte in laboratorio” o “In base alle garanzie scritte dei nostri fornitori, le nostre pietre sono prodotte in laboratorio”. Le dichiarazioni che riguardano azioni volte a evitare l’acquisto e la vendita di materiali non segnalati sono disciplinate dalla disposizione LGMS 27 Informativa sui prodotti.

Dichiarazioni sulla tracciabilità

Negli ultimi anni sono emerse nuove tecnologie che rendono possibile la tracciabilità del materiale, ad esempio la cosiddetta blockchain o la tecnologia di identificazione a radiofrequenza (RFID), entrambe sempre più utilizzate per tracciare materiali lungo la filiera.

Se l’azienda rende dichiarazioni sulla tracciabilità avvalendosi di questi tipi di sistemi, deve garantire che siano credibili e trasparenti. Questo include il controllo dell’esecuzione di una revisione o verifica del sistema sufficientemente competente dal punto di vista tecnico.

LGMS 12.4: DICHIARAZIONI SUI PRODOTTI

I soci membri che rilasciano una o più *dichiarazioni* sui prodotti devono assicurarsi che tali *dichiarazioni* non siano fuorvianti e siano verificabili. Quanto detto si applica anche alle *dichiarazioni* ambientali, di approvvigionamento responsabile e di sostenibilità.

Azioni da intraprendere:

- Qualora l’azienda rilasci delle dichiarazioni sui prodotti, queste devono:
 - essere accurate, non fuorvianti e non devono dare luogo a interpretazioni errate;
 - essere documentate e verificabili;
 - essere pertinenti e specifiche per quel particolare prodotto;
 - essere presentate in modo da indicare chiaramente se la dichiarazione si applica al prodotto completo, o solo a un componente del prodotto o alla confezione, o a un aspetto di un servizio;
 - essere trasparenti relativamente al modo in cui sono state elaborate (ad esempio, requisiti e criteri specificati, parametri dichiarati, documenti inerenti alle Regole di Categoria di Prodotto (PCR), metodi di calcolo e di prova);
 - prendere in considerazione tutte le fasi del ciclo di vita del prodotto;
 - Nota 1 – Quanto detto non implica necessariamente che sia debba effettuare una valutazione del ciclo di vita del prodotto.
 - Nota 2 – Le asserzioni autodichiarate riguardano spesso solo una fase del ciclo di vita del prodotto.

INTRODUZIONE	REQUISITI GENERALI	FILIERE RESPONSABILI E DIRITTI UMANI	DIRITTI DEI LAVORATORI E CONDIZIONI DI LAVORO	SALUTE, SICUREZZA E AMBIENTE	MANUFATTI DA MATERIALI PRODOTTI IN LABORATORIO
--------------	--------------------	---	--	---------------------------------	---

LGMS 12 Dichiarazioni

- essere presentate in modo tale da non implicare che il prodotto sia stato approvato o certificato da un’organizzazione terza, ove non corrisponda a verità;
- essere corredate da informazioni di supporto che siano prontamente disponibili;
- in caso di dichiarazioni comparativi, essere specifiche e chiarire la base del confronto;
- essere basate su un aspetto preesistente ma non divulgato in precedenza, essere presentate in modo da non indurre i destinatari a credere che la dichiarazione si basi su una modifica recentemente apportata al prodotto;
- essere riviste e aggiornate, se necessario, in modo che rispecchino eventuali modifiche in termini di tecnologie, prodotti della concorrenza o altre circostanze che potrebbero alterare l’accuratezza della dichiarazione.
- Le dichiarazioni sui prodotti e qualsiasi informazione di supporto non devono:
 - essere riformulate utilizzando una terminologia diversa che lasci intendere più vantaggi riferiti a un’unica dichiarazione;
 - suggerire, direttamente o per implicazione, un miglioramento di carattere comparativo che di fatto non esiste o che è sopravvalutato;
 - essere rese se, nonostante la dichiarazione in sé sia letteralmente vera, esiste la probabilità che diano luogo a errata interpretazione da parte dei destinatari o che risultino fuorvianti per via dell’omissione di dati rilevanti;
 - essere rese laddove siano basate sull’assenza di ingredienti o caratteristiche che non sono mai stati associati alla categoria di prodotti in questione.
- I soci membri di RJC devono tenere conto in modo particolare di quanto sopra in caso di dichiarazioni comparative, evitando, ad esempio, di inserire dichiarazioni del tipo “il nostro prodotto ha un impatto ridotto sul cambiamento climatico” o “il nostro prodotto contiene un maggior contenuto di materiale riciclato”. Quando si rilascia una dichiarazione comparativa, è necessario disporre dei dati del prodotto o sistema di riferimento rispetto al quale si fa il confronto. Ai fini della validità di una dichiarazione comparativa, il prodotto o sistema di riferimento deve corrispondere esattamente a quello che viene dichiarato “migliore”. I soci membri devono essere consapevoli e garantire la conformità con la legislazione pertinente sulle dichiarazioni comparative.
- Qualsiasi dichiarazione riguardante il materiale riciclato deve essere in linea con la disposizione LGMS 12.3 Dichiarazioni di provenienza.

LGMS 12.5: UTILIZZO DEL LOGO RJC

I soci membri devono assicurarsi che qualsiasi utilizzo del logo RJC, anche in associazione con *prodotti di gioielleria*, rispetti le regole per l’uso del logo, dei marchi e della proprietà intellettuale.

Azioni da intraprendere:

- Qualora il socio membro utilizzi il logo RJC, deve attenersi alle regole e alle linee guida riportate nel documento Utilizzo del logo da parte dei membri certificati RJC, disponibile sul [portale dei soci membri](#), o contattare direttamente RJC.

INTRODUZIONE	REQUISITI GENERALI	FILIERE RESPONSABILI E DIRITTI UMANI	DIRITTI DEI LAVORATORI E CONDIZIONI DI LAVORO	SALUTE, SICUREZZA E AMBIENTE	MANUFATTI DA MATERIALI PRODOTTI IN LABORATORIO
--------------	--------------------	---	--	---------------------------------	---

LGMS 12 Dichiarazioni

LGMS 12.6: TUTELA DEI CONSUMATORI

I soci membri che vendono direttamente ai *consumatori* devono rendere disponibili presso il punto vendita e sul loro sito web ulteriori informazioni sulle *dichiarazioni* rese, compresi i dati intesi a supportare la verifica delle *dichiarazioni* e i *sistemi* messi in atto per ottenerle.

Azioni da intraprendere:

- La presente disposizione si applica nel caso di soci membri che vendono direttamente ai consumatori. Il punto vendita può essere un negozio fisico o online, ad esempio sul sito web aziendale.
- Se l'azienda vende direttamente ai consumatori, deve fornire dichiarazioni veritiere, chiare e trasparenti. Prestare particolare attenzione a evitare confusione nel modo di formulare le dichiarazioni, e assicurarsi che i clienti abbiano accesso a tutte le informazioni di cui possono aver bisogno presso il punto vendita per prendere le decisioni d'acquisto.
- È possibile scegliere di fornire informazioni aggiuntive sul proprio sito web o renderle fruibili tramite un codice QR accessibile al consumatore finale.
- Nel momento in cui i clienti acquistano prodotti dall'azienda, devono essere in grado di capire tutte le dichiarazioni che la stessa rende, e ciò che fa l'azienda per mantenere fede all'impegno assunto. Pertanto, l'azienda deve trasmettere le dichiarazioni al punto vendita in modo chiaro ed esauriente tramite, ad esempio, una sintesi di alto livello dei sistemi aziendali o altra documentazione pertinente (si vedano le disposizioni 12.2a e 12.2c).
- È possibile sfruttare la combinazione punto vendita e sito web aziendale per far sì che i consumatori abbiano tutte le informazioni necessarie quando acquistano i prodotti. Ad esempio:
 - Presso il punto vendita: "Il 100% dell'energia utilizzata per la produzione dei nostri diamanti in laboratorio è rinnovabile secondo la certificazione OFGEM".
 - Sul sito web aziendale: "Definiamo l'energia rinnovabile come una combinazione di energia proveniente da risorse naturali che si ricaricano in modo naturale e continuo, come l'energia eolica, idroelettrica o solare. Ci riforniamo al 100% di energia da fornitori certificati dallo schema REGO (Renewable Energy Guarantees of Origin) dell'OFGEM per produrre solo energia rinnovabile [inserire link]".
- Valutare la possibilità di aggiungere un link alla pagina web di RJC sul sito aziendale e sul materiale informativo per la vendita, per far sì che i consumatori possano verificare da soli i certificati e l'adesione dell'azienda a RJC in qualità di socio membro.

✓ VERIFICARE

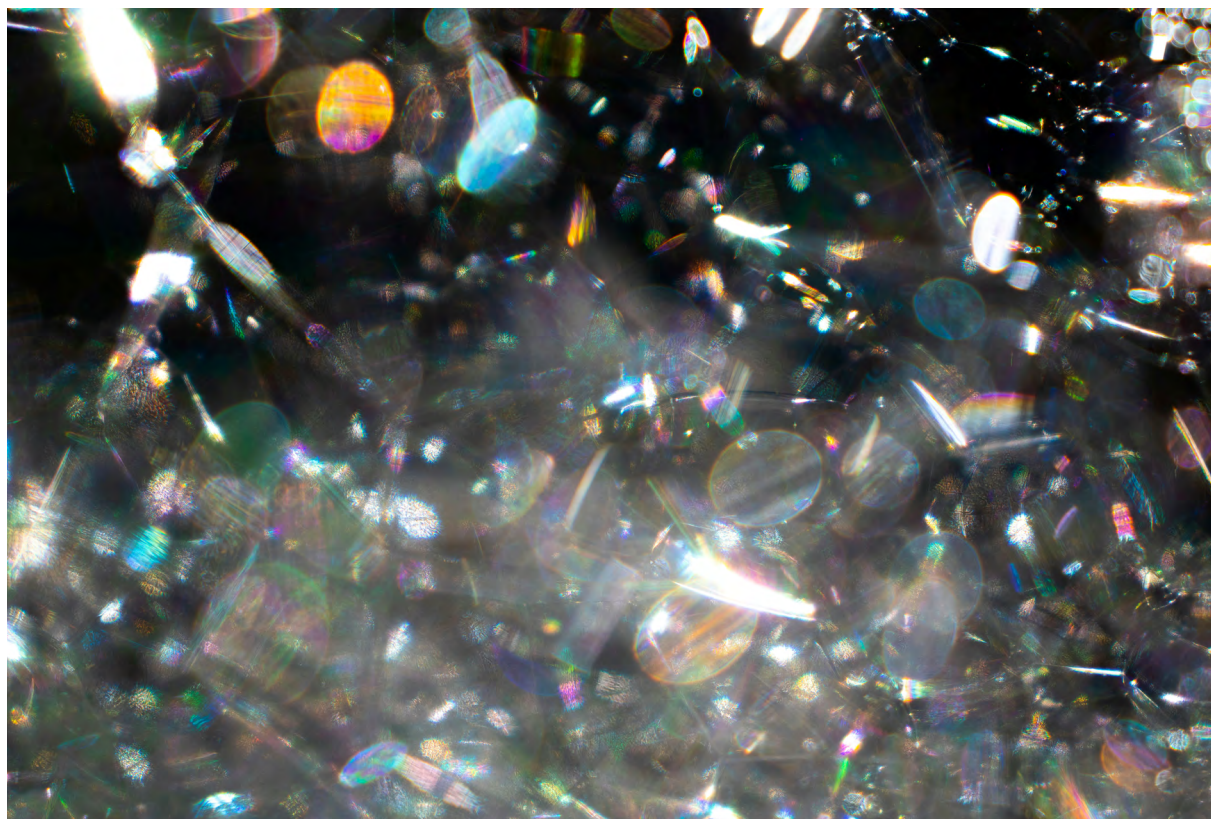
- L'azienda ha comunicato se rende dichiarazioni? È in grado di fornirne le prove?
- Se l'azienda rende dichiarazioni, si avvale di sistemi atti a garantire che queste ultime siano veritiere e documentate?
- L'azienda si avvale di procedure per attestare in che modo mantiene l'impegno assunto nella dichiarazione?
- Se l'azienda rende più dichiarazioni, oppure dichiarazioni che si applicano solo a determinati prodotti, utilizza controlli per tutelare l'integrità dei materiali?
- L'azienda garantisce la formazione in materia di dichiarazioni ai dipendenti interessati?
- L'azienda è in grado di dimostrare in che modo i clienti possono accedere a maggiori informazioni sul significato delle dichiarazioni?
- L'azienda dispone di un efficace meccanismo di segnalazione?

LGMS 12 Dichiarazioni

E. ULTERIORI INFORMAZIONI

≡ SITI WEB

- [ISO Environmental labels and declarations standards](#)
- [ISO 14020:2022 Environmental statements and programmes for products – Principles and general requirements \(2022\)](#)
- [ISO 14021:2016 Environmental Statements and Programmes for products – Self-declared environmental claims](#)
- [14024:2018 Environmental Statements and Programmes for products – Ecolabels](#)
- [ISO 14025:2006 Environmental Statements and Programmes for products – Environmental Product Declarations](#)
- [ISO 14026:2017 Environmental Statements and Programmes for products – Footprint Communications](#)
- [ISO TR 14027:2017 Environmental Statements and Programmes for products – Product category rules](#)
- [Sustainability Claims Good Practice Guide](#)



INTRODUZIONE	REQUISITI GENERALI	FILIERE RESPONSABILI E DIRITTI UMANI	DIRITTI DEI LAVORATORI E CONDIZIONI DI LAVORO	SALUTE, SICUREZZA E AMBIENTE	MANUFATTI DA MATERIALI PRODOTTI IN LABORATORIO
--------------	--------------------	---	--	---------------------------------	---

LGMS 13 Condizioni generali di impiego

A. APPLICABILITÀ

La presente disposizione si applica a tutti i soci membri di RJC.

Punto della filiera	LGMS 13 Condizioni generali di impiego				
	13.1	13.2	13.3	13.4	13.5
Produttore di materiali prodotti in laboratorio	✓	✓	✓	✓	✓
Tagliatore e/o rifinitore di materiali prodotti in laboratorio	✓	✓	✓	✓	✓
Commerciante di materiali prodotti in laboratorio	✓	✓	✓	✓	✓
Produttore e/o rivenditore all'ingrosso di gioielli e orologi	✓	✓	✓	✓	✓
Rivenditore al dettaglio di gioielli e orologi	✓	✓	✓	✓	✓
Azienda di riciclo	✓	✓	✓	✓	✓
Settore dei servizi	✓	✓	✓	✓	✓

B. BACKGROUND

Il rapporto di lavoro è il vincolo legale tra datore di lavoro e dipendente. Si instaura quando una persona svolge un lavoro o presta servizi a determinate condizioni in cambio di una retribuzione. Il corrispondente strumento legale è chiamato contratto di impiego: deve essere formalizzato per iscritto e consegnato ai dipendenti affinché possano conservarlo e consultarlo.

A prescindere dalle specifiche modalità contrattuali, è per mezzo del rapporto di lavoro che si instaurano diritti e obblighi reciproci tra dipendente e datore di lavoro. Questo rapporto è inoltre il mezzo principale che consente ai lavoratori di accedere alle indennità e prestazioni e ai diritti previsti dalle normative in materia di impiego e previdenza sociale. La conservazione di registri in cui sono indicati indennità e diritti dei dipendenti è uno degli obblighi fondamentali imposti al datore di lavoro per tutelare i lavoratori.

Il rapporto di lavoro tradizionale era basato su una prestazione lavorativa a tempo pieno per un unico datore di lavoro ed era disciplinato da un contratto di impiego di durata illimitata e provvisto di tutele contro i licenziamenti ingiustificati. Nel corso degli ultimi 30 anni, nell'economia mondiale si sono diffuse nuove modalità di impiego. Tali modalità comprendono un crescente uso di contratti a tempo determinato e altri accordi contrattuali in cui i lavoratori non sono propriamente dipendenti. Alcuni di questi lavoratori, in particolare i lavoratori migranti e i lavoratori a domicilio, in base alle normative in materia di lavoro e previdenza sociale sono spesso meno tutelati.

Sono apparsi altresì accordi contrattuali di autentico sfruttamento, ad esempio i finti programmi di apprendistato, nei quali i lavoratori ricevono salari ridotti o minori indennità durante un "periodo di formazione", senza che vi sia una reale intenzione di far acquisire competenze o di fornire un impiego regolare o continuativo al termine di tale periodo.

Lavoro a domicilio, contratti a breve termine successivi, apprendistati, accordi di subappalto e contratti riguardanti la sola manodopera sono tutti strumenti che possono essere utilizzati in maniera legittima nell'ambito di un rapporto di lavoro, a condizione che siano consentiti dalla legge, adeguatamente documentati e non impiegati per sfruttare i lavoratori. Tuttavia, sono tutti strumenti che comportano un maggiore rischio di violazione degli obblighi legali nei confronti dei lavoratori. Il LGMS non limita indebitamente il ricorso a questi accordi contrattuali. Tuttavia, ai sensi del LGMS, tali accordi non possono essere utilizzati per eludere gli obblighi in materia di lavoro e previdenza sociale né possono essere utilizzati per periodi di tempo prolungati per lo svolgimento di mansioni permanenti e di routine indispensabili al funzionamento dell'azienda.

INTRODUZIONE	REQUISITI GENERALI	FILIERE RESPONSABILI E DIRITTI UMANI	DIRITTI DEI LAVORATORI E CONDIZIONI DI LAVORO	SALUTE, SICUREZZA E AMBIENTE	MANUFATTI DA MATERIALI PRODOTTI IN LABORATORIO
--------------	--------------------	---	--	---------------------------------	---

LGMS 13 Condizioni generali di impiego

C. REGOLAMENTI, NORME E INIZIATIVE CHIAVE

NORME INTERNAZIONALI

Nel 2006, alla luce del crescente numero di lavoratori con rapporti di lavoro privi di tutele, l'Organizzazione internazionale del lavoro (OIL) ha adottato la raccomandazione sui rapporti di lavoro (R198). Tale raccomandazione offre ai paesi una serie di consigli pratici sulle modalità di riforma delle pratiche e delle normative nazionali volte a proteggere i lavoratori dall'elusione degli obblighi attuata mediante contratti o altri accordi legali.

NORMATIVA NAZIONALE

I regolamenti e le normative nazionali, così come i contratti collettivi di lavoro, garantiscono una serie di tutele ai lavoratori. Tali strumenti, mediante procedure informative obbligatorie, contribuiscono inoltre a contrastare la discriminazione nelle condizioni di impiego (si veda il riquadro "Eliminare i divari retributivi di genere nel Regno Unito"). È fondamentale mantenersi aggiornati sui requisiti legali relativi ai contratti di impiego, sulle aspettative in materia di rapporti dipendente-datore di lavoro e sui requisiti di rendicontazione in tutte le giurisdizioni in cui l'azienda opera.

ELIMINARE I DIVARI RETRIBUTIVI DI GENERE NEL REGNO UNITO

In tutto il mondo e in svariati settori, le donne sono in genere pagate meno degli uomini. La differenza tra il reddito medio degli uomini e quello delle donne è chiamata "divario retributivo di genere" o "divario salariale di genere".

Nel 2017, il Regno Unito ha introdotto per la prima volta un requisito obbligatorio di rendicontazione in materia di divario retributivo di genere. Ai sensi della nuova normativa, le aziende con sede nel Regno Unito e con un minimo di 250 dipendenti sono tenute a pubblicare una serie di dati specifici in materia di divario retributivo di genere, tra cui:

- il divario retributivo medio e mediano tra genere in termini di retribuzione oraria;
- il divario retributivo medio e mediano tra generi in termini di premi e incentivi;
- percentuale di uomini e percentuale di donne in ciascun livello salariale;
- percentuale di uomini e percentuale di donne che ricevono premi e incentivi.

Tali dati forniscono informazioni sulla differenza tra la retribuzione media di uomini e donne all'interno di un'organizzazione a prescindere dai rispettivi ruoli. Ciò significa che un'azienda potrebbe pagare uomini e donne in maniera identica per un identico lavoro, ma far registrare comunque un significativo divario retributivo di genere, ad esempio se la maggior parte delle posizioni di responsabilità è occupata da dipendenti uomini.

Fonte:

- [Governo del Regno Unito, Gender Pay Gap Reporting: Overview \(2017\)](#)

INTRODUZIONE	REQUISITI GENERALI	FILIERE RESPONSABILI E DIRITTI UMANI	DIRITTI DEI LAVORATORI E CONDIZIONI DI LAVORO	SALUTE, SICUREZZA E AMBIENTE	MANUFATTI DA MATERIALI PRODOTTI IN LABORATORIO
--------------	--------------------	---	--	---------------------------------	---

LGMS 13 Condizioni generali di impiego

D. GUIDA ALL'ATTUAZIONE

LGMS 13.1: CONDIZIONI DI IMPIEGO

I soci membri devono mettere in atto politiche e *procedure* relative al loro approccio alla gestione dei *lavoratori* e alle condizioni di impiego per quanto riguarda i salari, l'*orario di lavoro* e altre condizioni di impiego e comunicare per iscritto tali politiche e condizioni ai *lavoratori* prima dell'inizio del rapporto di lavoro, in una lingua a loro comprensibile. Tali azioni comprendono:

- Informare i *lavoratori* dei loro diritti in materia di lavoro ai sensi del *diritto vigente*, compreso il fatto che sono liberi di aderire a un'organizzazione di *lavoratori* a loro scelta senza alcuna conseguenza negativa né *ritorsione* da parte dell'azienda, e informarli dei loro diritti applicabili di *contrattazione collettiva*, in linea con la disposizione LGMS 19 (Libertà di associazione e contrattazione collettiva).
- Ove applicabile, devono fornire ai *lavoratori* una copia del contratto collettivo e le informazioni di contatto del rappresentante dei *lavoratori* appropriato.

Azioni da intraprendere:

- I requisiti dei contratti di impiego variano da paese a paese e possono cambiare nel corso del tempo. È responsabilità dell'azienda comprendere e rispettare le normative in vigore in tutti i paesi in cui opera. Definire una procedura per mantenersi aggiornati sui requisiti legali in materia di contratti di impiego e rapporti di lavoro.
- Consegnare a tutti i dipendenti contratti di impiego scritti che definiscano e spieghino in maniera chiara le condizioni di impiego (come salario, orario di lavoro, lavoro straordinario e indennità). Tali contratti devono rispettare le normative in vigore ed eventuali contratti collettivi di lavoro applicabili.
- Redigere tutti i contratti in una lingua comprensibile ai lavoratori, tenendo presente che alcuni di loro (ad esempio i lavoratori migranti) possono essere particolarmente vulnerabili durante la fase di negoziazione delle condizioni di impiego per motivi di scarsa istruzione, analfabetismo, barriere linguistiche e differenze culturali o sociali. Assicurarsi che, durante la procedura di assunzione, i contratti scritti siano spiegati a voce ai lavoratori vulnerabili con parole a loro comprensibili.
- Tutti i lavoratori, impiegati sia direttamente che indirettamente, devono ricevere il contratto di impiego prima di iniziare a lavorare; una copia del contratto deve essere conservata nel dossier del lavoratore. Assicurarsi di comunicare tale aspettativa ai partner d'impresa responsabili dei lavoratori impiegati indirettamente nei siti dell'azienda (si veda la disposizione **LGMS 5 Partner di impresa**).
- Ai sensi della disposizione LGMS 13.1, non è consentito limitarsi a sostituire il contratto originale con un altro o aggiungere clausole integrative al contratto originale dopo l'arrivo del lavoratore nel sito. Se si apportano cambiamenti concreti alle condizioni contrattuali, assicurarsi di:
 - redigere un contratto di impiego modificato;
 - ottenere il consenso scritto del dipendente;
 - consegnare al dipendente una copia stampata del nuovo contratto;
 - conservare una copia del nuovo contratto nel dossier del lavoratore.

INTRODUZIONE	REQUISITI GENERALI	FILIERE RESPONSABILI E DIRITTI UMANI	DIRITTI DEI LAVORATORI E CONDIZIONI DI LAVORO	SALUTE, SICUREZZA E AMBIENTE	MANUFATTI DA MATERIALI PRODOTTI IN LABORATORIO
--------------	--------------------	--------------------------------------	---	------------------------------	--

LGMS 13 Condizioni generali di impiego

- Sarà necessario informare tutti i lavoratori circa i loro diritti occupazionali, in base al luogo in cui ci si trova e al diritto applicabile. Si dovrà inoltre informare i lavoratori della possibilità di aderire a un'organizzazione di categoria di loro scelta senza condizioni o conseguenze e dei loro diritti alla contrattazione collettiva. Questo tuttavia dovrà avvenire in linea con la disposizione **LGMS 19 Libertà di associazione e contrattazione collettiva**, tenendo conto che in alcuni paesi la libertà di associazione e il diritto alla contrattazione collettiva sono limitati dal diritto applicabile.
- Si dovrà inoltre informare i lavoratori relativamente al meccanismo di segnalazione, in linea con la disposizione LGMS 2.6. Tale meccanismo deve essere compreso e accessibile a tutti i lavoratori.
 - Il meccanismo di segnalazione può essere utilizzato dai lavoratori per sollevare dubbi sulle condizioni riguardanti il luogo di lavoro.
 - Le informazioni necessarie per facilitare il trattamento delle segnalazioni di un lavoratore possono essere legalmente accessibili solo alle Risorse umane (si veda la disposizione **LGMS 16 Molestie, procedure disciplinari, meccanismi di segnalazione e misure antiritorsione**).
 - Il meccanismo di segnalazione deve prevedere corsi di formazione e aggiornamento, pubblicati sulla intranet o in forma cartacea nelle bacheche delle aree comuni.

LGMS 13.2: OBBLIGHI IN MATERIA DI LAVORO E PREVIDENZA SOCIALE

I soci membri non devono:

- Tentare di eludere gli obblighi di legge in materia di lavoro e previdenza sociale, compresi i *contratti collettivi di lavoro* o altre legittime iniziative di organizzazione dei *lavoratori*, ricorrendo a contratti di somministrazione di manodopera, finti programmi di apprendistato, utilizzo eccessivo di contratti di impiego consecutivi a breve termine o contratti a zero ore e/o accordi di subappalto o lavoro a domicilio.
- Assumere *lavoratori* sostitutivi per prevenire, sabotare o far cessare uno sciopero legale, sostenere una serrata o evitare di negoziare in buona fede, a meno che l'assunzione di *lavoratori* sostitutivi non serva a far sì che durante uno sciopero legale vengano garantite le attività di manutenzione fondamentali, la *salute e sicurezza* e le misure di controllo ambientale.

Azioni da intraprendere:

- Se l'azienda utilizza accordi riguardanti la sola manodopera, è necessario assicurarsi che i contratti siano legittimi e che non vengano utilizzati come mezzo per evitare gli obblighi legali nei confronti dei dipendenti, compresi i contratti collettivi di lavoro o altre legittime iniziative di organizzazione dei lavoratori. Alcune forme di accordi per la sola manodopera sono vietate dalle normative in vigore. Molte giurisdizioni prevedono una serie di linee guida o di criteri che definiscono le forme di contratto consentite. Tali criteri possono comprendere:
 - se le attrezzature o i materiali necessari alla mansione in questione sono forniti dai lavoratori;
 - se i lavoratori hanno la possibilità di delegare le mansioni;
 - se possono prestare i servizi mediante un'attività indipendente;
 - se possono prestare tali servizi anche ad altri soggetti.
- Servirsi di agenzie di lavoro e fornitori di manodopera per assumere lavoratori può essere rischioso se l'azienda non ha alcun controllo sulle condizioni di assunzione. Per ulteriori consigli sul monitoraggio dei rischi in materia di traffico di esseri umani, si veda la disposizione **LGMS 18 Lavoro forzato**.

INTRODUZIONE	REQUISITI GENERALI	FILIERE RESPONSABILI E DIRITTI UMANI	DIRITTI DEI LAVORATORI E CONDIZIONI DI LAVORO	SALUTE, SICUREZZA E AMBIENTE	MANUFATTI DA MATERIALI PRODOTTI IN LABORATORIO
--------------	--------------------	--------------------------------------	---	------------------------------	--

LGMS 13 Condizioni generali di impiego

APPRENDISTATI

- I programmi di apprendistato svolgono un ruolo importante nell'ambito della formazione e sono uno strumento consentito dal LGMS. Tuttavia, molte giurisdizioni disciplinano la durata del periodo di formazione e il livello di retribuzione pagabile agli apprendisti; per essere sicuri che tutti gli apprendisti e i contratti di formazione rispettino i requisiti legali, è, quindi, importante conoscere le normative in vigore nei paesi in cui l'azienda opera.
- Se per gli apprendisti non sono previste tutele legali in materia di salari ridotti, assicurarsi che la durata del "periodo di formazione" durante il quale il lavoratore percepisce un salario ridotto non sia eccessiva e che sia indicata nel contratto di apprendistato.
- Apprendisti e contratti di formazione sono da considerarsi "falsi" se vengono utilizzati per sottopagare i lavoratori o eludere gli obblighi legali oppure se vengono avviati senza alcuna reale intenzione di fornire nuove competenze al lavoratore o un impiego regolare. Minori e giovani sono particolarmente a rischio di sfruttamento mediante falsi programmi di questo tipo.

LAVORATORI TEMPORANEI

- RJC riconosce che la manodopera temporanea o esterna è talvolta necessaria per gestire le variazioni della domanda. I contratti di impiego a breve termine, il lavoro in subappalto e il lavoro a domicilio sono, pertanto, strumenti consentiti dal LGMS. Non bisogna tuttavia utilizzare tali soluzioni per eludere gli obblighi di legge nei confronti dei dipendenti.
- L'utilizzo di contratti a breve termine (meno di sei mesi) può essere considerato eccessivo:
 - se si impiega un gran numero di lavoratori con queste condizioni contrattuali per svolgere mansioni permanenti e di routine;
 - se i lavoratori sono costretti nel corso di lunghi periodi di tempo a ricandidarsi per contratti a breve termine successivi.
- Laddove queste pratiche sono presenti, valutare la possibilità di mettere a punto politiche e programmi volti a ottimizzare la pianificazione aziendale e a migliorare la sicurezza dei posti di lavoro.

LGMS 13.3: CONSERVAZIONE DEI DATI

I soci membri devono produrre un'adeguata *documentazione* per tutti i *dipendenti*, a prescindere dal fatto che siano a tempo pieno, part-time o stagionali. Tale *documentazione* deve includere i documenti che ne attestino l'identità e l'età, i pagamenti a cottimo e salariali, le *ore di lavoro* per il tipo di ruolo e, ove applicabile, i documenti relativi ai permessi di lavoro in base alle leggi vigenti sull'immigrazione.

Azioni da intraprendere:

- Scoprire se nel paese in cui l'azienda opera sono in vigore requisiti derivanti da leggi, certificazioni o specifiche dei clienti in relazione ai divari retributivi di genere o qualsiasi altro tipo di procedura informativa che riguardi la documentazione dei dipendenti. In caso affermativo, definire procedure per raccogliere e conservare i dati necessari in maniera tale da poterli condividere in totale sicurezza e senza violare le normative in materia di privacy.
 - Se pertinente per la forza lavoro, verificare anche le leggi relative alla documentazione relativa alla manodopera immigrata o straniera.
- I dati relativi al lavoratore devono essere conservati in modo coerente con i termini e le condizioni del contratto di impiego e il tipo di ruolo. Possono essere richiesti metodi differenti per i diversi ruoli, come i dirigenti o il personale d'ufficio che percepiscono uno stipendio annuo fisso, rispetto ai lavoratori pagati a tariffa oraria o addirittura a cottimo:
 - Se le retribuzioni sono calcolate sulle ore lavorate, registrare le ore di lavoro di ciascun lavoratore su base giornaliera, settimanale oppure mensile nell'ambito del sistema di registrazione delle ore lavorate, in modo da garantire il pagamento di importi corretti (si veda la disposizione **LGMS 15 Retribuzione**).

INTRODUZIONE	REQUISITI GENERALI	FILIERE RESPONSABILI E DIRITTI UMANI	DIRITTI DEI LAVORATORI E CONDIZIONI DI LAVORO	SALUTE, SICUREZZA E AMBIENTE	MANUFATTI DA MATERIALI PRODOTTI IN LABORATORIO
--------------	--------------------	---	--	---------------------------------	---

LGMS 13 Condizioni generali di impiego

- Se l'orario di lavoro non cambia (come avviene in genere nel lavoro d'ufficio o nel commercio al dettaglio) oppure è a discrezione del lavoratore (ad esempio nel caso di ruoli dirigenziali), è sufficiente indicare le ore di lavoro nei contratti di impiego.
- Se le retribuzioni sono pagate a pezzo invece che in base alle ore lavorate (come avviene nei sistemi di pagamento a cottimo), documentare con la massima precisione la produzione di ciascun lavoratore, ma anche le ore lavorate. (Per ulteriori informazioni sui sistemi di pagamento a cottimo e sulle relative aspettative salariali, si veda la disposizione **LGMS 15 Retribuzione** e in particolare il riquadro "Sistemi di pagamento a cottimo".)
- In ogni caso, la registrazione della produzione, delle ore lavorate e dei pagamenti dei salari facilita il controllo della conformità alle disposizioni **LGMS 14** Orario di lavoro e **LGMS 15** Retribuzione.

LGMS 13.4: LICENZIAMENTO E RIDIMENSIONAMENTO

Prima di procedere a qualsiasi ridimensionamento o *licenziamento collettivo*, il socio membro deve condurre un'analisi e studiare le possibili alternative. Se tale analisi non consente di individuare alternative praticabili al *ridimensionamento*, è necessario sviluppare un piano di *ridimensionamento* basato sul principio della *non discriminazione* (vedere la disposizione LGMS 20 Non discriminazione) che riduca al minimo, ove possibile, gli impatti negativi sui *lavoratori*, in consultazione con i *lavoratori*, i loro rappresentanti e, ove opportuno, le agenzie ufficiali competenti.

Azioni da intraprendere:

- Qualora, per motivi legittimi, fosse necessario procedere a ridimensionamenti o licenziamenti collettivi, si dovranno esplorare alternative praticabili e valide per i lavoratori coinvolti. I motivi legittimi possono includere, a titolo esemplificativo ma non esaustivo:
 - Chiusura dell'impianto o risparmi sui costi in caso di circostanze economiche avverse
 - Ristrutturazione o riorganizzazione
 - Disinvestimento o acquisizioni.
- Esempi di alternative possono includere programmi concordati di riduzione dell'orario di lavoro, programmi di rafforzamento delle capacità dei dipendenti, attività di manutenzione a lungo termine durante i periodi di bassa produzione e così via (Fonte: [IFC 2005 Managing Retrenchment Good Practice Note](#)).
- Nel caso non fosse possibile attuare alternative valide, si dovrà sviluppare un piano per gestire i ridimensionamenti in modo da ridurre al minimo, laddove possibile, gli impatti negativi sui lavoratori. Gli esempi di impatti negativi possono includere:
 - perdita di produttività, aumento del carico di lavoro e morale basso per le attività lavorative rimaste;
 - impatto sulle famiglie dei lavoratori che sono stati licenziati o sono coinvolti nel ridimensionamento, soprattutto se più membri della famiglia rientrano nello stesso ridimensionamento o licenziamento collettivo;
 - impatto sulla comunità locale e sull'economia locale, in particolare per i gruppi a basso reddito o in periodi di alti tassi di disoccupazione; e
 - aumento della prevalenza di molestie sul posto di lavoro o di fattori di stress sociale come la violenza domestica.

INTRODUZIONE	REQUISITI GENERALI	FILIERE RESPONSABILI E DIRITTI UMANI	DIRITTI DEI LAVORATORI E CONDIZIONI DI LAVORO	SALUTE, SICUREZZA E AMBIENTE	MANUFATTI DA MATERIALI PRODOTTI IN LABORATORIO
--------------	--------------------	--------------------------------------	---	------------------------------	--

LGMS 13 Condizioni generali di impiego

- Il piano deve definire i criteri e le motivazioni dei ridimensionamenti. Il piano per i lavoratori soggetti a ridimensionamento deve essere obiettivo, equo e trasparente. Il ridimensionamento non deve basarsi su caratteristiche personali non correlate ai requisiti professionali intrinseci. Non deve essere in alcun modo parziale o discriminatorio (si veda la disposizione **LGMS 20 Non discriminazione**).
- Per le piccole imprese, un approccio “fit for purpose” può essere più appropriato, a condizione che i principi di valutazione delle alternative siano stati realizzati in linea con la natura e l’entità delle operazioni aziendali.

LGMS 13.5: AVVISO DI LICENZIAMENTO E INDENNITÀ DI LICENZIAMENTO

I soci membri devono fornire ai *lavoratori* un ragionevole preavviso di licenziamento e le indennità di licenziamento previste dal *diritto vigente* e dai contratti collettivi. Le indennità di licenziamento, comprese le retribuzioni arretrate, le prestazioni previdenziali, nonché le prestazioni e i contributi pensionistici, devono essere versati alla data della cessazione del rapporto di lavoro o prima della stessa, o secondo un calendario concordato attraverso un contratto collettivo. I pagamenti devono essere effettuati direttamente ai *lavoratori*, o a istituzioni appropriate a beneficio dei *lavoratori*, e la *documentazione* attestante il pagamento deve essere fornita ai *lavoratori* in linea con la disposizione LGMS 15 (Retribuzione).

Azioni da intraprendere:

- A tutti i suoi lavoratori deve essere garantito un preavviso ragionevole per il licenziamento o il ridimensionamento, come minimo conferme al diritto vigente. In assenza di diritto applicabile, è opportuno considerare fattori del lavoratore come il tipo di ruolo, l’età, l’anzianità di servizio, il salario, responsabilità della posizione, pensione futura, disponibilità di un’altra occupazione e tutto ciò che il lavoratore ha sacrificato per iniziare l’impiego. Nel determinare il periodo di preavviso, è possibile prendere presi in considerazione altri fattori, tra cui:
 - congedo non retribuito maturato;
 - natura del ruolo lavorativo, ad esempio stagionale, occasionale o a tempo determinato;
 - la posizione del lavoratore e il rischio per l’organizzazione.
- È necessario assicurarsi di aver comunicato chiaramente il processo, i dettagli dell’indennità di licenziamento e i periodi di preavviso. Se fattibile e disponibile, è possibile offrire programmi di assistenza per i dipendenti, compreso l’aiuto a trovare un nuovo impiego.
- È necessario garantire che tutte le indennità di licenziamento e i diritti vengano pagati in conformità al diritto applicabile e in modo tempestivo. (Si veda la disposizione **LGMS 15 Retribuzione**).
- In alcune giurisdizioni, le aziende possono essere tenute per legge a trasferire determinati pagamenti a istituzioni specifiche come l’amministrazione dei fondi pensione, i fondi sanitari e così via. In questi casi, le aziende non erogano i pagamenti direttamente al lavoratore bensì all’istituzione pertinente, a beneficio del lavoratore. Nei casi in cui i pagamenti a determinate istituzioni siano facoltativi, l’azienda deve consentire al lavoratore di scegliere tra un pagamento diretto in contanti o un pagamento a un’istituzione definita.

INTRODUZIONE	REQUISITI GENERALI	FILIERE RESPONSABILI E DIRITTI UMANI	DIRITTI DEI LAVORATORI E CONDIZIONI DI LAVORO	SALUTE, SICUREZZA E AMBIENTE	MANUFATTI DA MATERIALI PRODOTTI IN LABORATORIO
--------------	--------------------	---	--	---------------------------------	---

LGMS 13 Condizioni generali di impiego

✓ VERIFICARE

- L'azienda è in grado di dimostrare al revisore che i lavoratori comprendono le condizioni di impiego?
- Sia i lavoratori impiegati direttamente sia quelli impiegati indirettamente ricevono i contratti di impiego prima di iniziare a lavorare, in una lingua a loro comprensibile?
- L'azienda conserva una copia del contratto di impiego nel dossier di ciascun lavoratore?
- Se le condizioni di impiego sono cambiate, l'azienda è in grado di dimostrare di aver seguito le procedure corrette per aggiornare i contratti (cioè di aver redatto un aggiornamento, ottenuto il consenso scritto del dipendente, consegnato a quest'ultimo una copia di tale contratto e conservato un'altra copia nel dossier del lavoratore in questione)?
- Se l'azienda utilizza accordi riguardanti la sola manodopera, apprendistati, contratti a breve termine successivi, accordi di subappalto o lavoro a domicilio, tali strumenti sono strutturati in modo che i dipendenti beneficino delle indennità a cui hanno diritto in materia di lavoro e previdenza sociale?
- L'azienda è in grado di dimostrare che gli apprendistati rispettano le normative locali?
- L'azienda ha individuato procedure informative obbligatorie riguardanti i dati dei dipendenti? L'azienda dispone di procedure atte a comunicare le informazioni richieste senza violare le normative in materia di privacy?
- L'azienda compila appositi registri per documentare le quote di produzione, le ore lavorate e i salari spettanti a ciascun dipendente?
- Se sono stati condotti licenziamenti e ridimensionamenti, sono state analizzate o le alternative possibili.
- Laddove le alternative non sono state ritenute praticabili, è stato definito un piano di ridimensionamento che non discrimini il lavoratore e offra un preavviso e un'indennità di licenziamento ragionevoli in conformità al diritto applicabile?

E. ULTERIORI INFORMAZIONI

≡ SITI WEB

- [OIL, Indicatori di lavoro dignitoso dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro](#)
- [OIL, Dichiarazione dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro sul rapporto di lavoro](#)
- [Verité, Fair Hiring Toolkit](#)

≡ PUBBLICAZIONI

- [Business for Social Responsibility \(BSR\), Good Practice Guide: Global Migration \(2010\)](#)
- [OIL, Organizzazione Internazionale del Lavoro, Il rapporto di lavoro: una guida annotata alla raccomandazione N. 198 \(2007\)](#)
- [SAI, Guidance Document for Social Accountability 8000 \(SA8000®:2014\) \(2016\)](#)
- [UK Government, Gender Pay Gap Reporting: Overview \(2017\)](#)

INTRODUZIONE	REQUISITI GENERALI	FILIERE RESPONSABILI E DIRITTI UMANI	DIRITTI DEI LAVORATORI E CONDIZIONI DI LAVORO	SALUTE, SICUREZZA E AMBIENTE	MANUFATTI DA MATERIALI PRODOTTI IN LABORATORIO
--------------	--------------------	---	--	---------------------------------	---

LGMS 14 Orario di lavoro

A. APPLICABILITÀ

Questa disposizione si applica a tutti i soci membri di RJC e riguarda i lavoratori impiegati sia direttamente che indirettamente che lavorano su base regolare presso i siti dei soci membri.

Punto della filiera	LGMS 14 Orario di lavoro					
	14.1	14.2	14.3	14.4	14.5	14.6
Produttore di materiali prodotti in laboratorio	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Tagliatore e/o rifinitore di materiali prodotti in laboratorio	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Commerciante di materiali prodotti in laboratorio	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Produttore e/o rivenditore all'ingrosso di gioielli e orologi	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Rivenditore al dettaglio di gioielli e orologi	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Azienda di riciclo	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Settore dei servizi	✓	✓	✓	✓	✓	✓

B. BACKGROUND

L'orario di lavoro è un elemento fondamentale nel quadro di condizioni di lavoro sicure e umane. La primissima convenzione dell'Organizzazione internazionale del lavoro (OIL), adottata nel 1919, riguardava proprio l'orario di lavoro e lo limitava a un massimo di 48 ore per settimana lavorativa. Orari di lavoro eccessivi nel settore estrattivo e in quello manifatturiero rimangono comunque tra i problemi segnalati con maggiore frequenza da sindacati e società civile. Oltre a destare preoccupazioni in materia di sfruttamento e incidenza sulla vita delle famiglie, gli orari di lavoro eccessivi creano anche rischi per la salute e la sicurezza sul luogo di lavoro.

La natura stagionale del settore della gioielleria contribuisce a determinare orari di lavoro lunghi nelle aziende attive nelle fasi midstream e downstream. Il desiderio dei lavoratori di svolgere lavoro straordinario e la volontà delle aziende di soddisfare le richieste dei clienti sono due fattori che possono favorire orari di lavoro eccessivi. L'orario di lavoro è inoltre strettamente collegato al salario perché i dipendenti potrebbero cercare di lavorare di più per guadagnare di più. Alcune aziende pagano i lavoratori per pezzo completato invece che per ora lavorata, e anche questo fattore può portare a orari di lavoro prolungati.

Il riposo settimanale e le ferie annuali retribuite devono essere un elemento normale dei contratti di lavoro, in genere imposto dalle normative nazionali e locali, e devono quindi essere garantiti ai dipendenti nell'ambito delle loro indennità. Qualora l'organizzazione dei turni non conceda sempre ai lavoratori un giorno di riposo ogni sette, occorre prevedere soluzioni di compensazione alternative. Congedi speciali, come quelli di maternità, paternità e lutto, devono essere garantiti secondo quanto previsto dalle normative nazionali in materia.

Alcune aziende utilizzano un orario settimanale di lavoro più breve del normale: tale sistema consente maggiore flessibilità di termini di orari prolungati in caso di picchi della domanda e offre ai lavoratori l'opportunità di beneficiare di un numero maggiore di giorni di riposo durante la settimana. Altre aziende, invece, offrono periodi di ferie più lunghi in occasione di festività particolari. Vista la natura stagionale della filiera della gioielleria, nell'approccio agli orari di lavoro RJC tiene conto anche di tali soluzioni.

INTRODUZIONE	REQUISITI GENERALI	FILIERE RESPONSABILI E DIRITTI UMANI	DIRITTI DEI LAVORATORI E CONDIZIONI DI LAVORO	SALUTE, SICUREZZA E AMBIENTE	MANUFATTI DA MATERIALI PRODOTTI IN LABORATORIO
--------------	--------------------	--------------------------------------	---	------------------------------	--

LGMS 14 Orario di lavoro

C. REGOLAMENTI, STANDARD E INIZIATIVE CHIAVE

NORME INTERNAZIONALI

Un insieme di convenzioni dell'OIL definisce gli standard internazionali (e del LGMS) in materia di orario di lavoro, riposo settimanale e ferie annuali (si veda la Tabella 17).

TABELLA 17. CONVENZIONI DELL'OIL CHE DEFINISCONO GLI STANDARD IN MATERIA DI ORARIO DI LAVORO, RIPOSO SETTIMANALE E FERIE ANNUALI

Convenzione OIL		Anno	Standard internazionali sul lavoro
ILO-1	Orario di lavoro (industria)	1919	Orario di lavoro massimo pari a 8 ore al giorno oppure a 48 ore a settimana. • Questo principio costituisce il fondamento di numerose normative nazionali.
ILO-30	Orario di lavoro (commercio e uffici)	1930	
ILO-116	Riduzione dell'orario di lavoro	1962	Orario di lavoro settimanale massimo pari a 40 ore. • Un principio molto diffuso nei paesi ad alto reddito
ILO-14	Riposo settimanale (industria)	1921	Almeno 24 ore consecutive di riposo ogni settimana. • I datori di lavoro possono definire accordi alternativi previa consultazione con sindacati o altre organizzazioni di lavoratori.
ILO-106	Riposo settimanale (commercio e uffici)	1957	
ILO-132	Congedi pagati (riveduta)	1970	Almeno tre settimane di ferie garantite ogni anno.
ILO-183	Protezione della maternità	2000	Accesso ad almeno 14 settimane di congedo di maternità per le donne dopo il parto. Concessione di tempo per allattare, durante il giorno, alle donne rientrate al lavoro dopo il congedo di maternità.

Le convenzioni C001 e C030 dell'OIL ammettono una serie di eccezioni al limite massimo di ore di lavoro settimanali. Ad esempio, sono previste eccezioni per i dipendenti il cui lavoro è per natura intermittente oppure deve essere svolto al di fuori dei limiti stabiliti per altri dipendenti. Sono previste eccezioni anche per tipi di lavoro che devono essere svolti senza interruzioni attraverso una successione di turni (in tali casi, l'orario settimanale massimo è fissato a 56 ore e il giorno di riposo settimanale è compensato con una procedura disciplinata dalle normative nazionali). Le convenzioni riconoscono inoltre la necessità di eccezioni temporanee, ad esempio per portare a termine riparazioni o attività urgenti oppure in presenza di accordi alternativi stipulati tra il governo e le organizzazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro.

NORMATIVA NAZIONALE

Le normative nazionali possono discostarsi dalle sopracitate convenzioni dell'OIL. È fondamentale conoscere i regolamenti e le normative in vigore in tutti i paesi in cui l'azienda opera. Si noti che, qualora le normative nazionali differiscano dai requisiti del LGMS, i soci membri di RJC sono tenuti a rispettare i criteri più rigorosi.

In quasi tutti i paesi sono in vigore normative nazionali o locali che disciplinano gli orari di lavoro in generale e quelli relativi a mansioni o settori specifici. In molti paesi è previsto un numero massimo di ore lavorative normali che un dipendente può svolgere a settimana, ma tali limiti possono variare. Ad esempio, in Cina il limite di legge per il lavoro straordinario è pari a 3 ore al giorno e a 36 ore al mese, mentre in Vietnam il limite giornaliero è pari a 4 ore e quello annuale a 200 ore. Anche Brasile, India, Indonesia, Italia, Pakistan e Thailandia prevedono limiti espliciti per le ore di lavoro che possono essere svolte in un certo periodo di tempo.

Le normative nazionali e locali definiscono, inoltre, una serie di requisiti relativi a giorni di riposo settimanali, ferie annuali retribuite e congedi di maternità e paternità. Il mancato rispetto di tali normative può comportare sanzioni che vanno dalle ammende pecuniarie alla carcerazione.

INTRODUZIONE	REQUISITI GENERALI	FILIERE RESPONSABILI E DIRITTI UMANI	DIRITTI DEI LAVORATORI E CONDIZIONI DI LAVORO	SALUTE, SICUREZZA E AMBIENTE	MANUFATTI DA MATERIALI PRODOTTI IN LABORATORIO
--------------	--------------------	---	--	---------------------------------	---

LGMS 14 Orario di lavoro

D. GUIDA ALL'ATTUAZIONE

LGMS 14.1: ORARIO DI LAVORO

Per quanto concerne l'*orario di lavoro*, i soci membri devono attenersi come minimo al *diritto applicabile*. La *settimana lavorativa standard*, escluso il lavoro *straordinario*, non deve superare le 48 ore. Nel caso di *lavoratori turnisti*, è possibile superare la settimana di 48 ore a condizione che il numero medio di ore normali lavorate in un periodo di tre settimane non superi le 48 ore settimanali.

Azioni da intraprendere:

- Individuare le normative nazionali e locali in materia di orari di lavoro e congedi vigenti in tutti i paesi in cui l'azienda opera.
- Assegnare a un alto dirigente, ad esempio nelle risorse umane, il compito di definire e monitorare l'orario di lavoro, il lavoro straordinario nonché i diritti in materia di riposo e congedi retribuiti e accertarsi che definisca procedure documentate per il monitoraggio, l'approvazione e la gestione in conformità al diritto locale e ai requisiti LGMS.
 - Stipulare tutti i contratti collettivi di lavoro in collaborazione con i sindacati o altre organizzazioni di lavoratori;
 - assicurarsi che indichino le condizioni concordate in materia di orario di lavoro, lavoro straordinario, pause e congedi;
 - verificare che le condizioni di ciascun contratto rispettino le normative in vigore.
- Assicurarsi che il personale sia adeguatamente formato su tutte le problematiche in materia. Ad esempio, occorrerà:
 - formare il personale responsabile della gestione quotidiana su tutte le normative in vigore, sui requisiti del LGMS e sulle politiche e le procedure dell'azienda in materia di gestione dell'orario di lavoro;
 - formare dirigenti e lavoratori sui limiti riguardanti normale orario di lavoro e lavoro straordinario, sul sistema aziendale di registrazione delle ore lavorate e sul meccanismo di segnalazione di eventuali errori di rendicontazione degli orari;
 - impartire una formazione speciale a dirigenti e supervisori sugli orari di lavoro, spesso specifici, di minori e giovani, in modo da evitare che tali lavoratori svolgano lavoro straordinario o lavorino in orari vietati dalla legge (si veda anche la disposizione **LGMS 17 Lavoro minorile**).
- Ove opportuno, procedere a una valutazione del rischio specifica per il contesto dell'azienda allo scopo di stabilire se sono presenti rischi di superamento dell'orario di lavoro massimo o di violazione del diritto ai congedi. Incaricare gli alti dirigenti di esaminare i risultati per determinare possibili modalità di riduzione del lavoro straordinario, ad esempio modificando la capacità e le scadenze o assumendo personale temporaneo.
- I limiti relativi al normale orario settimanale di lavoro e al lavoro straordinario (si veda la disposizione LGMS 14.2) si applicano ai lavoratori retribuiti su base oraria e ai dirigenti che hanno stipulato un contratto con orari di lavoro prestabiliti. Tali limiti, invece, non si applicano ai dirigenti stipendiati (sebbene le condizioni di impiego dei dirigenti stipendiati debbano comunque rispettare le normative in vigore ed essere definite nel relativo contratto).
- Il LGMS quantifica il normale orario settimanale di lavoro in 48 ore a settimana. Qualora le normative nazionali o locali differiscano da tale indicazione, seguire il criterio più rigoroso. Vale a dire:
 - se le normative locali impongono un limite settimanale superiore a 48 ore, rispettare la disposizione del LGMS;
 - se, invece, impongono un limite settimanale inferiore a 48 ore, seguire le normative locali.

INTRODUZIONE	REQUISITI GENERALI	FILIERE RESPONSABILI E DIRITTI UMANI	DIRITTI DEI LAVORATORI E CONDIZIONI DI LAVORO	SALUTE, SICUREZZA E AMBIENTE	MANUFATTI DA MATERIALI PRODOTTI IN LABORATORIO
--------------	--------------------	---	--	---------------------------------	---

LGMS 14 Orario di lavoro

- Le uniche eccezioni al requisito delle 48 ore sono previste per le situazioni di emergenza e altri ambienti industriali simili in cui i dipendenti lavorino con turni a rotazione, sempre nel rispetto del diritto vigente. Nei casi in cui le eccezioni al requisito delle 48 ore sono giustificate, è necessario adottare opportune misure di salvaguardia per proteggere la salute e la sicurezza dei lavoratori.
- In linea con le migliori pratiche, OIL raccomanda un orario massimo di lavoro giornaliero di 8 ore. Tuttavia, in alcuni casi, il personale (ad esempio il personale di vendita itinerante o i lavoratori a turni) può superare le 8 ore in un giorno. Allo stesso modo, in alcune aziende, i dipendenti potrebbero voler negoziare il passaggio a una settimana lavorativa di 4 giorni, pur mantenendo abituali le 48 ore, nel qual caso le 8 ore al giorno potrebbero essere superate. Nel caso in cui si verifichino giornate con più di 8 ore di lavoro, sarà necessario mantenere i motivi di giustificazione.
- Secondo l'OIL, il lavoro a turni è "un metodo di organizzazione dell'orario di lavoro in cui i lavoratori si susseguono sul posto di lavoro, in modo che l'azienda possa essere attiva per un periodo più a lungo rispetto all'orario di lavoro dei singoli lavoratori", con orari giornalieri e notturni diversi.
- Il LGMS non stabilisce un limite giornaliero delle ore di lavoro. Tuttavia, è necessario informarsi sulle normative in vigore e rispettare eventuali limiti giornalieri previsti dalla legge.
- Se si utilizzano sistemi di lavoro a cottimo o altri sistemi di incentivo, assicurarsi che la quota minima di produzione giornaliera sia raggiungibile dalla maggior parte dei lavoratori nel corso di un turno di otto ore. Tale accorgimento consentirà alla maggior parte dei lavoratori di non dover lavorare più di otto ore al giorno per raggiungere il salario minimo (o quello prevalente nel settore). Valutare la possibilità di progettare il sistema in modo che una percentuale significativa dei lavoratori superi la quota giornaliera, riuscendo così a guadagnarsi un reddito extra.
- Calcolare il normale orario settimanale di lavoro per i lavoratori a tempo parziale proporzionalmente alla normale settimana a tempo pieno.
- Ove consentito dalle normative in vigore, per facilitare la gestione e la rendicontazione delle ore di normale lavoro settimanale e di lavoro straordinario, è possibile calcolare una media delle ore lavorative rispetto a un periodo di tempo stabilito dalla legge.
 - Tenere presente che potrebbe essere necessario accompagnare tali calcoli con una serie di requisiti formali e procedurali, ad esempio l'ottenimento di un permesso da parte delle autorità competenti.
- La media delle ore di lavoro calcolata su un periodo di riferimento di tre settimane è consentita in caso di lavoro a turni; i limiti di 8 ore al giorno e 48 ore alla settimana possono essere superati in caso di processi continui con successione di turni per i quali può essere applicato un limite massimo settimanale di 56 ore. Si fa presente che l'OIL incoraggia le imprese multinazionali a ridurre progressivamente l'orario di lavoro da 48 a 40 ore settimanali, senza ridurre i salari.
- I lavoratori a turni sono anche soggetti a eccezioni temporanee in casi eccezionali di pressione lavorativa, infortunio, forza maggiore e lavori di riparazione urgenti; la media delle ore di lavoro in un periodo non definito, ma solo in casi eccezionali e in presenza di un accordo tra i lavoratori e le organizzazioni dei datori di lavoro che sia stato convertito in regolamento dall'autorità competente.
- L'OIL ha emesso raccomandazioni tese a ridurre (ove possibile) la normale settimana lavorativa a un massimo di 40 ore (esclusi gli straordinari) senza alcuna riduzione della retribuzione. Laddove possibile, i soci membri di RJC dovrebbero adoperarsi per fornire questo servizio ai loro dipendenti/appaltatori: "OIL – Raccomandazione dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro sulla riduzione delle ore di lavoro, 1962".

INTRODUZIONE	REQUISITI GENERALI	FILIERE RESPONSABILI E DIRITTI UMANI	DIRITTI DEI LAVORATORI E CONDIZIONI DI LAVORO	SALUTE, SICUREZZA E AMBIENTE	MANUFATTI DA MATERIALI PRODOTTI IN LABORATORIO
--------------	--------------------	--------------------------------------	---	------------------------------	--

LGMS 14 Orario di lavoro

LGMS 14.2: LAVORO STRAORDINARIO

Qualora il *lavoro straordinario* sia necessario per esigenze aziendali, i soci membri devono garantire che:

- Utilizzano *sistemi* volontari per il *lavoro straordinario*. Il lavoro *straordinario* è accettabile soltanto nei casi consentiti dal *diritto vigente* o dai *contratti collettivi di lavoro*, entro i limiti definiti dalla disposizione LGMS 14 (Orario di lavoro) e indicati nei contratti di impiego.
- In tutti gli altri casi il lavoro *straordinario* deve essere richiesto con modalità volontarie ed entro i limiti definiti dal *diritto vigente* o dai *contratti collettivi di lavoro*. Non è consentito imporre il lavoro *straordinario* impedendo ai *lavoratori* di lasciare il luogo di lavoro o costringendoli in qualsiasi altro modo ad accettarlo (mediante abusi, minacce di licenziamento o altri mezzi). Il lavoratore che rifiuta di svolgere il lavoro *straordinario* non deve essere punito o penalizzato in alcun modo né essere soggetto ad alcun tipo di ritorsione.
- Il lavoro *straordinario* deve essere limitato a 12 ore settimanali. È possibile superare le 12 ore settimanali a condizione che il numero medio di ore di *straordinario* lavorate in un periodo di tre settimane non superi le 12 ore a settimana.
- La somma delle ore della *settimana lavorativa standard* e delle ore di *straordinario* non deve superare le 60 ore settimanali, fatta eccezione per i seguenti casi:
 - Il *diritto vigente* o un *contratto collettivo di lavoro* consente di calcolare l'orario di lavoro su base media, comprendendo adeguati periodi di riposo.
 - In presenza di circostanze eccezionali (come *picchi di produzione*, infortuni o emergenze), che saranno valutate facendo riferimento alla disposizione LGMS 14 (Orario di lavoro). Sono ammessi periodi di picco della produzione a condizione che gli orari di lavoro prolungati siano *occasional*, svolti in maniera volontaria e retribuiti in base alla tariffa maggiorata indicata dalla legge e in linea con la disposizione LGMS 15.2;
 - Tramite consultazioni con i *lavoratori* (o i rappresentanti degli stessi, ove applicabile), i soci membri conducono una valutazione dei rischi legati all'estensione dell'*orario di lavoro* e adottano misure adeguate per proteggere i *lavoratori* e ridurre al minimo l'impatto dell'estensione dell'*orario di lavoro* sulla salute, la sicurezza e il benessere di questi ultimi, in linea con la disposizione LGMS 22 (Salute e sicurezza).

Azioni da intraprendere:

- Definire un sistema con una politica comprensibile che stabilisca che il lavoro straordinario è volontario e che i lavoratori non possono essere costretti a svolgere lavoro straordinario contro la loro volontà e non possono essere puniti, sottoposti a ritorsioni o penalizzati in alcun modo se si rifiutano di svolgere lavoro straordinario. Questo include la minaccia di licenziamento o di denuncia alle autorità.
- Il lavoro straordinario richiesto può essere disciplinato e concordato nei contratti di impiego, se consentito dalla legge o dai contratti collettivi di lavoro. Stipulando contratti contenenti tali condizioni, i lavoratori acconsentono volontariamente al lavoro straordinario obbligatorio. Sebbene l'OIL non stabilisca il numero massimo di ore di straordinario, un parametro di riferimento comune è di 12 ore aggiuntive a settimana per un massimo di 60 ore normali e straordinarie. Comunicare la politica aziendale a supervisor e dipendenti, in modo che ne siano consapevoli e che comprendano le modalità di segnalazione delle non conformità. Assicurarsi che eventuali segnalazioni relative a tale politica possano essere presentate per mezzo delle procedure e del meccanismo di segnalazione previsti dall'azienda (si veda la disposizione LGMS 16.4d).
- Assicurarsi di disporre di opportuni controlli volti a evitare che minori e giovani svolgano lavoro straordinario oppure siano costretti a lavorare in orari vietati dalla legge. Per ulteriori consigli, si veda la disposizione **LGMS 17 Lavoro minorile**.

INTRODUZIONE	REQUISITI GENERALI	FILIERE RESPONSABILI E DIRITTI UMANI	DIRITTI DEI LAVORATORI E CONDIZIONI DI LAVORO	SALUTE, SICUREZZA E AMBIENTE	MANUFATTI DA MATERIALI PRODOTTI IN LABORATORIO
--------------	--------------------	---	--	---------------------------------	---

LGMS 14 Orario di lavoro

- Quando si chiede ai lavoratori di svolgere lavoro straordinario, cercare sempre di venire incontro alle esigenze personali e familiari dei singoli lavoratori e tenere conto delle esigenze delle donne in gravidanza o in allattamento e dei lavoratori disabili.
- Il LGMS limita a 60 il numero di ore lavorative che un dipendente può svolgere a settimana (lavoro straordinario compreso). Retribuire il normale orario settimanale di lavoro alla tariffa normale (in modo da raggiungere o superare il salario minimo) e le ore di lavoro straordinario a una tariffa maggiorata. Qualora le normative nazionali o locali differiscano da tale indicazione, seguire il criterio più rigoroso.
- È possibile concordare particolari condizioni in materia di lavoro straordinario mediante contratto collettivo di lavoro stipulato in collaborazione con i rappresentanti sindacali. In paesi come l'India, in cui la presenza dei sindacati è scarsa, è possibile stipulare accordi in materia di lavoro straordinario per mezzo dei verbali delle riunioni con altri rappresentanti nominati dai lavoratori in maniera libera, cioè senza impedimenti o interventi da parte dell'azienda. Per ulteriori informazioni su come determinare la conformità dei soci membri in tali situazioni, si veda la disposizione **LGMS 19 Libertà di associazione e contrattazione collettiva**.
 - Si noti che i contratti collettivi di lavoro non hanno la precedenza sulle normative in vigore. Ciò significa che, se le normative locali prevedono per l'orario di lavoro settimanale (lavoro straordinario compreso) un limite inferiore a 60 ore, il contratto deve rispettare il limite più basso.
 - Ove consentito dalle normative in vigore, è possibile calcolare le ore di lavoro (lavoro straordinario compreso) come una media rispetto a un periodo di tempo superiore a una settimana.
 - Si fa presente che l'OIL incoraggia le imprese multinazionali a ridurre progressivamente l'orario di lavoro da 48 a 40 ore settimanali, senza ridurre i salari.

VARIAZIONI DELLA QUANTITÀ DI LAVORO STRAORDINARIO

In materia di lavoro straordinario, RJC ha adottato un approccio che prevede un certo livello di tolleranza in situazioni causate da fattori eccezionali (come picchi di produzione, emergenze o incidenti). Il livello di tolleranza è definito con precisione e si basa su soglie di pervasività e gravità. Tale sistema è studiato per distinguere in modo chiaro tra casi isolati di lavoro straordinario limitato (conformità) e casi frequenti di lavoro straordinario eccessivo (non conformità). Ciò significa che una non conformità corrispondente a una situazione in cui i dipendenti lavorano 70 ore a settimana per 2 settimane non verrà valutata allo stesso modo di una situazione in cui i dipendenti lavorano 70 ore a settimana per vari mesi consecutivi.

Per individuare eventuali non conformità rispetto alle soglie predefinite, i revisori di RJC valuteranno la conformità in materia di orario di lavoro calcolando una media delle ore settimanali di lavoro totali (si veda la Tabella 18). La valutazione delle conformità riguarderà il sito nel suo complesso e le aree o mansioni specifiche.

Nei casi in cui le normative locali non limitino l'orario di lavoro oppure stabiliscano una soglia superiore a 84 ore a settimana, i soci membro di RJC sono tenuti a ridurre l'orario di lavoro adeguandolo allo standard di settore di 60 ore, come indicato nella Tabella 18, in modo da evitare non conformità critiche o gravi.

INTRODUZIONE	REQUISITI GENERALI	FILIERE RESPONSABILI E DIRITTI UMANI	DIRITTI DEI LAVORATORI E CONDIZIONI DI LAVORO	SALUTE, SICUREZZA E AMBIENTE	MANUFATTI DA MATERIALI PRODOTTI IN LABORATORIO
--------------	--------------------	--------------------------------------	---	------------------------------	--

LGMS 14 Orario di lavoro

TABELLA 18. LIVELLI DI TOLLERANZA PER VALUTARE LA CONFORMITÀ AI REQUISITI DEL LGMS IN MATERIA DI ORARIO DI LAVORO

Ore di lavoro totali a settimana (media per la settimana)	% di ore di straordinario (in totale, per area specifica o per mansione)		
	Tra l'1 e il 5%	Tra il 5 e il 40%	Oltre il 40%
Più di 84 ore a settimana*	Non conformità critica		
Più di 72 e inferiore o pari a 84 ore a settimana (e meno del limite di legge locale)	Non conformità grave	Non conformità critica	Non conformità critica
Più di 60 e inferiore o pari a 72 ore a settimana (e meno del limite di legge locale)	Non conformità minore (conformità in casi eccezionali**)	Non conformità grave	Non conformità critica
Più del limite di legge locale*** e inferiore o pari a 60 ore a settimana	Non conformità minore (conformità in casi eccezionali**)	Non conformità minore (conformità in casi eccezionali**)	Non conformità grave (conformità secondaria in casi eccezionali**)
Inferiore o pari a 60 ore a settimana o meno del limite di legge locale (se inferiore)	Conformità		

* Si noti che è consentita una tolleranza pari all'1% dei soggetti. Pertanto, se si rileva che meno dell'1% dei lavoratori svolge più ore rispetto al limite di legge, la situazione è classificata come conformità (fatta eccezione per il caso in cui le ore svolte siano più di 84).

* Un lavoro straordinario che comporti un monte ore superiore a 84 ore a settimana sarà sempre classificato come una non conformità "critica", anche qualora le normative locali non pongano un limite all'orario di lavoro e anche qualora il limite previsto dalla legge (o dal contratto collettivo di lavoro) superi le 84 ore a settimana.

** Se l'orario di lavoro è superiore a 60 ore a settimana, il revisore verificherà se la situazione rientra tra le possibili circostanze eccezionali. Se vi rientra e se il sito dispone di documenti attestanti la presenza di circostanze eccezionali, la situazione non sarà classificata come una non conformità. Tuttavia, qualsiasi caso di orario di lavoro superiore a 72 ore a settimana sarà classificato come una non conformità, anche qualora il sito disponga di documenti attestanti la presenza di circostanze eccezionali.

*** Qualora le normative locali stabiliscano per l'orario di lavoro un limite inferiore a 60 ore a settimana.

LGMS 14.3: GIORNI DI RIPOSO

I soci membri devono concedere a tutti i *lavoratori* almeno un giorno di riposo ogni sette giorni lavorativi, conformemente alla Convenzione 14 dell'Organizzazione internazionale del lavoro (OIL).

Azioni da intraprendere:

- Assicurarsi che tutti i dipendenti beneficino di almeno un giorno di riposo (pari a 24 ore consecutive) ogni settimana.
- Se si desidera che i dipendenti lavorino durante il loro giorno di riposo (ad esempio per esigenze di produzione), assicurarsi di garantire loro un giorno di riposo alternativo nel corso della stessa settimana oppure di quella immediatamente successiva, secondo quanto previsto dalle normative locali.

INTRODUZIONE	REQUISITI GENERALI	FILIERE RESPONSABILI E DIRITTI UMANI	DIRITTI DEI LAVORATORI E CONDIZIONI DI LAVORO	SALUTE, SICUREZZA E AMBIENTE	MANUFATTI DA MATERIALI PRODOTTI IN LABORATORIO
--------------	--------------------	--------------------------------------	---	------------------------------	--

LGMS 14 Orario di lavoro

- Se i turni prevedono che i dipendenti lavorino per un determinato numero di settimane costituite da giorni consecutivi seguite da un determinato numero di settimane di ferie, i dipendenti dovranno comunque avere una media di almeno un giorno di riposo ogni sette giorni lavorativi consecutivi.
 - Ad esempio, se un lavoratore lavora per 21 giorni consecutivi, seguiti da cinque giorni di riposo, il che non è raro con gli accordi di lavoro “fly in fly out” adottati presso i siti minerari remoti, il requisito di media descritto nella disposizione risulta soddisfatto.
- Se per mezzo di un contratto collettivo di lavoro è stato concordato un sistema di calcolo dell’orario di lavoro basato sulla media di più settimane e se tale sistema è consentito dalle normative locali, assicurarsi di monitorare e tutelare la salute e la sicurezza dei lavoratori.
- Possono essere chiamati picchi di produzione soltanto periodi di durata massima di 17 settimane (un terzo dell’anno) e durante tali periodi sono consentite eccezioni al requisito in materia di giorni di riposo, a condizione che non violino la presente disposizione. Quello sopracitato non è un periodo ininterrotto, bensì una somma di periodi corrispondenti a momenti diversi di uno stesso anno.

LGMS 14.4: CONGEDI

I soci membri devono concedere ai *lavoratori* il godimento delle festività civili comandate e dei congedi previsti per legge, compresi congedi di maternità e paternità, congedi per lutto, congedi per malattia e ferie annuali retribuite. In assenza di *diritto vigente* in materia, devono essere previste ferie annuali e congedi parentali retribuiti, in conformità, rispettivamente, con le Convenzioni 132 *OIL* e 183 *OIL*. A tutti i *lavoratori* con responsabilità familiari, senza distinzioni di genere, devono essere concessi accordi speciali in materia di orario di lavoro e di congedi.

Azioni da intraprendere:

- Le ferie annuali devono essere pagate alla stessa tariffa delle normali ore di lavoro del dipendente.
- Individuare tutte le festività civili e tutti i diritti in materia di congedi retribuiti previsti dalle normative in vigore e assicurarsi che tali date siano registrate e integrate nella programmazione del lavoro e della produzione. Indicare tali festività civili e tali diritti in materia di congedi retribuiti nei contratti di impiego.
- Qualora le festività locali più importanti (come Eid islamico, Diwali indiano, Natale cristiano e Capodanno cinese) richiedano il blocco temporaneo dell’attività aziendale, è possibile scalare tale periodo di vacanza dalle ferie annuali totali. Assicurarsi, tuttavia, di informarne i lavoratori per iscritto e in anticipo.
- Ove consentito dalle normative in vigore, un contratto collettivo di lavoro può consentire di sostituire il godimento delle festività civili con periodi alternativi di ferie.
- Collaborare con i dipendenti con responsabilità familiari per concordare una programmazione lavorativa che soddisfi le esigenze di entrambe le parti. Ciò può tradursi in una modifica temporanea (o permanente) dell’orario di lavoro del dipendente. Ad esempio, un lavoratore potrebbe avere bisogno di una mattina libera per accompagnare il figlio dal medico. Potrebbe essere possibile soddisfare tale richiesta riprogrammando il lavoro del dipendente in un turno successivo oppure consentendogli di svolgere le ore perse in un momento successivo dello stesso giorno. Analogamente, se un lavoratore ha bisogno di tornare a casa prima che il figlio esca da scuola, si potrebbe modificare il normale orario di lavoro in modo che il lavoratore termini prima la giornata lavorativa.
- Laddove i soci membri di RJC operano in paesi in cui non esiste un diritto applicabile, RJC incoraggia i proprio soci membri a garantire un congedo di paternità in linea con le raccomandazioni dell’OIL.

INTRODUZIONE	REQUISITI GENERALI	FILIERE RESPONSABILI E DIRITTI UMANI	DIRITTI DEI LAVORATORI E CONDIZIONI DI LAVORO	SALUTE, SICUREZZA E AMBIENTE	MANUFATTI DA MATERIALI PRODOTTI IN LABORATORIO
--------------	--------------------	---	--	---------------------------------	---

LGMS 14 Orario di lavoro

LGMS 14.5: PAUSE

I soci membri devono concedere a tutti i *lavoratori* il tempo libero necessario per consumare i pasti e godere di alcune pause, in conformità al *diritto vigente*. In assenza di *normative in materia*, i soci membri devono garantire ai *lavoratori* che lavorano più di sei ore al giorno almeno una pausa ininterrotta di durata ragionevole per consumare un pasto.

Azioni da intraprendere:

- Esaminare le normative in vigore e individuare la tipologia e il numero di pause a cui i dipendenti hanno diritto durante la giornata di lavoro.
- Se le normative locali non specificano tali pause e i turni durano sei ore o più, concedere ai lavoratori almeno una pausa.
- Programmare le pause a metà del turno di lavoro. La durata ragionevole di una pausa caffè è in genere compresa tra 10 e 30 minuti, mentre quella per la pausa pranzo è compresa tra 30 e 120 minuti.
- Predisporre procedure interne per lo svolgimento e la registrazione delle pause e comunicare tali informazioni a supervisori e dipendenti.
- Le pause per andare al bagno devono essere concesse ogni qualvolta necessarie al lavoratore e non rientrano tra le pause di riposo o le pause per i pasti. Si noti che alcuni lavoratori possono aver bisogno di pause più frequenti per andare al bagno, ad esempio durante la gravidanza oppure in presenza di particolari condizioni mediche.

LGMS 14.6: REGISTRI DELLE ORE DI LAVORO

I soci membri devono tenere i *registri* delle ore di lavoro, degli *straordinari*, delle ferie annuali e dei congedi per malattia per ogni *lavoratore*, in conformità con il *diritto vigente* e in linea con la disposizione LGMS 2.5.

Azioni da intraprendere:

- Mettere a punto un sistema di registrazione delle ore lavorate (compreso il lavoro straordinario), come gli orologi marcatempo, da utilizzare per registrare con precisione l'orario lavorativo di tutti i lavoratori (a tempo indeterminato, in subappalto e temporanei), a prescindere dal fatto che siano pagati a ore o a cottimo. Tale sistema può essere utilizzato anche per calcolare le retribuzioni.
 - Si noti che è considerata una buona prassi far sì che i lavoratori registrino personalmente gli orari di inizio e fine della giornata lavorativa, così da garantire loro un certo livello di controllo sul sistema di registrazione delle ore lavorate.

INTRODUZIONE	REQUISITI GENERALI	FILIERE RESPONSABILI E DIRITTI UMANI	DIRITTI DEI LAVORATORI E CONDIZIONI DI LAVORO	SALUTE, SICUREZZA E AMBIENTE	MANUFATTI DA MATERIALI PRODOTTI IN LABORATORIO
--------------	--------------------	---	--	---------------------------------	---

LGMS 14 Orario di lavoro

✓ VERIFICARE

- L'azienda ha informato i lavoratori in maniera efficace sulle politiche e procedure in materia di orario di lavoro?
- L'azienda conosce e rispetta le normative in materia di orari di lavoro e congedi vigenti in tutti i paesi in cui opera (comprese le normative applicabili a minori e giovani lavoratori)?
- L'azienda rispetta le normative nazionali, gli eventuali contratti collettivi di lavoro e i requisiti LGMS in materia di giorni di riposo e di limite massimo delle ore di lavoro normale e di lavoro straordinario?
- L'azienda è in grado di dimostrare che eventuali casi di superamento del limite massimo di 60 ore lavorative settimanali rientrano nelle eccezioni previste dal LGMS?
- L'azienda è in grado di dimostrare che tutto il lavoro straordinario svolto è di tipo volontario e che i lavoratori non subiscono ritorsioni qualora si rifiutino di svolgerlo?
- Se utilizza quote di produzione o sistemi di lavoro a cottimo, l'azienda è in grado di dimostrare che la quota giornaliera minima è raggiungibile dalla maggior parte dei lavoratori nel corso di un turno di otto ore?
- L'azienda concede ai lavoratori almeno un giorno di riposo ogni settimana? In caso contrario, l'azienda è in grado di dimostrare che l'orario di lavoro applicato rispetta le normative in materia oppure un contratto collettivo di lavoro?
- L'azienda concede ai lavoratori pause di durata ragionevole durante i turni, in particolare se il turno di un dipendente dura sei ore o più?
- L'azienda dispone di un sistema affidabile e preciso per registrare il numero di ore lavorate da ciascun lavoratore, nonché per documentare lavoro straordinario, ferie e congedi di maternità o paternità secondo quanto previsto dai regolamenti e dalle normative nazionali?
- Sono stati conservati tutti i registri relativi all'orario di lavoro?

INTRODUZIONE	REQUISITI GENERALI	FILIERE RESPONSABILI E DIRITTI UMANI	DIRITTI DEI LAVORATORI E CONDIZIONI DI LAVORO	SALUTE, SICUREZZA E AMBIENTE	MANUFATTI DA MATERIALI PRODOTTI IN LABORATORIO
--------------	--------------------	--------------------------------------	---	------------------------------	--

LGMS 14 Orario di lavoro

E. ULTERIORI INFORMAZIONI

≡ SITI WEB

- [Convenzioni OIL \(le convenzioni 1, 14, 132 e 183 sono particolarmente utili\)](#)
- [OIL, Dichiarazione dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro sulla sezione mercati del lavoro inclusivi, relazioni di lavoro e condizioni di lavoro](#)
- [OIL, Dichiarazione dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro sulle Domande frequenti sull'attività e l'orario di lavoro](#)

≡ PUBBLICAZIONI

- [The Factories Act, 1948 as amended by the Factories \(Amendment\) Act, 1987 \(1987\) India](#)
- [Fair Labour Association, FLA Workplace Code of Conduct and Compliance Benchmarks \(2011\)](#)
- [OIL, Dichiarazione dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro sul Lavoro migliore 8: Orario di lavoro \(2013\)](#)
- [OIL, Convenzione C030 – Ore di lavoro \(Commercio e uffici\) \(1930\)](#)
- [OIL, Dichiarazione dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro sui periodi di riposo: definizioni e dimensioni \(2015\)](#)
- [SAI, Guidance Document for Social Accountability 8000 \(SA8000®:2014\) \(2016\)](#)



INTRODUZIONE	REQUISITI GENERALI	FILIERE RESPONSABILI E DIRITTI UMANI	DIRITTI DEI LAVORATORI E CONDIZIONI DI LAVORO	SALUTE, SICUREZZA E AMBIENTE	MANUFATTI DA MATERIALI PRODOTTI IN LABORATORIO
--------------	--------------------	---	--	---------------------------------	---

LGMS 15 Retribuzione

A. APPLICABILITÀ

Questa disposizione si applica a tutti i soci membri di RJC.

Punto della filiera	LGMS 15 Retribuzione								
	15.1	15.2	15.3	15.4	15.5	15.6	15.7	15.8	15.9
Produttore di materiali prodotti in laboratorio	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Tagliatore e/o rifinitore di materiali prodotti in laboratorio	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Commerciante di materiali prodotti in laboratorio	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Produttore e/o rivenditore all'ingrosso di gioielli e orologi	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Rivenditore al dettaglio di gioielli e orologi	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Azienda di riciclo	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Settore dei servizi	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓

B. BACKGROUND

Le indennità collegate alla retribuzione variano da paese a paese, ma spesso comprendono elementi quali ferie, retribuzione maggiorata per il lavoro straordinario, assenze retribuite per malattia, prestazioni sanitarie, incentivi e bonus, congedi familiari pagati di durata limitata e piani di risparmio. In alcuni casi, ai lavoratori possono essere offerte prestazioni non collegate alla retribuzione, come assistenza sanitaria, alloggio, istruzione e servizi di base come acqua ed elettricità.

Il salario minimo è l'importo minimo che deve essere pagato ai lavoratori di un paese. In genere è calcolato su base oraria, giornaliera o mensile. Oltre il 90% dei paesi dispone di normative in materia di salario minimo. Idealmente, il salario minimo è calcolato come "salario di sussistenza", cioè in grado di coprire le esigenze minime del lavoratore e della sua famiglia in relazione alle condizioni economiche e sociali prevalenti nel paese. Tuttavia, non è sempre così, in particolare nei paesi ad alta intensità di manodopera. Ciò può innescare un circolo vizioso in cui i dipendenti, per arrivare alla fine del mese, sono costretti ad accettare troppo lavoro, anche straordinario; in queste situazioni, orario di lavoro e retribuzione risultano strettamente correlati.

Per soddisfare le esigenze familiari, i lavoratori hanno bisogno non soltanto di una retribuzione pari almeno al salario di sussistenza, ma anche di ricevere tale retribuzione in maniera regolare. La frequenza dei pagamenti, ad esempio, può essere settimanale, bisettimanale o mensile, ma deve essere sempre predeterminata e rispettata.

INTRODUZIONE	REQUISITI GENERALI	FILIERE RESPONSABILI E DIRITTI UMANI	DIRITTI DEI LAVORATORI E CONDIZIONI DI LAVORO	SALUTE, SICUREZZA E AMBIENTE	MANUFATTI DA MATERIALI PRODOTTI IN LABORATORIO
--------------	--------------------	---	--	---------------------------------	---

LGMS 15 Retribuzione

SISTEMI DI PAGAMENTO A COTTIMO

Alcuni datori di lavoro pagano i salari a cottimo invece che per ora lavorata, in particolare per attività ad alta intensità di manodopera. In numerose fabbriche, il mancato raggiungimento delle quote di produzione può portare a sanzioni e decurtazioni dei salari. Tali sistemi di pagamento sono spesso difficili da capire per i lavoratori, i quali, non potendo calcolare o verificare con facilità i propri salari, risultano più esposti al rischio di venire sottopagati. I sistemi di pagamento a cottimo possono portare anche a orari di lavoro eccessivi perché i lavoratori, per raggiungere quote di produzione irragionevoli ed evitare sanzioni, sono spinti ad accettare quantità crescenti di lavoro straordinario. Tali sistemi tendono, inoltre, a favorire gli abusi verbali e fisici.

Applicati in maniera corretta, i sistemi di pagamento a cottimo possono rivelarsi favorevoli ai lavoratori, poiché consentono loro di ottenere guadagni supplementari senza bisogno di accettare ore di lavoro straordinario. In India, ad esempio, nel settore dei diamanti è sempre più diffusa una “retribuzione fissa mensile” che funge da salario minimo legale basato sulla produzione media garantita dai lavoratori a cottimo durante il normale orario di lavoro.

Fonte:

- [SAI, Guidance Document for Social Accountability 8000 \(SA8000®:2014\) \(2016\)](#)

C. REGOLAMENTI, NORME E INIZIATIVE CHIAVE

NORME INTERNAZIONALI

Nel 1928, l'Organizzazione internazionale del lavoro (OIL) ha adottato la **Convenzione 26**, che imponeva alle nazioni firmatarie di istituire un ente incaricato avente l'incarico di calcolare salari minimi che “tenessero conto della necessità di consentire ai lavoratori di mantenere un tenore di vita adeguato”.

Nel 1970, l'OIL ha adottato la **Convenzione 131**, che delineava come segue i parametri da prendere in considerazione per calcolare un salario minimo: “le esigenze dei lavoratori e delle loro famiglie, il livello complessivo dei salari nel paese, il costo della vita, le prestazioni di previdenza sociale, i tenori di vita relativi di altri gruppi sociali, i requisiti di sviluppo economico, il livello di produttività del paese e il mantenimento di livelli di occupazione elevati”.

La Convenzione OIL C030 sugli orari di lavoro (commercio e uffici) raccomanda alle nazioni firmatarie di stabilire una tariffa per il lavoro straordinario non inferiore a 1,25 volte la tariffa normale.

Il diritto a una retribuzione equa e vantaggiosa è contenuto anche nell'articolo 23.3 della **Dichiarazione universale dei diritti umani** del 1948. Tale articolo sancisce il principio per cui la retribuzione deve garantire al lavoratore e alla sua famiglia un'esistenza dignitosa.

NORMATIVA NAZIONALE

Quasi tutti i paesi dispongono di un ente nazionale che determina i salari minimi a livello nazionale oppure per singoli settori e mestieri. Retribuzioni e altre indennità possono inoltre essere negoziate mediante contrattazioni collettive svolte tra i datori di lavoro e i lavoratori, questi ultimi rappresentati da sindacati o altri organismi indipendenti.

Nella maggior parte delle giurisdizioni, il lavoro straordinario deve essere pagato a una tariffa maggiorata. Poiché tale tariffa varia da settore a settore e da paese a paese, è fondamentale essere a conoscenza di tutte le condizioni salariali vigenti in tutte le giurisdizioni in cui l'azienda opera.

INTRODUZIONE	REQUISITI GENERALI	FILIERE RESPONSABILI E DIRITTI UMANI	DIRITTI DEI LAVORATORI E CONDIZIONI DI LAVORO	SALUTE, SICUREZZA E AMBIENTE	MANUFATTI DA MATERIALI PRODOTTI IN LABORATORIO
--------------	--------------------	---	--	---------------------------------	---

LGMS 15 Retribuzione

D. GUIDA ALL'ATTUAZIONE

Assegnare a un alto dirigente, ad nelle risorse umane, la responsabilità di definire e monitorare le retribuzioni e le indennità previste dalla legge. Se si aderisce a un contratto collettivo di lavoro, verificare che disciplini aspetti quali retribuzioni, indennità e prestazioni, tariffe per il lavoro straordinario, metodi di pagamento ed eventuali detrazioni.

LGMS 15.1: SALARI RELATIVI ALLE ORE NORMALI LAVORATE

I soci membri devono corrispondere a tutti i *lavoratori* un salario relativo alle ore normali lavorate, senza *straordinari*, in base al valore più alto tra quello del *salario minimo* previsto dal diritto applicabile o dai contratti collettivi, più le prestazioni obbligatorie connesse, e quello previsto dalle norme prevalenti nel settore, oppure, ove possibile, un *salario di sussistenza*. Il salario versato in base alle prestazioni non deve essere inferiore al valore più alto del *salario minimo* previsto dalla legge o dal contratto collettivo, più le indennità obbligatorie associate, oppure allo standard prevalente nel settore per una *settimana lavorativa normale*. I soci membri devono assicurarsi che tutti i *lavoratori* che svolgono mansioni di uguale valore ricevano salari simili e devono dotarsi di procedure utili a valutare e correggere eventuali disparità salariali che discriminino una qualsiasi categoria di *lavoratori*.

Azioni da intraprendere:

- Il salario minimo legale varia a seconda delle regioni, del tipo di struttura e del livello di competenze del lavoratore: individuare e comprendere con la massima attenzione le normative in vigore in tutti i paesi in cui l'azienda opera.
- Se ci si serve di lavoratori a tempo parziale, calcolare il salario in proporzione alle tariffe annuali per i lavoratori a tempo pieno.
- Verificare che il salario minimo versato dall'azienda sia almeno pari al salario di sussistenza, cioè che garantisca ai lavoratori un tenore di vita normale. Il salario di sussistenza non è sempre pari al salario minimo stabilito dalla legge e può variare in maniera notevole all'interno di un paese e tra un paese e l'altro (si veda il riquadro "Salario di sussistenza").

SALARIO DI SUSSISTENZA

Adottato nel 1966 dall'ONU, il Patto internazionale sui diritti economici, sociali e culturali definisce una retribuzione che consenta al lavoratore di soddisfare le proprie esigenze vitali di base come un diritto umano universale. Tale patto sancisce che i lavoratori devono essere retribuiti in maniera equa, che donne e uomini devono essere retribuiti in ugual misura per lo stesso lavoro e che ogni lavoratore essere in grado di garantire una vita dignitosa a sé stesso e alla propria famiglia. Eppure, molti lavoratori non guadagnano questo "salario di sussistenza", il che li rende vulnerabili allo sfruttamento.

Esistono diversi metodi per calcolare e applicare i salari di sussistenza. I seguenti siti forniscono informazioni pratiche al riguardo:

- Ethical Trading Initiative, Living wage resources, www.ethicaltrade.org/issues/living-wage-workers/living-wage-resources
- Global Living Wage Coalition, <https://www.globallivingwage.org/>
- WageIndicator Foundation, <https://wageindicator.org/wageindicatorfoundation>

INTRODUZIONE	REQUISITI GENERALI	FILIERE RESPONSABILI E DIRITTI UMANI	DIRITTI DEI LAVORATORI E CONDIZIONI DI LAVORO	SALUTE, SICUREZZA E AMBIENTE	MANUFATTI DA MATERIALI PRODOTTI IN LABORATORIO
--------------	--------------------	---	--	---------------------------------	---

LGMS 15 Retribuzione

- Se ci si serve di apprendisti:
 - Assicurarsi che questi lavoratori percepiscano almeno il salario minimo; non utilizzare lo strumento dell'apprendistato per versare ai lavoratori retribuzioni o indennità inferiori al dovuto.
 - Poiché la maggior parte degli apprendisti è costituita da giovani, verificare se le normative locali prevedono ulteriori requisiti riguardo ai giovani lavoratori.

LE RETRIBUZIONI DI APPRENDISTATO IN INDIA

Nel settembre 2014, il ministero indiano del lavoro e dell'occupazione ha emendato la legge sull'apprendistato indicando, come illustrato di seguito, lo stipendio mensile minimo da versare agli apprendisti del settore del commercio per quattro anni di formazione:

Anno di formazione	Percentuale del salario minimo di un lavoratore semi-qualificato
Anno 1	70%
Anno 2	80%
Anno 3	90%
Anno 4	90%

Tale legge non è stata emanata specificamente per il settore delle gemme e della gioielleria e alcuni operatori ritengono che il salario minimo fissato per gli apprendisti sia troppo alto. La loro opinione è motivata dagli elevati costi associati alla formazione degli apprendisti, i quali spesso iniziano a lavorare privi di qualsiasi competenza, e dal rischio che questi lavoratori inesperti danneggino merci di notevole valore. Questa legge, pertanto, non è ancora stata pienamente applicata.

La tabella sottostante tenta di tenere conto di tali posizioni, introducendo una certa flessibilità nella valutazione della conformità alla presente disposizione. In tutti i casi, occorre documentare la formazione destinata agli apprendisti per tutta la durata dell'apprendistato.

Anno di formazione	Conformità	Non conformità minore	Non conformità grave
1	Retribuzione ≥ 70%	–	Retribuzione < 70%
2	Retribuzione ≥ 80%	Retribuzione = 75-79% (e un aumento annuale dello stipendio di apprendista)	Retribuzione < 75% (oppure nessun aumento annuale dello stipendio)
3	Retribuzione ≥ 90%	Retribuzione = 75-89% (e un aumento annuale dello stipendio di apprendista)	Retribuzione < 75% (oppure nessun aumento annuale dello stipendio)
4	Retribuzione ≥ 90%	Retribuzione = 75-89% (e un aumento annuale dello stipendio)	Retribuzione < 75% (oppure nessun aumento annuale dello stipendio)

Fonte:

- [Government of India. Ministry of Labour and Employment](#)

INTRODUZIONE	REQUISITI GENERALI	FILIERE RESPONSABILI E DIRITTI UMANI	DIRITTI DEI LAVORATORI E CONDIZIONI DI LAVORO	SALUTE, SICUREZZA E AMBIENTE	MANUFATTI DA MATERIALI PRODOTTI IN LABORATORIO
--------------	--------------------	---	--	---------------------------------	---

LGMS 15 Retribuzione

- Se, prima di assumere un lavoratore, si ricorre a periodi di prova o di formazione, assicurarsi che:
 - tali periodi siano consentiti dalla legge;
 - il salario non risulti inferiore al minimo di legge applicabile alla categoria di mansione in questione;
 - eventuali salari inferiori allo standard di legge versati per tale periodo siano effettivamente limitati a un periodo predefinito e comunicato in modo chiaro ai lavoratori.
- Se i lavoratori sono pagati con una tariffa oraria, stabilire procedure e processi chiari per il calcolo dei salari e servirsi di un efficace sistema di gestione del tempo per garantire la necessaria precisione (si veda la disposizione **LGMS 14** Orario di lavoro).
- Se i lavoratori sono pagati a cottimo, stabilire una quota minima di produzione giornaliera o settimanale abbastanza bassa da essere raggiungibile dalla maggior parte dei lavoratori nel corso del loro orario di lavoro normale concordato. Tale accorgimento contribuirà a evitare che i lavoratori siano costretti a lavorare oltre il normale orario settimanale, lavoro straordinario escluso, per raggiungere il salario minimo (oppure il salario prevalente nel settore, se superiore).
- In tutti i casi, assicurarsi che le retribuzioni:
 - siano versate in maniera regolare e puntuale;
 - siano versate in maniera equa a tutti i lavoratori che svolgono ruoli simili. Le aziende sono tenute a impegnarsi in maniera attiva per evitare disparità salariali, effettive o percepite, basate su sesso, etnia, età, status di migrante o qualsiasi altra caratteristica personale, secondo quanto indicato nella disposizione LGMS 20.1. Effettuare ogni anno una verifica dei salari per individuare eventuali disparità ed eliminare possibili discriminazioni retributive a danno dei lavoratori più vulnerabili.

I CONTRIBUTI PREVIDENZIALI IN INDIA

In India, l'Employees' Provident Fund Organisation (EPF) è un regime di prestazioni pensionistiche in cui il dipendente e il datore di lavoro contribuiscono al programma EPF India su base mensile in proporzioni uguali rispetto allo stipendio base e all'indennità di carità.

Nel 2011, due tribunali indiani, in due casi separati, hanno stabilito che una serie di gratifiche versate da un datore di lavoro ai dipendenti (riguardanti trasporto, istruzione, buoni pasto, spese mediche, giorni festivi speciali, incentivi per i turni di notte e indennità di soggiorno) dovesse essere considerata come parte del salario di base e, pertanto, inclusa nel calcolo dei contributi mensili destinati al fondo previdenziale (o pensionistico) dei lavoratori.

Nel 2012, l'Employees' Provident Fund Organisation (EPFO), cioè l'ente che gestisce il più importante piano di previdenza sociale obbligatorio dell'India, ha emanato una circolare volta a chiarire la base di calcolo dei contributi e che sembra corroborare le sopracitate sentenze dei due tribunali. La circolare è stata temporaneamente sospesa a partire da dicembre 2012, in attesa di ulteriori approfondimenti da parte dell'EPFO.

Alla luce degli sforzi compiuti dall'EPFO per chiarire la procedura di calcolo dei contributi previdenziali, al momento RJC ritiene che tutti i soci membri siano tenuti a giustificare i calcoli ai revisori e a dimostrare che tali calcoli si basano sulle normative in vigore.

INTRODUZIONE	REQUISITI GENERALI	FILIERE RESPONSABILI E DIRITTI UMANI	DIRITTI DEI LAVORATORI E CONDIZIONI DI LAVORO	SALUTE, SICUREZZA E AMBIENTE	MANUFATTI DA MATERIALI PRODOTTI IN LABORATORIO
--------------	--------------------	---	--	---------------------------------	---

LGMS 15 Retribuzione

LGMS 15.2: TARIFFE PER IL LAVORO STRAORDINARIO

I soci membri devono remunerare il lavoro *straordinario* applicando una tariffa almeno pari a quella prevista dal *diritto vigente* o da un *contratto collettivo* oppure, laddove il *diritto vigente* non preveda una tariffa maggiorata per le ore di *straordinario*, applicando un minimo di 1,25 x salario base o una tariffa maggiorata superiore al salario normale e almeno pari agli standard prevalenti nel settore.

Azioni da intraprendere:

- Per calcolare la retribuzione per il lavoro straordinario è importante conoscere tutte le normative, i contratti collettivi di lavoro e gli standard di settore vigenti in materia. Per ulteriori suggerimenti si veda la disposizione **LGMS 1 Conformità legale**.
- Se in materia non esistono normative o contratti collettivi (o se tali testi non prevedono disposizioni specifiche o pagamenti per il lavoro straordinario), calcolare la relativa tariffa a un livello maggiorato, cioè superiore a quella stabilita per il normale orario settimanale. Questa dovrebbe essere pari a uno più un quarto (1,25 della retribuzione base dei dipendenti) in conformità alle Convenzioni 1 e 30 dell'OIL o corrispondere agli standard industriali prevalenti, se questi sono più elevati.
- Per le aree in cui la retribuzione base non è indicata nel diritto applicabile, la stessa può essere determinata utilizzando la sezione 15.1.
- I premi per il lavoro straordinario sono applicati a tutti i lavoratori e a tutti i dirigenti con un contratto indicante orari definiti; può invece non essere applicata per i dirigenti che programmano il proprio lavoro in maniera realmente libera.
- Le tariffe per il lavoro straordinario possono inoltre non essere applicabili quando ai lavoratori viene concessa, formalmente o attraverso accordi informali, la possibilità di accumulare ore che potranno poi essere utilizzare sotto forma di permessi o ferie, nel rispetto del diritto locale applicabili. Per esempio, un dipendente salariato può aver lavorato in modo giustificato 2 ore in più, queste ore supplementari possono contribuire a congedo anziché essere retribuite come straordinario.
- Nella maggior parte dei casi, i calcoli relativi al lavoro straordinario si basano sul numero di ore lavorate; assicurarsi, quindi, di seguire le indicazioni della disposizione **LGMS 14 Orario di lavoro**.
- Se si utilizza un sistema di pagamento a cottimo, il calcolo della tariffa per il lavoro straordinario può risultare molto complesso. Un semplice sistema di incentivi che preveda una tariffa maggiorata per ciascun articolo completato al di là della quota di produzione può essere più facile da capire e, pertanto, da applicare sia per i lavoratori che per i dirigenti. In alternativa, è possibile adottare un sistema a "tariffa fissa mensile" che preveda un salario minimo legale basato sulla produzione media dei lavoratori durante il normale orario di lavoro e che, a titolo di incentivo, retribuisca con tariffa maggiorata ogni articolo prodotto al di là di tale quota.

INTRODUZIONE	REQUISITI GENERALI	FILIERE RESPONSABILI E DIRITTI UMANI	DIRITTI DEI LAVORATORI E CONDIZIONI DI LAVORO	SALUTE, SICUREZZA E AMBIENTE	MANUFATTI DA MATERIALI PRODOTTI IN LABORATORIO
--------------	--------------------	---	--	---------------------------------	---

LGMS 15 Retribuzione

LGMS 15.3: METODO DI PAGAMENTO

I soci membri devono versare i salari dei *lavoratori* nel rispetto della legge e in modo che i pagamenti siano eseguiti:

- Regolarmente e secondo uno schema predeterminato e senza ritardi o date differite.
- Con rimessa bancaria su un conto controllato dal *lavoratore* oppure in contanti o con assegno, nelle modalità e nella sede convenienti per il *lavoratore*.
- Accompagnati da un cedolino riportante i dettagli precisi delle tariffe salariali, delle indennità e delle *detrazioni* applicabili, e redatto in un formato che i *lavoratori* possano comprendere con facilità.
- Se ci si serve di agenzie di collocamento, tramite *sistemi* in grado di assicurare standard lavorativi e retributivi equi e di garantire che i salari vengano effettivamente ricevuti dai *lavoratori*, compresi i *lavoratori* migranti, a contratto o temporanei.

Azioni da intraprendere:

- Pagare i lavoratori in maniera regolare e affidabile. Ciò significa assicurarsi di:
 - rispettare tutte le normative e i regolamenti nazionali in materia di frequenza dei pagamenti;
 - stabilire procedure chiare per calcolare, verificare e distribuire le retribuzioni;
 - per pagare i lavoratori, utilizzare contanti, assegni o rimesse bancarie su un conto controllato dal lavoratore;
 - pagare direttamente il lavoratore e non un soggetto terzo.
- Non è consentito offrire pagherò cambiari, buoni o merce in luogo del pagamento della retribuzione. I pagherò cambiari, infatti, consentono di ritardare i pagamenti, mentre le cedole o i buoni possono costringere i lavoratori a compiere acquisti in punti vendita di proprietà dell'azienda, limitando la loro libertà di scelta e vincolandoli al datore di lavoro. Il pagamento deve avvenire in maniera tempestiva, in modo che i lavoratori non siano costretti ad aspettare per un periodo prolungato prima di ricevere il pagamento del lavoro già completato.
- I lavoratori devono essere in grado di comprendere le modalità di calcolo delle retribuzioni e avere la possibilità di segnalare eventuali versamenti errati senza temere ritorsioni. A tale scopo:
 - Stabilire in tutti i contratti di impiego il livello delle retribuzioni e il modo con cui verranno versate.
 - Consegnare ai lavoratori un cedolino che indichi e spieghi in maniera chiara le tariffe della retribuzione, nonché eventuali indennità versate o detrazioni applicate.
 - Spiegare bene ai lavoratori come comprendere tali cedolini.
 - Definire una procedura chiara per analizzare e correggere eventuali errori nei pagamenti e comunicarla ai lavoratori, in modo che sappiano cosa fare se la loro retribuzione viene calcolato in maniera errata.
- Per incassare il salario, i lavoratori non devono essere obbligati a percorrere distanze significative né a sostenere costi.
- L'azienda è tenuta a redigere appositi registri per tenere traccia di ore lavorate, retribuzioni e congedi (si veda la disposizione **LGMS 13 Condizioni generali di impiego**).
- I soci membri sono tenuti a garantire che il personale dell'agenzia sia informato e abbia accesso al meccanismo di segnalazione dei soci membri in linea con la disposizione **LGMS 2 Politica e sistemi di gestione**, o la politica di whistleblowing (se pertinente).

INTRODUZIONE	REQUISITI GENERALI	FILIERE RESPONSABILI E DIRITTI UMANI	DIRITTI DEI LAVORATORI E CONDIZIONI DI LAVORO	SALUTE, SICUREZZA E AMBIENTE	MANUFATTI DA MATERIALI PRODOTTI IN LABORATORIO
--------------	--------------------	---	--	---------------------------------	---

LGMS 15 Retribuzione

LGMS 15.4 E 15.5: DETRAZIONI

15.4 I soci membri devono procedere a *detrazioni* dai salari soltanto qualora tali *detrazioni*:

- Rispettino la legge e, ove applicabile, siano disciplinate dai *contratti collettivi di lavoro*.
- Siano stabilite e calcolate in base a un *processo* documentato, comunicato in modo chiaro ai *lavoratori*.
- Non determinino una retribuzione inferiore al *salario minimo* per il *lavoratore*.

15.5 I soci membri non devono procedere a *detrazioni* per motivi disciplinari.

Azioni da intraprendere:

- Tutte le detrazioni devono:
 - essere determinate in base a un procedimento legittimo;
 - essere calcolate con precisione e applicate nel rispetto delle normative in vigore;
 - essere comunicate ai lavoratori contestualmente al loro contratto di impiego;
 - essere tali da non determinare per il dipendente una retribuzione inferiore al salario minimo.
- Le detrazioni accettabili ai sensi del LGMS comprendono quelle richieste o consentite dalla legge.
 - Le più comuni detrazioni previste dalla legge riguardano imposte, assicurazione sanitaria e previdenza sociale. Le detrazioni possono comprendere anche i cosiddetti pignoramenti di salario legittimi, per mezzo dei quali i datori di lavoro sono autorizzati a reperire fondi, ad esempio a seguito dell'ingiunzione di un tribunale volta a estinguere un debito del lavoratore. (Si noti che i pignoramenti di salario legittimi sono soggetti a normative specifiche e non rientrano nell'ambito di applicazione della disposizione 15.4b.)
 - Le più comuni detrazioni consentite dalla legge comprendono trasporti, pasti, assistenza medica, custodia dei bambini, quote sindacali, restituzione di prestiti e fornitura di alloggio.
- Le detrazioni inaccettabili ai sensi del LGMS comprendono:
 - le commissioni di assunzione, versate al datore di lavoro oppure a un'agenzia;
 - il costo dei dispositivi di protezione individuale, i quali devono, invece, essere forniti gratuitamente, come previsto dalla disposizione LGMS 22.5;
 - qualsiasi forma di pagamento, deposito o anticipo per l'attrezzatura;
 - eventuali detrazioni applicate come misura disciplinare per punire un comportamento del lavoratore.
- Le detrazioni volontarie, ad esempio per rimborsare un prestito richiesto volontariamente al datore di lavoro, non rientrano nell'ambito di applicazione della disposizione LGMS 15.4.

INTRODUZIONE	REQUISITI GENERALI	FILIERE RESPONSABILI E DIRITTI UMANI	DIRITTI DEI LAVORATORI E CONDIZIONI DI LAVORO	SALUTE, SICUREZZA E AMBIENTE	MANUFATTI DA MATERIALI PRODOTTI IN LABORATORIO
--------------	--------------------	---	--	---------------------------------	---

LGMS 15 Retribuzione

LGMS 15.6: FORNITURE E SERVIZI

I soci membri non devono costringere i *lavoratori* ad acquistare forniture o servizi provenienti dalla propria azienda o dai propri siti; qualora non ci siano alternative, i soci membri non devono imporre prezzi eccessivi.

Azioni da intraprendere:

- Costringere i lavoratori ad acquistare forniture dalla propria azienda può costituire una forma di lavoro coatto, come spiegato nella disposizione **LGMS 18 Lavoro forzato**, e può compromettere gli sforzi del socio membro in vista dell'adozione di pratiche di retribuzione corrette.
- Se nel luogo di lavoro, ad esempio in fabbriche isolate, i lavoratori hanno un accesso limitato a forniture e servizi, assicurarsi che a tali forniture siano applicati prezzi accessibili. L'acquisto di forniture presso il luogo di lavoro non deve determinare per il lavoratore una retribuzione inferiore al salario minimo.

LGMS 15.7: PRESTITI

I soci membri che versano anticipi sul salario o concedono prestiti devono garantire condizioni di interesse e termini di rimborso trasparenti ed equi, non ingannevoli per il lavoratore.

Azioni da intraprendere:

- Accertarsi che gli anticipi sul salario o i prestiti offerti ai lavoratori siano conformi alla legge.
- Confrontare i tassi di interesse e le condizioni di rimborso con quelli offerti da altre fonti di credito disponibili per verificare che siano equi e non eccessivi.
- Evitare che il periodo di rimborso di un prestito superi il termine del contratto di impiego del lavoratore, perché tale situazione può tradursi in una forma di lavoro coatto, vietato dalla disposizione **LGMS 18 Lavoro forzato**.
- Lavoratore e datore di lavoro devono firmare un contratto scritto preliminare indicante termini e condizioni del prestito e del relativo rimborso.
- Lavoratore e datore di lavoro, inoltre, devono ricevere una copia firmata del contratto di prestito; il datore di lavoro, nel quadro delle procedure di compilazione dei registri, deve conservare la propria copia nel dossier personale del lavoratore.

LGMS 15.8: INDENNITÀ

I soci membri devono assicurarsi di fornire ai *lavoratori* tutte le indennità, conformemente al *diritto vigente*.

Azioni da intraprendere:

- Esaminare le normative locali e individuare i requisiti di legge relativi a tutte le indennità, comprese quelle per maternità, paternità e custodia dei bambini. Confrontare tali requisiti con le indennità attualmente offerte ai propri lavoratori e adeguare politiche e pratiche per conformarsi alle normative in vigore (ed eventualmente superarne i requisiti).
- Informare i lavoratori sulle indennità obbligatorie previste dalla legge e su quelle aggiunte dall'azienda. Ciò permetterà ai lavoratori di sapere che l'azienda sta rispettando la legge e contribuirà a evitare la fuga di personale.
- Qualora il versamento delle indennità di legge dipenda dall'iscrizione dei lavoratori a piani di previdenza sociale e programmi simili, spetta all'azienda occuparsi degli adempimenti amministrativi necessari per garantire che i lavoratori ricevano le indennità previste dalle normative in vigore.

INTRODUZIONE	REQUISITI GENERALI	FILIERE RESPONSABILI E DIRITTI UMANI	DIRITTI DEI LAVORATORI E CONDIZIONI DI LAVORO	SALUTE, SICUREZZA E AMBIENTE	MANUFATTI DA MATERIALI PRODOTTI IN LABORATORIO
--------------	--------------------	---	--	---------------------------------	---

LGMS 15 Retribuzione

LGMS 15.9: INDENNIZZO IN CASO DI INFORTUNI SUL LAVORO

I soci membri devono assicurarsi che i *lavoratori* e/o i loro familiari a carico, se del caso, vengano indennizzati in caso di infortuni sul lavoro, malattie e incidenti mortali legati al lavoro, in conformità con il *diritto vigente* e con eventuali *contratti collettivi di lavoro*. In mancanza di strumenti legali, deve essere rispettata la Convenzione 102 dell'OIL sulle indennità per gli infortuni sul lavoro o una norma comparabile *riconosciuta a livello internazionale*.

Azioni da intraprendere:

- È necessario garantire sempre un luogo di lavoro sicuro, conforme alle leggi vigenti e ai requisiti della disposizione **LGMS 22 Salute e sicurezza**.
- In caso di incidente o di un altro evento che provochi un infortunio o una malattia sul posto di lavoro, o addirittura una morte, i lavoratori e/o le loro famiglie devono essere risarciti.
- Il risarcimento deve essere conforme a quanto previsto dal diritto applicabile. In assenza di un diritto applicabile, occorre chiedere consiglio o consultare gli standard industriali della regione oppure utilizzare lo Standard 102 dell'OIL Parte VI sulle prestazioni per gli infortuni sul lavoro.

✓ VERIFICARE

- L'azienda è in grado di dimostrare che i lavoratori comprendono il sistema di pagamento dei salari?
- I contratti di impiego indicano con precisione tutte le indennità (tariffa di lavoro normale, tariffa per il lavoro straordinario, dettagli sulla tariffa per il lavoro a cottimo, detrazioni e ferie annuali retribuite)?
- L'azienda è in grado di dimostrare che le retribuzioni dei lavoratori sono versate in maniera diretta, precisa, regolare e puntuale mediante rimesse bancarie, assegni o contanti?
- I pagamenti per le normali ore lavorative e per il lavoro straordinario rispettano le normative locali e i contratti collettivi di lavoro?
- L'azienda è in grado di dimostrare che tutte le detrazioni sono consentite dalla legge, comunicate al lavoratore e verificate per evitare che il reddito del lavoratore risulti inferiore al salario minimo?
- I dipendenti sono obbligati ad acquistare forniture dall'azienda? Se l'azienda vende forniture ai dipendenti, a queste forniture viene applicato un prezzo ragionevole e tale da non far scendere il reddito dei dipendenti al di sotto del salario minimo?
- Se offre ai lavoratori prestiti o anticipi sul salario, l'azienda è in grado di dimostrare al revisore che i termini di rimborso sono trasparenti, equi e tali da non creare una situazione di servitù per debiti?
- Conserva copie firmate di tutti i contratti di prestito e ne fornisce copie ai dipendenti interessati?
- L'azienda garantisce le indennità previste dalla legge in materia di maternità, paternità e custodia dei bambini?

INTRODUZIONE	REQUISITI GENERALI	FILIERE RESPONSABILI E DIRITTI UMANI	DIRITTI DEI LAVORATORI E CONDIZIONI DI LAVORO	SALUTE, SICUREZZA E AMBIENTE	MANUFATTI DA MATERIALI PRODOTTI IN LABORATORIO
--------------	--------------------	---	--	---------------------------------	---

LGMS 15 Retribuzione

E. ULTERIORI INFORMAZIONI



SITI WEB



[OIL, Guida dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro alle risorse sui salari minimi](#)



[OIL, Database delle leggi sulle condizioni di lavoro dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro](#)



PUBBLICAZIONI



[Ethical Trade Initiative \(ETI\), Base Code Guidance: Living Wages](#)



[ETI, Living Wages in Global Supply Chains: A New Agenda for Business \(2015\)](#)



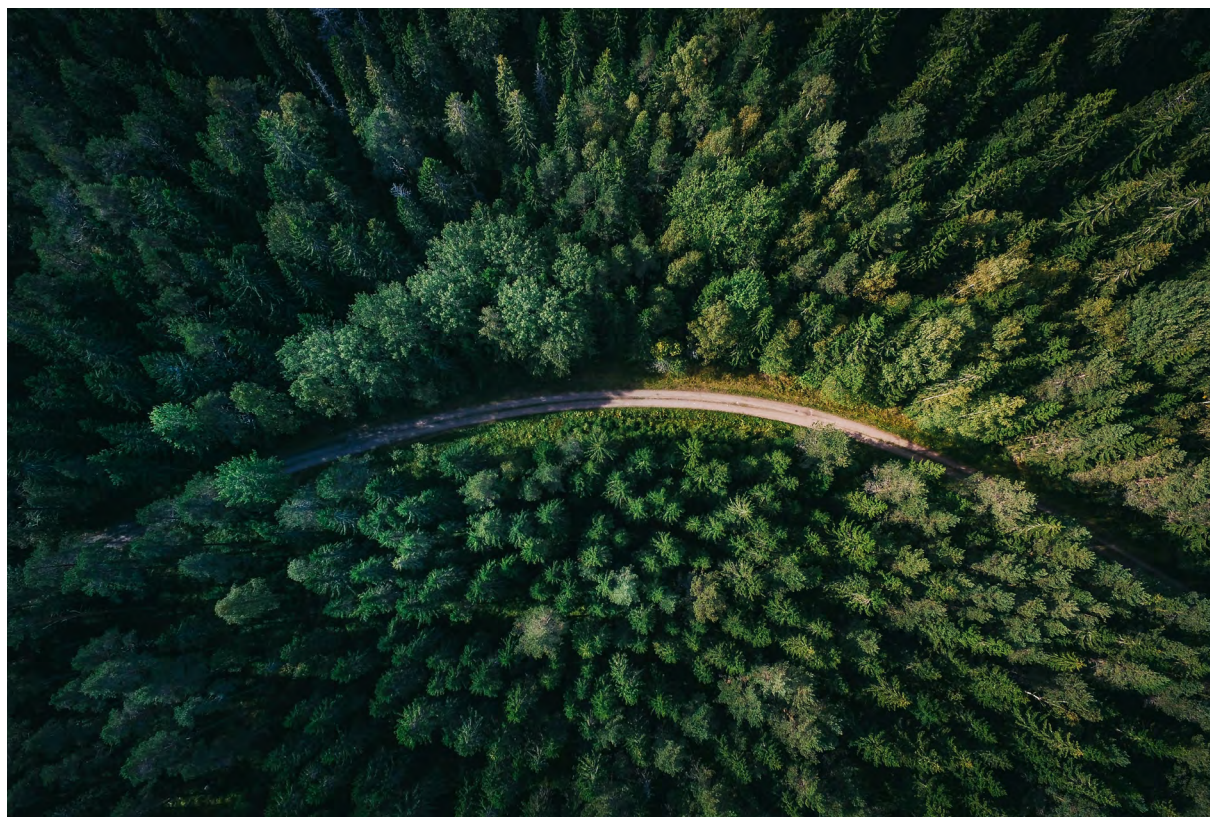
[OIL, Convenzione dell'Organizzazione Internazionale del lavoro sull'uguaglianza di retribuzione C100\(1951\)](#)



[Oxfam, Steps Towards a Living Wage in Global Supply Chains \(2014\)](#)



[SAI, Guidance Document for Social Accountability 8000 \(SA8000®:2014\) \(2016\)](#)



INTRODUZIONE	REQUISITI GENERALI	FILIERE RESPONSABILI E DIRITTI UMANI	DIRITTI DEI LAVORATORI E CONDIZIONI DI LAVORO	SALUTE, SICUREZZA E AMBIENTE	MANUFATTI DA MATERIALI PRODOTTI IN LABORATORIO
--------------	--------------------	--------------------------------------	---	------------------------------	--

LGMS 16 Molestie, procedure disciplinari, meccanismi di segnalazione e misure antiritorsione

A. APPLICABILITÀ

La presente disposizione si applica a tutti i soci membri di RJC.

Punto della filiera	LGMS 16 Molestie, procedure disciplinari, meccanismi di segnalazione e misure antiritorsione				
	16.1	16.2	16.3	16.4	16.5
Produttore di materiali prodotti in laboratorio	✓	✓	✓	✓	✓
Tagliatore e/o rifinitore di materiali prodotti in laboratorio	✓	✓	✓	✓	✓
Commerciante di materiali prodotti in laboratorio	✓	✓	✓	✓	✓
Produttore e/o rivenditore all'ingrosso di gioielli e orologi	✓	✓	✓	✓	✓
Rivenditore al dettaglio di gioielli e orologi	✓	✓	✓	✓	✓
Azienda di riciclo	✓	✓	✓	✓	✓
Settore dei servizi	✓	✓	✓	✓	✓

B. BACKGROUND

MOLESTIE

La prevenzione delle molestie sul luogo di lavoro rientra nelle attività necessarie per garantire ai dipendenti condizioni di lavoro dignitose e per tutelare il diritto dei lavoratori a un ambiente di lavoro sicuro. Le molestie possono assumere numerose forme, ad esempio un supervisore che urla a un lavoratore oppure un gruppo di lavoratori che molesta una persona per via di differenze di genere, religione o etnia.

Le forme più gravi di molestie comprendono intimidazioni, minacce e violenze fisiche o sessuali. Tuttavia, possono essere considerate molestie anche comunicazioni apparentemente benevole e non formulate con rabbia, come battute o commenti su aspetto o stile di vita (si veda il riquadro "Molestie sessuali sul luogo di lavoro"). Le molestie, inoltre, possono essere indirette, ad esempio comportamenti, osservazioni o pettegolezzi maliziosi su un dipendente scambiati alle spalle della persona in questione. Possono essere considerate vittime di molestie anche soggetti terzi testimoni di molestie sessuali. Per creare un ambiente di lavoro non ostile, è importante che i dipendenti comprendano le diverse forme di possibili molestie. È altrettanto importante essere consapevoli del fatto che alcuni lavoratori sono più vulnerabili alle molestie sul luogo di lavoro e che tale vulnerabilità può variare in funzione di paese e cultura. RJC non tollera alcuna forma di molestia o di violenza, a prescindere dalla sua gravità. Questo include il cyberbullismo e le molestie online.

In un'ottica di cambiamento dei comportamenti, le aziende svolgono un ruolo fondamentale nell'opera di contrasto al problema delle molestie e nella definizione e applicazione di politiche e norme di condotta responsabile in ambiente lavorativo. Investire nell'educazione del personale allo scopo di aiutare lavoratori e supervisori a capire che cosa sono le molestie e perché non possono essere tollerate è un passaggio chiave per creare un ambiente di lavoro privo di molestie. Tuttavia, è altrettanto importante investire nella formazione e mettere i lavoratori nelle condizioni di segnalare la propria esperienza, di vittime o di testimoni di violenze o molestie sul luogo di lavoro. I datori di lavoro hanno la responsabilità di creare un ambiente che non soltanto incoraggi i dipendenti a farsi avanti, ma che garantisca l'assenza di successive ritorsioni. I datori di lavoro devono, inoltre, valutare il tipo di protezione supplementare necessaria per i lavoratori vulnerabili.

INTRODUZIONE	REQUISITI GENERALI	FILIERE RESPONSABILI E DIRITTI UMANI	DIRITTI DEI LAVORATORI E CONDIZIONI DI LAVORO	SALUTE, SICUREZZA E AMBIENTE	MANUFATTI DA MATERIALI PRODOTTI IN LABORATORIO
--------------	--------------------	---	--	---------------------------------	---

LGMS 16 Molestie, procedure disciplinari, meccanismi di segnalazione e misure antiritorsione

MOLESTIE SESSUALI SUL LUOGO DI LAVORO

L'Organizzazione internazionale del lavoro (OIL) definisce molestie sessuali tutti i comportamenti inerenti alla sessualità che il destinatario percepisce come indesiderati e offensivi. Le molestie sessuali possono assumere due forme:

1. Il ricatto sessuale, nel quale un vantaggio professionale (aumento di stipendio, promozione o addirittura prosecuzione del rapporto di lavoro) è fatto dipendere dall'accettazione da parte della vittima di una qualche forma di comportamento sessuale.
2. Ambiente di lavoro ostile, nel quale le molestie creano condizioni intimidatorie o umilianti per la vittima.

Le molestie sessuali sul luogo di lavoro possono essere sia fisiche che psicologiche. I comportamenti in questione possono essere di tipo:

- Fisico (ad esempio violenze fisiche, aggressioni sessuali, palpeggiamenti e vicinanza immotivata).
- Verbale (ad esempio commenti e domande su aspetto, stile di vita oppure orientamento sessuale, nonché telefonate offensive e "battute" inappropriate).
- Non verbale (ad esempio, fischi di ammirazione, gesti sessualmente evocativi ed esposizione di materiale legato alla sessualità).

Sebbene anche uomini e ragazzi possano essere vittime di molestie e violenze sessuali, la stragrande maggioranza delle vittime è costituita da donne e ragazze. Dar vita ad ambienti di lavoro privi di molestie è fondamentale per garantire la parità di genere e un lavoro dignitoso per tutti.

Fonti:

- [OIL, Dichiarazione dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro sulla cessazione della violenza e delle molestie contro le donne e gli uomini nel mondo del lavoro \(2018\)](#)
- [OIL, Molestie sessuali sul lavoro: scheda informativa dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro](#)

DISCIPLINA

Per operare in maniera efficace, le aziende hanno bisogno di standard di prestazioni e di condotta chiaramente definiti e pienamente rispettati. I casi meno gravi di comportamenti inappropriati o di prestazioni insoddisfacenti possono essere gestiti al meglio in maniera informale: spesso un concetto espresso con tranquillità è più che sufficiente per migliorare la condotta o le prestazioni di un dipendente. Altrettanto importante è informare l'autore del segnalazione (se presente) sulle iniziative adottate a seguito del segnalazione.

Nei casi che richiedono azioni disciplinari formali, il tipo di azione prescelto deve essere ragionevole e giustificato e tale scelta dipende dalle circostanze specifiche. Tuttavia, i dirigenti devono sempre agire in maniera tempestiva, imparziale e coerente. In tutti i casi, inoltre, la disciplina sul luogo di lavoro deve essere considerata uno strumento per correggere comportamenti scorretti o problemi di prestazioni e non un modo per punire i dipendenti.

Purtroppo, in alcuni luoghi di lavoro la disciplina può trasformarsi in forme estreme di abuso, come abusi fisici (punizioni corporali) oppure abusi mentali, psicologici, verbali o sessuali. Esempi documentati di pratiche disciplinari irragionevoli comprendono dipendenti messi alla gogna oppure oggetto di urla, ma anche dipendenti costretti a fare flessioni o giri di corsa, obbligati a rimanere a lungo sotto il sole, sottoposti a percosse, minacciati di violenze, molestati sessualmente o per motivi razziali, nonché privati di retribuzione, cibo o servizi particolari. Queste e altre pratiche simili sono tutte violazioni dei diritti umani fondamentali.

INTRODUZIONE	REQUISITI GENERALI	FILIERE RESPONSABILI E DIRITTI UMANI	DIRITTI DEI LAVORATORI E CONDIZIONI DI LAVORO	SALUTE, SICUREZZA E AMBIENTE	MANUFATTI DA MATERIALI PRODOTTI IN LABORATORIO
--------------	--------------------	--------------------------------------	---	------------------------------	--

LGMS 16 Molestie, procedure disciplinari, meccanismi di segnalazione e misure antiritorsione

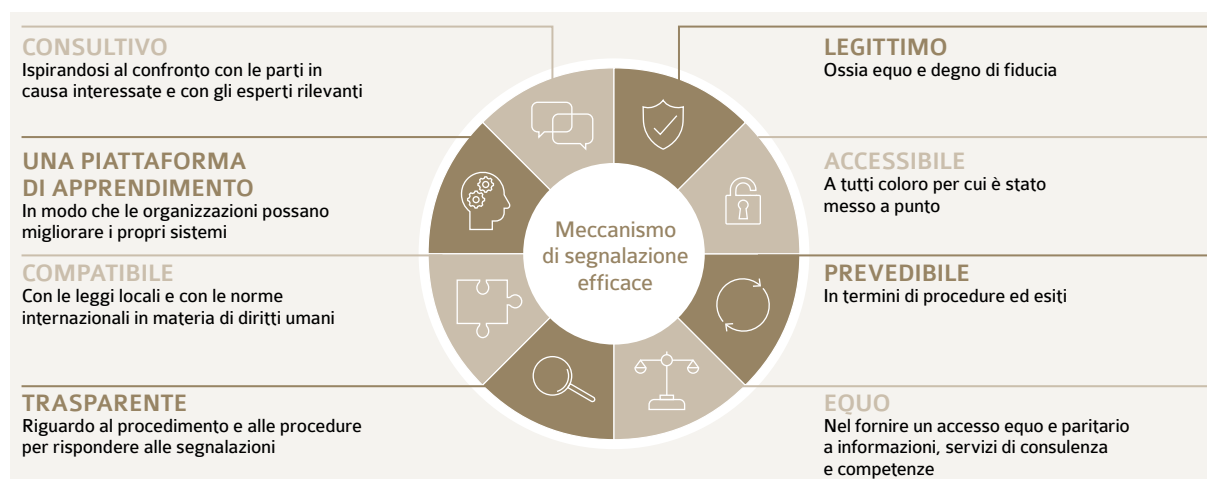
MECCANISMI DI SEGNALAZIONE E ANTIRITORSIONE

Se molestati, sottoposti a pratiche disciplinari inappropriate, pagati in maniera non corretta o trattati con parzialità, i lavoratori devono avere la possibilità di inoltrare segnalazioni mediante canali riservati che il datore di lavoro è tenuto a monitorare e gestire in maniera adeguata. Tali canali, chiamati meccanismi o procedure di segnalazione, costituiscono uno strumento efficace per consentire alle aziende di ricevere e trattare le denunce e le segnalazioni presentate dai dipendenti, nonché per garantire un'adeguata risposta o procedere a eventuali rimedi.

Un meccanismo di segnalazione può essere davvero efficace soltanto se le persone sanno che esiste, sanno come utilizzarlo e hanno fiducia nel suo funzionamento. A tale scopo, i principi guida delle Nazioni Unite su impresa e diritti umani definiscono otto criteri studiati per progettare un meccanismo di segnalazione efficace e che vanno dalla legittimità e accessibilità della procedura fino alla sua compatibilità con la tutela dei diritti e il suo radicamento negli impegni aziendali (si veda la Figura 14).

In tutti i casi, è importante che nessuno patisca conseguenze negative a seguito di una segnalazione.

FIGURA 14. CARATTERISTICHE DI UN MECCANISMO DI SEGNALAZIONE EFFICACE



C. REGOLAMENTI, NORME E INIZIATIVE CHIAVE

NORME INTERNAZIONALI

Sia la **Dichiarazione universale dei diritti umani (UDHR)**¹ del 1948 sia il **Patto internazionale sui diritti civili e politici**² del 1966 vietano tortura e "punizioni o trattamenti crudeli, disumani e degradanti". L'articolo 23 della Dichiarazione universale dei diritti umani sancisce, inoltre, che tutte le persone hanno diritto a "condizioni di lavoro eque e vantaggiose".

La **Dichiarazione sulla protezione di tutte le persone dalla tortura o da altre pene o trattamenti crudeli, inumani o degradanti**³ del 1975 stabilisce che "qualsiasi atto di tortura o qualsiasi altra pena o trattamento crudele, inumano o degradante è un'offesa alla dignità umana e deve essere condannato in quanto negazione delle finalità dello statuto delle Nazioni Unite e in quanto violazione delle libertà fondamentali e dei diritti umani proclamati nella Dichiarazione universale dei diritti umani".

1 Nazioni Unite Dichiarazione universale dei diritti umani (1948), https://www.ohchr.org/EN/UDHR/Documents/UDHR_Translations/itn.pdf

2 Nazioni Unite, Patto internazionale sui diritti civili e politici (1966), www.ohchr.org/en/professionalinterest/pages/ccpr.aspx

3 Nazioni Unite, Dichiarazione sulla protezione di tutte le persone dalla tortura o da altre pene o trattamenti crudeli, inumani o degradanti (1975), www.ohchr.org/en/professionalinterest/pages/declarationtorture.aspx

INTRODUZIONE	REQUISITI GENERALI	FILIERE RESPONSABILI E DIRITTI UMANI	DIRITTI DEI LAVORATORI E CONDIZIONI DI LAVORO	SALUTE, SICUREZZA E AMBIENTE	MANUFATTI DA MATERIALI PRODOTTI IN LABORATORIO
--------------	--------------------	---	--	---------------------------------	---

LGMS 16 Molestie, procedure disciplinari, meccanismi di segnalazione e misure antiritorsione

Tali dichiarazioni e trattati sono stati ratificati dalla maggior parte degli Stati membri dell'ONU.

L'OIL sta analizzando le lacune esistenti nelle tutele legali in materia di violenze e molestie nel luogo di lavoro. Nell'ambito di tali sforzi, sta convocando gli Stati membri per discutere l'adozione di un nuovo strumento legale internazionale (una convenzione, una raccomandazione oppure una combinazione di entrambe) per proteggere i lavoratori.

NORMATIVA NAZIONALE

Numerosi paesi vietano le punizioni corporali, in genere direttamente in sede di legge costituzionale. Alcuni paesi dispongono, inoltre, di normative destinate specificamente ai datori di lavoro e volte a regolare pratiche disciplinari, abusi, molestie e meccanismi di segnalazione. I soci membri di RJC sono tenuti a conoscere i requisiti normativi presenti in tutti i paesi in cui operano.

LGMS 16.1 E 16.2: RIFIUTO DI VIOLENZE E MOLESTIE

- 16.1 Sono vietate tutte le forme di *violenza e molestie* sul posto di lavoro, direttamente e indirettamente, in qualsiasi forma, comprese le intimidazioni o nel contesto di azioni disciplinari.
- 16.2 I soci membri devono mettere a punto e attuare misure volte a garantire che i *lavoratori* siano trattati con dignità e rispetto e non siano oggetto di violenza o *molestie*, né di minacce di violenza o *molestie*, nei confronti propri o di quelli dei loro familiari o colleghi.

Azioni da intraprendere:

- Verificare di disporre di politiche che vietino ogni forma di violenza e di molestia sul luogo di lavoro e comunicare tali informazioni a supervisor e lavoratori. La politica deve proibire esplicitamente tutte le forme di violenza e molestie basate (come minimo) sui seguenti criteri:
 - Razza
 - Colore della pelle
 - Etnia
 - Casta
 - Origine nazionale
 - Religione
 - Aspetti sociali, tra cui lo status di minoranza o
 - Stato di lavoratore migrante
 - Disabilità o informazioni genetiche
 - Sesso
 - Orientamento sessuale o altro status LGBTQ
 - Appartenenza a sindacati
 - Affiliazione politica
 - Stato civile

INTRODUZIONE	REQUISITI GENERALI	FILIERE RESPONSABILI E DIRITTI UMANI	DIRITTI DEI LAVORATORI E CONDIZIONI DI LAVORO	SALUTE, SICUREZZA E AMBIENTE	MANUFATTI DA MATERIALI PRODOTTI IN LABORATORIO
--------------	--------------------	---	--	---------------------------------	---

LGMS 16 Molestie, procedure disciplinari, meccanismi di segnalazione e misure antiritorsione

- Genitorialità o gravidanza
- Aspetto fisico
- Salute e benessere, compresa la salute mentale
- AIDS, tubercolosi, COVID-19 o altre malattie
- Età
- Qualsiasi altra caratteristica personale non correlata ai requisiti specifici delle mansioni in questione
- La propria politica deve essere supportata da procedure scritte. La politica e le procedure in questione devono definire e contrastare le molestie dirette e indirette, così come le molestie che possono verificarsi all'esterno del luogo di lavoro. Tali molestie possono verificarsi, ad esempio, in situazioni quali viaggi aziendali o eventi sociali (come i ritrovi dopo l'orario di lavoro) e all'interno di comunicazioni non lavorative tra colleghi (come la condivisione di messaggi o foto).
- Le politiche e procedure aziendali per contrastare la violenza di genere devono concentrarsi sull'aiuto alle vittime, sulla prevenzione di ulteriori danni a loro carico e sull'adozione di misure disciplinari per i responsabili degli atti in questione. Devono inoltre comprendere strumenti di prevenzione delle ritorsioni contro le vittime, nonché misure di flessibilità che consentano loro di usufruire di permessi o altri strumenti aziendali per tutelarsi.
- Per contrastare in maniera efficace la violenza di genere, la politica aziendale deve anche:
 - rispettare la riservatezza della situazione;
 - rimettersi, ove ragionevolmente possibile, alle valutazioni della vittima in materia di sicurezza;
 - favorire in maniera attiva la prevenzione e la sensibilizzazione.
- Utilizzare una valutazione del rischio per facilitare l'individuazione delle esigenze di supervisori e lavoratori in materia di formazione sui comportamenti accettabili sul luogo di lavoro e sulle modalità di segnalazione.
- Contribuire a creare un ambiente positivo rimuovendo dal luogo di lavoro materiali pornografici, espliciti oppure offensivi, come calendari, poster o libri.
- Svolgere verifiche periodiche per monitorare l'ambiente di lavoro e l'incidenza di molestie sessuali. Tali verifiche possono essere condotte da personale interno. Per le piccole imprese, questo tipo di verifica può consistere in un controllo periodico interno relativamente semplice.

INTRODUZIONE	REQUISITI GENERALI	FILIERE RESPONSABILI E DIRITTI UMANI	DIRITTI DEI LAVORATORI E CONDIZIONI DI LAVORO	SALUTE, SICUREZZA E AMBIENTE	MANUFATTI DA MATERIALI PRODOTTI IN LABORATORIO
--------------	--------------------	---	--	---------------------------------	---

LGMS 16 Molestie, procedure disciplinari, meccanismi di segnalazione e misure antiritorsione

COMPORTAMENTI INACCETTABILI

Di seguito sono elencati alcuni esempi di abusi e molestie sul luogo di lavoro, tutti considerati comportamenti inaccettabili.

- Fissare insistentemente o avvicinarsi troppo a qualcuno.
- Toccare in maniera inappropriata mani, braccia o capelli.
- Sfiorare intenzionalmente qualcuno con il proprio corpo in una coda.
- Toccare il seno a una donna.
- Fare commenti inappropriati su aspetto, corpo o comportamenti sessuali.
- Chiedere favori sessuali in cambio di qualcosa (ad esempio, esenzione dal lavoro straordinario o mantenimento del posto di lavoro).
- Baciare o accarezzare una persona non consenziente.
- Rapporti sessuali forzati (stupro).
- Usare parole sessualmente esplicite.
- Insultare (ad esempio con termini quali "prostituta" o "puttana").
- Abusare verbalmente o utilizzare linguaggio osceno.
- Urlare a una persona per umiliarla, bullizzarla o intimidirla.
- Spingere, tirare, picchiare o spintonare.
- Tirare per i capelli.
- Schiaffeggiare, schiacciare e pungere con oggetti.
- Esporre sulle pareti immagini sessualmente esplicite.
- Inviare messaggi, fotografie o immagini di natura sessuale o inappropriata via telefono, e-mail o social media.

Fonte:

- [OIL Centro Internazionale di Formazione, Violenza di genere nelle filiere globali: kit di risorse \(2013\) dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro](#)

LGMS 16.3: FORMAZIONE DEL PERSONALE CHIAVE

Dirigenti, personale medico e altro personale chiave facente parte del personale di sicurezza, nonché altre persone, devono essere formati con cadenza regolare a riconoscere segni di *violenza e molestia* e a comprendere le pertinenti politiche organizzative e normative in materia.

Azioni da intraprendere:

- Dirigenti, professionisti (come medici e infermieri) e altro personale chiave sono spesso le persone che si trovano nella posizione migliore per contribuire a prevenire e contrastare la violenza e molestia sul luogo di lavoro (compresa la violenza di genere). È fondamentale che queste persone seguano un'adeguata formazione che consenta loro di individuare eventuali vittime di violenze, sia individuali sia di gruppo, in ambiente lavorativo e che potrebbero avere timore a segnalare il fatto servendosi dei meccanismi di segnalazione.
- Occorre, pertanto, individuare le persone che si trovano nella posizione migliore per prevenire violenze e comportamenti ostili sul luogo di lavoro e impartire loro un'opportuna formazione (si veda il riquadro "Riferimenti pratici per la formazione").

INTRODUZIONE	REQUISITI GENERALI	FILIERE RESPONSABILI E DIRITTI UMANI	DIRITTI DEI LAVORATORI E CONDIZIONI DI LAVORO	SALUTE, SICUREZZA E AMBIENTE	MANUFATTI DA MATERIALI PRODOTTI IN LABORATORIO
--------------	--------------------	---	--	---------------------------------	---

LGMS 16 Molestie, procedure disciplinari, meccanismi di segnalazione e misure antiritorsione

- Consultare le organizzazioni locali e le forze dell'ordine per identificare e comprendere tutte le leggi pertinenti relative alla violenza e alle molestie, incluse:
 - Razza
 - Colore della pelle
 - Etnia
 - Casta
 - Origine nazionale
 - Religione
 - Aspetti sociali, tra cui lo status di minoranza o
 - Stato di lavoratore migrante
 - Aspetti sociali, tra cui lo status di minoranza o
 - Stato di lavoratore migrante
 - Disabilità o informazioni genetiche
 - Sesso
 - Orientamento sessuale o altro status LGBTQ
 - Appartenenza a sindacati
 - Affiliazione politica
 - Stato civile
 - Genitorialità o gravidanza
 - Aspetto fisico
 - Salute e benessere, compresa la salute mentale
 - AIDS, tubercolosi, COVID-19 o altre malattie
 - Età
 - Qualsiasi altra caratteristica personale non correlata ai requisiti specifici delle mansioni in questione
 - Eventuali servizi locali e nazionali di sostegno alle vittime;
 - Gli obblighi in materia di segnalazione degli incidenti alle autorità locali.

RIFERIMENTI PRATICI PER LA FORMAZIONE

Un riferimento pratico per riconoscere la violenza di genere è rappresentato dal kit di strumenti dell'OIL, costituito da una serie di casi di studio e da una guida all'attuazione. Il Modulo 6 illustra le strategie pratiche per individuare, monitorare e tenere traccia dei casi di violenza di genere e di molestie sessuali, con un'attenzione particolare per i luoghi di lavoro caratterizzati da una presenza sindacale scarsa o nulla.

Fonti:

- [OIL Centro Internazionale di Formazione, Violenza di genere nelle filiere globali: kit di risorse \(2016\) dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro](#)

Altri documenti contenenti indicatori destinati al personale medico comprendono:

- [Fondo delle Nazioni Unite per la popolazione, A Practical Approach to Gender-Based Violence: A Programme Guide for Health Care Providers and Managers \(2001\)](#)
- [Fondo delle Nazioni Unite per la popolazione e Women Against Violence Europe, Strengthening Health System Responses to Gender-Based Violence in Eastern Europe and Central Asia \(2014\)](#)

INTRODUZIONE	REQUISITI GENERALI	FILIERE RESPONSABILI E DIRITTI UMANI	DIRITTI DEI LAVORATORI E CONDIZIONI DI LAVORO	SALUTE, SICUREZZA E AMBIENTE	MANUFATTI DA MATERIALI PRODOTTI IN LABORATORIO
--------------	--------------------	---	--	---------------------------------	---

LGMS 16 Molestie, procedure disciplinari, meccanismi di segnalazione e misure antiritorsione

LGMS 16.4: ITER DISCIPLINARE

I soci membri devono comunicare l'iter disciplinare dell'azienda e i relativi standard di *procedura disciplinare* e trattamento dei *lavoratori* in modo chiaro e proattivo, in linea con la disposizione LGMS 16.1, e applicarli in modo equo a tutti i membri del personale e della dirigenza. I soci membri sono tenuti a *documentare* tutte le azioni disciplinari intraprese, garantendo la riservatezza e l'anonimato, come richiesto dal caso.

Azioni da intraprendere:

- Mettere a punto una politica e procedure scritte in materia di azioni disciplinari che definiscano le sanzioni di legge e specifiche dell'azienda rispetto a diversi tipi di atti inadeguati, sia da parte dei lavoratori che da parte dei supervisori. Assicurarsi di informare i lavoratori in maniera attiva su tali documenti.
- Assegnare a un alto dirigente, ad esempio nelle risorse umane, la responsabilità in materia di meccanismi disciplinari e di segnalazione e vietare in maniera categorica a chiunque altro di prendere provvedimenti disciplinari nei confronti dei lavoratori. In particolare, tali compiti non devono essere assegnati a guardie di sicurezza e personale militare; il loro ruolo, infatti, deve essere esplicitamente limitato alla difesa dei siti, del personale e dei prodotti.
- Se e quando necessarie, le misure disciplinari devono essere applicate in maniera coerente e imparziale nei confronti di tutti i lavoratori.
- Non utilizzare mai le misure disciplinari per punire, umiliare o intimidire i lavoratori. Al contrario, utilizzarle per diffondere e incoraggiare standard elevati in termini di condotta personale. In particolare, le misure disciplinari dell'azienda non devono comprendere:
 - detrazioni sui salari (si veda la disposizione **LGMS 15 Retribuzione**);
 - ritorsioni a seguito di segnalazioni;
 - lavoro obbligatorio imposto come punizione;
 - punizioni a seguito della partecipazione a uno sciopero (a meno che non si siano verificati atti criminali o condotte gravi). Si noti che, in questo contesto, il termine "punizioni" indica, tra le altre cose, deduzioni sui salari al di là delle ore di lavoro perse per partecipare a uno sciopero, la risoluzione o il mancato rinnovo del contratto del lavoratore, la riduzione di indennità o del livello di anzianità e l'imposizione di carichi di lavoro più pesanti.
- Il rischio di misure disciplinari non appropriate può essere più elevato o più evidente in alcuni paesi, settori industriali o ruoli specifici (ad esempio, personale di sicurezza). Procedere a una valutazione del rischio per individuare i rischi presenti nelle proprie attività.
- In tutti i casi, per porre rimedio a prestazioni o comportamenti inaccettabili, stabilire procedure disciplinari di portata crescente. Come primo livello di intervento, prevedere richiami verbali e scritti, per poi progredire verso azioni disciplinari più severe, a meno che la gravità dell'atto non autorizzi a ricorrere immediatamente alle azioni più severe.
- Formare il personale, in particolare chi occupa ruoli di autorità, sulla corretta gestione dei problemi disciplinari. Prevedere una formazione esplicita sulle tipologie di misure disciplinari consentite o non consentite, sulle categorie di personale autorizzato a imporle e sulle sanzioni previste in caso di violazione delle procedure disciplinari.
- Assicurarsi che i lavoratori vengano informati sulle procedure disciplinari durante la normale formazione dei dipendenti oppure nell'ambito di quella destinata ai nuovi assunti

INTRODUZIONE	REQUISITI GENERALI	FILIERE RESPONSABILI E DIRITTI UMANI	DIRITTI DEI LAVORATORI E CONDIZIONI DI LAVORO	SALUTE, SICUREZZA E AMBIENTE	MANUFATTI DA MATERIALI PRODOTTI IN LABORATORIO
--------------	--------------------	---	--	---------------------------------	---

LGMS 16 Molestie, procedure disciplinari, meccanismi di segnalazione e misure antiritorsione

- Qualora siano oggetto di azioni disciplinari, i lavoratori hanno il diritto di conoscerne le ragioni e il diritto di difendersi in sede opportuna. All'atto pratico, ciò significa che, in tutte le situazioni e senza alcuna conseguenza negativa, occorre:
 - fornire al lavoratore tutti i dettagli sulle accuse;
 - garantirgli la possibilità di rispondere alle accuse e di presentare appello contro qualsiasi decisione disciplinare;
 - consentire al lavoratore di consultarsi con i sindacalisti o di essere rappresentato da loro (o da altra persona di sua scelta).
- Se l'accusa riguarda un comportamento inappropriato, accordare al lavoratore sufficiente tempo per preparare una difesa.
- Assicurarsi di disporre di un sistema affidabile per documentare, nei dossier dei lavoratori, le azioni disciplinari intraprese come i richiami verbali o scritti e le sospensioni o i licenziamenti. Assicurarsi che vengano protetti la riservatezza e l'anonimato, ove del caso.

LGMS 16.5: MECCANISMI DI SEGNALAZIONE PER I LAVORATORI

Oltre ai requisiti della disposizione LGMS 2.6, i soci membri devono:

- Informare attivamente tutti i *lavoratori*, inclusi i *lavoratori* nuovi al momento dell'assunzione, dell'esistenza di un *meccanismo di segnalazione*.
- Garantire che i *lavoratori* che agiscono individualmente o con altri *lavoratori* siano liberi di presentare segnalazioni attraverso il *meccanismo di segnalazione* senza subire sanzioni o *ritorsioni*.
- Consentire, all'interno del *meccanismo di segnalazione*, il coinvolgimento di un rappresentante dei *lavoratori*, se richiesto dal *lavoratore*.

Azioni da intraprendere:

- Stabilire procedure che consentano ai lavoratori di presentare segnalazioni; tali procedure devono, come minimo, garantire la riservatezza e l'anonimato dell'autore della segnalazione e proteggerlo da possibili ritorsioni. Le procedure in questione devono coinvolgere il reparto Risorse umane. Per questo motivo, è probabile che i meccanismi di segnalazione a disposizione dei lavoratori siano diversi da quelli destinati alle parti in causa esterne, alla luce di quanto richiesto per soddisfare i requisiti delle disposizioni **LGMS 6 Diritti umani** e **LGMS 7 Due diligence per l'approvvigionamento responsabile da aree di conflitto e ad alto rischio**.
- Il meccanismo di segnalazione deve essere legittimo, accessibile e compatibile con i diritti per tutte le parti interessate. Un indirizzo di contatto o un indirizzo e-mail possono essere appropriati a seconda della posizione del socio membro. Se si trova in una zona con culture diverse, potrebbero essere necessari mezzi di contatto alternativi. Il Consiglio dei Diritti Umani delle Nazioni Unite fornisce una guida generale per la progettazione. Ulteriori indicazioni sullo sviluppo di Meccanismi per risoluzione dei segnalazioni sono disponibili presso:
 1. The Harvard University's Rights Compatible Grievance Mechanisms;
 2. Il kit di strumenti per il meccanismo di segnalazione del CAO;
 3. La Supplemental Guidance on Grievance Redress Mechanisms del Programma delle Nazioni Unite per lo sviluppo (UNDP).

INTRODUZIONE	REQUISITI GENERALI	FILIERE RESPONSABILI E DIRITTI UMANI	DIRITTI DEI LAVORATORI E CONDIZIONI DI LAVORO	SALUTE, SICUREZZA E AMBIENTE	MANUFATTI DA MATERIALI PRODOTTI IN LABORATORIO
--------------	--------------------	---	--	---------------------------------	---

LGMS 16 Molestie, procedure disciplinari, meccanismi di segnalazione e misure antiritorsione

- I meccanismi di segnalazione devono essere proporzionati alle dimensioni e alla portata delle attività aziendali, ma anche rispettosi delle esigenze di lavoratori e comunità locali. In tutti i casi, tali procedure devono soddisfare i criteri di efficacia indicati nei principi guida delle Nazioni Unite (si veda la Figura 14) e devono stabilire le modalità con cui:
 - i lavoratori e altri soggetti possono inoltrare le segnalazioni;
 - i dirigenti conducono le successive indagini e decidono i provvedimenti da adottare;
 - i dirigenti comunicano i risultati delle indagini successive alle segnalazioni;
 - i risultati vengono archiviati e mantenuti riservati.
- Scegliere con attenzione la persona incaricata di gestire le segnalazioni e condurre le successive indagini. Deve, infatti, trattarsi di una persona affidabile e dotata della sensibilità culturale e di genere necessaria per rispettare le esigenze delle categorie di lavoratori più vulnerabili e più soggette al rischio di subire trattamenti discriminatori. La persona deve
 - essere in grado di valutare le segnalazioni, in base al genere e di considerare altre caratteristiche protette come l'età, la disabilità, lo stato civile, la gravidanza e la maternità, la razza, la religione o il credo
 - essere formata e autorizzata a prendere decisioni o, per lo meno, a consultarsi con i responsabili decisionali.
 In alcuni casi, la persona può anche essere esterna all'azienda.
- I suoi meccanismi di segnalazione, come richiesto dalla disposizione LGMS 2.6, devono includere tutti coloro che desiderano avvalersene. A tale scopo, assicurarsi di:
 - formare tutti i supervisori e i lavoratori sulle procedure in questione e, in particolare, sulle modalità con cui inoltrare una denuncia o segnalare una preoccupazione;
 - spiegare i meccanismi di segnalazione attraverso comunicazioni redatte in lingue comprensibili a tutti i lavoratori;
 - consentire ai lavoratori di farsi accompagnare durante i processi formali da un collega di lavoro o da un funzionario del sindacato;
 - consentire anche alle persone che non lavorano per l'azienda di presentare segnalazioni riguardanti il luogo di lavoro e garantire a queste persone lo stesso livello di riservatezza e protezione dalle ritorsioni riservato ai dipendenti;
 - assicurarsi di disporre di una politica che vieti le ritorsioni. Integrare tale politica in un documento a sé oppure in un documento generale di politica aziendale (ai sensi della disposizione **LGMS 2 Politica e sistemi di gestione**).
 - in entrambi i casi, dotarsi di procedure a sostegno della politica contro le ritorsioni.
 - se si temono ritorsioni contro una persona che ha presentato una segnalazione, compiere sforzi supplementari per evitare che ciò accada. Tali sforzi possono comprendere eventuali modifiche dell'orario di lavoro della persona in questione oppure la sua assegnazione a un altro supervisore.



MODELLO DI MECCANISMO DI SEGNALEZIONE DELLE MOLESTIE, DELLE PROCEDURE DISCIPLINARI E DELLE MISURE ANTIRITORSIONE

INTRODUZIONE	REQUISITI GENERALI	FILIERE RESPONSABILI E DIRITTI UMANI	DIRITTI DEI LAVORATORI E CONDIZIONI DI LAVORO	SALUTE, SICUREZZA E AMBIENTE	MANUFATTI DA MATERIALI PRODOTTI IN LABORATORIO
--------------	--------------------	--------------------------------------	---	------------------------------	--

LGMS 16 Molestie, procedure disciplinari, meccanismi di segnalazione e misure antiritorsione

✓ VERIFICARE

- L'azienda dispone di politiche che vietano ritorsioni, molestie e violenze in ambito lavorativo? In caso affermativo, l'azienda le ha applicate e comunicate a lavoratori e supervisori?
- L'azienda è in grado di dimostrare che il personale chiave è stato formato per riconoscere i segni della violenza di genere?
- L'azienda ha formato i supervisori e il personale di sicurezza sulle opportune procedure disciplinari e sui tipi di pratiche disciplinari non accettabili?
- L'azienda è in grado di dimostrare che le guardie di sicurezza non sono autorizzate a imporre la disciplina ai lavoratori?
- L'azienda documenta le azioni disciplinari nei dossier dei dipendenti?
- L'azienda è in grado di dimostrare che i lavoratori sono informati in anticipo sulle accuse mosse nei loro confronti e che hanno il diritto di difendersi?
- L'azienda è in grado di dimostrare che i meccanismi di segnalazione rispettano i criteri di efficacia indicati nei principi guida delle Nazioni Unite?
- Per garantire la sicurezza dei denunciati, l'azienda conserva in un luogo sicuro i documenti relativi alle indagini sulle segnalazioni?
- L'azienda impartisce un'adeguata formazione alle persone responsabili del trattamento delle segnalazioni?

E. ULTERIORI INFORMAZIONI



SITI WEB

- [Acas \(Advisory, Conciliation and Arbitration Service\), Discipline](#)
- [Chartered Institute of Personnel and Development, Discipline and Grievance at Work](#)
- [UN Human Rights, Convention Against Torture and Other Cruel, Inhumane or Degrading Treatment or Punishment](#)
- [Verité, An Introduction to Grievance Mechanisms](#)

INTRODUZIONE	REQUISITI GENERALI	FILIERE RESPONSABILI E DIRITTI UMANI	DIRITTI DEI LAVORATORI E CONDIZIONI DI LAVORO	SALUTE, SICUREZZA E AMBIENTE	MANUFATTI DA MATERIALI PRODOTTI IN LABORATORIO
--------------	--------------------	---	--	---------------------------------	---

LGMS 17 Lavoro minorile

A. APPLICABILITÀ

Questa disposizione si applica a tutti i soci membri di RJC e riguarda i lavoratori impiegati sia direttamente che indirettamente che lavorano su base regolare presso i siti dei soci membri.

Punto della filiera	LGMS 17 Lavoro minorile		
	17.1	17.2	17.3
Produttore di materiali prodotti in laboratorio	✓	✓	✓
Tagliatore e/o rifinitore di materiali prodotti in laboratorio	✓	✓	✓
Commerciante di materiali prodotti in laboratorio	✓	✓	✓
Produttore e/o rivenditore all'ingrosso di gioielli e orologi	✓	✓	✓
Rivenditore al dettaglio di gioielli e orologi	✓	✓	✓
Azienda di riciclo	✓	✓	✓
Settore dei servizi	✓	✓	✓

B. BACKGROUND

Il lavoro minorile è una delle piaghe sociali più gravi e ampiamente condannate. Tuttavia, si tratta ancora di un problema diffuso in numerose parti del mondo. Il rapporto globale dell'OIL e dell'UNICEF del 2021 sul lavoro minorile ha rilevato che il numero di bambini impiegati nel lavoro minorile¹ è aumentato di 8,4 milioni negli ultimi quattro anni, raggiungendo i 160 milioni in tutto il mondo, di cui 79 milioni in attività lavorative pericolose. I bambini di età compresa tra i 5 e gli 11 anni costituiscono la quota maggiore di coloro che sono impiegati nel lavoro minorile e costituiscono anche una quota sostanziale di coloro che svolgono lavori pericolosi. Il 48% di tutte le persone coinvolte nel lavoro minorile ha un'età compresa tra i 5 e gli 11 anni, il 28% ha un'età compresa tra i 12 e i 14 anni e il 25% ha un'età compresa tra i 15 e i 17 anni. I bambini che lavorano nel settore dei servizi e dell'industria sono rispettivamente 31,4 milioni e 16,5 milioni.

È importante comprendere il contesto in cui il lavoro minorile si verifica e i potenziali effetti di tale fenomeno. I motivi per cui i minori iniziano a lavorare sono vari, ma il più comune è la necessità di denaro. Le famiglie in situazioni economiche marginali possono, infatti, dipendere dai redditi guadagnati dai minori.

In definitiva, però, il lavoro minorile ostacola la crescita e lo sviluppo economici. Infatti, priva i minori della possibilità di ricevere un'istruzione per svolgere attività lavorative produttive e dignitose, e in molti casi li condanna anche in età adulta a svolgere mansioni non qualificate e sottopagate. Il lavoro minorile può avere un effetto negativo anche sulle condizioni di lavoro degli adulti, spingendo verso il basso i livelli salariali e portando a una crescita del tasso di disoccupazione degli adulti. Tale fenomeno a sua volta aggrava la povertà e la mancanza di sviluppo, che sono le principali cause del lavoro minorile.

La complessità e le interconnessioni tra questi fattori fanno sì che, per contrastare il lavoro minorile, risulti raramente sufficiente togliere i minori dalla forza lavoro. Il giusto approccio alla lotta contro il lavoro minorile deve basarsi sulla comprensione dei fattori economici trainanti e dei possibili effetti delle alternative a disposizione.

¹ <https://www.ilo.org/publications/major-publications/child-labour-global-estimates-2020-trends-and-road-forward>

INTRODUZIONE	REQUISITI GENERALI	FILIERE RESPONSABILI E DIRITTI UMANI	DIRITTI DEI LAVORATORI E CONDIZIONI DI LAVORO	SALUTE, SICUREZZA E AMBIENTE	MANUFATTI DA MATERIALI PRODOTTI IN LABORATORIO
--------------	--------------------	---	--	---------------------------------	---

LGMS 17 Lavoro minorile

C. REGOLAMENTI, NORME E INIZIATIVE CHIAVE

NORME INTERNAZIONALI

L'OIL guida gli sforzi mondiali in materia e ha definito una serie di norme sul lavoro minorile racchiuse in due fondamentali convenzioni: la Convenzione 138 sull'età minima (1973) e la Convenzione 182 sulle forme peggiori di lavoro minorile (1999). Di seguito ne sono illustrati i principi chiave. Anche qualora non abbiano ratificato una di queste due convenzioni chiave, gli Stati membri dell'OIL sono comunque tenuti a contribuire all'effettiva abolizione del lavoro minorile ai sensi del documento del 1998 intitolato Dichiarazione dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro sui principi e i diritti fondamentali nel lavoro.

La **Convenzione 138 sull'età minima (OIL C138)** costituisce la più completa e autorevole definizione internazionale di età lavorativa minima, definita a 15 anni oppure all'età di uscita dalla scuola dell'obbligo, se superiore. A tale regola sono previste le seguenti eccezioni:

- Il lavoro pericoloso, per il quale è prescritta l'età lavorativa minima pari a 18 anni (in casi eccezionali, i paesi hanno facoltà, ai sensi della convenzione OIL C138, di consentire il lavoro pericoloso a partire dai 16 anni, a condizione che la salute, la sicurezza e la moralità dei giovani coinvolti siano pienamente protette e che i ragazzi in questione abbiano ricevuto adeguata e specifica istruzione o formazione);
- Il lavoro leggero, per il quale è prescritta un'età lavorativa minima più bassa, cioè pari a 13 anni (i fattori da considerare per determinare se una particolare mansione rientra nella categoria del lavoro leggero adatto a un minore comprendono la probabilità che tale mansione sia dannosa per la salute e lo sviluppo dei minori, gli orari di lavoro, la possibilità di frequentare la scuola con profitto, la partecipazione ad attività di formazione e di orientamento professionale, nonché le caratteristiche dell'ambiente lavorativo);
- I paesi con un'economia e un sistema di istruzione non sufficientemente sviluppati, per i quali l'età lavorativa minima può essere ridotta in una prima fase a 14 anni.

Ai sensi della convenzione C138 dell'OIL, i paesi devono fissare un'età minima per l'ingresso nel mondo del lavoro e predisporre politiche nazionali volte a eliminare il lavoro minorile. La convenzione, inoltre, sancisce una serie di tutele destinate ai giovani che hanno superato l'età lavorativa minima, ma che non hanno ancora compiuto 18 anni.

La convenzione C138 dell'OIL non si applica al lavoro svolto dai minori all'interno delle scuole nell'ambito delle attività di istruzione o formazione. E non si applica nemmeno al lavoro svolto all'interno di aziende da minori con almeno 14 anni di età, a condizione che tale lavoro faccia parte di un programma scolastico o del programma di un istituto di formazione oppure che sia svolto nell'ambito di un programma di apprendistato approvato dal governo.

La **Convenzione 182 sulle forme peggiori di lavoro minorile (OIL C182)** invita i paesi a vietare ed eliminare le forme peggiori di lavoro minorile e si applica a tutte le persone di età inferiore a 18 anni. Ai sensi della Convenzione C182 dell'OIL, i paesi devono inoltre definire nella legislazione che cosa costituisce "lavoro pericoloso" e individuare le metodologie per monitorare l'applicazione della convenzione.

Oltre agli strumenti offerti dall'OIL, le iniziative internazionali volte a contrastare il lavoro minorile comprendono:

- La **Convenzione ONU sui diritti dell'infanzia e dell'adolescenza**, che è stata adottata nel 1989 dall'Assemblea Generale delle Nazioni Unite e che sancisce i diritti umani fondamentali dei minori di ogni paese del mondo, come il diritto alla sopravvivenza e il diritto allo sviluppo di tutte le loro potenzialità fisiche e mentali.

INTRODUZIONE	REQUISITI GENERALI	FILIERE RESPONSABILI E DIRITTI UMANI	DIRITTI DEI LAVORATORI E CONDIZIONI DI LAVORO	SALUTE, SICUREZZA E AMBIENTE	MANUFATTI DA MATERIALI PRODOTTI IN LABORATORIO
--------------	--------------------	---	--	---------------------------------	---

LGMS 17 Lavoro minorile

- **I principi guida delle Nazioni Unite su impresa e diritti umani**, che sanciscono le responsabilità delle aziende in materia di rispetto di tutti i diritti umani, compreso il diritto a una vita senza lavoro minorile. Alla luce di tali principi, le aziende devono evitare di generare lavoro minorile o contribuirvi per mezzo delle proprie attività e devono, inoltre, cercare di prevenire e ridurre il lavoro minorile direttamente collegato alle attività e ai prodotti o servizi aziendali per via dei rapporti commerciali, ad esempio con i fornitori. Ai sensi dei principi guida delle Nazioni Unite, se vengono rilevati casi di lavoro minorile, le aziende hanno anche il dovere di verificare che i minori coinvolti abbiano accesso a efficaci meccanismi di riparazione. Tale dovere implica l'attenta valutazione delle strategie più adatte a riabilitare i minori al di fuori dell'ambiente di lavoro e a consentire loro di tornare a frequentare la scuola. Per ulteriori dettagli sui principi guida delle Nazioni e sulle aspettative di RJC in materia di meccanismi di riparazione e di due diligence sui diritti umani, fare riferimento alla disposizione **LGMS 6 Diritti umani**.

NORMATIVA NAZIONALE

La maggior parte dei paesi dispone di normative nazionali che stabiliscono un'età lavorativa minima e che spesso prevedono disposizioni particolari per settori specifici (si veda il riquadro "La legge indiana sul lavoro minorile").

LA LEGGE INDIANA SUL LAVORO MINORILE

Il 28 agosto 2012, il Consiglio dei Ministri indiano ha approvato una serie di emendamenti alla legge sul lavoro infantile e adolescenziale (divieto e regolamento) del 1986. Tale legge vieta tutte le forme di lavoro svolto da minori di età inferiore a 14 anni e fa dell'impiego di tali minori un reato penale. La stessa legge vieta anche l'impiego di adolescenti (minori di età compresa tra 14 e 18 anni) in attività classificate come lavoro pericoloso.

Ai sensi della legge di modifica del 2012, il "lavoro pericoloso" include, tra le varie casistiche:

- qualsiasi mansione (in sotterraneo e sott'acqua) collegata a siti estrattivi e bacini minerari;
- attività di taglio e finitura di gemme;
- qualsiasi mansione che implichi l'uso di metalli e sostanze tossiche, ad esempio piombo, mercurio, manganese, cromo, cadmio, benzene, pesticidi e amianto.

Nel 2016, è stato emanato un altro emendamento che amplia le tutele nei confronti di bambini e adolescenti, con particolare attenzione alla riabilitazione di quelli già entrati nel mondo del lavoro in violazione dei limiti di età sanciti dalla legge.

Fonte:

- [India, The Child Labour \(Prohibition and Regulation\) Legge di modifica, 2016](#)

INTRODUZIONE	REQUISITI GENERALI	FILIERE RESPONSABILI E DIRITTI UMANI	DIRITTI DEI LAVORATORI E CONDIZIONI DI LAVORO	SALUTE, SICUREZZA E AMBIENTE	MANUFATTI DA MATERIALI PRODOTTI IN LABORATORIO
--------------	--------------------	---	--	---------------------------------	---

LGMS 17 Lavoro minorile

D. GUIDA ALL'ATTUAZIONE

LGMS 17.1 E 17.2: ETÀ LAVORATIVA MINIMA PARI A 15 ANNI E FORME PEGGIORI DI LAVORO MINORILE

17.1

- a I soci membri non devono sfruttare né favorire il *lavoro minorile*, come definito nella Convenzione 138 e nella Raccomandazione 146 dell'OIL, che fissano a 15 anni l'*età lavorativa minima* per consentire ai minori di terminare la scuola dell'obbligo.
- b I soci membri che operano in paesi in cui la scuola dell'obbligo termina prima dei 15 anni di età possono inizialmente aderire a RJC, ma non possono ottenere o mantenere la certificazione RJC se ci sono *lavoratori* al di sotto dell'*età lavorativa minima* di 15 anni.

17.2 I soci membri non devono sfruttare né favorire le *forme peggiori di lavoro minorile*, definite dalla Convenzione 182 e dalla Raccomandazione 190 dell'OIL, che comprendono:

- a. *Lavoro minorile* pericoloso, che per natura o in determinati casi ha elevate probabilità di mettere a rischio la salute, la sicurezza o la moralità di persone di età inferiore a 18 anni.
- b. Tutte le forme di schiavitù minorile e tutte le pratiche simili alla schiavitù, come la *servitù per debiti*, il traffico di minori, il *lavoro minorile* forzato e l'impiego forzato di minori in conflitti armati.

Azioni da intraprendere:

- Assegnare a un alto dirigente, per esempio nelle risorse umane, la responsabilità della politica e delle procedure in materia di lavoro minorile, e degli interventi destinati a porre rimedio a tutte le non conformità confermate e potenziali.
- Definire una politica che vieti l'impiego del lavoro minorile e impedisca ai giovani di svolgere mansioni classificate come lavoro pericoloso. Integrare tale politica in un documento a sé oppure in una politica aziendale già esistente. In entrambi i casi, assicurarsi di comunicare la politica in materia di lavoro minorile a tutti i dirigenti, a tutti i dipendenti e a eventuali partner d'impresa che impiegano lavoratori all'interno dei siti dell'azienda.
- L'età minima per svolgere lavori pericolosi non deve essere inferiore ai 18 anni.
- Anche dopo aver raggiunto l'età minima, i bambini di età inferiore ai 18 anni devono essere protetti dal lavoro pericoloso o da altre forme peggiori di lavoro minorile (ad esempio, il lavoro forzato, l'impiego nello sfruttamento sessuale commerciale o in attività illecite). Se un ragazzo di età superiore all'età minima generale viene trovato a svolgere un lavoro pericoloso, può essere possibile modificare l'attività che sta svolgendo, o le condizioni di lavoro, in modo che non sia più pericoloso, consentendo così al giovane di continuare a lavorare. Se il lavoro è intrinsecamente pericoloso, come ad esempio lavorare in spazi angusti o con processi ad alta temperatura, e la riassegnazione a un lavoro non pericoloso è impossibile, il giovane deve essere allontanato dal lavoro.
- Gli elenchi dei lavori pericolosi sono fondamentali soprattutto per quest'ultimo gruppo di ragazzi, che sono abbastanza grandi per lavorare, ma che hanno ancora bisogno di essere protetti come bambini, anche dai lavori pericolosi.

INTRODUZIONE	REQUISITI GENERALI	FILIERE RESPONSABILI E DIRITTI UMANI	DIRITTI DEI LAVORATORI E CONDIZIONI DI LAVORO	SALUTE, SICUREZZA E AMBIENTE	MANUFATTI DA MATERIALI PRODOTTI IN LABORATORIO
--------------	--------------------	---	--	---------------------------------	---

LGMS 17 Lavoro minorile

- Sarà necessario procedere a una valutazione del rischio specifica per il contesto dell'azienda, al fine di individuare le aree in cui potrebbe presentarsi un rischio di lavoro minorile nelle attività aziendali o nella filiera. Integrare tale valutazione all'interno della procedura di due diligence sui diritti umani (si vedano le disposizioni **LGMS 6 Diritti umani** e **LGMS 7 Due diligence per l'approvvigionamento responsabile, tra cui da aree di conflitto e ad alto rischio**) e assicurarsi di includere le seguenti attività, ove necessario:
 - Individuare ruoli e responsabilità correlati alle attività classificate come lavoro pericoloso e confrontare l'attuale età dei lavoratori con tali attività per verificare che non coinvolgano nessun giovane.
 - Identificare tutti i lavoratori impiegati indirettamente nel sito aziendale per verificare che rispettino i requisiti in materia di età lavorativa minima.
 - Analizzare eventuali attività di lavoro leggero svolte da giovani per verificare che rispettino le normative in vigore e il LGMS, e che non interferiscano con la frequenza scolastica (in questi casi, occorre aiutare i giovani lavoratori a partecipare a un programma strutturato di istruzione formale).
- Predisporre procedure e sistemi di gestione per attuare la politica aziendale in materia di lavoro minorile. In particolare:
 - Definire un sistema per verificare l'età dei lavoratori nell'ambito della procedura di assunzione e conservare nei dossier dei singoli lavoratori copie di documenti attestanti l'età. Se si utilizza un fornitore di manodopera o un'agenzia di collocamento per assumere lavoratori, chiedere a tali società di verificare l'età dei lavoratori prima di impiegargli nel sito aziendale o prima di assegnare loro attività classificate come lavoro pericoloso.
 - Se una persona in cerca di lavoro non possiede documenti ufficiali che ne dimostrino l'età, utilizzare vari approcci di verifica e incrociarne i risultati. Ad esempio, procedere a una visita medica, ottenere copie di altri documenti, come certificati scolastici o dichiarazioni di parenti, e organizzare colloqui. In tutti i casi, evitare di urtare sensibilità locali in merito a cultura e genere. Assicurarsi che le persone responsabili delle assunzioni e dell'assegnazione delle mansioni ai lavoratori siano formate sulle strategie volte a evitare di assumere lavoratori privi dell'età lavorativa minima o di assegnare ai giovani le attività classificate come lavoro pericoloso.
 - Allegare ai dossier di tutti i lavoratori di età inferiore a 18 anni un documento che ne attesti l'età e una descrizione delle mansioni assegnate. Tale accorgimento consente di verificare più facilmente che i lavoratori non siano coinvolti in attività classificate come lavoro pericoloso oppure nelle forme peggiori di lavoro minorile.
 - Creare e mantenere aggiornato un elenco dei giovani lavoratori e monitorarne mansioni e orari di lavoro per verificare il rispetto delle normative locali e del LGMS in materia di orari di lavoro e frequenza scolastica. Mediante tale monitoraggio verificare che le mansioni e gli orari di lavoro rispettino:
 - la convenzione 33 dell'OIL, che vieta l'impiego di giovani lavoratori durante le ore notturne;
 - la convenzione 182 e la raccomandazione 190 dell'OIL, che consentono ai minori di età compresa tra 13 e 15 anni di svolgere attività classificate come lavoro leggero, a condizione che tali attività non ne mettano a rischio salute e sicurezza e che non ne ostacolino l'istruzione o eventuali attività di formazione e di orientamento professionale.
- Si noti che non è consentito licenziare i minori prima della verifica RJC; le non conformità, infatti, devono essere corrette come indicato nella disposizione LGMS 17.3.

INTRODUZIONE	REQUISITI GENERALI	FILIERE RESPONSABILI E DIRITTI UMANI	DIRITTI DEI LAVORATORI E CONDIZIONI DI LAVORO	SALUTE, SICUREZZA E AMBIENTE	MANUFATTI DA MATERIALI PRODOTTI IN LABORATORIO
--------------	--------------------	---	--	---------------------------------	---

LGMS 17 Lavoro minorile

LGMS 17.3: PRESENZA DI LAVORO MINORILE IN UN SITO

Nonostante le disposizioni LGMS 17.1 e LGMS 17.2, laddove si rilevi la presenza di *lavoro minorile*, i soci membri devono immediatamente allontanare i bambini dal *lavoro minorile* e mettere in atto procedure documentate di riparazione che comprendano fasi di assistenza sociale continuata di ogni *minore* e tengano conto della situazione finanziaria della sua famiglia. Le procedure di riparazione devono comprendere:

- Per un *minore* non più tenuto, per limiti di età, a frequentare la scuola dell'obbligo, cercare di trovare opportunità alternative di guadagno e/o formazione professionale, che possono includere un impiego dignitoso e consentito.
- Per un *minore* che frequenta o dovrebbe ancora frequentare la scuola dell'obbligo, offrire adeguato supporto per consentirgli di frequentare o continuare a frequentare la scuola fino al termine del ciclo di istruzione obbligatorio.
- Una revisione complessiva dell'approccio del socio membro al fine di prevenire il *lavoro minorile*, individuare le cause prime di eventuali non conformità e predisporre controlli per evitare ulteriori casi.

Azioni da intraprendere:

- Eventuali casi di lavoro minorile richiedono reazioni ponderate e che tengono conto delle normative in vigore e del contesto locale. Tutte le forme di riparazione e le corrispondenti comunicazioni alle altre parti in causa devono rispettare le disposizioni **LGMS 6 Diritti umani** e **LGMS 7 Due diligence per l'approvvigionamento responsabile, tra cui da aree di conflitto e ad alto rischio**.
- Predisporre adeguate strategie di riparazione per affrontare eventuali non conformità rispetto alle convenzioni dell'OIL e alle normative in vigore (si veda la Tabella 19).

TABELLA 19. STRATEGIE DI RIPARAZIONE PER LE NON CONFORMITÀ RISPETTO A CONVENZIONI DELL'OIL E NORMATIVE IN VIGORE

Impiego di bambini o giovani lavoratori	Strategie di riparazione
Per il lavoro minorile	Sospendere dall'impiego i minori di età inferiore all'età lavorativa minima e attivare opportuni meccanismi di riparazione, ad esempio l'accesso a un'istruzione di buona qualità con prospettive concrete di occupazione sicura e dignitosa al termine degli studi. Ciò è particolarmente importante laddove esista il rischio che i minori, se allontanati dall'impiego, possano lavorare per altre organizzazioni in condizioni di lavoro non controllate.
Nelle forme peggiori di lavoro minorile (attività classificate come lavoro pericoloso)	Sospendere immediatamente dall'impiego i bambini o i giovani lavoratori, segnalare la situazione alle autorità competenti e attivare una delle sopracitate strategie di riparazione, cercando mansioni di lavoro leggero come alternativa per i giovani lavoratori.

INTRODUZIONE	REQUISITI GENERALI	FILIERE RESPONSABILI E DIRITTI UMANI	DIRITTI DEI LAVORATORI E CONDIZIONI DI LAVORO	SALUTE, SICUREZZA E AMBIENTE	MANUFATTI DA MATERIALI PRODOTTI IN LABORATORIO
--------------	--------------------	---	--	---------------------------------	---

LGMS 17 Lavoro minorile

- Se i minori non coinvolti nelle forme peggiori di lavoro minorile continuano a lavorare durante la procedura di riparazione, occorre verificare che:
 - non lavorino durante l'orario scolastico;
 - non trascorrono più di 10 ore al giorno tra scuola e lavoro (compreso il tempo utilizzato per gli spostamenti scuola-lavoro);
 - beneficino di un riposo notturno di almeno 12 ore consecutive;
 - beneficino del riposo settimanale minimo abituale;
 - ricevano adeguata retribuzione per il lavoro svolto;
 - siano esentati da qualsiasi forma di lavoro straordinario.
- All'atto pratico, raggiungere questi obiettivi non è facile. Ai sensi della disposizione LGMS RJC, le aziende che abbiano identificato un caso di lavoro minorile, attivato il meccanismo di riparazione e stiano rispettando i punti sopracitati, non si trovano in una situazione di violazione critica. Occorre, tuttavia, predisporre immediatamente procedure volte a prevenire l'impiego di altri minori.
- Un socio membro deve sviluppare un programma per la transizione di qualsiasi bambino trovato a svolgere lavoro minorile in modo da consentirgli di frequentare e non abbandonare un'istruzione o formazione professionale di qualità fino a quando non sarà più un bambino. Un sostegno adeguato può includere il tempo per frequentare la scuola o, in alcuni casi, un accordo per l'erogazione diretta di servizi educativi, in base alle dimensioni e alle circostanze dei soci membri.
- In fase di definizione e attuazione della strategia di riparazione, valutare la possibilità di collaborare con organizzazioni non governative locali, in modo da assicurarsi che l'approccio sia in sintonia con le prospettive e le priorità culturali e geografiche locali. Tale accorgimento riduce il rischio che le strategie possano provocare involontariamente ulteriori danni ai minori o alla comunità.
- Valutare la possibilità di supportare iniziative di sviluppo delle comunità locali volte a debellare le cause prime del lavoro minorile. In genere, tali iniziative possono essere attuate soltanto in cooperazione con altri soggetti, come enti nazionali o locali, organizzazioni internazionali, sindacati, organizzazioni non governative e associazioni locali. Iniziative di questo tipo possono consistere in programmi e progetti locali studiati appositamente per migliorare l'accesso all'istruzione o per facilitare la fuoriuscita dei minori dal mondo del lavoro e consentire loro di frequentare una formazione scolastica o professionale.

✓ VERIFICARE

- L'azienda ha assegnato a un alto dirigente, ad esempio nelle risorse umane, la responsabilità in materia di politiche e procedure sul lavoro minorile?
- L'azienda dispone di una politica scritta che va contro il lavoro minorile?
- L'azienda dispone di procedure scritte per verificare l'età dei lavoratori al momento dell'assunzione?
- L'azienda conserva negli archivi i documenti attestanti l'età dei lavoratori?
- L'azienda ha condotto una valutazione del rischio per individuare situazioni di lavoro pericoloso e ha verificato che tali situazioni non coinvolgano alcun lavoratore di età inferiore a 18 anni?
- L'azienda ha predisposto una procedura di riparazione per eventuali casi di lavoro minorile? E tale procedura rispetta la disposizione 17.3?

INTRODUZIONE	REQUISITI GENERALI	FILIERE RESPONSABILI E DIRITTI UMANI	DIRITTI DEI LAVORATORI E CONDIZIONI DI LAVORO	SALUTE, SICUREZZA E AMBIENTE	MANUFATTI DA MATERIALI PRODOTTI IN LABORATORIO
--------------	--------------------	---	--	---------------------------------	---

LGMS 17 Lavoro minorile

E. ULTERIORI INFORMAZIONI



SITI WEB

- [Diritti dei bambini e principi aziendali](#)
- [Ethical Trade Initiative \(ETI\), Child Labour](#)
- [Global Child Forum](#)
- [Human Rights Watch, Child Labour](#)
- [OIL, Dichiarazione dell'Organizzazione Internazionale del lavoro sul lavoro minorile](#)
- [Global Compact delle Nazioni Unite, Principio Cinque: Lavoro](#)
- [Dipartimento del Lavoro degli Stati Uniti, Elenco dei beni prodotti con lavoro minorile o lavoro forzato](#)



PUBBLICAZIONI

- [Child Labour Platform, Report 2010-2011: Business Practices and Lessons Learned on Addressing Child Labour \(2011\)](#)
- [OIL, Dichiarazione dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro sulla verifica dell'età: protezione dei bambini non registrati dal lavoro minorile \(2016\)](#)
- [OIL, C138 – Convenzione dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro sull'età minima \(1973\)](#)
- [OIL, C182 – Convenzione dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro sulle peggiori forme di lavoro minorile \(1999\)](#)
- [OIL, Dichiarazione dell'Organizzazione internazionale del lavoro sul lavoro minorile: Stime globali 2020, tendenze e prospettive \(2021\)](#)
- [OIL, R146 – Raccomandazione dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro sull'età minima \(1973\)](#)
- [OIL, Dichiarazione dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro per l'eliminazione urgente del lavoro minorile pericoloso\(2018\)](#)
- [SAI, Norma internazionale \(2014\) sulla Social Accountability SA8000®](#)
- [Terre des Hommes, Child Labour Report 2017: The Neglected Link \(2017\)](#)
- [UN Global Compact, UNICEF and Save the Children, Children's Rights and Business Principles \(2012\)](#)
- [Child Labour: Global estimates 2020, trends and the road forward](#)

INTRODUZIONE	REQUISITI GENERALI	FILIERE RESPONSABILI E DIRITTI UMANI	DIRITTI DEI LAVORATORI E CONDIZIONI DI LAVORO	SALUTE, SICUREZZA E AMBIENTE	MANUFATTI DA MATERIALI PRODOTTI IN LABORATORIO
--------------	--------------------	---	--	---------------------------------	---

LGMS 18 Lavoro forzato

A. APPLICABILITÀ

La presente disposizione si applica a tutti i soci membri di RJC.

Punto della filiera	LGMS 18 Lavoro forzato		
	18.1	18.2	18.3
Produttore di materiali prodotti in laboratorio	✓	✓	✓
Tagliatore e/o rifinitore di materiali prodotti in laboratorio	✓	✓	✓
Commerciante di materiali prodotti in laboratorio	✓	✓	✓
Produttore e/o rivenditore all'ingrosso di gioielli e orologi	✓	✓	✓
Rivenditore al dettaglio di gioielli e orologi	✓	✓	✓
Azienda di riciclo	✓	✓	✓
Settore dei servizi	✓	✓	✓

B. BACKGROUND

Il lavoro forzato è un problema che può colpire tanto i paesi a reddito elevato quanto quelli a basso reddito. Esiste nelle economie sia formali che informali, e può essere presente nelle filiere delle società multinazionali ma anche in quelle delle piccole e medie imprese (PMI). Nel documento “2017 Global Estimates of Modern Slavery” è indicato che oggi il lavoro forzato coinvolge circa 24,9 milioni di uomini, donne e bambini in tutto il mondo. Tra questi, 16 milioni di persone, soprattutto donne e ragazze, sono sfruttati da soggetti economici privati.

Il lavoro forzato non implica necessariamente violenze fisiche o abusi sessuali. Circa la metà delle vittime del lavoro forzato imposto da soggetti privati vive in situazioni di cosiddetta servitù per debiti; infatti, versare al lavoratore un salario o un'altra forma di retribuzione non significa necessariamente che il lavoro non sia forzato oppure obbligato. La maggior parte delle vittime del lavoro forzato subisce da parte di datori di lavoro e fornitori di manodopera molteplici forme di coercizione che finiscono per creare situazioni in cui non è possibile lasciare il lavoro senza essere penalizzati (o ricevere minacce in tal senso). Queste penalizzazioni, effettive o minacciate, possono concretizzarsi in punizioni o vincoli fisici, ma anche in altre forme di abuso, come minacce di rimpatrio, limitazione degli spostamenti, confisca dei documenti di identità, assunzione ingannevole o servitù per debiti (si veda la disposizione LGMS 18.1).

Il traffico di esseri umani implica lo spostamento di persone, talvolta da un paese all'altro, ma più spesso all'interno di un unico paese, per finalità di sfruttamento. Il traffico di esseri umani è un concetto più ampio del lavoro forzato, perché è organizzato anche per finalità quali matrimoni forzati, prelievo di organi e adozioni.

Le aziende possono essere coinvolte nel traffico di esseri umani in diversi modi. Possono parteciparvi in maniera diretta, ad esempio assumendo le vittime della tratta come lavoratori oppure utilizzando veicoli o strutture aziendali per trasportare o alloggiare le vittime del traffico di esseri umani. Possono, inoltre, esservi coinvolte in maniera indiretta attraverso le azioni dei fornitori o partner d'impresa, tra cui subappaltatori, intermediari di manodopera e agenzie di collocamento private. Ciò significa che le aziende possono essere coinvolte nel traffico di esseri umani anche approvvigionandosi di merci prodotte dalle vittime della tratta o usufruendo di servizi da loro prestati.

INTRODUZIONE	REQUISITI GENERALI	FILIERE RESPONSABILI E DIRITTI UMANI	DIRITTI DEI LAVORATORI E CONDIZIONI DI LAVORO	SALUTE, SICUREZZA E AMBIENTE	MANUFATTI DA MATERIALI PRODOTTI IN LABORATORIO
--------------	--------------------	---	--	---------------------------------	---

LGMS 18 Lavoro forzato

LAVORATORI MIGRANTI VULNERABILI

I lavoratori migranti sono particolarmente vulnerabili al lavoro forzato, in particolare se il loro status è illegale o soggetto a restrizioni, se sono economicamente vulnerabili o se appartengono a un gruppo etnico soggetto a discriminazioni. Intermediari e fornitori di manodopera senza scrupoli possono sfruttare tali vulnerabilità servendosi di strategie di assunzione ingannevoli, imponendo commissioni di assunzione oppure trattenendo i documenti di identità e minacciando i lavoratori di rimpatriarli o denunciarli alle autorità. In tali casi, per conservare il posto di lavoro, i lavoratori migranti spesso accettano di versare onerose commissioni e di lavorare in condizioni al di sotto degli standard di legge, finendo per trovarsi in situazioni di lavoro forzato o coatto.

Se la forza lavoro aziendale comprende lavoratori migranti, in particolare se assunti mediante un soggetto terzo, occorre:

- sapere chi sono questi lavoratori e da quali paesi provengono;
- assicurarsi che la loro assunzione sia pienamente legittima e che non implichi forme di inganno o coercizione né commissioni di assunzione;
- definire una politica aziendale in materia di assunzione dei lavoratori migranti;
- collaborare esclusivamente con agenzie di collocamento di comprovata reputazione.

PROCEDURE DI ASSUNZIONE RESPONSABILI

Nelle filiere attuali, una delle cause principali del lavoro forzato a livello mondiale consiste in una serie di pratiche di assunzione ingannevoli e nell'imposizione di commissioni di assunzione. Tali pratiche colpiscono soprattutto i lavoratori vulnerabili, aumentando il rischio di sfruttamento e lavoro coatto. Adottare procedure di assunzione responsabili significa fare uno sforzo per rompere il circolo vizioso dello sfruttamento e dell'indebitamento correlato all'assunzione.

Incentrate sui lavoratori migranti e fortemente radicate nei cosiddetti principi di Dacca per una migrazione all'insegna della dignità (si veda il riquadro "Principi di Dacca"), le procedure di assunzione responsabili si basano sul principio per cui "Ai lavoratori migranti non deve essere imposta alcuna commissione di assunzione"; i datori di lavoro devono quindi coprire tutti i costi relativi all'assunzione dei lavoratori migranti. Questo modello di assunzione in cui "paga il datore di lavoro" (www.employerpays.org) è sostenuto e applicato da un gruppo di grandi aziende conosciuto come Leadership Group for Responsible Recruitment. Adottato da numerose organizzazioni guidate da aziende, tra cui Responsible Business Alliance e Building Responsibly, questo modello, considerato il primo passo per eliminare il problema dell'indebitamento dei lavoratori e prevenire il lavoro forzato, è impiegato da un numero crescente di aziende di vari settori e paesi.

INTRODUZIONE	REQUISITI GENERALI	FILIERE RESPONSABILI E DIRITTI UMANI	DIRITTI DEI LAVORATORI E CONDIZIONI DI LAVORO	SALUTE, SICUREZZA E AMBIENTE	MANUFATTI DA MATERIALI PRODOTTI IN LABORATORIO
--------------	--------------------	---	--	---------------------------------	---

LGMS 18 Lavoro forzato

PRINCIPI DI DACCA

I principi di Dacca per una migrazione all'insegna della dignità (o semplicemente "principi di Dacca") puntano a diffondere un maggiore rispetto dei diritti dei lavoratori migranti a partire dal momento in cui vengono assunti e durante tutto il loro periodo di lavoro all'estero, fino a quando passano a un altro impiego o ritornano in patria senza correre pericoli.

Basati sui principi guida dell'ONU su impresa e diritti umani e sulle Standard internazionali in materia di diritti umani e lavoro, i principi di Dacca sono pensati per essere applicati in tutti i settori industriali e in tutti i paesi coinvolti in flussi migratori, in entrata e in uscita. Di seguito sono elencati i 12 principi di Dacca:

1. Tutti i lavoratori devono essere trattati in maniera equa e senza discriminazioni.
2. Tutti i lavoratori devono godere della protezione delle normative sul lavoro.
3. Ai lavoratori migranti non deve essere imposta alcuna commissione di assunzione.
4. I contratti dei lavoratori migranti devono essere chiari e trasparenti.
5. Politiche e procedure devono essere inclusive.
6. Passaporti e documenti di identità dei lavoratori migranti non devono essere trattenuti.
7. Le retribuzioni devono essere versate in maniera regolare, diretta e puntuale.
8. Il diritto di rappresentanza dei lavoratori deve essere rispettato.
9. Le condizioni di lavoro devono essere sicure e dignitose.
10. Le condizioni di vita devono essere sicure e dignitose.
11. L'accesso a meccanismi di riparazione deve essere garantito.
12. La libertà di cambiare lavoro e di rientrare in patria in maniera sicura e tempestiva deve essere garantita.

Fonte:

- [Institute for Human Rights and Business, The Dhaka Principles for Migration with Dignity \(2012\)](#)

C. REGOLAMENTI, NORME E INIZIATIVE CHIAVE

NORME INTERNAZIONALI

La libertà dal lavoro forzato e obbligatorio è sancita nell'articolo 4 della Dichiarazione universale dei diritti umani, il quale recita che "Nessun individuo potrà essere tenuto in stato di schiavitù o di servitù".

L'OIL guida gli sforzi mondiali in questo senso e ha definito una serie di Standard volte a prevenire il lavoro forzato, racchiuse in due fondamentali convenzioni internazionali:

- **Convenzione sul lavoro forzato (OIL C029) del 1930:** è stata la prima convenzione a chiedere agli Stati membri dell'OIL di adottare iniziative contro il lavoro forzato. Questo documento contiene la più completa e autorevole definizione di lavoro forzato (si veda la Sezione A) ed elenca cinque eccezioni: servizio militare obbligatorio, normali obblighi civici, servizi comunitari di piccola entità, lavoro in detenzione legittimo e lavoro imposto in casi di emergenza.
- **Convenzione sull'abolizione del lavoro forzato (OIL C105) del 1957:** questo documento integra la Convenzione dell'OIL C029, concentrandosi su cinque tipologie di lavoro forzato imposte dagli Stati ed emerse dopo la Seconda guerra mondiale. Tali tipologie comprendono il lavoro forzato come punizione per l'espressione di opinioni politiche o per la partecipazione a scioperi, il lavoro forzato come strumento di discriminazione o di disciplina dei lavoratori e il lavoro forzato come strumento di sviluppo economico.

INTRODUZIONE	REQUISITI GENERALI	FILIERE RESPONSABILI E DIRITTI UMANI	DIRITTI DEI LAVORATORI E CONDIZIONI DI LAVORO	SALUTE, SICUREZZA E AMBIENTE	MANUFATTI DA MATERIALI PRODOTTI IN LABORATORIO
--------------	--------------------	---	--	---------------------------------	---

LGMS 18 Lavoro forzato

Anche qualora non abbiano ratificato una di queste due convenzioni chiave, gli Stati membri dell'OIL sono comunque tenuti a eliminare tutte le forme di lavoro forzato e obbligatorio, poiché le sopracitate convenzioni sono citate nel documento del 1998 intitolato Dichiarazione dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro sui principi e i diritti fondamentali nel lavoro (OIL 1998 Dichiarazione sui principi e i diritti fondamentali nel lavoro e relativo follow-up | Organizzazione Internazionale del Lavoro) e vincolante per tutti gli Stati membri dell'OIL.

Nel 2014, l'OIL ha adottato altri due strumenti contro il lavoro forzato:

- **Protocollo del 2014 relativo alla convenzione sul lavoro forzato del 1930 (OIL P029):** è un documento legalmente vincolante che stabilisce gli obblighi degli Stati membri dell'OIL in materia di prevenzione del lavoro forzato, di protezione delle vittime e di accesso ai meccanismi di riparazione. Sottolineando il legame tra lavoro forzato e traffico di esseri umani, il protocollo riafferma anche l'importanza di perseguire tutti i responsabili di tali crimini.
- **Raccomandazione sul lavoro forzato (misure complementari) (OIL R203) del 2014:** questo documento fornisce suggerimenti pratici non vincolanti su possibili strategie per rafforzare politiche e normative nazionali sul lavoro forzato necessarie per adempiere agli obblighi sanciti dal nuovo protocollo.

Negli ultimi 20 anni, dalla crescente consapevolezza in materia di traffico di esseri umani è scaturita una serie di nuovi strumenti, non dell'OIL, volti a contrastare il fenomeno a livello internazionale e regionale, tra cui il protocollo delle Nazioni Unite sulla prevenzione, soppressione e persecuzione del traffico di esseri umani, in particolar modo donne e bambini, conosciuto anche come "Protocollo di Palermo", nonché la convenzione del Consiglio d'Europa sulla lotta contro la tratta di esseri umani. Tali strumenti esprimono il crescente consenso sul fatto che il traffico di esseri umani può implicare, provocare o essere finalizzato a fenomeni quali lavoro forzato, schiavitù e servitù. L'adozione e la ratifica di questi strumenti hanno contribuito a rapidi mutamenti in termini di normative e di pratiche in numerosi paesi e all'adozione di nuove politiche in materia.

NORMATIVA NAZIONALE

Le normative e in genere i regolamenti nazionali e locali in vigore nella maggior parte dei paesi sono piuttosto chiari nel contrastare il traffico di esseri umani, la servitù involontaria, il lavoro in detenzione e il lavoro coatto. È fondamentale essere consapevoli di tutti i regolamenti e tutte le normative in vigore in tutti i paesi in cui l'azienda opera, e in particolare conoscere le normative extraterritoriali che impongono alle aziende requisiti specifici in termini di due diligence o di rendicontazione delle iniziative adottate per prevenire il lavoro forzato nella filiera e nelle attività aziendali. Tali normative sono in rapida espansione.

Per ulteriori informazioni su alcune delle normative più recenti (anno 2018), tra cui le leggi sulla schiavitù moderna emanate da Regno Unito e Australia, la legge francese sugli obblighi di vigilanza e la legge californiana sulla trasparenza nelle filiere, si veda il riquadro "Normative recenti" relativo alla disposizione LGMS 6 Diritti umani.

INTRODUZIONE	REQUISITI GENERALI	FILIERE RESPONSABILI E DIRITTI UMANI	DIRITTI DEI LAVORATORI E CONDIZIONI DI LAVORO	SALUTE, SICUREZZA E AMBIENTE	MANUFATTI DA MATERIALI PRODOTTI IN LABORATORIO
--------------	--------------------	--------------------------------------	---	------------------------------	--

LGMS 18 Lavoro forzato

D. GUIDA ALL'ATTUAZIONE

LGMS 18.1: RIFIUTO DEL LAVORO FORZATO

I soci membri non devono praticare o favorire alcuna forma di *lavoro forzato*, tra cui lavoro coatto, lavoro a riscatto e *lavoro carcerario* non volontario, come definito dalla Convenzione 29 dell'*OIL*.

Azioni da intraprendere:

- Dichiarare in modo chiaro la posizione dell'azienda di opposizione al lavoro forzato, redigendo una politica separata o integrandola in una politica più generale in materia di diritti umani; comunicare tale posizione a tutti i partner d'impresa della filiera. Nel comunicare le aspettative dell'azienda all'interno della filiera, bisognerebbe sottolineare il concetto che l'azienda potrebbe porre fine ai rapporti d'affari con i fornitori che ricorrono al lavoro forzato.
- Tenere presente che, oltre a comunicare in modo chiaro ai partner d'impresa la posizione dell'azienda di opposizione al lavoro forzato, è importante implementare la politica aziendale in materia di diritti umani, come previsto nella disposizione **LGMS 6 Diritti umani**.
- Assegnare a un alto dirigente, ad esempio nelle risorse umane, la responsabilità in materia di problematiche di lavoro forzato.
- Per prevenire l'impiego del lavoro forzato nell'azienda:
 - Utilizzare contratti di lavoro standard, contenenti condizioni obbligatorie e concordate a livello collettivo in materia di orari di lavoro e retribuzioni. Occorre tra l'altro assicurarsi che i lavoratori comprendano le condizioni di impiego e ricevano una copia del contratto di lavoro finale; verificare, inoltre, che le retribuzioni siano versate in maniera regolare e direttamente al lavoratore e che non siano sostituite da retribuzioni in natura (si veda la disposizione **LGMS 13 Condizioni generali di impiego**).
 - Vietare ufficialmente a dipendenti e terzisti di adottare comportamenti violenti o ritorsioni (o minacciare di adottarli), nonché di impiegare pratiche intimidatorie, come il bullismo. Assicurarsi tra l'altro che tutti i lavoratori e i terzisti conoscano le modalità di utilizzo del meccanismo di segnalazione a disposizione per la segnalazione di eventuali violazioni (si veda la disposizione **LGMS 16 Molestie, procedure disciplinari, meccanismi di segnalazione e misure antiritorsione**).
- Se ci si serve di terzisti, fornitori, agenzie o fornitori di manodopera, assicurarsi che la procedura di due diligence sui diritti umani comprenda la valutazione di tali partner d'impresa in modo da rilevare eventuali casi di lavoro forzato.
- L'OIL suggerisce 11 indicatori che possono essere utili per individuare situazioni di lavoro forzato all'interno della filiera. Se si rilevano indizi riguardanti un solo indicatore, è possibile che siano presenti pratiche di lavoro illegali; se si rilevano indizi riguardanti due o più indicatori, la presenza di casi di lavoro forzato è altamente probabile. Gli 11 indicatori sono i seguenti:
 - abuso di vulnerabilità
 - inganno
 - restrizioni agli spostamenti
 - isolamento
 - violenze fisiche e sessuali
 - intimidazioni e minacce
 - trattenimento dei documenti di identità
 - trattenimento dei salari
 - servitù per debiti
 - condizioni di lavoro abusive
 - lavoro straordinario eccessivo

INTRODUZIONE	REQUISITI GENERALI	FILIERE RESPONSABILI E DIRITTI UMANI	DIRITTI DEI LAVORATORI E CONDIZIONI DI LAVORO	SALUTE, SICUREZZA E AMBIENTE	MANUFATTI DA MATERIALI PRODOTTI IN LABORATORIO
--------------	--------------------	---	--	---------------------------------	---

LGMS 18 Lavoro forzato

LGMS 18.2: LAVORO VOLONTARIO

I soci membri devono assicurarsi che tutti i *lavoratori* stiano lavorando in maniera volontaria. I soci membri non devono:

- Limitare indebitamente la libertà di movimento dei *lavoratori* all'interno del luogo di lavoro o in eventuali alloggi in loco.
- Trattenere i documenti personali originali del lavoratore, tra cui i documenti di identità.
- Utilizzare pratiche di assunzione ingannevoli e/o chiedere ai *lavoratori* di versare (interamente o parzialmente) depositi, anticipi per l'attrezzatura o commissioni di assunzione nell'ambito della *procedura* di assunzione. Qualora si scopra l'esistenza di versamenti di questo tipo, le somme in questione devono essere rimborsate ai *lavoratori*.
- Trattenere qualsiasi percentuale o parte di stipendio, indennità o proprietà di un *lavoratore* per costringerlo a proseguire il rapporto di lavoro.
- Impedire ai *lavoratori* di concludere il rapporto di lavoro dopo un ragionevole preavviso o ai sensi del *diritto vigente*.

Azioni da intraprendere:

- Se si impiegano misure di sicurezza (come porte bloccate e guardie di sicurezza alle uscite) per proteggere i lavoratori e le proprietà presenti all'interno dei siti dell'azienda, assicurarsi che i lavoratori possano uscire senza restrizioni oppure con restrizioni limitate e opportunamente giustificate al termine del turno di lavoro e in caso di pericolo o di minaccia alla propria persona.
 - Tenere presente che, finché si è in grado di dimostrare che i lavoratori possono uscire dal sito senza ritorsioni o minacce di ritorsioni e che il lavoro viene svolto su base volontaria, l'adozione di precauzioni di sicurezza alle uscite non è considerata lavoro forzato.
- Lasciare ai lavoratori libertà di movimento significa anche assicurarsi che:
 - i lavoratori possano lasciare la postazione di lavoro per finalità specifiche, come andare al bagno, fare una pausa per idratarsi oppure ottenere cure mediche (in nessun caso è possibile limitare l'accesso a cibo, acqua, servizi igienici o cure mediche come strumento per aumentare la disciplina dei lavoratori);
 - i lavoratori non siano soggetti a irragionevoli limitazioni di movimento all'interno e all'esterno degli alloggi eventualmente forniti dal datore di lavoro, indipendentemente dal fatto che siano gestiti dal datore di lavoro o da un soggetto terzo.
- Non trattenere in alcun caso i documenti di identità originali dei lavoratori, ad esempio il passaporto, salvo qualora necessario per rispettare eventuali procedure amministrative locali in materia di lavoro (ottenimento di un visto di lavoro, di documenti di identità locali, ecc.).
- Si considera una buona prassi garantire ai lavoratori libero accesso a un luogo sicuro in cui conservare oggetti di valore e documenti personali durante l'orario di lavoro. A tal fine, è possibile mettere a disposizione cassette di sicurezza dove i lavoratori possono conservare il passaporto.
- Non chiedere ai lavoratori di versare, direttamente o indirettamente, alcuna commissione o deposito in cambio dell'assunzione. Qualora si scopra che un lavoratore ha versato commissioni di assunzione, predisporre un sistema per rimborsare al lavoratore l'intera somma versata.
- Verificare in maniera attiva che né l'azienda né i partner d'impresa ritardino il versamento dei salari dei lavoratori o che ne trattengano una qualsiasi percentuale per costringerli a lavorare più a lungo; inoltre, per assicurarsi che i lavoratori siano pagati in maniera appropriata, fare riferimento alla disposizione **LGMS 15 Retribuzione**.
- Qualora un lavoratore rassegni le dimissioni e nel contratto non sia indicato un preciso periodo di preavviso, è possibile chiedergli di continuare a lavorare per un periodo di tempo concordato in modo da consentire all'azienda di trovare un sostituto. Tuttavia, assicurarsi che il lavoratore sia libero di rifiutare tale richiesta senza essere minacciato e senza subire il trattenimento dei salari non ancora versati.

INTRODUZIONE	REQUISITI GENERALI	FILIERE RESPONSABILI E DIRITTI UMANI	DIRITTI DEI LAVORATORI E CONDIZIONI DI LAVORO	SALUTE, SICUREZZA E AMBIENTE	MANUFATTI DA MATERIALI PRODOTTI IN LABORATORIO
--------------	--------------------	---	--	---------------------------------	---

LGMS 18 Lavoro forzato

LGMS 18.3: TRAFFICO DI ESSERI UMANI

I soci membri non devono praticare o favorire il *traffico di esseri umani*, così come qualsiasi tipo di pratica di assunzione ingannevole e/o di *lavoro coatto*. I soci membri devono comunicare in maniera chiara tale requisito a fornitori di manodopera e agenzie di collocamento con cui collaborano e devono monitorare il proprio rapporto con tali soggetti, nonché porre rimedio a eventuali impatti negativi in materia di *diritti umani*, come definito nella disposizione LGMS 6.1.

Azioni da intraprendere:

- Dichiarare in modo chiaro la posizione dell'azienda di opposizione al traffico di esseri umani, alle pratiche di assunzione ingannevoli e al lavoro coatto (in una politica separata o integrata in una politica più generale in materia di diritti umani) e comunicare tale posizione a tutti i fornitori di manodopera e a tutte le agenzie di collocamento con cui si collabora.
- Ricorrere alla due diligence per individuare eventuali rischi di traffico di esseri umani, pratiche di assunzione ingannevoli o lavoro coatto nelle attività aziendali oppure nella filiera (si vedano le disposizioni **LGMS 6 Diritti umani** e **LGMS 7 Due diligence per l'approvvigionamento responsabile da aree di conflitto e ad alto rischio**).
- Se ci si serve di fornitori di manodopera e agenzie di collocamento:
 - Collaborare esclusivamente con società provviste di un'apposita licenza o certificate dall'autorità competente.
 - Procedere alla due diligence per verificare eventuali situazioni di traffico di esseri umani, pratiche di assunzione ingannevoli o lavoro coatto, in particolare se coinvolgono lavoratori migranti (si veda la Figura 15).
 - Assicurarsi di non contribuire ad alcuna pratica che rischi di coinvolgere i lavoratori in situazioni di traffico di esseri umani, pratiche di assunzione ingannevoli o lavoro coatto (ad esempio commissioni di assunzione, servitù per debiti o intimidazioni).
- Continuare a monitorare le attività aziendali e quelle di eventuali fornitori di manodopera e agenzie di collocamento per garantire il rispetto della disposizione LGMS 18.3. A tale scopo, occorre ad esempio:
 - svolgere con cadenza regolare sondaggi o colloqui con i lavoratori;
 - compiere analisi documentali di politiche e procedure per verificare che siano presenti opportuni controlli (tali analisi possono comprendere la verifica dei contratti dei dipendenti);
 - richiedere verifiche formali.

INTRODUZIONE	REQUISITI GENERALI	FILIERE RESPONSABILI E DIRITTI UMANI	DIRITTI DEI LAVORATORI E CONDIZIONI DI LAVORO	SALUTE, SICUREZZA E AMBIENTE	MANUFATTI DA MATERIALI PRODOTTI IN LABORATORIO
--------------	--------------------	--------------------------------------	---	------------------------------	--

LGMS 18 Lavoro forzato

FIGURA 15. PRINCIPALI INDICATORI DELLA PRESENZA DI LAVORO FORZATO, UTILIZZABILI PER CONTRIBUIRE ALLE PROCEDURE DI DUE DILIGENCE VOLTE A SELEZIONARE E MONITORARE FORNITORI DI MANODOPERA E AGENZIE DI COLLOCAMENTO

Indicatori di lavoro forzato	Assunzione Assunzione iniziale e successiva (compresi spostamenti)	Ricorso all'inganno, a false promesse. Pagamenti a intermediari per ottenere il posto di lavoro, documenti di viaggio o di identità... Impiego imposto come condizione per ottenere altri benefici. Assunzione forzata, rapimento. Tipo di accordo per il viaggio o gli spostamenti (se rilevante). Cambiamento di impiego senza possibilità di rifiutare. Violenza o minacce di violenza in caso di rifiuto di accettare il cambiamento di impiego.
	Condizioni di vita durante l'impiego	Libertà di scegliere l'alloggio. Detrazioni dal salario per alloggio o attrezzi di lavoro. Libertà di lasciare il luogo di lavoro, di contattare la famiglia, di parlare con persone all'esterno. Sorveglianza degli alloggi. Qualità, quantità e prezzo degli alimenti forniti dal datore di lavoro. Libertà di acquistare prodotti alimentari all'esterno del luogo di lavoro.
	Coercizione dei lavoratori Forme di coercizione per far lavorare i dipendenti o per impedire che se ne vadano	Trattenuta della retribuzione. Manipolazione dei debiti. Abuso della vulnerabilità del lavoratore dovuta alla sua condizione di migrante irregolare. Conservazione dei documenti di viaggio o di identità. Stretto controllo dei movimenti del lavoratore. Impossibilità di uscire dal luogo di lavoro. Violenza o minacce di violenza. Minacce al lavoratore o ai componenti della sua famiglia se il lavoratore abbandona il posto di lavoro. Minacce di denuncia o espulsione.

Fonte:

- OIL, Difficile da vedere, più difficile da contare: linee guida per la stima del lavoro forzato di adulti e bambini (2012) dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro

INTRODUZIONE	REQUISITI GENERALI	FILIERE RESPONSABILI E DIRITTI UMANI	DIRITTI DEI LAVORATORI E CONDIZIONI DI LAVORO	SALUTE, SICUREZZA E AMBIENTE	MANUFATTI DA MATERIALI PRODOTTI IN LABORATORIO
--------------	--------------------	---	--	---------------------------------	---

LGMS 18 Lavoro forzato

DOMANDE FREQUENTI: LAVORO FORZATO

1. Se un lavoratore ha espresso a voce o per iscritto il proprio consenso al lavoro, come può trattarsi di una situazione di lavoro forzato?

Il consenso formale di un dipendente non garantisce sempre che il dipendente stia lavorando in maniera volontaria. Ad esempio, se il consenso al lavoro è stato ottenuto sotto minaccia di violenza, quella del lavoratore non può essere considerata un'offerta di manodopera volontaria. Analogamente, se un lavoratore è spinto a lavorare con l'inganno, mediante false promesse o attraverso la confisca dei documenti di identità, quella del lavoratore non può essere considerata un'offerta di manodopera volontaria e, pertanto, si tratta di una situazione di lavoro forzato.

2. Trattenere documenti personali per la durata del contratto di impiego è considerato lavoro forzato?

Soltanto se i lavoratori non possono accedere a tali documenti quando vogliono oppure se hanno la sensazione di non poter cambiare lavoro senza rischiare la perdita di tali documenti.

3. Il lavoro straordinario obbligatorio volto a rispettare le scadenze di produzione è considerato lavoro forzato?

No, se rimane entro i limiti stabiliti dalle normative nazionali o dai contratti collettivi. Si ha una situazione di lavoro forzato quando il lavoro straordinario supera i limiti settimanali o mensili previsti dalla legge ed è reso obbligatorio (a prescindere dal motivo). Il lavoro straordinario è considerato lavoro forzato anche qualora i lavoratori che si rifiutano di svolgerlo subiscano ritorsioni oppure vengano multati o minacciati (si veda la disposizione LGMS 14 Orario di lavoro).

4. Se un'azienda versa ai lavoratori tutto il salario e tutte le indennità previste, possono comunque verificarsi problematiche di lavoro forzato?

Se una persona non è libera di interrompere il rapporto di lavoro senza subire minacce o ritorsioni, si trova in una situazione di lavoro forzato, a prescindere dal fatto che riceva o meno tutto il salario oppure altre forme di retribuzione.

5. Per prevenire furti e garantire la sicurezza di dipendenti e proprietà, un'azienda può decidere di dotarsi di personale di sicurezza e bloccare le porte del sito di lavoro. Si tratta di una situazione di lavoro forzato?

No, se i lavoratori hanno la possibilità di uscire senza subire minacce o ritorsioni e se tutto il lavoro viene svolto in maniera volontaria. Al contrario, irragionevoli restrizioni agli spostamenti imposte dal personale di sicurezza possono indicare una situazione di lavoro forzato e, pertanto, devono essere valutate con attenzione. Verificare che l'organizzazione aziendale in materia di sicurezza rispetti anche la disposizione LGMS 13 Sicurezza.

Fonte:

- [OIL, Domande frequenti dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro su imprese e lavoro forzato](#)

INTRODUZIONE	REQUISITI GENERALI	FILIERE RESPONSABILI E DIRITTI UMANI	DIRITTI DEI LAVORATORI E CONDIZIONI DI LAVORO	SALUTE, SICUREZZA E AMBIENTE	MANUFATTI DA MATERIALI PRODOTTI IN LABORATORIO
--------------	--------------------	---	--	---------------------------------	---

LGMS 18 Lavoro forzato

✓ VERIFICARE

- L'azienda ha valutato il rischio di lavoro forzato o traffico di esseri umani all'interno delle attività, della filiera o delle agenzie di collocamento con cui collabora?
- L'organizzazione aziendale in materia di sicurezza limita gli spostamenti dei lavoratori mediante ritorsioni o minacce di ritorsioni?
- I lavoratori hanno la possibilità di accedere ai propri passaporti e documenti di identità quando ne hanno bisogno?
- L'azienda è in grado di dimostrare che i lavoratori non sono costretti a svolgere lavoro straordinario obbligatorio?
- L'azienda è in grado di dimostrare che, prima di iniziare a lavorare, i lavoratori sono stati informati sulle condizioni di assunzione e hanno ricevuto un contratto preciso e redatto in una lingua a loro comprensibile?
- L'azienda è in grado di dimostrare che ai lavoratori non è stata imposta alcuna commissione nell'ambito della procedura di assunzione? Qualora a un lavoratore siano state imposte commissioni di assunzione, l'azienda è in grado di dimostrare che tali commissioni gli sono state completamente rimborsate?
- L'azienda è in grado di dimostrare che i lavoratori sono liberi di lasciare il lavoro dopo un ragionevole preavviso senza incorrere in ritorsioni o nel trattenimento del salario?
- L'azienda è in grado di dimostrare di svolgere attività di valutazione e monitoraggio dei fornitori di manodopera e delle agenzie di collocamento?

E. ULTERIORI INFORMAZIONI

≡ SITI WEB

- [OIL, Programma d'azione speciale dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro per la lotta al lavoro forzato](#)
- [Norma internazionale Social Accountability SA 8000®](#)
- [UN Global Compact, Principle Four: Lavoro](#)
- [UN Global Initiative to Fight Human Trafficking \(UNGIFT\)](#)
- [Verité, Fair Hiring Toolkit](#)

INTRODUZIONE	REQUISITI GENERALI	FILIERE RESPONSABILI E DIRITTI UMANI	DIRITTI DEI LAVORATORI E CONDIZIONI DI LAVORO	SALUTE, SICUREZZA E AMBIENTE	MANUFATTI DA MATERIALI PRODOTTI IN LABORATORIO
--------------	--------------------	---	--	---------------------------------	---

LGMS 18 Lavoro forzato



PUBBLICAZIONI

- [Ente nazionale danese per i servizi sociali, Managing the Risk of Hidden Forced Labour: A Guide for Companies and Employers \(2014\)](#)
- [Institute for Human Rights and Business, Migration with Dignity: A Guide to Implementing the Dhaka Principles \(2017\)](#)
- [OIL, C029 – Convenzione sul lavoro forzato \(1930\)](#)
- [OIL, C105 – Convenzione sull'abolizione del lavoro forzato \(1957\)](#)
- [OIL, Lotta al lavoro forzato: un manuale dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro per datori di lavoro e aziende \(2015\)](#)
- [OIL, Lavoro forzato e tratta di esseri umani: manuale dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro per gli ispettori del lavoro \(2008\)](#)
- [OIL, Principi generali e linee guida operative dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro per un'assunzione equa \(2016\)](#)
- [OIL, Difficile da vedere, più difficile da contare: linee guida per la stima del lavoro forzato di adulti e bambini \(2012\) dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro](#)
- [OIL, Indicatori del lavoro forzato dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro \(2012\)](#)
- [Responsible Recruitment Toolkit, Eliminating Recruitment and Employment Fees Charged to Workers in Supply Chains \(2017\)](#)
- [Stronger Together, Tackling Modern Slavery in Global Supply Chains Toolkit \(2017\)](#)
- [ONU, Protocollo delle Nazioni Unite sulla prevenzione, soppressione e persecuzione del traffico di esseri umani, in particolar modo donne e bambini \(2000\)](#)
- [UNGIFT, Human Trafficking and Business: Good Practices to Prevent and Combat Human Trafficking \(2010\)](#)

LGMS 19 Libertà di associazione e contrattazione collettiva

A. APPLICABILITÀ

La presente disposizione si applica a tutti i soci membri di RJC.

Punto della filiera	LGMS 19 Libertà di associazione e contrattazione collettiva		
	19.1	19.2	19.3
Produttore di materiali prodotti in laboratorio	✓	✓	✓
Tagliatore e/o rifinitore di materiali prodotti in laboratorio	✓	✓	✓
Commerciante di materiali prodotti in laboratorio	✓	✓	✓
Produttore e/o rivenditore all'ingrosso di gioielli e orologi	✓	✓	✓
Rivenditore al dettaglio di gioielli e orologi	✓	✓	✓
Azienda di riciclo	✓	✓	✓
Settore dei servizi	✓	✓	✓

B. BACKGROUND

Il diritto alla libertà di associazione è proclamato nella Dichiarazione universale dei diritti umani. In ambito lavorativo, ciò corrisponde in particolare al diritto di formare liberamente le organizzazioni di lavoratori. Anche i lavoratori che non desiderano entrare a far parte di tali organizzazioni beneficiano delle stesse tutele degli altri lavoratori e non possono essere obbligati a entrare a far parte di tali organizzazioni contro la loro volontà.

L'espressione "libertà di associazione" non significa che le aziende siano tenute a creare organizzazioni per i propri dipendenti né a invitare i sindacati all'interno dei luoghi di lavoro. Significa semplicemente che i datori di lavoro non devono interferire nella decisione di un dipendente di entrare a far parte di un'associazione né devono discriminare tale dipendente per la sua scelta. Tali interferenze comprendono il sabotaggio indiretto della libertà di associazione, ad esempio impedendo ai sindacati di entrare in contatto con i lavoratori oppure interferendo o influenzando i risultati delle elezioni all'interno delle organizzazioni di lavoratori.

La contrattazione collettiva è una procedura volontaria a cui partecipano i rappresentanti dei lavoratori e i rappresentanti dei datori di lavoro. In genere, si concentra sulla definizione congiunta di termini e condizioni di impiego, come retribuzioni, orari di lavoro, condizioni di lavoro, meccanismi di segnalazione, nonché diritti e responsabilità di lavoratori e datori di lavoro. Il presupposto principale della trattativa è che sia condotta in buona fede e in maniera attiva, allo scopo di giungere a un accordo in un tempo ragionevole. Il risultato della contrattazione collettiva, accettabile per entrambe le parti, è chiamato contratto collettivo di lavoro. Se non riescono a giungere a un accordo, le parti avviano una serie di procedure di risoluzione delle vertenze, che vanno dalla conciliazione alla mediazione, fino all'arbitrato.

La libertà di associazione non ha ancora ricevuto, da parte delle aziende, lo stesso livello di attenzione riservato a salute e sicurezza o all'abolizione del lavoro minorile. Con il processo di globalizzazione e il crescente numero di privatizzazioni e azioni legali contro le aziende stanno portando la libertà di associazione in primo piano. In quanto parte dei diritti umani fondamentali, tale libertà dovrebbe essere una delle priorità di qualsiasi azienda.

INTRODUZIONE	REQUISITI GENERALI	FILIERE RESPONSABILI E DIRITTI UMANI	DIRITTI DEI LAVORATORI E CONDIZIONI DI LAVORO	SALUTE, SICUREZZA E AMBIENTE	MANUFATTI DA MATERIALI PRODOTTI IN LABORATORIO
--------------	--------------------	--------------------------------------	---	------------------------------	--

LGMS 19 Libertà di associazione e contrattazione collettiva

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA, UN VANTAGGIO PER LE AZIENDE

Secondo l'Organizzazione internazionale del lavoro (OIL), "ben lontani dall'affondare le aziende e ridurne la produttività, i contratti collettivi di lavoro, alla luce di numerosi studi, riducono le disparità salariali e possono favorire produttività e competitività".

La voce collettiva dei lavoratori può contribuire in maniera importante non soltanto a stabilizzare le relazioni aziendali, ma anche a migliorare le prestazioni gestionali. Gli studi dimostrano che la presenza di un sindacato all'interno dell'azienda è associata a:

- Maggiore uguaglianza salariale;
- Maggiore quota dei redditi destinata alle indennità sociali;
- Minore rotazione del personale, con conseguente riduzione dei costi di selezione e formazione;
- Maggiore capacità di trattenere e sviluppare i talenti;
- Cambiamenti più fluidi delle procedure lavorative;
- Maggiore produttività.

Fonte:

- [Ethical Trading Initiative, Freedom of Association in Company Supply Chains: A Practical Guide \(2013\)](#)

C. REGOLAMENTI, NORME E INIZIATIVE CHIAVE

NORME INTERNAZIONALI

L'articolo 20 della **Dichiarazione universale dei diritti umani** stabilisce che "Ogni individuo ha diritto alla libertà di riunione e di associazione pacifica" e che "Nessuno può essere costretto a far parte di un'associazione". Più specificamente, l'articolo 23.4 sancisce il diritto ad aderire a un sindacato.

L'OIL guida gli sforzi mondiali miranti a definire e attuare Standard volte a difendere tali diritti per mezzo di due fondamentali convenzioni:

- **Convenzione sulla libertà sindacale e la protezione del diritto sindacale del 1948** (OIL C087); e
- **Convenzione sul diritto di organizzazione e di negoziazione collettiva del 1949** (OIL C098).

Considerate insieme, queste convenzioni illustrano i sei elementi che costituiscono in concreto la libertà di associazione (si veda la Figura 16).

INTRODUZIONE	REQUISITI GENERALI	FILIERE RESPONSABILI E DIRITTI UMANI	DIRITTI DEI LAVORATORI E CONDIZIONI DI LAVORO	SALUTE, SICUREZZA E AMBIENTE	MANUFATTI DA MATERIALI PRODOTTI IN LABORATORIO
--------------	--------------------	--------------------------------------	---	------------------------------	--

LGMS 19 Libertà di associazione e contrattazione collettiva

FIGURA 16. I SEI ELEMENTI DELLA LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE



Fonte:

- [ETI, Freedom of Association in Company Supply Chains: A Practical Guide \(2013\)](#)

INTRODUZIONE	REQUISITI GENERALI	FILIERE RESPONSABILI E DIRITTI UMANI	DIRITTI DEI LAVORATORI E CONDIZIONI DI LAVORO	SALUTE, SICUREZZA E AMBIENTE	MANUFATTI DA MATERIALI PRODOTTI IN LABORATORIO
--------------	--------------------	---	--	---------------------------------	---

LGMS 19 Libertà di associazione e contrattazione collettiva

Anche qualora non abbiano ratificato una di queste due convenzioni chiave, gli Stati membri dell'OIL sono comunque tenuti a rispettare la libertà di associazione e il diritto alla contrattazione collettiva ai sensi del documento del 1998 intitolato Dichiarazione dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro sui principi e i diritti fondamentali nel lavoro.

Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva sono ulteriormente supportati da altre convenzioni dell'OIL. Ad esempio, la convenzione OIL 135¹, che si occupa dei rappresentanti dei lavoratori, stabilisce che i dirigenti non devono tentare di limitare l'identità delle persone eleggibili come sindacalisti (ad esempio, imponendo che i lavoratori eletti siano in possesso di particolari livelli di istruzione o lavorino per l'azienda da un certo periodo di tempo). Ai sensi della convenzione 135, gli iscritti al sindacato devono essere liberi di scegliere i propri rappresentanti, i quali a loro volta devono essere liberi di svolgere il proprio ruolo senza interferenze. Ciò non significa che tali rappresentanti possano fare quello che vogliono o possano smettere di lavorare. Devono svolgere il loro ruolo nel rispetto delle normative nazionali e/o del contratto collettivo per tutto ciò che riguarda le strutture di cui possono usufruire e la quantità di ore di lavoro che possono dedicare alle funzioni sindacali.

NORMATIVA NAZIONALE

La maggior parte delle normative nazionali in materia di lavoro e occupazione contiene disposizioni molto specifiche riguardo a libertà di associazione, contrattazione collettiva e strutture di supporto. Alcuni paesi limitano la libertà di associazione esercitata mediante i sindacati all'interno di particolari zone economiche oppure per quanto riguarda alcune categorie di lavoratori, come i lavoratori migranti. In altri paesi in cui la libertà di associazione è legale, possono comunque essere presenti limitazioni alla piena espressione di tale libertà.

È fondamentale essere consapevoli di tutte le normative in vigore nei paesi in cui l'azienda opera.

PAESI IN CUI LA LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE È ATTUALMENTE LIMITATA PER LEGGE

- Gran parte dei paesi del Golfo (Bahrein, Oman, Qatar, Arabia Saudita ed Emirati Arabi Uniti): i sindacati sono completamente vietati.
- Cina e Vietnam: il sindacato è controllato dal governo e non è indipendente.

1 OIL, C135 – Convenzione dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro sui rappresentanti dei lavoratori (1971), www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312280

INTRODUZIONE	REQUISITI GENERALI	FILIERE RESPONSABILI E DIRITTI UMANI	DIRITTI DEI LAVORATORI E CONDIZIONI DI LAVORO	SALUTE, SICUREZZA E AMBIENTE	MANUFATTI DA MATERIALI PRODOTTI IN LABORATORIO
--------------	--------------------	---	--	---------------------------------	---

LGMS 19 Libertà di associazione e contrattazione collettiva

D. GUIDA ALL'ATTUAZIONE

LGMS 19.1: DIRITTO DEI DIPENDENTI DI ASSOCIARSI LIBERAMENTE

I soci membri devono rispettare il diritto dei *lavoratori* di associarsi liberamente in *organizzazioni* dei *lavoratori* di loro scelta, senza temere interferenze o conseguenze negative, in linea con la Dichiarazione sui principi e i diritti fondamentali nel lavoro 1998 dell'OIL. I soci membri devono assicurarsi che i *lavoratori* intenzionati a creare un'organizzazione o ad aderire o partecipare a un'organizzazione di loro scelta, compresa la partecipazione a uno sciopero legale, non siano soggetti ad alcuna forma di *molestia* come indicato nella disposizione LGMS 16.1.

Azioni da intraprendere:

- Assegnare a un alto dirigente, ad esempio nelle risorse umane, il compito di monitorare e rispettare tale disposizione.
- Accertarsi che le procedure di assunzione, estinzione dei rapporti di lavoro e revisione delle prestazioni dei dipendenti non vadano a discriminare gli associati al sindacato o coloro che tentano di formare un sindacato ai sensi del diritto applicabile (si veda la disposizione **LGMS 20 Non discriminazione**). Definire meccanismi di denuncia che consentano ai lavoratori di esprimere eventuali preoccupazioni (si veda la disposizione **LGMS 16 Molestie, procedure disciplinari**, vertenze aziendali e misure contro le ritorsioni).
- È responsabilità dell'azienda assicurarsi che i lavoratori comprendano i diversi elementi del diritto sindacale e che possano organizzarsi senza alcuna interferenza da parte dell'azienda. Predisporre una procedura formale per informare i lavoratori, in maniera imparziale, riguardo al loro diritto di formare sindacati o di entrarne a far parte.
- Porre particolare attenzione a non favorire un'associazione di lavoratori o un sindacato particolare, così come a non costringere i lavoratori ad aderire o abbandonarne uno.
- Non ostacolare o interferire con le elezioni dei rappresentanti del sindacato.
- Assicurarsi che i sindacati e i relativi rappresentanti abbiano la possibilità di svolgere le proprie attività come stabilito dalle normative in vigore.

LGMS 19.2: RISPETTO DEL DIRITTO DEI DIPENDENTI ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

I soci membri devono rispettare il diritto dei *lavoratori* alla *contrattazione collettiva* e devono aderire ai *contratti collettivi di lavoro*, se esistenti. Nel rispetto del *diritto vigente*, i soci membri devono partecipare in buona fede alle fasi del processo di *contrattazione collettiva*.

Azioni da intraprendere:

- Se è presente un'organizzazione di lavoratori, trattare con tale organizzazione per concordare un contratto collettivo di lavoro.
- L'azienda è tenuta a trattare e negoziare in buona fede e a non avviare controversie legali pretestuose o altre iniziative volte a rallentare, bloccare o limitare la procedura di contrattazione. Ciò significa che durante le trattative, l'azienda deve dimostrarsi desiderosa di dialogare, scendere a compromessi e concordare una soluzione reciprocamente soddisfacente.

INTRODUZIONE	REQUISITI GENERALI	FILIERE RESPONSABILI E DIRITTI UMANI	DIRITTI DEI LAVORATORI E CONDIZIONI DI LAVORO	SALUTE, SICUREZZA E AMBIENTE	MANUFATTI DA MATERIALI PRODOTTI IN LABORATORIO
--------------	--------------------	---	--	---------------------------------	---

LGMS 19 Libertà di associazione e contrattazione collettiva

- Un caso presentato alla Corte Federale australiana ha riferito che l'agire in buona fede potrebbe essere dimostrabile come "agire onestamente e nel rispetto dell'accordo; un obbligo di non agire in modo disonesto e di non agire per minare l'accordo stipulato o la sostanza del beneficio contrattuale negoziato; e l'obbligo di agire con ragionevolezza e correttezza, tenendo conto degli interessi delle parti (che inevitabilmente, a volte, saranno in conflitto) e delle disposizioni, degli scopi e delle finalità del contratto, oggettivamente accertati" (Paciocco contro Australia and New Zealand Banking Group Limited (2015) FCAFC 50).
- Agire in buona fede non significa che una parte debba agire contro i propri interessi.
- Agire in "buona fede" potrebbe comportare elementi di:
 - equità
 - onestà
 - ragionevolezza
 - non compromissione degli obiettivi contrattuali
 - comportamento non arbitrario né capriccioso
 - considerazione degli interessi dell'altra parte, senza necessità di subordinare i propri interessi a quelli dell'altro.
- È inoltre opportuno adoperarsi per raggiungere un accordo in modo tempestivo. L'Iniziativa per la garanzia di un'attività mineraria responsabile (IRMA) descrive una modalità tempestiva che varia in base alle problematiche in discussione. Il socio membro e i lavoratori, o i rappresentanti dei lavoratori, devono concordare le tempistiche per la ricezione delle informazioni critiche per qualsiasi trattativa. Anche la frequenza di impegno deve essere concordata dall'azienda operativa e dai rappresentanti dei lavoratori.
- Tutti i contratti collettivi di lavoro devono rispettare le normative in vigore. Poiché tali normative possono variare in maniera notevole da un paese all'altro, è importante dedicare tempo sufficiente all'individuazione e alla comprensione degli obblighi legali.
- Una volta stipulato il contratto collettivo di lavoro a livello aziendale, settoriale o nazionale, assicurarsi di applicarlo integralmente nell'azienda.
- Si noti che i contratti collettivi di lavoro possono essere soggetti anche ad altri requisiti del LGMS, ad esempio quelli delle seguenti disposizioni:
 - **LGMS 14 Orario di lavoro**, se tali requisiti sono utilizzati per definire le disposizioni del contratto collettivo in materia di lavoro straordinario e relative casistiche o di giorni di riposo medi;
 - **LGMS 15 Retribuzione**, se tali requisiti sono utilizzati per definire le tariffe per il lavoro straordinario o le casistiche di applicazione delle detrazioni salariali.

INTRODUZIONE	REQUISITI GENERALI	FILIERE RESPONSABILI E DIRITTI UMANI	DIRITTI DEI LAVORATORI E CONDIZIONI DI LAVORO	SALUTE, SICUREZZA E AMBIENTE	MANUFATTI DA MATERIALI PRODOTTI IN LABORATORIO
--------------	--------------------	---	--	---------------------------------	---

LGMS 19 Libertà di associazione e contrattazione collettiva

APPLICAZIONE DELLA DISPOSIZIONE LGMS 19 IN INDIA

In alcune aziende o giurisdizioni, possono essere presenti forme di contrattazione o di coinvolgimento dei lavoratori che non sembrano soddisfare i requisiti della disposizione LGMS 19.

In India, ad esempio, in molte aziende i sindacati non sono presenti e, pertanto, non vi viene condotta alcuna contrattazione collettiva. Sono, invece, presenti i cosiddetti “comitati dei lavoratori”, organismi che consentono ai dipendenti di dialogare con la dirigenza in merito alle problematiche segnalate. I membri di tali comitati non sono eletti in maniera ufficiale, ma vengono di solito nominati dai lavoratori con modalità informali. Le loro discussioni con i dirigenti, così come eventuali risultati o accordi raggiunti, sono in genere documentati mediante appositi verbali delle riunioni e talvolta redatti sotto forma di protocolli di intesa. La legislazione indiana, tuttavia, non considera questi documenti equivalenti ai “contratti collettivi di lavoro”, perché i comitati in questione non sono un sindacato o un’organizzazione di lavoratori caratterizzati da modalità di associazione libere.

Ai sensi della legge indiana sulle vertenze industriali, i comitati dei lavoratori hanno la funzione di garantire e mantenere relazioni positive tra azienda e lavoratori, dialogare su problematiche o questioni di interesse comune e tentare di comporre eventuali differenze di opinione. In tutti i casi, RJC incoraggia l’impiego di tali comitati, in particolare come strumento per fare conoscere il LGMS del RJC.

A seconda della specifica forma di contrattazione o di coinvolgimento dei lavoratori in essere, ciascuna azienda può risultare o meno conforme alla disposizione LGMS 19, secondo le seguenti casistiche:

- **Conformità:** i contratti collettivi di lavoro rispettano le normative in vigore e disciplinano i termini o condizioni di lavoro.
- **Non conformità minore:** è presente una qualche forma di coinvolgimento dei lavoratori legalmente disciplinata; inoltre, termini o condizioni di lavoro sono disciplinati da un documento concordato (come un protocollo di intenti o i verbali delle riunioni ufficiali). In questo caso, il documento concordato non è considerato dalle normative in vigore alla stregua di un contratto collettivo di lavoro e sono necessarie misure correttive per trasformarlo in un contratto collettivo di lavoro legalmente riconosciuto oppure per far sì che i termini e le condizioni di impiego rispettino le normative in vigore.
- **Non conformità grave:** termini e condizioni di lavoro non sono disciplinati da alcuna forma di coinvolgimento dei lavoratori legalmente riconosciuta.

INTRODUZIONE	REQUISITI GENERALI	FILIERE RESPONSABILI E DIRITTI UMANI	DIRITTI DEI LAVORATORI E CONDIZIONI DI LAVORO	SALUTE, SICUREZZA E AMBIENTE	MANUFATTI DA MATERIALI PRODOTTI IN LABORATORIO
--------------	--------------------	---	--	---------------------------------	---

LGMS 19 Libertà di associazione e contrattazione collettiva

LGMS 19.3: PAESI CARATTERIZZATI DA LIMITAZIONI DEI DIRITTI

Qualora le normative locali limitino i diritti di *libertà di associazione* e di *contrattazione collettiva*, i soci membri non devono ostacolare il ricorso a strumenti alternativi consentiti dal *diritto vigente* né *tentare di influenzare* o controllare tali meccanismi.

Azioni da intraprendere:

- Rispettare i mezzi alternativi previsti dalla legge a beneficio dei lavoratori interessati ad associarsi tra di loro.
- Esempi di mezzi alternativi legali possono essere un comitato di salute e sicurezza che si occupi del benessere di tutti i lavoratori, compresa la direzione.
- È importante non influenzare o controllare i mezzi alternativi. Non fare pressioni sui lavoratori per spingerli ad aderire a un'organizzazione controllata dall'azienda piuttosto che a un'organizzazione creata e controllata dai lavoratori.
- Si dovrebbe invece garantire assistenza. Questo può comportare la creazione di comitati, per esempio un comitato di salute e sicurezza che si occupi del benessere di tutti i lavoratori, compresa la direzione. Laddove le leggi locali lo consentono, è inoltre possibile sostenere i lavoratori nella libera scelta dei propri rappresentanti sul posto di lavoro, istruendo la forza lavoro sul quadro della rappresentanza dei lavoratori prima delle elezioni e fornendo ai rappresentanti dei lavoratori eletti una formazione esterna e indipendente.

✓ VERIFICARE

- ☐ L'azienda consente ai lavoratori di associarsi liberamente in organizzazioni di loro scelta?
- ☐ L'azienda dispone di procedure per informare i lavoratori in maniera imparziale sul loro diritto sindacale?
- ☐ L'azienda partecipa alla contrattazione collettiva in buona fede e rispetta le soluzioni concordate?
- ☐ I contratti collettivi di lavoro rispettano le normative in vigore?
- ☐ Nei paesi in cui i diritti di associazione dei lavoratori sono limitati, l'azienda consente ai lavoratori di associarsi in sindacati controllati dallo Stato o servendosi dei mezzi alternativi previsti dalla legge?

INTRODUZIONE	REQUISITI GENERALI	FILIERE RESPONSABILI E DIRITTI UMANI	DIRITTI DEI LAVORATORI E CONDIZIONI DI LAVORO	SALUTE, SICUREZZA E AMBIENTE	MANUFATTI DA MATERIALI PRODOTTI IN LABORATORIO
--------------	--------------------	---	--	---------------------------------	---

LGMS 19 Libertà di associazione e contrattazione collettiva

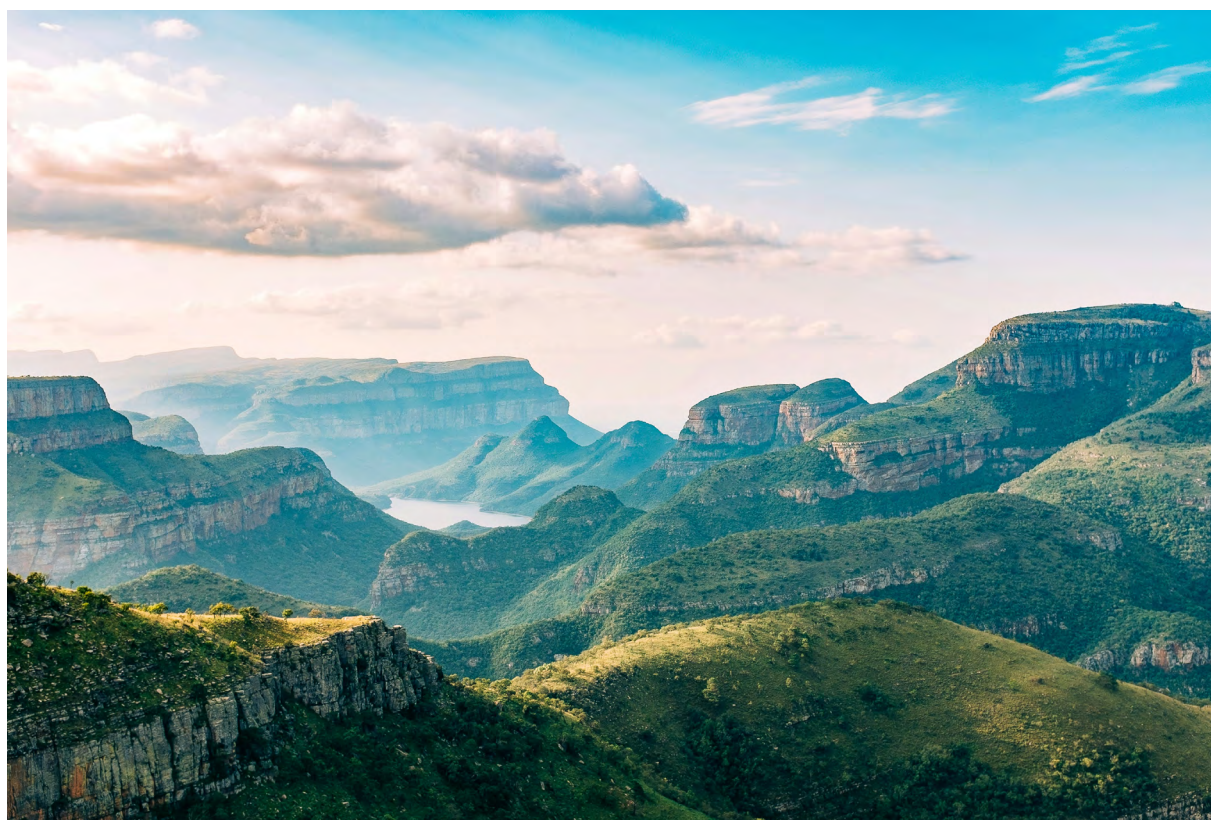
E. ULTERIORI INFORMAZIONI

≡ SITI WEB

- [ETI, The ETI Base Code](#)
- [OIL, Dichiarazione dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro sui principi e i diritti fondamentali nel lavoro](#)
- [Global Compact delle Nazioni Unite, Principio Tre: Lavoro](#)

≡ PUBBLICAZIONI

- [Better Work, Guidance Sheet 4: Freedom of Association and Collective Bargaining \(2009\)](#)
- [ETI, Freedom of Association in Company Supply Chains: A Practical Guide \(2013\)](#)
- [OIL, C087 – Convenzione dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro sulla libertà di associazione e diritto di organizzazione \(1948\)](#)
- [OIL, C098 – Convenzione dell'Organizzazione Internazionale sul Lavoro sul diritto di organizzazione e contrattazione collettiva \(1949\)](#)
- [Sedex e Verité, Sedex Supplier Workbook. Chapter 1.3: Freedom of Association and Collective Bargaining \(2014\)](#)
- [Nazioni Unite, Dichiarazione universale dei diritti umani: Articolo 20 \(1948\)](#)



INTRODUZIONE	REQUISITI GENERALI	FILIERE RESPONSABILI E DIRITTI UMANI	DIRITTI DEI LAVORATORI E CONDIZIONI DI LAVORO	SALUTE, SICUREZZA E AMBIENTE	MANUFATTI DA MATERIALI PRODOTTI IN LABORATORIO
--------------	--------------------	---	--	---------------------------------	---

LGMS 20 Non discriminazione

A. APPLICABILITÀ

Questa disposizione si applica a tutti i soci membri di RJC e riguarda sia i lavoratori impiegati direttamente che quelli impiegati indirettamente che lavorano su base regolare presso i siti dei soci membri.

Punto della filiera	LGMS 20 Non discriminazione
	20.1
Produttore di materiali prodotti in laboratorio	✓
Tagliatore e/o rifinitore di materiali prodotti in laboratorio	✓
Commerciante di materiali prodotti in laboratorio	✓
Produttore e/o rivenditore all'ingrosso di gioielli e orologi	✓
Rivenditore al dettaglio di gioielli e orologi	✓
Azienda di riciclo	✓
Settore dei servizi	✓

B. BACKGROUND

La discriminazione sul lavoro assume numerose forme e si verifica nei più svariati settori e ambiti professionali. È presente in paesi ad alto reddito e in paesi a basso reddito, in contesti rurali e in contesti urbani, e in luoghi di lavoro sia ad alta che a bassa incidenza tecnologica. Può riguardare le modalità con cui il datore di lavoro offre a un dipendente livelli di responsabilità, opportunità di formazione o promozioni, ma anche le modalità con cui i dipendenti vengono trattati oppure il livello di sicurezza del posto di lavoro. Può persino impedire del tutto a una persona di ottenere un certo lavoro. In ultima analisi, la discriminazione crea e rafforza le disuguaglianze ed è una violazione dei diritti umani.

A livello mondiale, sono le donne a essere vittime della maggior parte delle discriminazioni, ad esempio in termini di mansioni offerte, retribuzione, indennità, condizioni di lavoro e accesso a posizioni di responsabilità. Altri gruppi spesso vittime di discriminazioni sono i giovani, gli anziani, i migranti, i profughi, le minoranze etniche, i disabili e i malati di AIDS/HIV.

La discriminazione diretta da parte del datore di lavoro si verifica, ad esempio, quando normative, regolamenti o consuetudini citano esplicitamente un motivo quale sesso o razza per negare a qualcuno pari opportunità di trattamento. La discriminazione indiretta è molto più comune e molto più difficile da individuare concretamente. Si verifica quando normative, pratiche o atteggiamenti sembrano neutri, ma in realtà portano a esclusioni o trattamenti preferenziali. Se basate su presupposti discriminatori, anche le molestie sono considerate situazioni di discriminazione (si veda la disposizione **LGMS 16** Molestie, procedure disciplinari, vertenze aziendali e misure contro le ritorsioni). Nei casi di discriminazione indiretta o radicata nella cultura locale, i datori di lavoro devono compiere uno sforzo consapevole per individuarli e affrontarli in maniera efficace.

La libertà dalla discriminazione è un diritto umano fondamentale. Tuttavia, garantire l'uguaglianza in ambito lavorativo presenta anche vantaggi economici. I datori di lavoro che eliminano le discriminazioni possono accedere a una forza lavoro più ampia e diversificata, mentre i lavoratori che beneficiano di parità di trattamento hanno accesso a maggiori opportunità di formazione (il che migliora la qualità complessiva della forza lavoro) e spesso ricevono retribuzioni più elevate.

INTRODUZIONE	REQUISITI GENERALI	FILIERE RESPONSABILI E DIRITTI UMANI	DIRITTI DEI LAVORATORI E CONDIZIONI DI LAVORO	SALUTE, SICUREZZA E AMBIENTE	MANUFATTI DA MATERIALI PRODOTTI IN LABORATORIO
--------------	--------------------	---	--	---------------------------------	---

LGMS 20 Non discriminazione

C. REGOLAMENTI, STANDARD E INIZIATIVE CHIAVE

NORME INTERNAZIONALI

I principi in materia di non discriminazione sono sanciti dalla **Dichiarazione universale dei diritti umani**:

- L'articolo 2 stabilisce che ogni individuo spettano le libertà e i diritti enunciati nella dichiarazione, senza distinzione alcuna.
- L'articolo 7 stabilisce che tutte le persone sono uguali dinanzi alla legge e hanno diritto a una uguale tutela contro ogni discriminazione che la dichiarazione.
- L'articolo 23 stabilisce che tutte le persone hanno diritto a una uguale retribuzione per un uguale lavoro.

Tali diritti sono stati definiti anche nell'ambito della giurisprudenza internazionale in materia di lavoro per mezzo di due convenzioni fondamentali dell'Organizzazione internazionale del lavoro (OIL):

- **Convenzione sulla discriminazione (impiego e professione) (OIL C111) del 1958**: ai sensi di tale convenzione, i paesi sono tenuti a definire e attuare una politica nazionale volta a promuovere la parità di opportunità e di trattamento, al fine di eliminare le discriminazioni in ambito lavorativo. Ciò significa, ad esempio, eliminare le discriminazioni in termini di accesso alla formazione professionale e a particolari mansioni, nonché in termini di condizioni di impiego.
- **Convenzione sull'uguaglianza di retribuzione (OIL C100) del 1951**: ai sensi di tale convenzione, i paesi sono tenuti a garantire che uomini e donne ricevano una stessa retribuzione in cambio di un lavoro di pari valore.

Anche se gli Stati membri dell'OIL non hanno ratificato nessuna di queste convenzioni 'fondamentali', sono comunque obbligati a eliminare la discriminazione in materia di impiego e occupazione attraverso la Dichiarazione dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro sui principi e i diritti fondamentali nel lavoro del 1998 ([OIL 1998 Dichiarazione dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro sui principi e i diritti fondamentali nel lavoro e il suo seguito](#)).

NORMATIVA NAZIONALE

La maggior parte delle normative nazionali in materia di lavoro e occupazione prevede una serie di disposizioni volte a contrastare le discriminazioni. In alcuni paesi, tuttavia, vi sono disposizioni per la "discriminazione positiva", volte cioè a rimediare a disuguaglianze storiche basate, ad esempio, su motivi quali sesso o razza.

È fondamentale essere consapevoli di tutte le normative in vigore nei paesi in cui l'azienda opera.

INTRODUZIONE	REQUISITI GENERALI	FILIERE RESPONSABILI E DIRITTI UMANI	DIRITTI DEI LAVORATORI E CONDIZIONI DI LAVORO	SALUTE, SICUREZZA E AMBIENTE	MANUFATTI DA MATERIALI PRODOTTI IN LABORATORIO
--------------	--------------------	--------------------------------------	---	------------------------------	--

LGMS 20 Non discriminazione

D. GUIDA ALL'ATTUAZIONE

LGMS 20.1: RIFIUTO DI PRATICARE O TOLLERARE QUALSIASI FORMA DI DISCRIMINAZIONE

I soci membri devono basare i *rapporti di lavoro* sui principi di pari opportunità e di trattamento equo, e non devono praticare né tollerare alcuna forma di *discriminazione* sul posto di lavoro in termini di assunzione, prosecuzione del rapporto di lavoro, *retribuzione*, lavoro *straordinario*, accesso alla formazione, crescita professionale, promozione, cessazione del rapporto di lavoro o pensionamento, in linea con la Dichiarazione dell'OIL sui principi e diritti fondamentali sul lavoro del 1998. Eventuali *discriminazioni* di questo tipo sono basate, ad esempio, su razza, colore della pelle, etnia, casta, nazionalità d'*origine*, religione, disabilità o informazioni genetiche, sesso, orientamento sessuale, appartenenza a sindacati o partecipazione a uno sciopero legale, affiliazione politica, stato civile, genitorialità o gravidanza, aspetto fisico, AIDS, età o qualsiasi altra caratteristica personale non collegata ai requisiti specifici delle mansioni in questione. I soci membri devono assicurarsi che a tutti i *soggetti idonei al lavoro* vengano offerte pari opportunità senza discriminazione in base a fattori non collegati alla loro capacità di svolgere il lavoro.

Azioni da intraprendere:

- Assegnare a un alto dirigente, ad esempio nelle risorse umane, la responsabilità in materia di problematiche di discriminazione.
- Esaminare le leggi applicabili in materia di discriminazione e con la Dichiarazione dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro sui principi e i diritti fondamentali nel lavoro del 1998.
- Adottare iniziative per ridurre il rischio di discriminazioni, tenendo conto che tale rischio può essere maggiore o più evidente in alcuni paesi, settori industriali e determinate occupazioni oppure in relazione ad aspetti quali appartenenza a sindacati, gravidanza e maternità.
- Analizzare le attività aziendali per valutare il rischio di discriminazioni. RJC offre un kit di strumenti di valutazione del rischio, il quale comprende un modello generico di valutazione del rischio che può essere utile in particolare alle aziende di piccole dimensioni. In alternativa, è possibile utilizzare procedure di valutazione del rischio già collaudate dall'azienda.
- Ove opportuno, sviluppare politiche e procedure in materia di assunzioni, estinzione dei rapporti di lavoro, promozioni e revisione delle prestazioni che consentano di risolvere eventuali casi di discriminazione potenziali o effettivi.
- Predisporre attività formative in materia di diversità e non discriminazione tutto il personale coinvolto nelle procedure di assunzione, licenziamento e gestione dei dipendenti, in modo che le decisioni siano prese in base alle qualifiche, alle competenze e all'esperienza delle persone coinvolte.
- Utilizzare queste attività contro le discriminazioni per accrescere la consapevolezza in materia di discriminazione diretta e discriminazione indiretta e per informare i dipendenti sulle modalità per segnalare eventuali problemi in maniera riservata e senza temere ritorsioni (si veda la disposizione **LGMS 16 Molestie, procedure disciplinari, meccanismi di segnalazione e misure antiritorsione**).
- I dirigenti sono tenuti a esaminare con attenzione tutti i casi di discriminazione segnalati o sospetti. Assicurarsi che le iniziative di risposta rispettino il LGMS e al tempo stesso tengano conto del contesto locale.

INTRODUZIONE	REQUISITI GENERALI	FILIERE RESPONSABILI E DIRITTI UMANI	DIRITTI DEI LAVORATORI E CONDIZIONI DI LAVORO	SALUTE, SICUREZZA E AMBIENTE	MANUFATTI DA MATERIALI PRODOTTI IN LABORATORIO
--------------	--------------------	---	--	---------------------------------	---

LGMS 20 Non discriminazione

✓ VERIFICARE

- L'azienda ha assegnato a un alto dirigente la responsabilità in materia di problematiche di discriminazione?
- Nell'azienda sono presenti rischi di discriminazioni? E gli alti dirigenti ne sono consapevoli?
- Se sono stati identificati rischi, l'azienda dispone di politiche e procedure per affrontarli?
- I dipendenti coinvolti nelle procedure di assunzione, collocamento, formazione e promozione hanno ricevuto una formazione in materia di diversità e non discriminazione?
- Il resto del personale ha ricevuto una formazione in materia di non discriminazione? Il personale conosce le modalità per segnalare possibili casi di discriminazione attraverso il meccanismo di segnalazione dell'azienda?

E. ULTERIORI INFORMAZIONI

≡ SITI WEB

- [OIL, Dichiarazione dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro sui principi e i diritti fondamentali nel lavoro](#)
- [OIL, Dichiarazione dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro sull'uguaglianza e la discriminazione](#)
- [OIL, Database delle leggi sulle condizioni di lavoro dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro](#)
- [Global Compact delle Nazioni Unite, Principio 6: Lavoro](#)

≡ PUBBLICAZIONI

- [Better Work, Guidance Sheet 2: Discrimination \(2009\)](#)
- [Società Finanziaria Internazionale \(IFC\), Good Practice Note: Non-Discrimination and Equal Opportunity \(2006\)](#)
- [Nazioni Unite, Dichiarazione universale dei diritti umani Articoli 2, 7 e 23 \(1948\)](#)

INTRODUZIONE	REQUISITI GENERALI	FILIERE RESPONSABILI E DIRITTI UMANI	DIRITTI DEI LAVORATORI E CONDIZIONI DI LAVORO	SALUTE, SICUREZZA E AMBIENTE	MANUFATTI DA MATERIALI PRODOTTI IN LABORATORIO
--------------	--------------------	---	--	---------------------------------	---

LGMS 21 Diversità, equità e inclusività

A. APPLICABILITÀ

La presente disposizione si applica a tutti i soci membri di RJC.

Punto della filiera	LGMS 21 Diversità, equità e inclusività		
	21.1	21.2	21.3
Produttore di materiali prodotti in laboratorio	✓	✓	✓
Tagliatore e/o rifinitore di materiali prodotti in laboratorio	✓	✓	✓
Commerciante di materiali prodotti in laboratorio	✓	✓	✓
Produttore e/o rivenditore all'ingrosso di gioielli e orologi	✓	✓	✓
Rivenditore al dettaglio di gioielli e orologi	✓	✓	✓
Azienda di riciclo	✓	✓	✓
Settore dei servizi	✓	✓	✓

B. BACKGROUND

Una persona su sei nel mondo subisce una qualche forma di discriminazione, e le donne e le persone con disabilità ne sono colpite in modo sproporzionato. La disuguaglianza minaccia lo sviluppo sociale ed economico a lungo termine, mette a rischio la coesione sociale, danneggia la riduzione della povertà e causa disparità nelle opportunità e nei risultati, impedendo l'efficienza economica. La promozione della diversità, dell'equità e dell'inclusione in tutte le attività aziendali è un passo importante per affrontare l'ineguaglianza ed eliminare la discriminazione in tutto il mondo.

La non discriminazione è contenuta nella Dichiarazione Universale dei Diritti Umani, sulla quale si fondano i principi internazionali dei diritti umani. L'articolo 1 esprime chiaramente il diritto inalienabile e intrinseco che "tutti gli esseri umani nascono liberi ed eguali in dignità e diritti". L'articolo 2 stabilisce che nessuno potrà essere discriminato nel godimento dei diritti sanciti dalla Dichiarazione per motivi "di razza, di colore, di sesso, di lingua, di religione, di opinione politica o di altro genere, di origine nazionale o sociale, di ricchezza, di nascita o di altra condizione".

I Dieci Principi del Global Compact delle Nazioni Unite¹ ribadiscono questi diritti universali e, allineati con i Principi Guida delle Nazioni Unite su Imprese e Diritti Umani, guidano il contributo che le aziende possono dare al godimento dei diritti umani, compreso il diritto all'uguaglianza e alla non discriminazione: Principio 1: Alle imprese è richiesto di promuovere e rispettare i diritti umani universalmente riconosciuti; e il Principio 6: Alle imprese è richiesto di sostenere l'eliminazione di ogni forma di discriminazione in materia di impiego e professione².

¹ I Dieci Principi del Global Compact delle Nazioni Unite, <https://unglobalcompact.org/what-is-gc/mission/principles>

² Il Global Compact delle Nazioni Unite. Diversità, equità e inclusione, <https://unglobalcompact.org/take-action/action/dei>

INTRODUZIONE	REQUISITI GENERALI	FILIERE RESPONSABILI E DIRITTI UMANI	DIRITTI DEI LAVORATORI E CONDIZIONI DI LAVORO	SALUTE, SICUREZZA E AMBIENTE	MANUFATTI DA MATERIALI PRODOTTI IN LABORATORIO
--------------	--------------------	---	--	---------------------------------	---

LGMS 21 Diversità, equità e inclusività

C. REGOLAMENTI, STANDARD E INIZIATIVE CHIAVE

NORME INTERNAZIONALI

Nazioni Unite. I Dieci Principi del Global Compact delle Nazioni Unite, in particolare il Principio 6: Alle imprese è richiesto di sostenere l'eliminazione di ogni forma di discriminazione in materia di impiego e professione.

Organizzazione Internazionale del Lavoro. Convenzione sull'uguaglianza di retribuzione C100, 1951

Organizzazione Internazionale del Lavoro. Convenzione sulla discriminazione (impiego e professione) C111, 1958

Organizzazione Internazionale del Lavoro. Convenzione sulla protezione della maternità C183, 2000

Organizzazione Internazionale del Lavoro. Convenzione sui lavoratori con responsabilità familiari C156, 1981

NORMATIVA NAZIONALE

Quasi tutte le giurisdizioni dispongono di un quadro normativo per i vari aspetti della diversità, dell'equità e dell'inclusività.

I soci membri di RJC sono tenuti a conoscere il diritto applicabile e il quadro legislativo e normativo concernente la diversità, l'equità e l'inclusività in tutte le aree in cui operano.

D. GUIDA ALL'ATTUAZIONE

LGMS 21.1: POLITICHE, PROCESSI E PROCEDURE

Il socio membro deve stabilire e mantenere:

- Una politica documentata, *disponibile pubblicamente* e approvata dall'*alta dirigenza*, volta a promuovere la diversità, l'equità e l'inclusività dei *lavoratori* a tutti i livelli dell'organizzazione e in settori quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo, il reclutamento, lo sviluppo professionale e la mobilità, nonché condizioni di impiego eque.
- Processi e *procedure* che contemplino misure a sostegno dell'attuazione di tale politica.

Azioni da intraprendere:

- Le affermazioni della politica devono:
 - essere approvate ai livelli gerarchici più alti dell'azienda;
 - essere chiare in relazione alle aspettative dei dipendenti e dei partner d'impresa;
 - trovare riscontro nei sistemi e nelle procedure operative;
 - essere regolarmente riviste per verificarne l'attualità, l'adeguatezza e l'idoneità.
- In ogni caso, la politica dovrebbe essere applicata a tutti gli elementi dell'azienda oggetto dell'ambito di certificazione RJC. Occorre notare che se l'azienda è suddivisa in più entità che non rispondono a una direzione centrale, ciascuna entità dovrà avere una politica di diversità, equità e inclusione.
- Assicurarsi che le politiche siano disponibili pubblicamente, ad esempio inserendole nel sito web aziendale oppure rendendole visibili o disponibili su richiesta ai visitatori.

INTRODUZIONE	REQUISITI GENERALI	FILIERE RESPONSABILI E DIRITTI UMANI	DIRITTI DEI LAVORATORI E CONDIZIONI DI LAVORO	SALUTE, SICUREZZA E AMBIENTE	MANUFATTI DA MATERIALI PRODOTTI IN LABORATORIO
--------------	--------------------	---	--	---------------------------------	---

LGMS 21 Diversità, equità e inclusività

- Valutare la possibilità di allegare le politiche pertinenti ai contratti aziendali per rendere i partner d'impresa, i fornitori e i prestatori di servizi consapevoli degli impegni presi.
- Aggiornare le politiche non appena si presentano cambiamenti nella natura o nell'attività dell'azienda.
- Assicurarsi che le politiche aziendali trovino riscontro nelle procedure operative e integrino l'impegno in tutte le attività.
- Occorre sviluppare la politica, i processi e le procedure con risultati specifici, al fine di agevolare il controllo dell'efficacia richiesto nella disposizione LGMS 21.3.
- Vengono stabiliti dei processi e delle procedure al fine di fornire informazioni coerenti ai lavoratori a diversi livelli e in diverse aree dell'organizzazione del socio membro. Nel caso sia la prima volta che si prepara detto materiale, occorre pensare a come essere efficienti. Ad esempio, i processi e le procedure possono essere registrati in una presentazione impiegata a scopo formativo.
 - Si tenga presente che il volume della documentazione dipende dalla complessità dell'organizzazione. La documentazione deve essere adatta allo scopo e coerente con la natura, le dimensioni e le finalità dell'organizzazione. I processi e le procedure possono essere complessi e di ampio respiro per le grandi organizzazioni multinazionali; devono invece essere piuttosto semplici per le organizzazioni più piccole.
 - Si suggerisce di integrare il più possibile i processi e le procedure in modo da ridurre la ridondanza e la duplicazione. È possibile ad esempio utilizzare i processi di formazione esistenti per soddisfare i requisiti formativi previsti dal LGMS o estendere i propri processi di conservazione dei documenti per rispettare i requisiti di controllo imposti dal LGMS. In questo modo è possibile aumentare il successo dell'implementazione dei processi e delle procedure.
- Comunicare i processi e le procedure a tutti i lavoratori che hanno un impatto diretto sui requisiti del LGMS.
- Conservare la documentazione per gestire dati e informazioni importanti, migliorare la responsabilità e misurare i progressi nel tempo.
- Comunicare tutte le politiche e le procedure a manager, dipendenti e partner d'impresa interessati, assicurandosi che abbiano ben compreso le aspettative dell'azienda nei loro confronti e che siano in grado di incorporare tali politiche e procedure nelle rispettive modalità operative. RJC raccomanda ai soci membri di comunicare attivamente le proprie politiche nel modo più ampio possibile e di sensibilizzare l'opinione pubblica ogni volta che intervengono cambiamenti sostanziali o che si verificano incidenti che le riguardano. (Un cambiamento sostanziale avrebbe un impatto sul lavoro o sui compiti quotidiani).
- I processi e le procedure possono assumere molte forme diverse, a seconda della natura e delle dimensioni dell'azienda. Ad esempio, i sistemi e le procedure necessari per adottare i requisiti LGMS in un impianto di taglio e finitura saranno molto diversi da quelli necessari in un piccolo esercizio commerciale.
- In tutti i casi, il revisore si adopererà per verificare che i processi e le procedure siano in grado di soddisfare i requisiti della norma LGMS.

INTRODUZIONE	REQUISITI GENERALI	FILIERE RESPONSABILI E DIRITTI UMANI	DIRITTI DEI LAVORATORI E CONDIZIONI DI LAVORO	SALUTE, SICUREZZA E AMBIENTE	MANUFATTI DA MATERIALI PRODOTTI IN LABORATORIO
--------------	--------------------	--------------------------------------	---	------------------------------	--

LGMS 21 Diversità, equità e inclusività

POLITICHE, PROCESSI E PROCEDURE PER LA DIVERSITÀ, L'EQUITÀ E L'INCLUSIVITÀ²:

- Valutare le diversità di lingua, cultura e circostanze familiari che possono esistere all'interno della forza lavoro. Ad esempio:
 - le donne rappresentano una percentuale crescente della forza lavoro mondiale, ma guadagnano costantemente meno della controparte maschile;
 - i dipendenti con disabilità possono avere esigenze particolari che devono essere soddisfatte, laddove ragionevole, per garantire che possano avere le stesse opportunità (ad esempio, formazione e avanzamento) dei loro colleghi.
- Concentrare le politiche, i processi e le procedure in modo che le qualifiche, le competenze e l'esperienza siano la base per l'assunzione, l'inserimento, la formazione e l'avanzamento del personale a tutti i livelli. Di seguito è riportato un esempio di modello di politica sulla diversità, l'equità e l'inclusività. Si invita tuttavia a sviluppare una politica che sia adatta e che rifletta la cultura organizzativa.

→ ESEMPIO D, MODELLO DI POLITICA DI E & I

- Assegnare la responsabilità delle questioni relative alla parità di impiego ad alto livello, emanare politiche, processi e procedure chiare a livello aziendale per guidare le pratiche di parità di impiego e collegare l'avanzamento alle prestazioni desiderate nell'area in oggetto.
- Lavorare caso per caso per valutare se una distinzione è un requisito intrinseco di un lavoro, ed evitare l'applicazione di requisiti professionali che svantaggerebbero sistematicamente alcuni gruppi.
- Mantenere registri aggiornati relativamente ad assunzioni, formazione e promozioni che forniscano una visione trasparente delle opportunità per i dipendenti e del loro avanzamento all'interno dell'organizzazione.
- Laddove venga identificata una discriminazione, sviluppare meccanismi di segnalazione per affrontare le segnalazioni, gestire gli appelli e fornire un ricorso ai dipendenti.
- Essere consapevole delle strutture formali e delle questioni culturali informali che possono impedire ai dipendenti di sollevare dubbi e segnalazioni.
- Incoraggiare e sostenere l'impegno così da costruire un clima di tolleranza e di pari accesso alle opportunità di sviluppo professionale, come i programmi di istruzione per adulti e i servizi sanitari e di assistenza all'infanzia.
- Nelle attività all'estero, è possibile che le aziende debbano seguire le tradizioni culturali e collaborare con i rappresentanti dei lavoratori e le autorità governative per garantire la parità di accesso all'occupazione da parte di donne e minoranze.

² Adattato da: Global Compact delle Nazioni Unite. Principio 6: Lavoro – Cosa possono fare le imprese.

INTRODUZIONE	REQUISITI GENERALI	FILIERE RESPONSABILI E DIRITTI UMANI	DIRITTI DEI LAVORATORI E CONDIZIONI DI LAVORO	SALUTE, SICUREZZA E AMBIENTE	MANUFATTI DA MATERIALI PRODOTTI IN LABORATORIO
--------------	--------------------	---	--	---------------------------------	---

LGMS 21 Diversità, equità e inclusività

LGMS 21.2: FORMAZIONE

Il socio membro deve offrire ai *lavoratori* una formazione che promuova una cultura della diversità, dell'equità e dell'inclusività, deve impegnarsi ad attuare tale politica e predisporre dei *sistemi* e delle *procedure* per sostenerla.

Azioni da intraprendere:

FORMAZIONE GENERALE:

- Uno degli approcci più efficaci per implementare le politiche, i sistemi e le procedure di diversità, equità e inclusione è la formazione.
- La formazione sulla diversità, l'equità e l'inclusività deve essere impartita nell'ambito del processo di inserimento o di orientamento di un nuovo dipendente, oltre che in modo continuativo.
- Assicurarsi di garantire un'ulteriore formazione a:
 - tutti i dipendenti con responsabilità che possono richiedere competenze e/o sensibilità aggiuntive in materia di diversità, equità e inclusione;
 - tutti i dirigenti relativamente a come formare i dipendenti sulla diversità, l'equità e l'inclusività, nonché come affrontare le situazioni in cui i dipendenti non rispettano la politica, i sistemi e le procedure in materia di diversità, l'equità e l'inclusività.
- In tutti i casi:
 - la formazione può essere formale (ad esempio, sessioni con presenza di formatori) oppure informale (ad esempio, osservazione in situazioni di lavoro);
 - la formazione deve essere impartita in maniera gratuita e durante l'orario di lavoro;
 - i metodi di formazione e i relativi materiali devono tenere conto di sesso, lingua e livello di istruzione dei lavoratori; e
 - compilare opportuni registri per tenere traccia della formazione impartita e dei relativi destinatari.
- La formazione può avvenire attraverso risorse interne, laddove esiste una competenza all'interno dell'organizzazione, oppure è possibile scegliere un formatore esterno adeguatamente qualificato. Per le PMI, spesso le associazioni industriali o i dipartimenti governativi possono anche offrire una formazione generale di sensibilizzazione sulle politiche di diversità, equità e inclusività.
- Monitorare e sottoporre a prova i dipendenti per verificare che seguano correttamente la politica, i sistemi e le procedure in materia di diversità, equità e inclusività. Valutare la possibilità di stabilire obiettivi per incoraggiare i dipendenti ad applicare le procedure chiave.
- Prendere in considerazione la possibilità di esporre le procedure e le informazioni sulla diversità, l'equità e l'inclusività in tutto il luogo di lavoro, mediante cartelli e simboli intuitivi, ove opportuno.
- Assicurarsi che tale materiale sia scritto con parole adatte al livello di istruzione della maggior parte dei lavoratori e in lingue a loro comprensibili.
- Nel caso di lavoratori analfabeti o non in grado di comprendere tale materiale a causa di barriere linguistiche, incaricare un dirigente di comunicare verbalmente le informazioni a tali lavoratori.

FORMAZIONE SU DIVERSITÀ, EQUITÀ E INCLUSIVITÀ³:

- Condurre una formazione sui pregiudizi inconsci.
- Fornire al personale una formazione sulle politiche e le pratiche di non discriminazione, compresa la consapevolezza della disabilità. Adattare ragionevolmente l'ambiente fisico per garantire la salute e la sicurezza dei dipendenti, dei clienti e degli altri visitatori con disabilità.

³ Adattato da: Global Compact delle Nazioni Unite. Principio 6: Lavoro – Cosa possono fare le imprese

INTRODUZIONE	REQUISITI GENERALI	FILIERE RESPONSABILI E DIRITTI UMANI	DIRITTI DEI LAVORATORI E CONDIZIONI DI LAVORO	SALUTE, SICUREZZA E AMBIENTE	MANUFATTI DA MATERIALI PRODOTTI IN LABORATORIO
--------------	--------------------	---	--	---------------------------------	---

LGMS 21 Diversità, equità e inclusività

LGMS 21.3: CONTROLLI DELL'EFFICACIA

Il socio membro deve rivedere l'efficacia della politica, dei processi e delle *procedure* in materia di diversità, equità e inclusività, con una frequenza adeguata allo scopo, alla natura, alla portata e all'impatto delle sue *attività* e almeno in linea con la disposizione LGMS 2.7.

Azioni da intraprendere:

- Chiedere all'alta dirigenza di controllare l'efficacia della politica, dei processi e delle procedure almeno a scadenza annuale nell'ambito del processo di verifica della gestione richiesto dalla disposizione LGMS 2.7. Il controllo deve valutare le carenze e deve essere documentato come prova di conformità alla disposizione LGMS 21.3. I controlli dovrebbero essere effettuati anche prima, a seconda del rischio o delle variazioni ai rischi derivanti da un cambiamento nella natura dell'attività aziendale.
- I controlli dell'efficacia mirano a valutare se la politica, i processi e le procedure hanno raggiunto i risultati prefissati.
 - I controlli dell'efficacia vanno oltre le verifiche di implementazione. Una verifica di implementazione valuta fattori come "È stata condotta la formazione" o "Sono state installate le postazioni".
 - I controlli dell'efficacia devono valutare se è stato raggiunto un maggior grado di diversità, equità e inclusività. Alcuni esempi di indicatori valutati durante un controllo dell'efficacia potrebbero includere: "come è cambiato il divario salariale" o "come i dipendenti valutano la loro esperienza di inclusione all'interno dell'organizzazione".
- Assicurarsi di colmare le eventuali carenze identificate durante il controllo dell'efficacia. Questo potrebbe comportare una modifica della politica stessa o un semplice aggiornamento delle procedure per migliorare l'integrazione della politica nelle pratiche aziendali.
- Nominare un alto dirigente con l'incarico di monitorare e gestire le potenziali non conformità che risultano dal controllo.
- Devono essere documentati i dati che illustrano il processo intrapreso e i risultati del controllo dell'efficacia. La documentazione può includere il materiale di presentazione distribuito ai fini dell'analisi gestionale, nonché i verbali della riunione.
- Periodicamente, ad esempio ogni tre anni, considerare la possibilità di condurre un controllo dell'efficacia indipendente. A questo scopo si consiglia di incaricare un'organizzazione esterna di condurre un audit indipendente su diversità, equità e inclusività. Questo aiuta a garantire l'esistenza di una politica e di una serie di processi atti allo scopo e significativi.

AZIENDE DI PICCOLE DIMENSIONI

Le piccole imprese possono in ogni caso trarre vantaggio dalle regolari discussioni in merito all'impegno di operare secondo le pratiche commerciali responsabili e di ottenere la conformità RJC. Tali discussioni possono svolgersi nell'ambito del processo di autovalutazione che porta alla verifica di certificazione, ma anche successivamente alla certificazione.

Una discussione annuale fra i quadri superiori rappresenta un'opportunità per esaminare eventuali problematiche di non conformità e per verificare i progressi compiuti con i programmi di interventi correttivi. Qualora le non conformità siano assenti, o siano già state tutte risolte, utilizzare la discussione annuale per esplorare opportunità di miglioramento, all'interno dell'azienda o nelle modalità di comunicazione della politica alle parti in causa. Persino i brevi resoconti di queste riunioni rappresentano una prova oggettiva della conformità rispetto a questa disposizione.

INTRODUZIONE	REQUISITI GENERALI	FILIERE RESPONSABILI E DIRITTI UMANI	DIRITTI DEI LAVORATORI E CONDIZIONI DI LAVORO	SALUTE, SICUREZZA E AMBIENTE	MANUFATTI DA MATERIALI PRODOTTI IN LABORATORIO
--------------	--------------------	---	--	---------------------------------	---

LGMS 21 Diversità, equità e inclusività

✓ VERIFICARE

- ☐ Sono in essere una o più politiche aziendali scritte che impegnano l'azienda a operare secondo pratiche commerciali responsabili?
- ☐ È possibile dimostrare che la politica è stata integrata nelle pratiche commerciali in essere?
- ☐ La politica è stata approvata dai quadri superiori?
- ☐ La politica definisce chiaramente le aspettative ed è stata trasmessa a tutti i dipendenti e a tutte le persone che dovranno conformarsi?
- ☐ È disponibile nel sito web dell'azienda o con altre modalità?
- ☐ La politica e la relativa attuazione vengono analizzate almeno una volta all'anno? È possibile mostrare al revisore i resoconti scritti di queste "riunioni di analisi"?

E. ULTERIORI INFORMAZIONI

≡ SITI WEB

- Nazioni Unite. I Dieci Principi del Global Compact delle Nazioni Unite, in particolare il Principio 6: Alle imprese è richiesto di sostenere l'eliminazione di ogni forma di discriminazione in materia di impiego e professione
- Organizzazione Internazionale del Lavoro. Convenzione sull'uguaglianza di retribuzione C100, 1951
- Organizzazione Internazionale del Lavoro. Convenzione sulla discriminazione (impiego e professione) C111, 1958
- Organizzazione Internazionale del Lavoro. Convenzione sulla protezione della maternità C183, 2000
- Organizzazione Internazionale del Lavoro. Convenzione sui lavoratori con responsabilità familiari C156, 1981

≡ PUBBLICAZIONI

- "Being transgender at work," 10 novembre 2021, David Baboolall, Sarah Greenberg, Maurice Obeid e Jill Zucker
- "Women in the Workplace 2021," 27 settembre 2021, Tiffany Burns, Jess Huang, Alexis Krivkovich, Ishanaa Rambachan, Tijana Trkulja e Lareina Yee
- "The economic state of Black America: What is and what could be," 17 giugno 2021, Shelley Stewart III, Michael Chui, James Manyika, JP Julien, Vivian Hunt, Bob Sternfels, Jonathan Woetzel e Haiyang Zhang
- "COVID-19's impact on Asian American workers: Six key insights," 6 maggio 2021, Grace Hua, Jess Huang, Samuel Huang, Lareina Yee
- "The elusive inclusive workplace," 23 marzo 2021, Bryan Hancock e Bill Schaninger
- "Diversity wins: how inclusion matters," 19 maggio 2020, Sundiatu Dixon-Fyle, Kevin Dolan, Vivian Hunt e Sara Prince

INTRODUZIONE	REQUISITI GENERALI	FILIERE RESPONSABILI E DIRITTI UMANI	DIRITTI DEI LAVORATORI E CONDIZIONI DI LAVORO	SALUTE, SICUREZZA E AMBIENTE	MANUFATTI DA MATERIALI PRODOTTI IN LABORATORIO
--------------	--------------------	---	--	---------------------------------	---

LGMS 22 Salute e sicurezza

A. APPLICABILITÀ

La presente disposizione si applica a tutti i soci membri di RJC, ad eccezione della disposizione LGMS 22.9, che è applicabile solo alle aziende che si occupa di taglio e/o rifinitura di diamanti e gemme di colore.

Punto della filiera	LGMS 22 Salute e sicurezza								
	22.1	22.2	22.3	22.4	22.5	22.6	22.7	22.8	22.9
Produttore di materiali prodotti in laboratorio	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
Tagliatore e/o rifinitore di materiali prodotti in laboratorio	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Commerciante di materiali prodotti in laboratorio	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
Produttore e/o rivenditore all'ingrosso di gioielli e orologi	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
Rivenditore al dettaglio di gioielli e orologi	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
Azienda di riciclo	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
Settore dei servizi	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	

B. BACKGROUND

Le esigenze relative a salute e sicurezza in ambito professionale variano enormemente a seconda dei paesi, dei settori e dei gruppi sociali. Ogni anno, nel mondo oltre due milioni di persone muoiono a seguito di lesioni o patologie professionali. Spesso, sono le categorie più svantaggiate e vulnerabili che subiscono i maggiori danni a causa di condizioni di lavoro pericolose e insalubri. Condizioni del genere non si presentano soltanto all'interno di fabbriche di grandi dimensioni, ma possono riguardare anche le aziende di piccole dimensioni e, per chi lavora in casa, gli ambienti domestici.

Tutti i lavoratori hanno diritto a un ambiente di lavoro sicuro e tutte le aziende hanno la cruciale responsabilità di fare in modo che i propri lavoratori non subiscano danni a causa del proprio lavoro, nonché la responsabilità di garantire la salute e la sicurezza delle altre persone coinvolte nell'attività aziendale, come i visitatori e le comunità locali.

La maggior parte dei programmi aziendali riguardanti salute e sicurezza si concentra sulla prevenzione di lesioni e patologie sul luogo di lavoro attraverso la minimizzazione di specifici rischi e pericoli professionali. La filiera dei gioielli presenta molti rischi di questo tipo: la produzione, la lavorazione, il taglio e la finitura di materiali coltivati in laboratorio possono comportare l'uso di sostanze chimiche tossiche e di macchinari pesanti (si veda la Tabella 20). Tutti i luoghi di lavoro, inoltre, presentano rischi di lesioni o patologie derivanti da pericoli generici, come scivolate, passi falsi, movimentazioni manuali e non, nonché problemi ergonomici e igienici.

INTRODUZIONE	REQUISITI GENERALI	FILIERE RESPONSABILI E DIRITTI UMANI	DIRITTI DEI LAVORATORI E CONDIZIONI DI LAVORO	SALUTE, SICUREZZA E AMBIENTE	MANUFATTI DA MATERIALI PRODOTTI IN LABORATORIO
--------------	--------------------	--------------------------------------	---	------------------------------	--

LGMS 22 Salute e sicurezza

TABELLA 20. RISCHI PER LA SALUTE E LA SICUREZZA SPESSO PRESENTI NELLE SUPPLY CHAIN DELLA GIOIELLERIA

Settore	Comuni rischi per la salute e la sicurezza in ambito lavorativo
Produzione di materiale prodotto in laboratorio	• Esposizione a fonti di energia come elettricità, calore e pressione. • Esposizione a polvere (compresa la silice cristallina respirabile), gas e altre sostanze chimiche. • Esposizione a radiazioni e plasma. • Utilizzo di macchinari ad alta pressione, presse, finitura meccanica e taglio. • Sollevamento e spostamento di componenti pesanti, ad esempio supporti metallici. • Rischio di esplosione potenziale. • Esposizione a sostanze chimiche tossiche come acidi, catodi/anodi esposti utilizzati nel recupero delle pietre prodotte in laboratorio dopo la sintesi.
Trattamento/potenziamento di materiali prodotti in laboratorio	• Perforazione laser e trattamenti ad alta pressione o ad alta temperatura. • Esposizione a prodotti chimici tossici, in particolare: – acqua ossigenata (sbiancamento); – acido nitrico (sbiancamento con acido); – acido solforico (colorazione); – acido fluoridrico (finitura); – polimeri (riempimento e impregnazione); – cloruro di mercurio (lacca e madreperla); – nitrato di argento (laminazione); – ossidi metallici (rivestimenti superficiali e di supporto); – coloranti (tintura); – berillio (impiegato nel processo di diffusione); – oligoelementi (emessi durante certi trattamenti, tra cui il riscaldamento). • Esposizione a gemme o diamanti radioattivi durante i trattamenti di irraggiamento.
Taglio, finitura e produzione di gioielli	• Inalazione di polveri, affaticamento oculare e posture scorrette con conseguenti problemi a schiena e spalle. • Orari di lavoro lunghi. • Assenza o utilizzo scorretto delle attrezzature, compresi i DPI, oppure utilizzo di attrezzature prive di opportuna manutenzione, obsolete o non idonee per altri motivi. • Uscite di emergenza bloccate. • Condizioni di lavoro insalubri o non igieniche, ad esempio ventilazione insufficiente. • Alloggi in loco angusti, non sicuri e con infrastrutture limitate per lavarsi, dormire e cucinare. • Assenza di formazione su prodotti chimici e misure di protezione. • Esposizione a prodotti chimici e vapori tossici. • Affaticamento oculare.
Intermediazione, servizi correlati e vendita al dettaglio	• Pericoli generici in ambito lavorativo, come scivolate, passi falsi, movimentazioni manuali e non, nonché problemi ergonomici e igienici di base. • Movimenti ripetitivi e usuranti o affaticamento oculare.

INTRODUZIONE	REQUISITI GENERALI	FILIERE RESPONSABILI E DIRITTI UMANI	DIRITTI DEI LAVORATORI E CONDIZIONI DI LAVORO	SALUTE, SICUREZZA E AMBIENTE	MANUFATTI DA MATERIALI PRODOTTI IN LABORATORIO
--------------	--------------------	---	--	---------------------------------	---

LGMS 22 Salute e sicurezza

Alcune aziende non si limitano a prevenire lesioni e patologie, ma mettono a punto programmi volti a favorire la salute e il benessere complessivi dei lavoratori. Tale approccio richiede l'integrazione, tra le altre cose, di strategie miranti a contrastare stress, obesità, affaticamento, dipendenza e abuso di sostanze, nonché di iniziative che puntino a favorire benessere fisico, salute riproduttiva ed equilibrio tra vita privata e lavoro.

L'adozione di un approccio globale alla salute e sicurezza sul luogo di lavoro può garantire concreti vantaggi in termini di produttività. Ad esempio:

- minor numero di lesioni e patologie tra i lavoratori;
- meno giorni di assenza per malattia;
- minori costi per segnalazioni, rimborsi e premi assicurativi, nonché per sanzioni legali;
- personale più motivato e che garantisce prestazioni più elevate.

Al contrario, programmi lacunosi in materia di gestione della salute e della sicurezza si traducono in un maggior numero di assenze per malattia, in tassi di infortunio più elevati e in maggiori rischi in termini di immagine aziendale, tali da compromettere le prestazioni commerciali. L'OIL (Organizzazione Internazionale del Lavoro – ILO nell'acronimo inglese) stima che l'onere economico causato da prassi di scarsa qualità in materia di salute e sicurezza sul lavoro sia pari ogni anno al 4% del prodotto interno lordo mondiale.

Gli approcci possibili nell'ambito della salute e della sicurezza possono essere numerosi; tuttavia, per essere valido, un programma di questo tipo deve comprendere nove elementi chiave riguardanti, fra l'altro, politiche, procedure, infrastrutture, formazione, attrezzature e analisi degli incidenti (si veda la Figura 17). Alcuni aspetti di ciascuno di questi elementi devono essere previsti anche per le aziende di piccole dimensioni (si veda il riquadro "La gestione di salute e sicurezza nelle aziende di piccole dimensioni" nella sezione D).

INTRODUZIONE	REQUISITI GENERALI	FILIERE RESPONSABILI E DIRITTI UMANI	DIRITTI DEI LAVORATORI E CONDIZIONI DI LAVORO	SALUTE, SICUREZZA E AMBIENTE	MANUFATTI DA MATERIALI PRODOTTI IN LABORATORIO
--------------	--------------------	---	--	---------------------------------	---

LGMS 22 Salute e sicurezza

FIGURA 17. I NOVE ELEMENTI DI UN VALIDO PROGRAMMA IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA (IN CORRISPONDENZA DIRETTA CON LE DISPOSIZIONI 21.1-21.9 DEL LGMS)



C. REGOLAMENTI, NORME E INIZIATIVE CHIAVE

NORME INTERNAZIONALI

L'OIL ha pubblicato oltre 70 convenzioni e raccomandazioni dedicate a problematiche riguardanti salute e sicurezza. Questi documenti illustrano misure di prevenzione e di protezione e trattano sia rischi generali riguardanti una molteplicità di settori che rischi specifici relativi a settori singoli. Alcuni di questi sono sintetizzati qui di seguito.

- La **Convenzione sulla salute e la sicurezza dei lavoratori (ILO C155)** del 1981 sancisce una serie di norme volte a favorire la salute e la sicurezza sul lavoro e a migliorare le condizioni lavorative a livello nazionale e aziendale. Questo implica l'obbligo per le aziende di garantire che processi e attrezzature siano sicuri e che i lavoratori abbiano accesso ad attrezzature e abbigliamento di protezione, ove necessario.
- La **Convenzione sul quadro promozionale per la salute e la sicurezza sul lavoro (ILO C187)** del 2006 punta a favorire la diffusione di una cultura della prevenzione in materia di salute e sicurezza. Ai sensi del documento OIL C187, i singoli paesi sono chiamati a redigere, in collaborazione con le altre parti in causa, opportune politiche, sistemi di gestione e programmi nazionali riguardanti salute e sicurezza sul lavoro. Tali iniziative comprendono la predisposizione di leggi, regolamenti, autorità di controllo e meccanismi di conformità necessari ad attuare a livello aziendale la politica nazionale.

INTRODUZIONE	REQUISITI GENERALI	FILIERE RESPONSABILI E DIRITTI UMANI	DIRITTI DEI LAVORATORI E CONDIZIONI DI LAVORO	SALUTE, SICUREZZA E AMBIENTE	MANUFATTI DA MATERIALI PRODOTTI IN LABORATORIO
--------------	--------------------	--------------------------------------	---	------------------------------	--

LGMS 22 Salute e sicurezza

Nel 2018, l'ISO (International Organization for Standardization, Organizzazione internazionale per la normazione) ha pubblicato una nuova norma internazionale su **salute e sicurezza in ambito lavorativo ISO 45001**, che offre un quadro di riferimento per migliorare la sicurezza dei dipendenti, ridurre i rischi in ambiente lavorativo e creare condizioni di lavoro migliori e più sicure. Lo Standard ISO 45001 è in sintonia con le convenzioni, le raccomandazioni e le linee guida dell'OIL, nonché con diverse norme nazionali. Tale Standard sostituisce lo Standard britannico BS OHSAS 18001, dedicato alla gestione di salute e sicurezza in ambito lavorativo e molto utilizzata nel mondo. Lo Standard ISO 45001, inoltre, è fra gli Standard riconosciuti da RJC per dimostrare la conformità delle aziende ad alcune delle proprie disposizioni (si vedano i Requisiti del Processo di certificazione).

Oltre agli strumenti offerti da OIL e ISO, esistono guide e Standard volontari creati da organizzazioni e settori industriali per contribuire a migliorare salute e sicurezza in ambito lavorativo e per affrontare i rischi specifici di particolari settori. Questi includono il GRI 403 Salute e Sicurezza sul Lavoro 2018, il quale descrive le informazioni che le organizzazioni devono fornire in merito agli impatti sulla salute e sulla sicurezza dei lavoratori e alle modalità di gestione di tali impatti.

Gli **Standard ambientali e sociali della Società Finanziaria Internazionale (IFC)** (conosciuti anche come "Standard di adempimento dell'IFC", www.ifc.org/performancestandards) definiscono le responsabilità dei clienti dell'IFC in materia di gestione dei rischi ambientali e sociali. Si tratta di un quadro di riferimento globale in termini di buone prassi, e comprende otto standard di adempimento, tra i quali:

- Standard di adempimento 2: Condizioni lavorative e della manodopera, che prevede una serie di requisiti aziendali in materia di condizioni di lavoro sicure e salubri.

Gli standard di adempimento dell'IFC sono integrati negli **Equator Principles** (<http://equator-principles.com>); per ulteriori informazioni si veda la disposizione **LGMS 23** Gestione ambientale.

Le **Linee guida EHS (ambiente, salute e sicurezza) della Banca Mondiale** (www.ifc.org/ehsguidelines) sono citate nell'Environmental and Social Framework (ESF – Quadro di riferimento ambientale e sociale) della Banca Mondiale e negli Standard di adempimento dell'IFC e sono costituite da suggerimenti specifici in materia di salute e sicurezza sul lavoro e da una serie di esempi di buone prassi generali e settoriali.

In generale, la salute e la sicurezza sul lavoro fanno parte di un più ampio insieme di diritti umani illustrato dai Principi guida delle Nazioni Unite su Impresa e Diritti Umani (si veda la disposizione **LGMS 6** Diritti umani).

INTRODUZIONE	REQUISITI GENERALI	FILIERE RESPONSABILI E DIRITTI UMANI	DIRITTI DEI LAVORATORI E CONDIZIONI DI LAVORO	SALUTE, SICUREZZA E AMBIENTE	MANUFATTI DA MATERIALI PRODOTTI IN LABORATORIO
--------------	--------------------	---	--	---------------------------------	---

LGMS 22 Salute e sicurezza

TUTELA DEL CONSUMATORE

Ai sensi delle Linee guida ONU per la tutela del consumatore (2016), i paesi hanno il dovere di proteggere i consumatori da eventuali pericoli per la loro salute e sicurezza. Molti paesi dispongono di regolamenti e norme a tutela del consumatore per garantire che i prodotti e i servizi siano sicuri e non rappresentino un rischio per i consumatori.

Inoltre, l'ISO ha redatto una serie di linee guida internazionali che coprono tutte le problematiche in materia di sicurezza dei prodotti, tra le quali procedure di richiamo dei prodotti, prodotti per bambini, commercio transfrontaliero e sicurezza dei prodotti. Ad esempio, la norma ISO 10377 (www.iso.org/standard/45967.html) offre ai fornitori suggerimenti pratici sulle modalità di valutazione e gestione della sicurezza dei prodotti di consumo.

La maggior parte dei prodotti di gioielleria non presenta rischi per la salute e la sicurezza dei consumatori. Tuttavia, è importante che le aziende valutino tutti i possibili rischi per i consumatori e che si impegnino a minimizzarli, in modo da garantire che i propri prodotti siano sicuri, innanzi tutto in fase di progettazione e in secondo luogo in fase di valutazione della qualità prima della commercializzazione. Nello specifico, le aziende sono normalmente tenute a:

- rispettare leggi, standard, regolamenti e divieti in vigore a livello nazionale e internazionale in materia di sicurezza dei prodotti;
- comunicare le informazioni riguardanti salute e sicurezza mediante etichette e informative sui prodotti (si veda la disposizione **LGMS 27 Informativa sui prodotti**);
- monitorare la sicurezza dei prodotti lungo il loro intero ciclo di vita e documentare eventuali problemi;
- porre rimedio alle problematiche di sicurezza non appena note, ad esempio attraverso il richiamo dei prodotti.

NORMATIVA NAZIONALE

Le normative su salute e sicurezza in ambiente lavorativo sono in gran parte emanate a livello nazionale o persino locale; inoltre, in molti paesi la supervisione in materia di salute e sicurezza in ambito lavorativo è affidata ad appositi enti pubblici.

Negli USA, le norme dell'OSHA (Occupational Safety and Health Administration) del Dipartimento del Lavoro degli Stati Uniti, per i settori industriali generali che comprende i requisiti di salute e sicurezza sul lavoro per proteggere i lavoratori (www.osha.gov).

L'applicazione delle normative su salute e sicurezza varia da paese a paese, così come le sanzioni per i datori di lavoro che le violano. In alcuni paesi, le normative locali impongono alle aziende di indennizzare i lavoratori infortunati o di provvedere alla loro riabilitazione. In caso di gravi infortuni sul lavoro, sono spesso previsti significativi indennizzi o sanzioni e tali eventi possono portare all'annullamento di licenze di esercizio e altre autorizzazioni. In genere, eventuali condanne giudiziarie comportano pesanti sanzioni e in alcuni paesi tali condanne possono comprendere anche responsabilità di tipo penale per i direttori e gli alti dirigenti coinvolti.

INTRODUZIONE	REQUISITI GENERALI	FILIERE RESPONSABILI E DIRITTI UMANI	DIRITTI DEI LAVORATORI E CONDIZIONI DI LAVORO	SALUTE, SICUREZZA E AMBIENTE	MANUFATTI DA MATERIALI PRODOTTI IN LABORATORIO
--------------	--------------------	---	--	---------------------------------	---

LGMS 22 Salute e sicurezza

SALUTE E SICUREZZA IN INDIA: COMBINAZIONE DI NORMATIVE NAZIONALI E DISPOSIZIONI LGMS

Le legge indiana sulle fabbriche del 1948 sancisce una serie di requisiti a cui devono sottostare le fabbriche di certi tipi e certe dimensioni, e tali requisiti sono potenzialmente attinenti alla disposizione LGMS 21. Alla luce delle difficoltà esistenti nel garantire il rispetto di alcuni di questi requisiti, RJC ha stabilito per le fabbriche indiane quattro criteri di conformità che rientrano nell'ambito disciplinato dalla sopracitata legge sulle fabbriche.

- 1. Coinvolgimento di un responsabile della sicurezza o della tutela del benessere.** In alcune zone dell'India, reperire professionisti qualificati per questi ruoli può essere difficile. In questi casi, per ottenere la conformità, è possibile coinvolgere professionisti in possesso di altre forme di formazione esterna in materia di salute e sicurezza.
- 2. Disponibilità in loco di una sala per l'assistenza sanitaria e di un medico e un infermiere opportunamente formati.** Il LGMS prevede che i luoghi di lavoro dispongano di strutture di primo soccorso e di almeno un professionista sanitario opportunamente formato; l'assenza di questi elementi costituisce una non conformità grave. Per ottenere la conformità a tale requisito, è sufficiente disporre in loco di una sala destinata al primo soccorso o un'infermeria e di un veicolo per garantire il trasporto del paziente verso un ospedale locale. Un altro approccio accettato è la condivisione di una sala per il primo soccorso gestita con le risorse di diverse fabbriche.
- 3. Disponibilità di una mensa.** Se una fabbrica dispone di una mensa per i suoi lavoratori, questa deve essere igienica e garantire l'accesso ad acqua potabile e sicura, in conformità alla disposizione LGMS 22.1. In assenza di una mensa, la concessione di buoni pasto unitamente a un tempo adeguato e l'accesso fisico a cibo preparato al di fuori dalla fabbrica è sufficiente per raggiungere la conformità.
- 4. Disponibilità di un asilo aziendale.** Se una fabbrica mette a disposizione dei suoi lavoratori un asilo aziendale, questo deve essere igienico e garantire l'accesso ad acqua potabile sicura e a impianti igienici per il lavaggio e la toilette, in conformità alla disposizione LGMS 22.1. Se i lavoratori preferiscono non utilizzare l'asilo aziendale, la conformità può essere ottenuta mostrando lettere firmate nelle quali i lavoratori in questione dichiarano di avere sufficiente accesso a servizi di puericoltura all'esterno del sito. I revisori devono verificare mediante appositi colloqui con i lavoratori che tali dichiarazioni non siano frutto di forme di coercizione.

I soci membri di RJC sono tenuti a conoscere e monitorare tutte le normative e i regolamenti vigenti in materia di salute e sicurezza, fra cui:

- normative su salute e sicurezza dei consumatori (che possono essere integrate in riguardanti la tutela del consumatore);
- regolamentazione del commercio;
- requisiti di rendicontazione;
- procedure di applicazione delle normative;
- penali in caso di violazioni.

INTRODUZIONE	REQUISITI GENERALI	FILIERE RESPONSABILI E DIRITTI UMANI	DIRITTI DEI LAVORATORI E CONDIZIONI DI LAVORO	SALUTE, SICUREZZA E AMBIENTE	MANUFATTI DA MATERIALI PRODOTTI IN LABORATORIO
--------------	--------------------	---	--	---------------------------------	---

LGMS 22 Salute e sicurezza

D. GUIDA ALL'ATTUAZIONE

LGMS 22.1: SICUREZZA SUL POSTO DI LAVORO

I soci membri devono garantire condizioni di lavoro sicure e salutarie per tutti i *lavoratori* e i *visitatori*, in conformità al *diritto vigente* e altre norme di *salute e sicurezza* riconosciute a *livello internazionale*.

Azioni da intraprendere:

- Salute e sicurezza sono importanti in tutti i luoghi di lavoro, compresi gli uffici. A prescindere dal tipo di attività, l'azienda deve fornire ai propri lavoratori:
 - un luogo di lavoro sicuro e modalità di lavoro sicure;
 - attrezzature, utensili e macchinari in condizioni tali da garantire la sicurezza;
 - infrastrutture sicure per l'immagazzinamento dei prodotti chimici impiegati nell'ambiente di lavoro;
 - infrastrutture sicure e rispettose delle norme di igiene, comprendente servizi igienici, zone destinate al consumo dei pasti e pronto soccorso;
 - informazione, formazione e supervisione, compresa la notifica ai lavoratori dei rischi intrinseci per la salute e la sicurezza associati al lavoro;
 - procedure di consultazione, coinvolgimento e informazione sulle decisioni riguardanti la propria salute e sicurezza;
 - procedure per individuare i pericoli e per valutare e controllare i rischi.
- Assicurarsi che tutti gli edifici siano conformi alle norme in vigore e che:
 - tutte le infrastrutture rispettino le normative locali e le regole in campo edilizio, e dispongano delle necessarie autorizzazioni;
 - eventuali alloggi in loco, o altre sistemazioni per i lavoratori, rispettino le norme locali in termini di spazio, riservatezza e conservazione degli effetti personali. Qualora le normative locali non definiscano standard precisi, rispettare le norme internazionali, come le norme sugli alloggi per i lavoratori definite da IFC (Società Finanziaria Internazionale) e BERS (Banca europea per la ricostruzione e lo sviluppo/EBRD nell'acronimo inglese).
- Per ogni luogo di lavoro, assegnare a un alto dirigente la responsabilità in materia di salute e sicurezza.
- Definire procedure volte a rimanere al passo con la legislazione in ambiti quali salute e sicurezza sul lavoro, consulenza normativa, problematiche e procedure di conformità, nonché requisiti riguardanti rendicontazione e conservazione dei dati in tutti i paesi in cui l'azienda opera.
- Sforzarsi di diffondere una cultura della sicurezza all'interno del luogo di lavoro:
 - redigere una politica scritta, nonché opportune procedure e sistemi di gestione, in materia di salute e sicurezza sul lavoro (si veda la disposizione LGMS 22.2);
 - trasmettere tali documenti ai lavoratori e integrarli in sessioni di orientamento e programmi di inserimento appositamente aggiornati. Assicurarsi che siano scritti in una lingua comprensibile ai lavoratori ed esporli nelle aree comuni del luogo di lavoro.
- Predisporre anche opportune misure di tutela della salute, ad esempio:
 - Utilizzare piani annuali per diffondere una cultura della salute. Nella messa a punto di tali piani, chiedere un contributo concreto a tutti i gruppi di lavoratori, in particolare quelli più vulnerabili.
 - Alimenti, acqua e servizi igienici
 - In tutte le infrastrutture e gli alloggi in loco, fare in modo che i lavoratori abbiano accesso ai seguenti elementi:
 - acqua corrente, sapone e tovaglioli oppure dispositivi per asciugare le mani;

INTRODUZIONE	REQUISITI GENERALI	FILIERE RESPONSABILI E DIRITTI UMANI	DIRITTI DEI LAVORATORI E CONDIZIONI DI LAVORO	SALUTE, SICUREZZA E AMBIENTE	MANUFATTI DA MATERIALI PRODOTTI IN LABORATORIO
--------------	--------------------	---	--	---------------------------------	---

LGMS 22 Salute e sicurezza

- un luogo per conservare gli alimenti in modo igienico;
- acqua potabile in quantità congrua. Se i rischi di contaminazione sono elevati, svolgere regolari test per verificare che l'acqua rimanga sempre potabile e tenere traccia dei risultati di tali test.
- Se sono presenti un bar o una mensa destinati ai lavoratori, verificare che:
 - rispettino tutte le normative in materia di igiene e sicurezza alimentare;
 - tutto il personale che vi lavora sia opportunamente formato in materia di igiene o possieda opportune certificazioni in materia di gestione e manipolazione degli alimenti.
- Se sono presenti docce destinate ai lavoratori, assicurarsi che siano separate per sesso (a meno che ciascuna di esse non sia collocata all'interno di una stanza privata destinata all'uso individuale e provvista di una porta con chiusura dall'interno).
- Prevenzione antincendio e uscite di emergenza
 - Tutte le infrastrutture e gli alloggi in loco devono disporre di attrezzature antincendio (ad esempio estintori) perfettamente funzionanti e che:
 - rispettino le normative locali, tra cui i requisiti relativi a quantità, tipologia e collocazione delle attrezzature;
 - siano adeguate allo specifico tipo di rischio di incendio presente in loco e vicine alle potenziali fonti di accensione;
 - siano sottoposte a opportuna manutenzione e controllate con regolarità per verificare che funzionino e siano accessibili e facili da usare.
 - Tutte le infrastrutture e gli alloggi in loco devono, inoltre, disporre di un adeguato numero di uscite di emergenza, calcolato in base alla struttura dell'edificio, al numero di lavoratori e alle normative locali.
 - Le uscite non devono essere bloccate né ostruite (anche se fossero dotate di allarme). Si noti che, in presenza di personale posto a guardia delle uscite, occorre impartire a tali guardie di sicurezza una formazione speciale per fare in modo che in caso di emergenza i lavoratori possano uscire dall'edificio senza restrizioni.
 - Le uscite devono essere facilmente identificabili, anche in caso di interruzione dell'alimentazione di energia elettrica. Ciò significa che occorre predisporre un'alimentazione di riserva che consenta di far funzionare l'illuminazione e la segnaletica di emergenza in caso di interruzione dell'alimentazione di rete.
 - Tutte le uscite devono condurre verso percorsi e spazi aperti. È inoltre necessario individuare un punto di raccolta in cui i lavoratori possano riunirsi in sicurezza in caso di emergenza.
 - Fare in modo che i dirigenti dell'azienda monitorino le condizioni e verifichino l'effettivo rispetto di tali requisiti mediante regolari visite dei siti di lavoro. Durante tali visite occorre:
 - controllare che uscite e passaggi pedonali siano lasciati liberi;
 - verificare che supervisori e lavoratori siano consapevoli della propria responsabilità nel mantenere liberi uscite e passaggi pedonali.
- Donne in gravidanza e donne in allattamento
 - Prestare particolare attenzione alle donne in gravidanza o in allattamento per fare in modo che il loro lavoro non metta a rischio le donne stesse e i loro bambini. All'atto pratico, ciò implica:
 - predisporre procedure volte a valutare i possibili rischi sul posto di lavoro;
 - minimizzare tali rischi, ad esempio assegnando a queste lavoratrici carichi di lavoro più ridotti o mansioni differenti;
 - confrontarsi con dirigenti e supervisori per verificare che le donne in gravidanza o in allattamento non siano discriminate a causa della loro situazione (si veda la disposizione **LGMS 20 Non discriminazione**).

INTRODUZIONE	REQUISITI GENERALI	FILIERE RESPONSABILI E DIRITTI UMANI	DIRITTI DEI LAVORATORI E CONDIZIONI DI LAVORO	SALUTE, SICUREZZA E AMBIENTE	MANUFATTI DA MATERIALI PRODOTTI IN LABORATORIO
--------------	--------------------	---	--	---	---

LGMS 22 Salute e sicurezza

- Rispettare i diritti dei lavoratori in materia di salute e sicurezza, con particolare attenzione al benessere delle donne
- Prevenire le molestie sessuali sul posto di lavoro
- Identificare e gestire i rischi psicosociali (esempi di fattori sociali sul lavoro che determinano rischi psicosociali sono riportati nella Tabella 21 qui sotto, estratta dalla guida contenuta nello Standard ISO 45003 Gestione della salute e sicurezza sul lavoro – Salute e sicurezza psicologica sul lavoro – Linee di indirizzo per la gestione dei rischi psicosociali)
- Mantenere materiali, attrezzature, utensili e macchinari in condizioni tali da garantire la sicurezza
- Fornire infrastrutture sicure e rispettose delle norme igieniche, inclusi servizi igienici, zone destinate al consumo dei pasti e pronto soccorso
- Uso di macchinari e attrezzature mobili, comprese le protezioni, la formazione di operatori e manutentori
- Procedure per lo spegnimento in uno stato di energia zero, e procedure di lockout e tag-out
- Inventario, informazioni sui pericoli, stoccaggio e manipolazione dei materiali (compresi i metalli caldi) e delle sostanze chimiche
- Controllare l'esposizione a materiali pericolosi in vari stati, sia che si tratti di solidi, liquidi, gassosi, nebbie, polveri e fumi, particelle trasportate dall'aria, livelli di rumore e temperatura. Considerazione da applicare in base alla natura del pericolo (corrosivo, tossico, cancerogeno, mutageno, teratogeno, asfissiante, sensibilizzante), alle vie di ingresso e di eliminazione dall'organismo, alla natura dei possibili effetti sulle cellule/organi/sistemi bersaglio e alle misure di controllo appropriate
- Lavorare da soli
- Lavorare in altezza
- Spazi confinati
- Sistemi alimentati (pressione, temperatura, elettricità, ecc.)
- Malattie legate al caldo e al freddo (stress termico)
- Illuminazione e/o ventilazione inadeguate
- Rischi ergonomici
- Rischi biologici, come lesioni da animali e insetti (comprese le malattie trasmesse da vettori e insetti)
- Rischi legati alla guida e ai viaggi
- Garantire che i luoghi di lavoro siano sicuri per tutti i lavoratori, compresi i più giovani (ad esempio età inferiore ai 18 anni), i lavoratori anziani, le lavoratrici in gravidanza, le lavoratrici che allattano e i lavoratori con disabilità
- Igiene industriale generale, igiene alimentare e sanificazione
- Problemi di gestione
- A scopo di monitoraggio, far raccogliere e analizzare a dirigenti e appositi comitati di lavoratori i dati sulla salute dei lavoratori, scorporati per sesso ed età.
- Se l'azienda dispone di personale sanitario, far partecipare tale personale a tutti i comitati dei lavoratori e, se opportuno, ai comitati dirigenziali, in modo da coinvolgerli nelle problematiche sanitarie e nelle conseguenti attività.

INTRODUZIONE	REQUISITI GENERALI	FILIERE RESPONSABILI E DIRITTI UMANI	DIRITTI DEI LAVORATORI E CONDIZIONI DI LAVORO	SALUTE, SICUREZZA E AMBIENTE	MANUFATTI DA MATERIALI PRODOTTI IN LABORATORIO
--------------	--------------------	--------------------------------------	---	------------------------------	--

LGMS 22 Salute e sicurezza

TABELLA 21. FATTORI DI RISCHIO PSICOSOCIALE SUL POSTO DI LAVORO – FATTORI SOCIALI

Fattore sociale	Esempi
Relazioni interpersonali	• scarsa comunicazione, compresa la scarsa condivisione delle informazioni • relazioni scadenti tra dirigenti, supervisori, colleghi e clienti o altre persone con cui i lavoratori interagiscono • conflitto interpersonale • molestie, bullismo, vittimizzazione (compreso l'uso di strumenti elettronici come e-mail e social media), violenza da parte di terzi • mancanza di supporto sociale • relazioni di potere ineguali tra gruppi dominanti e non dominanti di lavoratori • isolamento sociale o fisico
Leadership	• mancanza di una visione e di obiettivi chiari • stile di gestione inadeguato alla natura del lavoro e alla sua domanda • mancato ascolto o ascolto solo casualmente dei segnalazioni e i suggerimenti • mancata comunicazione delle informazioni • offerta di una comunicazione e di un supporto inadeguati • mancanza di responsabilità • mancanza di equità • pratiche decisionali incoerenti e non soddisfacenti • abuso o uso improprio del potere
Cultura organizzativa/ gruppo di lavoro	• scarsa comunicazione • bassi livelli di supporto per la risoluzione dei problemi e lo sviluppo personale • mancanza di definizione degli obiettivi organizzativi o di o di accordo sugli stessi • applicazione incoerente e non tempestiva delle politiche e delle procedure, processo decisionale non equo
Riconoscimento e gratificazione	• squilibrio tra l'impegno dei lavoratori e il riconoscimento e la gratificazione formale e informale • mancanza di un riconoscimento e apprezzamento modo equo e tempestivo degli sforzi dei lavoratori
Sviluppo di carriera	• stagnazione e incertezza di carriera, sotto-promozione o sovra-promozione, mancanza di opportunità di sviluppo delle competenze
Supporto	• mancanza di supporto da parte di supervisori e colleghi • mancanza di accesso ai servizi di supporto • mancanza di informazioni/formazione a supporto delle prestazioni lavorative
Supervisione	• mancanza di un feedback costruttivo sulle prestazioni e di processi di valutazione • mancanza di incoraggiamento/riconoscimento • mancanza di comunicazione • mancanza di una visione organizzativa condivisa e di obiettivi chiari • mancanza di supporto e/o di risorse per facilitare il miglioramento delle prestazioni • mancanza di equità • uso improprio della sorveglianza digitale
Civiltà e rispetto	• mancanza di fiducia, onestà, rispetto, civiltà ed equità • mancanza di rispetto e considerazione nelle interazioni tra i lavoratori ma anche con i clienti, i committenti e il pubblico
Equilibrio tra lavoro e vita privata	• compiti, ruoli, orari o aspettative di lavoro che inducono i lavoratori a continuare a lavorare nel proprio tempo libero • esigenze conflittuali al lavoro e a casa • lavoro che si ripercuote sulla capacità dei lavoratori di riprendersi dalla malattia o dall'infortunio

INTRODUZIONE	REQUISITI GENERALI	FILIERE RESPONSABILI E DIRITTI UMANI	DIRITTI DEI LAVORATORI E CONDIZIONI DI LAVORO	SALUTE, SICUREZZA E AMBIENTE	MANUFATTI DA MATERIALI PRODOTTI IN LABORATORIO
--------------	--------------------	--------------------------------------	---	------------------------------	--

LGMS 22 Salute e sicurezza

Fattore sociale	Esempi
Violenza sul lavoro	- incidenti che comportano una sfida esplicita o implicita alla salute, alla sicurezza o al benessere sul lavoro; la violenza può essere interna, esterna o iniziata dal cliente, ad esempio: – abuso – minacce – aggressione (fisica, verbale o sessuale) – violenza di genere
Molestie	- comportamenti indesiderati, offensivi e intimidatori (di natura sessuale o non sessuale) che si riferiscono a una o più caratteristiche specifiche dell'individuo oggetto delle molestie, ad esempio: – razza – identità di genere – religione o credo – orientamento sessuale – disabilità – età Si veda la disposizione LGMS 16 Molestie, procedure disciplinari, procedure di segnalazione e misure antiritorsione
Bullismo e vittimizzazione	- comportamenti irragionevoli ripetuti che possono rappresentare un rischio per la salute, la sicurezza e il benessere sul lavoro; i comportamenti possono essere palesi o nascosti, ad esempio: – isolamento sociale o fisico – assegnazione di compiti insignificanti o sfavorevoli – insulti e intimidazioni – comportamento minaccioso – critiche pubbliche indebite – mancata trasmissione di informazioni o risorse critiche per il lavoro – dicerie maliziose o pettegolezzi – assegnazione di scadenze impossibili - Il bullismo e le molestie possono verificarsi sia di persona sia per via elettronica (ad esempio, sui social media). - Si veda la disposizione LGMS 16 Molestie, procedure disciplinari, procedure di segnalazione e misure antiritorsione

Fonte: ISO 45003

INTRODUZIONE	REQUISITI GENERALI	FILIERE RESPONSABILI E DIRITTI UMANI	DIRITTI DEI LAVORATORI E CONDIZIONI DI LAVORO	SALUTE, SICUREZZA E AMBIENTE	MANUFATTI DA MATERIALI PRODOTTI IN LABORATORIO
--------------	--------------------	--------------------------------------	---	------------------------------	--

LGMS 22 Salute e sicurezza

DOMANDE FREQUENTI

Come è possibile a rispettare la disposizione LGMS 22 se si affitta uno spazio in una struttura di proprietà o gestita da terzi, ad esempio un punto vendita in affitto in un centro commerciale oppure un ufficio in un grande edificio commerciale?

Negli scenari in cui non si è proprietari dell'edificio, alcuni controlli di salute e sicurezza, come le attrezzature di emergenza (sistemi antincendio a spruzzo, uscite, ecc.) sono progettati, realizzati e controllati dal proprietario.

In questi casi, si ha la responsabilità di condurre indagini di due diligence per verificare che il proprietario o il gestore preveda disposizioni conformi alle leggi locali applicabili, per la sicurezza e il benessere suo, dei lavoratori e dei visitatori (ad esempio, clienti e fornitori).

Se l'edificio non è sicuro, o se vengono identificate carenze, sarà necessario prendere una decisione in merito all'accettabilità dei rischi per sé e per i propri lavoratori. È necessario adoperarsi al meglio per far sì che il proprietario o il gestore corregga queste lacune, soprattutto se le stesse violano le leggi locali applicabili. È inoltre opportuno esplorare altre opzioni percorribili, come l'istituzione di controlli propri, laddove sia possibile farlo, e qualora non fosse possibile fare nulla, prendere in considerazione misure alternative come l'abbandono dei locali.

LGMS 22.2: COMITATI DI SALUTE E SICUREZZA

I soci membri devono:

- Sviluppare e attuare una *politica* relativa alla *salute e alla sicurezza* sul lavoro che preveda un impegno a prevenire gli infortuni e le malattie professionali dei *lavoratori*, a garantire luoghi di lavoro salubri e sicuri e ad attribuire priorità alla *salute e alla sicurezza* dei *lavoratori* rispetto ai profitti.
- Comunicare la *politica* a tutti i *lavoratori* e i *visitatori* del sito e assicurarsi che essa sia resa *pubblicamente disponibile*.
- Identificare i *pericoli* e valutare i rischi correlati alla *pericolosità* del luogo di lavoro e mettere in atto controlli per ridurre al minimo il rischio di infortuni e di lesioni per i *lavoratori*. La valutazione del rischio deve considerare i *pericoli* associati alle attività e ai prodotti dei soci membri.
- Stabilire e implementare *sistemi* di gestione della *salute e sicurezza* sul lavoro con *procedure* e processi volti a gestire le *attività* in modo da eliminare i *pericoli*, gestire i rischi identificati, verificare l'efficacia dei controlli, prevenire infortuni e incidenti mortali e dare prova di un miglioramento continuo delle prestazioni di *salute e sicurezza*.
- Effettuare, almeno una volta all'anno, revisioni documentate atte a valutare l'idoneità e l'adeguatezza dei *sistemi* di gestione della *salute e sicurezza* sul lavoro, verificare l'efficacia dei controlli del rischio e mettere in atto miglioramenti per colmare eventuali lacune.

Azioni da intraprendere:

- È necessario definire una politica e dei sistemi di gestione della salute e della sicurezza sul lavoro.
 - La politica deve dimostrare l'impegno dell'organizzazione a garantire un ambiente di lavoro sicuro per tutte le sue operazioni e attività, prevenendo infortuni e malattie sul posto di lavoro. Questa deve essere la pietra miliare dell'etica aziendale, oltre al semplice profitto.

INTRODUZIONE	REQUISITI GENERALI	FILIERE RESPONSABILI E DIRITTI UMANI	DIRITTI DEI LAVORATORI E CONDIZIONI DI LAVORO	SALUTE, SICUREZZA E AMBIENTE	MANUFATTI DA MATERIALI PRODOTTI IN LABORATORIO
--------------	--------------------	---	--	---------------------------------	---

LGMS 22 Salute e sicurezza

- I sistemi di gestione, che comprendono procedure, processi e persone formate, fanno parte del modo in cui si rispettano gli impegni dichiarati nella politica di salute e sicurezza.
- Il sistema di gestione della salute e della sicurezza può essere autonomo o integrato in base ai requisiti della politica e del sistema nella disposizione **LGMS 2 Politica e sistemi di gestione**.
- Di solito il fondamento di un Sistema di gestione funzionale è una documentazione adatta allo scopo e coerente che può pertanto essere abbastanza semplice per le aziende più piccole.
- Lo Standard internazionale ISO 45001, Sistemi di gestione per la salute e sicurezza sul lavoro, offre un modello per la creazione, la realizzazione e il mantenimento di un Sistema di gestione per la salute e sicurezza sul lavoro. Lo Standard ISO 45001 descrive i seguenti elementi interconnessi di un sistema di gestione per la salute e della sicurezza sul lavoro (OH&S) funzionante:
 - Contesto dell'organizzazione
 - Comprensione dell'organizzazione e del suo contesto
 - Comprensione delle esigenze e delle aspettative dei lavoratori e delle altre parti interessate
 - Determinazione dell'ambito del sistema di gestione OH&S
 - Sistema di gestione OH&S
 - Leadership e partecipazione dei lavoratori
 - Leadership e impegno
 - Politica OH&S
 - Ruoli organizzativi, responsabilità e autorità
 - Consultazione e partecipazione dei lavoratori
 - Programmazione
 - Azioni per affrontare i rischi e le opportunità
 - Obiettivi OH&S e pianificazione per il loro raggiungimento
 - Supporto
 - Risorse
 - Competenze
 - Consapevolezza
 - Comunicazione
 - Informazioni documentate
 - Attività
 - Pianificazione e controllo operativi
 - Preparazione alle emergenze e piani di risposta
 - Valutazione delle prestazioni
 - Monitoraggio, misurazione, analisi e valutazione delle prestazioni
 - Verifica interna
 - Analisi gestionale

INTRODUZIONE	REQUISITI GENERALI	FILIERE RESPONSABILI E DIRITTI UMANI	DIRITTI DEI LAVORATORI E CONDIZIONI DI LAVORO	SALUTE, SICUREZZA E AMBIENTE	MANUFATTI DA MATERIALI PRODOTTI IN LABORATORIO
--------------	--------------------	---	--	---------------------------------	---

LGMS 22 Salute e sicurezza

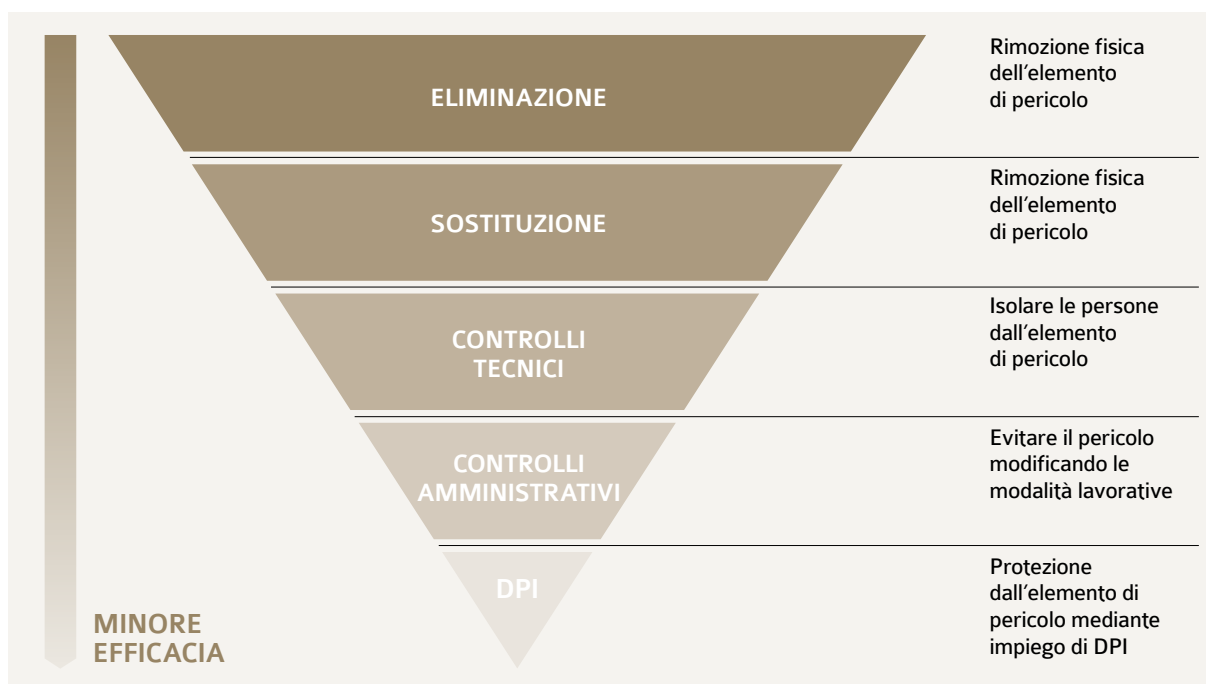
- Miglioramento
 - Generale
 - Incidente, non conformità e misura correttiva
 - Miglioramento continuo
- La guida alla creazione, all'implementazione, al mantenimento e al miglioramento continuo di un sistema di gestione della salute e della sicurezza sul lavoro (OH&S), che possa aiutare le organizzazioni a conformarsi allo Standard ISO 45001, è disponibile negli Standard ISO 45002 Sistemi di gestione della salute e della sicurezza sul lavoro – Linee guida generali per l'implementazione della ISO 45001:2018.
- Il sistema di gestione della salute e della sicurezza deve essere commisurato alla portata, alla natura, alla posizione e agli impatti delle operazioni e sulle attività. Per le piccole aziende con rischi bassi può essere sufficiente ed efficace un sistema di gestione semplice, con poche procedure e istruzioni di lavoro. È invece probabile che una grande azienda multinazionale che opera in più parti della filiera richieda sistemi di gestione più completi, che possono essere gestiti a livello centrale e/o con procedure e controlli specifici per il sito.
- Affinché il sistema di gestione sia efficace, è necessario coinvolgere i lavoratori (o i loro rappresentanti) e promuovere una cultura del benessere e pratiche sicure per tutti i lavoratori.
- I sistemi di gestione devono essere progettati in modo da rispettare le leggi applicabili e le norme internazionali, comprese le convenzioni dell'OIL.
- La politica e i sistemi devono essere periodicamente rivisti e aggiornati, almeno su base annuale, si veda la disposizione **LGMS 2 Politica e sistemi di gestione**.
- I sistemi di gestione devono affrontare i rischi e i pericoli per la salute e la sicurezza. Per questo, occorre procedere a una valutazione del rischio in base al proprio contesto aziendale, individuare gli aspetti che possono causare problemi e stabilire la probabilità che si verifichino e quali prassi e procedure possono essere migliorate per evitarlo.
- RJC offre un kit di strumenti di valutazione del rischio (disponibile sul [portale dei membri](#)), il quale comprende un modello generico di valutazione del rischio che può essere utile in particolare alle aziende di piccole dimensioni. In alternativa, è possibile utilizzare procedure di valutazione del rischio già collaudate dall'azienda.
- Assicurarsi che la valutazione dei rischi presti particolare attenzione ai rischi noti e intrinseci al processo, ad esempio i membri che producono LGMS con il metodo della deposizione chimica da vapore (CVD) devono assicurarsi che i rischi di esplosione da solfuro di idrogeno siano specificamente inclusi nelle loro valutazioni.
- Analizzare le opportunità di miglioramento esistenti in materia di gestione dei rischi usando una gerarchia dei controlli sui rischi (si veda la Figura 18) che dia priorità alle iniziative nel seguente ordine:
- Eliminare il pericolo rimuovendo o modificando l'attività che ne è all'origine, ad esempio passando da prodotti chimici pericolosi ad altri sicuri oppure utilizzando altri processi di produzione.
- Controllare il pericolo nel punto di origine, ad esempio installando sistemi di ventilazione dei locali o di estrazione delle polveri, camere di isolamento, sistemi di isolamento acustico e sistemi di controllo del rumore.
- Minimizzare il pericolo progettando sistemi di lavoro sicuri e/o adottando opportune misure amministrative o istituzionali, ad esempio impartendo formazione o fornendo documentazione sulle procedure di lavoro sicure, monitorando gli ambienti di lavoro, riducendo l'esposizione o l'orario di lavoro oppure favorendo la rotazione delle mansioni e un migliore utilizzo dei DPI.

INTRODUZIONE	REQUISITI GENERALI	FILIERE RESPONSABILI E DIRITTI UMANI	DIRITTI DEI LAVORATORI E CONDIZIONI DI LAVORO	SALUTE, SICUREZZA E AMBIENTE	MANUFATTI DA MATERIALI PRODOTTI IN LABORATORIO
--------------	--------------------	---	--	---------------------------------	---

LGMS 22 Salute e sicurezza

- Assicurarsi che, nel caso in cui la valutazione dei rischi abbia individuato la necessità di un DPI, l'attrezzatura rilasciata sia specificamente adattata ai rischi identificati, sia fornita gratuitamente e che il suo corretto utilizzo sia monitorato in linea con l'LGMS 22.5.
- Utilizzare i risultati della propria valutazione del rischio allo scopo di definire un piano d'azione e predisporre sistemi di gestione per:
 - adottare opportune iniziative in maniera tempestiva;
 - monitorare con regolarità i rischi per verificare se le iniziative adottate hanno avuto esito positivo e per individuare eventuali nuovi rischi;
 - documentare tutte le valutazioni del rischio, i piani d'azione e le iniziative adottate.

FIGURA 18. LA GERARCHIA DEI CONTROLLI SUI RISCHI



Fonte:

- [CDC, Gerarchia dei controlli](#)

INTRODUZIONE	REQUISITI GENERALI	FILIERE RESPONSABILI E DIRITTI UMANI	DIRITTI DEI LAVORATORI E CONDIZIONI DI LAVORO	SALUTE, SICUREZZA E AMBIENTE	MANUFATTI DA MATERIALI PRODOTTI IN LABORATORIO
--------------	--------------------	---	--	---------------------------------	---

LGMS 22 Salute e sicurezza

LGMS 22.3: COMITATI DI SALUTE E SICUREZZA

I soci membri devono dotare i *lavoratori* di un meccanismo, ad esempio un comitato congiunto per la *salute e sicurezza*, che consenta loro di confrontarsi con la direzione su questioni relative alla *salute e alla sicurezza* e di partecipare allo sviluppo e all'attuazione dei *sistemi* di gestione della *salute e della sicurezza*, alle valutazioni dei rischi e alla definizione dei controlli del rischio.

Azioni da intraprendere:

- Predisporre una serie di procedure che consentano ai lavoratori di scegliere i rappresentanti per il comitato congiunto di salute e sicurezza (oppure un meccanismo equivalente), ad esempio mediante il sindacato oppure tramite nomine o elezioni tra le maestranze.
- Assicurarsi che il comitato comprenda:
 - un alto dirigente, ove possibile;
 - membri del personale sanitario del sito;
 - un gruppo di rappresentanti che rifletta le dimensioni e la struttura del sito; ad esempio, se sono previsti diversi turni di lavoro, il comitato deve comprendere rappresentanti di tutti i turni.
- Se i terzisti presenti in loco non hanno diritto a partecipare, assicurarsi che il comitato possa fungere comunque da meccanismo che consenta loro di sollevare questioni in materia di salute e sicurezza.
- Il comitato deve riunirsi con cadenza regolare e servire da piattaforma per confrontarsi su questioni di salute e sicurezza che richiedono la collaborazione tra dirigenti e lavoratori, ad esempio:
 - le cause prime di infortuni recenti e le modalità per prevenirne di nuovi;
 - l'efficacia della formazione;
 - possibili rischi in materia di salute e sicurezza;
 - tendenze a breve e lungo termine rilevate in ambito sanitario da dipendenti, terzisti o dirigenti.
- Il comitato deve inoltre valutare se sussistano esigenze speciali da parte di particolari gruppi di dipendenti, come donne o migranti. A tale scopo, può essere utile analizzare gli incidenti e gli infortuni per gruppo e adottare appropriate contromisure.
- Ad esempio, se il personale femminile non sta utilizzando il proprio DPI, il comitato deve chiedere spiegazioni alle lavoratrici: il motivo potrebbe consistere nel fatto che non ne capiscono i vantaggi oppure il DPI potrebbe semplicemente non essere stato progettato per le donne e, pertanto, essere scomodo da indossare o poco pratico da utilizzare.
- Per ottenere spunti dai lavoratori su possibili rischi o miglioramenti da portare all'attenzione del comitato, valutare la possibilità di utilizzare canali sia formali che informali, come sondaggi, tavole rotonde, cassette dei suggerimenti o riunioni dei vari team.
- In entrambi i casi, assicurarsi che i lavoratori possano sollevare le questioni di salute e sicurezza senza timore di critiche o di ritorsioni.
- Tenere traccia di tutte le riunioni del comitato, registrando anche gli argomenti discussi e le iniziative adottate.

INTRODUZIONE	REQUISITI GENERALI	FILIERE RESPONSABILI E DIRITTI UMANI	DIRITTI DEI LAVORATORI E CONDIZIONI DI LAVORO	SALUTE, SICUREZZA E AMBIENTE	MANUFATTI DA MATERIALI PRODOTTI IN LABORATORIO
--------------	--------------------	---	--	---------------------------------	---

LGMS 22 Salute e sicurezza

LGMS 22.4: FORMAZIONE

I soci membri devono offrire ai *lavoratori* la formazione in materia di *salute e sicurezza* e fornire ai *visitatori* informazioni in un formato e in un linguaggio comprensibili. Formazione e informazioni devono riguardare:

- Pericoli* e controlli su *salute e sicurezza* specifici per ogni ruolo.
- Adeguate contromisure in caso di infortuni o di *emergenza*.
- Diritti e doveri dei *lavoratori* riguardo alla possibilità di interrompere il lavoro o di rifiutarsi di lavorare in situazioni di *pericolosità* incontrollata e, per qualsiasi *lavoratore* o *visitatore*, di segnalare immediatamente queste situazioni alle persone in pericolo e alla dirigenza.

Azioni da intraprendere:

- Uno dei modi più efficaci per attuare le procedure in materia di salute e sicurezza è la formazione, che comprende sia la formazione generica su protocolli di emergenza e politiche per la salute e la sicurezza valide per l'intero sito sia la formazione specifica per ruolo, ad esempio relativa alla manipolazione dei materiali pericolosi, al funzionamento dei macchinari pesanti e all'utilizzo dei DPI.
- La formazione generica sulla sicurezza deve essere integrata nella procedura di orientamento o di inserimento dei nuovi dipendenti.
- La formazione sulla sicurezza specifica per ogni ruolo deve essere anch'essa impartita al momento dell'inserimento dei nuovi dipendenti, ma anche ogni volta che un dipendente è chiamato a svolgere un nuovo tipo di lavoro o a utilizzare un nuovo tipo di attrezzatura.
- Assicurarsi di impartire un'ulteriore formazione a:
 - tutti i dipendenti con responsabilità in materia di emergenze, ad esempio, formando le sentinelle sulle modalità di utilizzo delle attrezzature antincendio oppure formando il personale addetto al primo soccorso sulle modalità di gestione degli interventi;
 - tutti i dirigenti sulle modalità per formare i dipendenti che non rispettano le procedure di salute e sicurezza e sulle iniziative da adottare in caso di violazione dei protocolli.
- In tutti i casi:
 - la formazione può essere formale (ad esempio, sessioni con presenza di formatori) oppure informale (ad esempio, osservazione in situazioni di lavoro);
 - la formazione deve essere impartita in maniera gratuita e durante l'orario di lavoro.
 - i metodi di formazione e i relativi materiali devono tenere conto di sesso, lingua e livello di istruzione dei lavoratori;
 - compilare opportuni registri per tenere traccia della formazione impartita e dei relativi destinatari.
- Monitorare i dipendenti e sottoporli a test per verificare che stiano applicando le procedure di sicurezza in maniera corretta. Valutare la possibilità di stabilire obiettivi per incoraggiare i dipendenti ad applicare le procedure chiave.
- Valutare la possibilità di esporre informazioni e procedure di sicurezza nelle aree di svolgimento delle attività ad alto rischio, servendosi, ove utile, di simboli e cartelli di chiara interpretazione.
- Assicurarsi che tale materiale sia scritto con parole adatte al livello di istruzione della maggior parte dei lavoratori e in lingue a loro comprensibili.
- Nel caso di lavoratori analfabeti o non in grado di comprendere tale materiale a causa di barriere linguistiche, incaricare un dirigente di comunicare verbalmente le informazioni a tali lavoratori.

INTRODUZIONE	REQUISITI GENERALI	FILIERE RESPONSABILI E DIRITTI UMANI	DIRITTI DEI LAVORATORI E CONDIZIONI DI LAVORO	SALUTE, SICUREZZA E AMBIENTE	MANUFATTI DA MATERIALI PRODOTTI IN LABORATORIO
--------------	--------------------	---	--	---------------------------------	---

LGMS 22 Salute e sicurezza

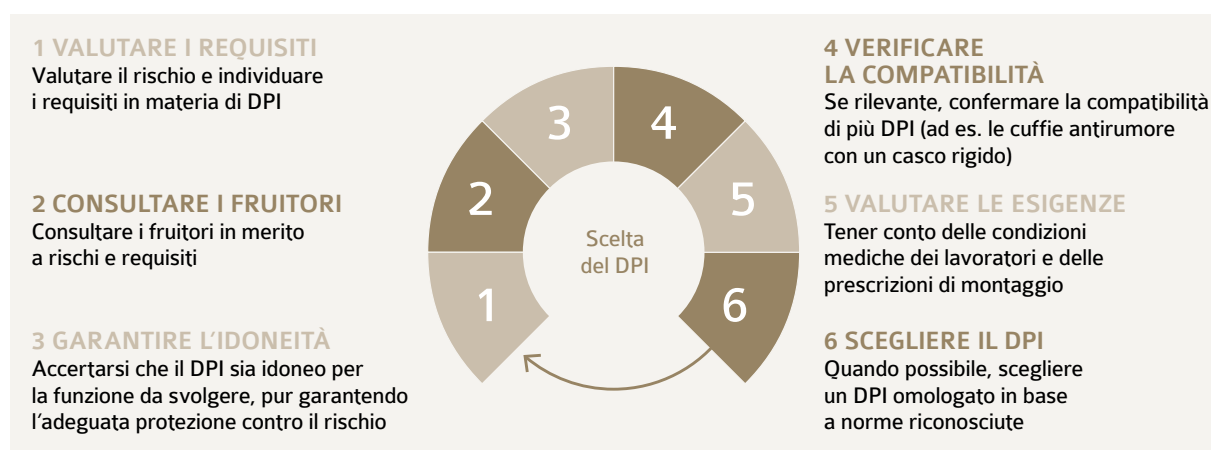
LGMS 22.5: DISPOSITIVI DI PROTEZIONE INDIVIDUALE

I soci membri devono garantire che *lavoratori* e *visitatori* possano fruire gratuitamente di adeguati *dispositivi di protezione individuale* (DPI) e verificare che questi ultimi siano di uso corrente, nonché indossati e utilizzati in modo corretto.

Azioni da intraprendere:

- I DPI comprendono abbigliamento e altri accessori di protezione, come guanti, calzature, caschi, occhiali di sicurezza e tappi per le orecchie, studiati per proteggere chi li indossa dall'esposizione a pericoli correlati alla mansione svolta.
- Si noti che alcune aziende sono soggette a ulteriori requisiti in materia di abbigliamento di sicurezza, ad esempio maniche lunghe, calzature chiuse o respiratori.
- In fase di acquisto dei DPI, utilizzare un processo di selezione affidabile, in modo da scegliere prodotti idonei allo scopo (si veda la Figura 19) che soddisfano gli Standard accettati a livello internazionale.

FIGURA 19. I SEI PASSAGGI PER ACQUISTARE I DPI GIUSTI



- I DPI devono essere appropriati, puliti, igienici, stoccati in maniera corretta, sottoposti a opportuna manutenzione e sostituiti in caso di danni o al raggiungimento della data di scadenza. A tale scopo:
 - definire procedure in materia di tempistica e modalità di utilizzo di ciascun DPI per ogni mansione specifica;
 - predisporre linee guida sulle modalità di immagazzinamento delle attrezzature non in uso.
- Formare tutti i lavoratori chiamati a indossare i DPI sulle modalità di utilizzo e immagazzinamento e sull'importanza di tali procedure.
- Collocare l'opportuna segnaletica in tutti i luoghi in cui i lavoratori devono indossare i DPI come promemoria sulle tipologie di DPI da utilizzare. Verificare che tale segnaletica sia redatta nelle lingue parlate dalla maggior parte dei lavoratori.

INTRODUZIONE	REQUISITI GENERALI	FILIERE RESPONSABILI E DIRITTI UMANI	DIRITTI DEI LAVORATORI E CONDIZIONI DI LAVORO	SALUTE, SICUREZZA E AMBIENTE	MANUFATTI DA MATERIALI PRODOTTI IN LABORATORIO
--------------	--------------------	---	--	---------------------------------	---

LGMS 22 Salute e sicurezza

LGMS 22.6: STRUTTURE SANITARIE

I soci membri devono garantire la presenza di adeguate strutture di primo soccorso e di personale opportunamente formato, devono disporre di appropriate *procedure* di trasporto verso strutture sanitarie locali in caso di *emergenza* medica e devono aiutare i *lavoratori* che hanno subito lesioni fisiche correlate al lavoro ad accedere fisicamente ai trattamenti medici in ottemperanza alle normative nazionali e alla *politica* aziendale.

Azioni da intraprendere:

- Assicurarsi che tutti i siti dispongano, come minimo, del necessario per il pronto soccorso e almeno di un addetto istruito per prestare i primi soccorsi, anche in ambienti a basso rischio vicini a centri sanitari o a un ospedale.
- Il primo soccorso e le cure mediche disponibili devono essere adeguati al luogo di lavoro e tenere conto del numero di lavoratori, dei rischi correlati alla pericolosità del luogo di lavoro, della prossimità e dei mezzi di trasporto verso cliniche o ospedali, nonché dell'accesso ai servizi dopo l'orario di lavoro.
- Se il sito aziendale è lontano da qualsiasi struttura sanitaria, valutare la possibilità di predisporre una struttura sanitaria in loco in modo da soddisfare le esigenze sanitarie dei lavoratori.
- Se si dispone di una struttura sanitaria in loco, occorre essere in grado di fornire con precisione al personale sanitario tutte le informazioni del caso. Inoltre, occorre compilare e conservare opportuni registri sanitari per tutto il tempo previsto dalla legge (in certi casi fino a 30 anni). In tali registri devono essere riportate le seguenti informazioni:
 - posizione esatta del sito e orari di disponibilità;
 - sesso del personale sanitario presente nel sito;
 - tipologie di prodotti e servizi sanitari disponibili;
 - costo di ciascun prodotto e servizio;
 - livello qualitativo generale dell'assistenza.

È vietato divulgare informazioni sanitarie riguardanti un lavoratore, fatto salvo il caso in cui sia il lavoratore stesso a chiederlo e le normative locali in materia di privacy lo consentano.

- Fornire un'adeguata formazione a tutti gli addetti al primo soccorso, concentrandosi sui rischi più significativi e sulle tipologie di infortuni più comuni nel sito in questione.
- In caso di infortunio sul lavoro, assicurarsi che il lavoratore possa accedere ai necessari trattamenti sanitari di monitoraggio. Ciò significa, se necessario, garantire il trasporto del lavoratore verso una struttura sanitaria immediatamente dopo il trattamento di primo soccorso e modificare gli orari di lavoro del dipendente per consentirgli di proseguire i trattamenti.
- Valutare la possibilità di rendere disponibili ai dipendenti materiali e servizi riguardanti benessere e salute personale. Tali materiali e servizi comprendono, ad esempio, documenti informativi dedicati alla gestione di problemi di salute comuni come depressione, dipendenza dall'alcool o mal di schiena, ma anche servizi quali consulenza sulla salute materna e riproduttiva oppure fornitura di medicinali e vaccini contro patologie comuni. Gli investimenti in attività di prevenzione come queste consentono di ridurre le assenze per malattia e di aumentare la produttività dei dipendenti.

INTRODUZIONE	REQUISITI GENERALI	FILIERE RESPONSABILI E DIRITTI UMANI	DIRITTI DEI LAVORATORI E CONDIZIONI DI LAVORO	SALUTE, SICUREZZA E AMBIENTE	MANUFATTI DA MATERIALI PRODOTTI IN LABORATORIO
--------------	--------------------	---	--	---------------------------------	---

LGMS 22 Salute e sicurezza

LGMS 22.7: PROCEDURE DI EMERGENZA

I soci membri devono predisporre *procedure* di emergenza e piani di evacuazione per tutte le emergenze ragionevolmente prevedibili in materia di *salute e sicurezza*. Tali piani e procedure devono essere accessibili, chiaramente esposti, verificati periodicamente (comprese esercitazioni di evacuazione) e aggiornati con cadenza regolare.

Azioni da intraprendere:

- La valutazione del rischio deve aver individuato tutte le emergenze ragionevolmente prevedibili, tra cui incendi, esplosioni, emergenze mediche, incidenti con prodotti chimici pericolosi, allarmi bomba, conflitti armati e calamità naturali.
- Per ciascuna emergenza probabile:
 - collaborare con i servizi di emergenza locali (come vigili del fuoco, ospedali e forze di polizia) per definire per iscritto e attuare un piano di risposta d'emergenza che stabilisca i compiti dei lavoratori e delle altre persone presenti nel luogo di lavoro in caso di emergenza;
 - portare tale piano a conoscenza dei lavoratori;
 - esporre in modo evidente il piano all'interno del luogo di lavoro oppure renderlo prontamente disponibile.
- Qualora l'emergenza abbia effetti su attività o comunità circostanti, coinvolgere nel proprio piano di risposta d'emergenza tutte le parti in causa.
- In tutti i piani di risposta d'emergenza individuare un comune punto di raccolta esterno, che i lavoratori dovranno raggiungere in caso di evacuazione a seguito di un possibile pericolo. Stabilire una procedura che garantisca l'evacuazione di tutto il personale e verificare che tutte le uscite e le vie di fuga siano indicate in maniera chiara.
- Verificare tutti i piani di emergenza con cadenza regolare. Le esercitazioni di evacuazione sono importanti per verificare che in caso di emergenza tutto il personale possa essere evacuato in maniera veloce e sicura; svolgerle ogni sei mesi e annotare in un apposito registro il tempo impiegato per evacuare tutte le persone.
- Per prevenire problemi come il furto di prodotti durante le prove di emergenza o le esercitazioni di evacuazione, è possibile programmarle in anticipo e iniziarle soltanto dopo aver messo al sicuro tutti i prodotti.
- Verificare e perfezionare regolarmente i piani, tenendo conto delle informazioni raccolte durante prove, esercitazioni e incidenti reali.

LGMS 22.8: ANALISI DEGLI INCIDENTI

I soci membri devono prendere in esame gli incidenti di *salute e sicurezza* per individuare i fattori causali che vi hanno contribuito, e far confluire i risultati in valutazioni dei controlli dei *pericoli* correlati in modo da identificare le opportunità di miglioramento e prevenire il ripetersi di tali eventi.

Azioni da intraprendere:

- Utilizzare l'analisi degli incidenti per scoprire la causa prima di ciascun incidente in materia di salute e sicurezza (e non limitarsi a individuare l'ultimo avvenimento prima del verificarsi dell'incidente).
- Assicurarsi che le indagini riguardino anche i cosiddetti "mancati incidenti", cioè le situazioni che hanno avuto conseguenze effettive di lieve entità ma che avrebbero potuto essere molto gravi.

INTRODUZIONE	REQUISITI GENERALI	FILIERE RESPONSABILI E DIRITTI UMANI	DIRITTI DEI LAVORATORI E CONDIZIONI DI LAVORO	SALUTE, SICUREZZA E AMBIENTE	MANUFATTI DA MATERIALI PRODOTTI IN LABORATORIO
--------------	--------------------	---	--	---------------------------------	---

LGMS 22 Salute e sicurezza

- Definire procedure per comunicare ai rappresentanti dei lavoratori in materia di salute e sicurezza gli incidenti e i mancati incidenti; inoltre, far conoscere tali procedure a tutti i lavoratori e a tutti i supervisori.
- Coinvolgere i lavoratori o i loro rappresentanti nella procedura di analisi e, ove praticabile, coinvolgere personale indipendente o esperti esterni nel team di analisi degli incidenti, in particolare in caso di incidenti significativi.
- Documentare tutti gli incidenti, annotando i seguenti elementi:
 - descrizione dell'incidente;
 - data e ora dell'incidente;
 - nomi dei lavoratori coinvolti;
 - causa prima;
 - iniziative adottate per evitare altri casi;
 - eventuali altri dettagli rilevanti, come rimborsi versati per mancati guadagni oppure ore di lavoro perse per la sostituzione dei macchinari.
- Conservare tali registri il più a lungo possibile, poiché forniscono utili dati statistici e contribuiscono a comprendere le tendenze in atto. Come minimo, i registri degli incidenti devono essere conservati per il tempo richiesto dalle normative locali o comunque per almeno tre anni.
- In presenza di rischi di patologie a lunga latenza, come la perdita dell'udito causata da rumori o i tumori professionali, conservare i dati sanitari per un periodo più lungo (fino a 30 anni).
- Analizzare i registri degli incidenti ogni anno, in modo da comprendere le tendenze in atto e far confluire i risultati nella successiva valutazione del rischio in materia di salute e sicurezza.

LGMS 22.9: DISCHI DA TAGLIO PRIVI DI COBALTO

I soci membri che si occupano di taglio e finitura di materiali prodotti in laboratorio devono utilizzare dischi da taglio diamantati privi di cobalto.

Azioni da intraprendere:

- L'inalazione di polveri contenenti cobalto può avere gravi conseguenze per la salute.
- Le aziende che si occupano di taglio e finitura devono confermare che tutti i dischi da taglio diamantati impiegati sono garantiti dal fornitore come privi di cobalto.

INTRODUZIONE	REQUISITI GENERALI	FILIERE RESPONSABILI E DIRITTI UMANI	DIRITTI DEI LAVORATORI E CONDIZIONI DI LAVORO	SALUTE, SICUREZZA E AMBIENTE	MANUFATTI DA MATERIALI PRODOTTI IN LABORATORIO
--------------	--------------------	---	--	---------------------------------	---

LGMS 22 Salute e sicurezza

✓ VERIFICARE

- L'azienda ha scelto un dirigente come responsabile in materia di salute e sicurezza per ciascun sito di lavoro?
- L'azienda ha predisposto procedure e politiche in materia di salute e sicurezza? E ha trasmesso tali documenti a tutto il personale?
- L'azienda ha predisposto un sistema per rimanere aggiornata su norme e regolamenti locali, nazionali e internazionali in materia di salute e sicurezza?
- L'azienda sottopone i luoghi di lavoro a ispezione per garantirne la conformità ai requisiti indicati nella disposizione LGMS 22.1?
- L'azienda ha valutato i rischi legati alla pericolosità del luogo di lavoro e ha messo in atto controlli per ridurre al minimo tali rischi?
- L'azienda dispone di un comitato di salute e sicurezza e redige i verbali delle riunioni?
- L'azienda dispone di un meccanismo che consenta ai lavoratori di sollevare le questioni di salute e sicurezza?
- I lavoratori sanno che cosa fare in caso di incidente o di emergenza?
- L'azienda ha impartito ai lavoratori una formazione relativa ad aspetti di salute e sicurezza generali e specifici per il loro lavoro? E ha impartito tale formazione in lingue a loro comprensibili?
- L'azienda fornisce gli opportuni DPI? Li fornisce gratuitamente? E questi strumenti vengono impiegati rispettando la politica aziendale e i requisiti di legge?
- L'azienda dispone di adeguate strutture sanitarie in loco? In caso negativo, sono presenti strutture adeguate a distanza ragionevole?
- L'azienda ha predisposto piani di evacuazione per emergenze ragionevolmente prevedibili? E tali piani sono stati esposti e collaudati?
- L'azienda ha preso in considerazione le implicazioni all'esterno del sito in caso di emergenza e ha collaborato con le parti in causa esterne per sviluppare opportuni piani di risposta?
- L'azienda ha predisposto procedure per analizzare gli incidenti? L'azienda conserva una documentazione degli incidenti?

INTRODUZIONE	REQUISITI GENERALI	FILIERE RESPONSABILI E DIRITTI UMANI	DIRITTI DEI LAVORATORI E CONDIZIONI DI LAVORO	SALUTE, SICUREZZA E AMBIENTE	MANUFATTI DA MATERIALI PRODOTTI IN LABORATORIO
--------------	--------------------	--------------------------------------	---	------------------------------	--

LGMS 22 Salute e sicurezza

GESTIONE DI SALUTE E SICUREZZA NELLE AZIENDE DI PICCOLE DIMENSIONI

I rischi per la salute e la sicurezza possono variare in base a tipo di azienda, settore e attività svolte. Per le aziende di piccole dimensioni potrebbe non essere necessario lo stesso livello di controlli a carico delle aziende di grandi dimensioni, ma sono tuttavia tenute a garantire ai lavoratori un ambiente di lavoro sicuro. Nella tabella sottostante sono elencati alcuni dei rischi più comuni per la salute e la sicurezza presenti nelle aziende di piccole dimensioni. A ogni rischio corrispondono alcune raccomandazioni utili per affrontarlo.

Rischio	Raccomandazione
Incendio	Verificare che gli estintori siano presenti, sottoposti a manutenzione e segnalati in modo chiaro.
Uscite	Verificare che le uscite e i percorsi non siano bloccati oppure ostruiti e che siano accessibili ai lavoratori. Il numero di uscite deve rispettare la normativa locale ed essere adeguato al numero di lavoratori presenti nel sito.
Dispositivi elettrici	Mantenere spine, prese e interruttori in buone condizioni. Mantenere i pavimenti sgombri dai cavi di prolunga, i quali, qualora richiesto dalla legge, devono essere collaudati ed etichettati. Verificare che gli interruttori di sicurezza siano cablati fino al quadro di distribuzione elettrica.
Prodotti chimici	Mantenere aggiornati i registri e le schede di sicurezza dei prodotti chimici impiegati nel luogo di lavoro. Formare i dipendenti sulle modalità di manipolazione e immagazzinamento dei prodotti chimici in base alle linee guida presenti nelle schede di sicurezza.
Scivolate, passi falsi e cadute	Mantenere le aree di lavoro pulite, ordinate e sgombre; inoltre, controllare che i dipendenti indossino calzature adeguate.
Immagazzinamento e stoccaggio in altezza	Verificare che i sistemi di stoccaggio in altezza siano stabili e in buone condizioni e che non vengano superati i carichi prescritti. Garantire un accesso sicuro alle aree di immagazzinamento.
Rumore	Eliminare o ridurre le vibrazioni sonore prodotte da processi o attrezzature rumorose. Ove applicabile, fornire ai lavoratori opportuni dispositivi di protezione dell'udito e installare la segnaletica indicante i momenti e i luoghi in cui devono essere indossati.
DPI	Verificare che i lavoratori dispongano degli opportuni DPI e li utilizzino. Mettere i DPI a disposizione dei lavoratori gratuitamente.
Lavoro in altezza	Verificare che i soppalchi dispongano di un accesso sicuro e di opportune protezioni anticaduta, che i corrimano siano sicuri, che i gradini siano sottoposti ad adeguata manutenzione e che le scale con pedane siano di tipo industriale e rispettino le norme in vigore.
Movimentazione manuale	Eliminare tutte le movimentazioni manuali pericolose. Garantire uno spazio adeguato per lavorare sui prodotti o per stocarli, e utilizzare carrelli per spostarli. Assicurarsi che le aree di lavoro siano poste a un'altezza che va dalle ginocchia e alle spalle dei lavoratori e che si trovino a distanza ravvicinata rispetto al corpo.
Primo soccorso	Mantenere un kit di primo soccorso sempre accessibile e adeguatamente rifornito. Assicurarsi che personale di primo soccorso opportunamente qualificato sia sempre disponibile e conosciuto dagli altri lavoratori; inoltre, assicurarsi di disporre di strutture sufficienti per tutto il personale.
Macchinari	Garantire un accesso sicuro ai macchinari e alle attrezzature. Verificare che le parti mobili non possano colpire o raggiungere le persone e valutare tutti gli altri pericoli associati ai macchinari, come vapori, prodotti chimici e rumore.
Analisi degli incidenti	Definire e illustrare a tutti i lavoratori le procedure per registrare e analizzare gli incidenti. Annotare tutti gli incidenti e le contromisure adottate, e conservare la documentazione.

INTRODUZIONE	REQUISITI GENERALI	FILIERE RESPONSABILI E DIRITTI UMANI	DIRITTI DEI LAVORATORI E CONDIZIONI DI LAVORO	SALUTE, SICUREZZA E AMBIENTE	MANUFATTI DA MATERIALI PRODOTTI IN LABORATORIO
--------------	--------------------	---	--	---------------------------------	---

LGMS 22 Salute e sicurezza

GESTIONE DI SALUTE E SICUREZZA NELLE AZIENDE DI PICCOLE DIMENSIONI

Garantire la sicurezza sul luogo di lavoro non deve essere un compito difficile. I seguenti passaggi sono studiati per migliorare le modalità di gestione della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro:

Fase 1. Conoscere norme e responsabilità

Il punto di partenza consiste nel determinare le leggi e i regolamenti in materia di salute e sicurezza applicabili all'azienda. A tale scopo, assegnare ai collaboratori giusti la responsabilità di predisporre le iniziative opportune. Questa può essere la base del proprio approccio alla salute e alla sicurezza sul lavoro.

Fase 2. Pianificare il lavoro in modo sicuro

Pensare a quali attività vengono svolte nelle strutture, quindi individuare tutti i possibili rischi per i lavoratori e le iniziative necessarie per tenere sotto controllo tali rischi.

Fase 3. Coinvolgere i lavoratori

È importante confrontarsi con i dipendenti e i lavoratori impiegati indirettamente per definire le procedure volte a coinvolgerli nelle decisioni riguardanti la salute e la sicurezza sul luogo di lavoro. Ad esempio, confrontarsi con il personale su questioni di salute e sicurezza e diffondere le relative informazioni in un formato facilmente comprensibile.

Fase 4. Definire procedure adeguate

Studiare e attuare procedure e processi per gestire i rischi. Tali iniziative comprendono l'introduzione di adeguati controlli e la valutazione di ogni rischio per la salute e la sicurezza correlato all'impiego di tali controlli.

Fase 5. Informare e formare i lavoratori

Fornire ai dipendenti, in particolare a quelli inesperti, informazioni e formazione riguardo ai possibili pericoli di un luogo di lavoro o di una mansione. Tali iniziative possono consistere in una semplice lista di controllo, ma anche in corsi di formazione pratici o più strutturati. A seconda delle tipologie di attività, pericoli e controlli, utilizzare la modalità di formazione più adeguata oppure una combinazione di più strumenti. Verificare che tutta la formazione venga impartita in maniera comprensibile ai lavoratori. Ciò significa che potrebbe essere necessario tradurre in diverse lingue i poster e i materiali didattici scritti.

Fase 6. Monitorare e analizzare

Monitorare e analizzare regolarmente tutte le iniziative adottate per gestire la salute e la sicurezza. Modificare controlli, procedure e informazioni per adeguarli a eventuali cambiamenti degli Standard, delle attività o dei materiali impiegati nelle strutture. La gestione della salute e della sicurezza è un processo continuo, e deve essere parte integrante di qualsiasi attività aziendale. Processi, attività e personale di un'azienda possono cambiare nel tempo e così anche i relativi rischi. Assicurarsi di monitorare di continuo i sistemi, in modo che siano sempre adatti a garantire un ambiente di lavoro sicuro e il benessere di dipendenti e terzi impegnati in loco.

INTRODUZIONE	REQUISITI GENERALI	FILIERE RESPONSABILI E DIRITTI UMANI	DIRITTI DEI LAVORATORI E CONDIZIONI DI LAVORO	SALUTE, SICUREZZA E AMBIENTE	MANUFATTI DA MATERIALI PRODOTTI IN LABORATORIO
--------------	--------------------	---	--	---------------------------------	---

LGMS 22 Salute e sicurezza

E. ULTERIORI INFORMAZIONI



SITI WEB

- [Società Finanziaria Internazionale \(IFC\), Linee guida EHS \(ambiente, salute e sicurezza\)](#)
- [OIL, Norme internazionali su salute e sicurezza in ambiente lavorativo](#)
- [National Skin Centre, Allergia al nichel](#)
- [Ohio University, Gestione del rischio e sicurezza: gemme irraggiate](#)
- [Dipartimento del Lavoro degli Stati Uniti – Amministrazione per la Sicurezza e la Salute Occupazionale \(OSHA\)](#)
- [Safety Information Resources, Inc. \(SIRI\), Indice delle schede di sicurezza SIRI](#)
- [Social Accountability International \(SAI\), norma SA8000®](#)



PUBBLICAZIONI

- [China Labour Bulletin \(CLB\), CLB Research Series: No. 1 Deadly Dust \(2005\)](#)
- [GRI 403 Salute e Sicurezza sul Lavoro 2018](#)
- [IFC, General Environmental, Health, and Safety Guidelines: Community Health and Safety \(2007\)](#)
- [OIL, C155 – Convenzione sulla salute e la sicurezza dei lavoratori \(1981\)](#)
- [International Standard Organisation, ISO 45001 Sistemi di gestione per la salute e sicurezza sul lavoro – Requisiti e guida per l'uso](#)
- [International Standard Organisation, ISO 45002, Sistemi di gestione per la salute e sicurezza sul lavoro – Linee guida generali per l'attuazione della UNI ISO 45001:2018](#)
- [International Standard Organisation, ISO 45003 Salute e sicurezza psicologica sul luogo di lavoro](#)
- [Ritimo, The Silent Killer: Agate Workers in Khambhat Fight Against Silicosis \(2013\)](#)
- [Rosner, D. and Markowitz, G., Deadly Dust: Silicosis and the Ongoing Struggle to Protect Worker's Health \(2006\)](#)
- [Sedex and Verité, Fire Safety Briefing \(2013\)](#)
- [UK Health and Safety Executive, Storing chemicals \(2011\)](#)
- [Dipartimento del Lavoro degli Stati Uniti – Standard per l'Industria Generale dell'Amministrazione per la Sicurezza e la Salute Occupazionale \(OSHA\)](#)
- [US Nuclear Regulatory Commission, Backgrounder on Irradiated Gemstones \(2016\)](#)

INTRODUZIONE	REQUISITI GENERALI	FILIERE RESPONSABILI E DIRITTI UMANI	DIRITTI DEI LAVORATORI E CONDIZIONI DI LAVORO	SALUTE, SICUREZZA E AMBIENTE	MANUFATTI DA MATERIALI PRODOTTI IN LABORATORIO
--------------	--------------------	---	--	---------------------------------	---

LGMS 23 Gestione ambientale

A. APPLICABILITÀ

La presente disposizione si applica a tutti i soci membri di RJC.

LGMS 23 Gestione ambientale	
Punto della filiera	23.1
Produttore di materiali prodotti in laboratorio	✓
Tagliatore e/o rifinitore di materiali prodotti in laboratorio	✓
Commerciante di materiali prodotti in laboratorio	✓
Produttore e/o rivenditore all'ingrosso di gioielli e orologi	✓
Rivenditore al dettaglio di gioielli e orologi	✓
Azienda di riciclo	✓
Settore dei servizi	✓

B. BACKGROUND

Inquinamento, degrado e distruzione dell'ambiente sono tutti fenomeni che possono avere effetti negativi sulla capacità di un ecosistema di funzionare e svolgere tutti i processi ecologici di cui ha bisogno per conservarsi e per mantenere nel lungo termine le proprie potenzialità evolutive. Quando ciò si verifica, i vantaggi tangibili e intangibili forniti dagli ecosistemi (e che vanno dall'acqua dolce alla regolazione del clima, fino alla fertilità dei terreni e al patrimonio culturale) si riducono. Tutti noi dipendiamo da questi "servizi ecosistemici" per sopravvivere e per molti gruppi umani svantaggiati e vulnerabili tali servizi rappresentano una fonte diretta di sostentamento e di reddito. Eventuali effetti negativi per l'ambiente, in tal modo, si trasformano in una problematica per i diritti umani (si veda la disposizione **LGMS 6 Diritti umani**).

In quanto parti attive di una società globale e, al tempo stesso, delle comunità locali in cui operano, le aziende, grandi o piccole che siano, hanno il dovere morale di preservare gli ambienti e gli ecosistemi che le circondano. Parallelamente, le aziende sono tenute a minimizzare gli effetti negativi sull'ambiente per non violare tutta una serie di normative e regolamenti nazionali e internazionali in rapida evoluzione, e per soddisfare le crescenti aspettative di varie parti in causa, tra cui investitori, consumatori, comunità e organizzazioni ambientaliste.

Una corretta gestione ambientale è consigliabile anche in un'ottica di buon senso aziendale. L'esperienza, infatti, dimostra che tale approccio consente di ridurre i costi operativi, aumentare le vendite, ottimizzare l'accesso ai mercati, aumentare il coinvolgimento dei lavoratori e migliorare la reputazione del marchio. È per questo motivo che oggi numerose grandi aziende stanno integrando l'attenzione verso l'ambiente nelle proprie funzioni aziendali chiave, come pianificazione, produzione e approvvigionamenti. Così facendo, stanno adeguando in maniera efficace i sistemi aziendali e gli approcci gestionali che sono alla base del loro successo complessivo.

Le precise modalità di approccio alla gestione ambientale da parte delle aziende variano in base alla tipologia e alle dimensioni dell'azienda, ma anche ai rischi presenti e al contesto. Tuttavia, in generale un sistema di gestione ambientale non è altro che un quadro di riferimento strutturato per gestire persone, processi e risorse in modo tale da consentire all'azienda di minimizzare gli effetti negativi sul proprio ambiente, individuare i vantaggi che l'azienda sta già fornendo all'ambiente, migliorare le prestazioni ambientali dei propri prodotti e servizi, nonché ottimizzare produttività e profitti.

INTRODUZIONE	REQUISITI GENERALI	FILIERE RESPONSABILI E DIRITTI UMANI	DIRITTI DEI LAVORATORI E CONDIZIONI DI LAVORO	SALUTE, SICUREZZA E AMBIENTE	MANUFATTI DA MATERIALI PRODOTTI IN LABORATORIO
--------------	--------------------	--------------------------------------	---	------------------------------	--

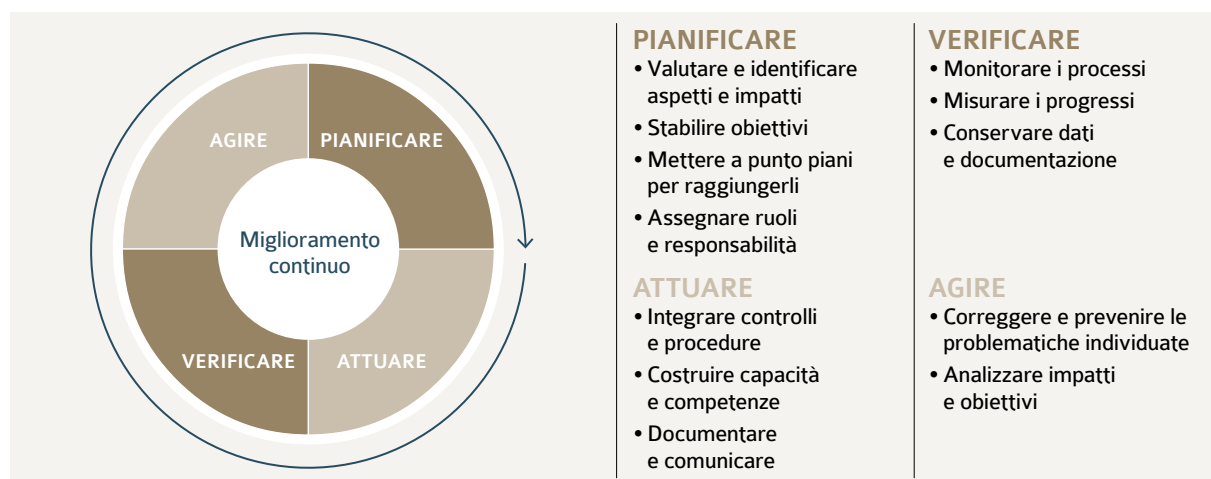
LGMS 23 Gestione ambientale

Questi sistemi di solito si concretizzano in una serie di procedure operative, prassi, piani e relativi documenti (compresi contratti legali). Quasi sempre si parte da una valutazione complessiva delle attività aziendali e dei partner di impresa, per poi passare ad attività volte a:

- definire obiettivi concreti (ad esempio, ridurre l'impiego di prodotti chimici, minimizzare il consumo di acqua ed energia, usare meno imballaggi oppure usare imballaggi con minori effetti negativi sull'ambiente o ancora predisporre misure di prevenzione dell'inquinamento);
- attuare conseguenti piani d'azione;
- monitorare il sistema e tenere traccia dei progressi compiuti;
- adottare misure correttive.

In questo modo, i sistemi di gestione ambientale si configurano come un meccanismo di miglioramento continuo, chiamato anche ciclo "Pianificare-Attuare-Verificare-Agire" (si veda la Figura 20).

FIGURA 20. IL CICLO DI MIGLIORAMENTO CONTINUO "PIANIFICARE-ATTUARE-VERIFICARE-AGIRE"



C. REGOLAMENTI, NORME E INIZIATIVE CHIAVE

NORME INTERNAZIONALI

Il **Global Compact** delle Nazioni Unite (www.unglobalcompact.org) è un'iniziativa volontaria destinata alle imprese e volta a favorire la sostenibilità aziendale. Questo documento è costituito da 10 principi di responsabilità aziendale, di cui tre direttamente legati all'ambiente: il Principio 7 (sostenere un approccio precauzionale alle sfide ambientali), il Principio 8 (intraprendere iniziative che promuovano una maggiore responsabilità ambientale) e Principio 9 (incoraggiare lo sviluppo e la diffusione di tecnologie ecocompatibili).

INTRODUZIONE	REQUISITI GENERALI	FILIERE RESPONSABILI E DIRITTI UMANI	DIRITTI DEI LAVORATORI E CONDIZIONI DI LAVORO	SALUTE, SICUREZZA E AMBIENTE	MANUFATTI DA MATERIALI PRODOTTI IN LABORATORIO
--------------	--------------------	---	--	---------------------------------	---

LGMS 23 Gestione ambientale

Gli **Standard ambientali e sociali della Società Finanziaria Internazionale (IFC)** (conosciuti anche come “Standard di adempimento dell’IFC”, www.ifc.org/performancestandards) definiscono le responsabilità dei clienti dell’IFC in materia di gestione dei rischi ambientali e sociali. Si tratta di una cornice di riferimento globale in termini di buone prassi costituita da otto standard di adempimento, tra le quali:

- Standard di adempimento 1: Valutazione e gestione di effetti e rischi ambientali e sociali, che descrive i requisiti di un buon sistema di gestione ambientale e sociale.
- Standard di adempimento 3: Uso efficiente delle risorse e prevenzione dell’inquinamento, che descrive le modalità di integrazione di prassi e tecnologie che utilizzano le risorse in modo più efficiente e sostenibile e che riducono le emissioni di gas a effetto serra.
- Standard di adempimento 6: Conservazione della biodiversità e gestione sostenibile delle risorse naturali viventi, che definisce i requisiti per proteggere la biodiversità e gli ecosistemi.

Gli standard di adempimento dell’IFC sono integrati negli **Equator Principles** (<http://equator-principles.com>) un quadro di riferimento in materia di gestione del rischio adottato da 94 istituti finanziari privati per far sì che i progetti di sviluppo su larga scala finanziati da tali istituti determinino, valutino e gestiscano i possibili effetti sull’ambiente e sulle comunità interessate.

Ulteriori accordi e iniziative internazionali stanno accrescendo l’attenzione verso una migliore gestione ambientale sia presso gli Stati che presso le aziende. Tali iniziative comprendono, ad esempio, l’Accordo di Parigi, basato sulla **Convenzione delle Nazioni Unite sui cambiamenti climatici** (UNFCCC). Tale accordo sottolinea in maniera inedita il ruolo delle aziende nei processi di mitigazione e adattamento agli effetti del cambiamento climatico (si veda la disposizione **LGMS 26 Uso delle risorse naturali**).

Parallelamente al moltiplicarsi delle iniziative e delle norme internazionali in materia di gestione ambientale, sono nate varie certificazioni, come la norma **ISO 14001:2015** Sistemi di gestione ambientale (www.iso.org/standard/60857.html), per aiutare le aziende a predisporre e dimostrare efficaci sistemi di gestione ambientale. Lo Standard ISO 14001 offre alle organizzazioni un quadro di riferimento da rispettare per minimizzare i propri effetti negativi sull’ambiente, adempiere gli obblighi normativi e adottare un approccio di miglioramento continuo. Questa, inoltre, è fra gli Standard riconosciuti da RJC per dimostrare la conformità delle aziende alle disposizioni LGMS specifiche in materia di ambiente (si vedano i Requisiti del Processo di certificazione).

Gli Standard ISO sulla gestione ambientale non si limitano allo Standard ISO 14001, bensì comprendono oltre 50 norme (già pubblicate oppure in corso di definizione) dedicate a sette diversi aspetti, dalle verifiche all’etichettatura e dalla valutazione delle prestazioni alla gestione dei gas a effetto serra (si veda la Tabella 22 per gli Standard pubblicati).

INTRODUZIONE	REQUISITI GENERALI	FILIERE RESPONSABILI E DIRITTI UMANI	DIRITTI DEI LAVORATORI E CONDIZIONI DI LAVORO	SALUTE, SICUREZZA E AMBIENTE	MANUFATTI DA MATERIALI PRODOTTI IN LABORATORIO
--------------	--------------------	---	--	---------------------------------	---

LGMS 23 Gestione ambientale

TABELLA 22. ELENCO RIEPILOGATIVO DEGLI STANDARD ISO PUBBLICATI IN MATERIA
DI GESTIONE AMBIENTALE

Tema	Standard pubblicati
Gestione ambientale 6 norme pubblicate (5 in fase di sviluppo)	- Guida 64:2008 Questioni ambientali negli Standard sui prodotti 14050:2020 Terminologia 14051:2011 e 14052:2017 Contabilità dei costi dei flussi di materiali 14055-1:2017 Lotta al degrado del suolo e alla desertificazione
Sistema di gestione ambientale 5 norme pubblicate (5 in fase di sviluppo)	14001:2015 Requisiti dei sistemi 14004:2016 Linee guida generali sull'implementazione 14005:2019 Attuazione per fasi 14006:2020 Integrazione della progettazione ecocompatibile 14008:2019 Valutazione monetaria degli effetti sull'ambiente
Revisione ambientale e indagini correlate 1 norma pubblicata (1 in fase di sviluppo)	14015:2022 Linee guida per la valutazione della due diligence ambientale
Etichette e dichiarazioni ambientali 6 norme standard pubblicate (nessuna in fase di sviluppo)	14020:2020 Principi generali 14021:2016 Autodichiarazioni (di tipo II) 14024:2018 Etichettatura (di tipo I) 14025:2006 Dichiarazioni (di tipo III) 14026:2017 Comunicazione delle informazioni sull'impronta ecologica 14027:2017 Regole di categorizzazione dei prodotti 14029:2022 Dichiarazioni e programmi ambientali per i prodotti – Reciproco riconoscimento delle dichiarazioni ambientali di prodotto (EPD) e dei programmi di comunicazione dell'impronta
Valutazione delle prestazioni ambientali 4 norme pubblicate (5 in fase di sviluppo)	14031:2021 Valutazione delle prestazioni 14033:2019 Informazioni quantitative 14034:2016 Verifica delle tecnologie ambientali 14063:2020 Comunicazione

INTRODUZIONE	REQUISITI GENERALI	FILIERE RESPONSABILI E DIRITTI UMANI	DIRITTI DEI LAVORATORI E CONDIZIONI DI LAVORO	SALUTE, SICUREZZA E AMBIENTE	MANUFATTI DA MATERIALI PRODOTTI IN LABORATORIO
--------------	--------------------	---	--	---------------------------------	---

LGMS 23 Gestione ambientale

Tema	Standard pubblicati
Valutazione del ciclo di vita 11 norme pubblicate (2 in fase di sviluppo)	14040:2006 Principi e quadro di riferimento 14044:2006 Requisiti e linee guida (14044:2006 Modifiche) 14045:2012 Valutazione dell'eco-efficienza dei sistemi di prodotti 14046:2014 Impronta idrica 14047:2012 Valutazione degli effetti 14048:2002 Formato della documentazione sui dati 14049:2012 Definizione di obiettivi e ambiti e analisi degli inventari 14071:2014 Processi di revisione e competenze dei revisori 14072:2014 Valutazione del ciclo di vita organizzativo 14073:2017 Esempi di impronta idrica
Gestione dei gas serra (GHG) e attività correlate 8 norme pubblicate (9 in fase di sviluppo)	14064-1:2018 Quantificazione e rendicontazione dei gas a effetto serra a livello di organizzazione 14064-2:2019 Quantificazione e rendicontazione dei gas a effetto serra a livello di progetto 14064-3:2019 Convalida e verifica delle dichiarazioni in materia di gas a effetto serra 14065:2020 Requisiti di convalida per l'accreditamento 14066:2023 Requisiti in termini di competenze per convalida e verifica 14067:2018 Impronta ecologica 14069:2013 Applicazione dello Standard 14064-1 14080:2018 Metodi di attuazione delle iniziative climatiche

Fonte: ISO, Catalogo degli Standard: ISO/TC 207 Gestione ambientale, www.iso.org/committee/54808/x/catalogue/p/1/u/1/w/0/d/0

NORMATIVA NAZIONALE

In ambito legislativo il concetto di ambiente è tradizionalmente incentrato sugli spazi di interesse umano, artificiali o naturali che siano. La maggior parte dei paesi possiede regolamenti e normative ufficiali che disciplinano gli effetti delle attività aziendali sull'ambiente. Molte di queste normative si concentrano sul controllo dell'inquinamento, sebbene siano sempre più numerosi i Paesi che disciplinano anche la gestione delle risorse naturali (comprese acqua e foreste).

In molte giurisdizioni nazionali e statali, le aziende devono essere in grado di soddisfare specifici requisiti nei seguenti ambiti: qualità di aria e acqua, gestione del suolo, rumore e smaltimento dei rifiuti. Inoltre, ai sensi di certe normative sull'ambiente, alcuni tipi di attività industriali devono essere opportunamente autorizzati e i requisiti alla base delle corrispondenti licenze devono essere rispettati in ogni momento.

INTRODUZIONE	REQUISITI GENERALI	FILIERE RESPONSABILI E DIRITTI UMANI	DIRITTI DEI LAVORATORI E CONDIZIONI DI LAVORO	SALUTE, SICUREZZA E AMBIENTE	MANUFATTI DA MATERIALI PRODOTTI IN LABORATORIO
--------------	--------------------	---	--	---------------------------------	---

LGMS 23 Gestione ambientale

D. GUIDA ALL'ATTUAZIONE

LGMS 23.1A E 23.1B: POLITICA AMBIENTALE

I soci membri devono:

- Definire una *politica* ambientale che preveda impegni per la protezione dell'*ambiente*, l'adempimento degli obblighi ambientali e il miglioramento delle prestazioni ambientali.
- Comunicare la *politica* a tutti i *lavoratori* e i *visitatori* del sito e assicurarsi che essa sia resa *pubblicamente disponibile*.

Azioni da intraprendere:

- Per ogni azienda, il primo passaggio consiste nel dichiarare in modo chiaro il proprio impegno in termini di gestione ambientale, redigendo un documento autonomo di politica ambientale oppure integrando tale dichiarazione in un più ampio documento di politica aziendale (si veda la disposizione **LGMS 2 Politica e sistemi di gestione**).
- Assegnare a un alto dirigente la responsabilità in materia di politica ambientale, compresa la supervisione di un efficace sistema di gestione ambientale necessario per rispettare gli impegni dichiarati nella politica.
- La politica deve dimostrare l'impegno dell'organizzazione per la protezione dell'ambiente interessato dalle operazioni e delle attività, per il rispetto di tutti gli obblighi ambientali, comprese le leggi applicabili e altri aspetti ambientali non legali e per il miglioramento nel tempo delle prestazioni ambientali.
- La politica ambientale può essere indipendente o far parte di una politica più ampia volta a soddisfare i requisiti LGMS, si veda la disposizione **LGMS 2 Politica e sistemi di gestione**.
 - La politica ambientale deve essere compresa dai lavoratori e comunicata ai visitatori. La formazione e l'inserimento dei lavoratori devono includere la politica ambientale.
 - Come minimo, occorre informare i visitatori che è stata adottata una politica ambientale.
- Questa politica ambientale deve essere disponibile al pubblico. Questo può avvenire mediante pubblicazione della stessa sul sito web aperto, distribuzione ai clienti e fornitori o esposizione in modo visibile in un luogo il pubblico possa accedervi.
- Per le piccole imprese che potrebbero non avere un sito web, il requisito di accesso pubblico potrebbe essere soddisfatto fornendo la politica ai membri del pubblico su richiesta. Di seguito sono riportati ulteriori suggerimenti per le aziende di piccole dimensioni.

INTRODUZIONE	REQUISITI GENERALI	FILIERE RESPONSABILI E DIRITTI UMANI	DIRITTI DEI LAVORATORI E CONDIZIONI DI LAVORO	SALUTE, SICUREZZA E AMBIENTE	MANUFATTI DA MATERIALI PRODOTTI IN LABORATORIO
--------------	--------------------	--------------------------------------	---	------------------------------	--

LGMS 23 Gestione ambientale

LGMS 23.1C E 23.1D: RISCHI, EFFETTI E PRESTAZIONI

I soci membri devono:

- c. Condurre una valutazione del rischio ambientale legato alle attività e ai prodotti dell'azienda al fine di definire i loro impatti *significativi*, compresi quelli relativi al cambiamento climatico e alla *biodiversità*.
- d. Adottare *sistemi di gestione ambientale* e controlli adeguati allo scopo, alla natura, alla portata e all'impatto delle *attività* aziendali per gestire i rischi ambientali *significativi* individuati.

Azioni da intraprendere:

- Questa disposizione riguarda fundamentalmente la creazione del ciclo di miglioramento continuo "Pianificare-Attuare-Verificare-Agire" (si veda la Figura 20).
- È necessario stabilire un sistema di gestione ambientale in modo da rispettare gli impegni della politica ambientale.
- I sistemi di gestione, che comprendono procedure, processi e persone formate, fanno parte del modo in cui si rispettano gli impegni dichiarati nella politica ambientale.
- Il sistema di gestione dell'ambiente può essere autonomo o integrato in base ai requisiti della politica e del sistema nella disposizione **LGMS 2 Politica e sistemi di gestione**.
- Di solito il fondamento di un sistema di gestione funzionale è una documentazione adatta allo scopo e coerente che può pertanto essere abbastanza semplice per le aziende più piccole.
 - Lo Standard ISO 14004 "Sistemi di gestione ambientale – Linee guida generali su principi, sistemi e tecniche di supporto" fornisce una guida di base per qualsiasi organizzazione, comprese le PMI, impegnata a stabilire e mantenere un sistema di gestione ambientale.
 - Di seguito sono riportati ulteriori suggerimenti per le aziende di piccole dimensioni.
- Lo standard internazionale ISO 14001, Sistemi di gestione ambientale, offre un modello per la creazione, la realizzazione e il mantenimento di un Sistemi di gestione ambientale Lo Standard ISO 14001 descrive i seguenti elementi correlati di un sistema di gestione ambientale funzionante, con una struttura molto simile a quella di altri Standard ISO riguardanti sistemi di gestione, come lo Standard ISO 45001 Sistemi di gestione per la salute e sicurezza sul lavoro (**LGMS 22 Salute e sicurezza**):
 - Contesto dell'organizzazione
 - Comprensione dell'organizzazione e del suo contesto
 - Comprensione delle esigenze e delle aspettative delle parti interessate.
 - Determinazione dell'ambito del sistema di gestione ambientale
 - Sistema di gestione ambientale
 - Leadership e partecipazione dei lavoratori
 - Leadership e impegno
 - Politica ambientale
 - Ruoli organizzativi, responsabilità e autorità
 - Programmazione
 - Azioni per affrontare i rischi e le opportunità
 - Obiettivi ambientali e pianificazione per raggiungerli

INTRODUZIONE	REQUISITI GENERALI	FILIERE RESPONSABILI E DIRITTI UMANI	DIRITTI DEI LAVORATORI E CONDIZIONI DI LAVORO	SALUTE, SICUREZZA E AMBIENTE	MANUFATTI DA MATERIALI PRODOTTI IN LABORATORIO
--------------	--------------------	---	--	---------------------------------	---

LGMS 23 Gestione ambientale

- Supporto
 - Risorse
 - Competenze
 - Consapevolezza
 - Comunicazione
 - Informazioni documentate
- Attività
 - Pianificazione e controllo operativi
 - Preparazione alle emergenze e piani di risposta
- Valutazione delle prestazioni
 - Monitoraggio, misurazione, analisi e valutazione delle prestazioni
 - Verifica interna
 - Analisi gestionale
- Miglioramento
 - Generale
 - Incidente, non conformità e misura correttiva
 - Miglioramento continuo.
- La guida alla creazione, all'implementazione, al mantenimento e al miglioramento continuo di un sistema di gestione ambientale che possa aiutare le organizzazioni a conformarsi allo Standard ISO 14001 è disponibile nello Standard ISO 14002 Sistemi di gestione ambientale – Linee guida per l'utilizzo della ISO 14001:2018
- Date le somiglianze tra lo Standard ISO 14001 e lo Standard ISO 45001, se si sceglie di adottare questi modelli, occorre considerare l'integrazione del sistema di gestione ambientale con il sistema di gestione della salute e della sicurezza.
- Il sistema di gestione ambientale deve essere commisurato alla portata, alla natura, alla posizione e agli impatti delle operazioni e sulle attività. Per le piccole aziende con rischi bassi può essere sufficiente ed efficace un sistema di gestione semplice, con poche procedure e istruzioni di lavoro. È invece probabile che una grande azienda multinazionale che opera in più parti della filiera richieda sistemi di gestione più completi, che possono essere gestiti a livello centrale e/o con procedure e controlli specifici per il sito.
- Affinché il sistema di gestione sia efficace, è necessario coinvolgere i lavoratori (o i loro rappresentanti) e promuovere una cultura della consapevolezza e della responsabilità ambientale.
- I sistemi di gestione devono essere progettati in modo da rispettare le leggi applicabili e le norme internazionali.
- I sistemi di gestione devono considerare i rischi e gli impatti ambientali.
- RJC offre un kit di strumenti di valutazione del rischio (disponibile sul [portale dei membri](#)), il quale comprende un modello generico di valutazione del rischio che può essere utile in particolare alle aziende di piccole dimensioni. In alternativa, è possibile utilizzare procedure di valutazione del rischio già collaudate dall'azienda.
- Se l'azienda gestisce più di un sito, ciascuno di questi siti deve disporre di un proprio sistema di gestione ambientale, a meno che i diversi siti e le corrispondenti località non presentino rischi identici in identici contesti (ad esempio, una catena di punti vendita al dettaglio in un'unica regione).
- Rispettare i seguenti passaggi per mettere in moto il proprio sistema di gestione ambientale.

INTRODUZIONE	REQUISITI GENERALI	FILIERE RESPONSABILI E DIRITTI UMANI	DIRITTI DEI LAVORATORI E CONDIZIONI DI LAVORO	SALUTE, SICUREZZA E AMBIENTE	MANUFATTI DA MATERIALI PRODOTTI IN LABORATORIO
--------------	--------------------	--------------------------------------	---	------------------------------	--

LGMS 23 Gestione ambientale

ADOTTARE UN APPROCCIO BASATO SUL CICLO DI VITA

L'adozione di approcci basati sul ciclo di vita è parte integrante dello Standard ISO 14001 sui sistemi di gestione ambientale, la quale sottolinea la necessità di evitare che gli effetti sull'ambiente vengano involontariamente trasferiti in un altro punto del ciclo di vita di un prodotto.

Una certa attività aziendale oppure un'azienda nel suo complesso può contribuire a generare vari tipi di effetti sull'ambiente. Ragionare a livello di ciclo di vita consente di valutare tutti gli effetti provocati dalle attività di un'azienda, considerando emissioni, rifiuti e risorse consumate, così come eventuali altri effetti sull'ambiente. Ad esempio, la decisione di raccogliere i rifiuti in una certa fase dell'attività aziendale potrebbe tradursi in un aumento delle emissioni. Occorre, quindi, cautela per non rischiare di trasferire i problemi da un punto all'altro ed è necessario informarsi correttamente per valutare i pro e i contro di ogni scelta.

Nell'attuare il proprio sistema di gestione ambientale, occorre ragionare a livello di ciclo di vita basandosi su un approccio di buon senso e chiedendo aiuto ai dipendenti di diversi ambiti dell'azienda allo scopo di ottenere una visione realistica dell'intero ciclo di vita dei prodotti e di tutti i loro effetti sull'ambiente (ciò non significa, tuttavia, che sia sempre indispensabile procedere a un'analisi completa del ciclo di vita).

Fonti:

- ISO, ISO 14001:2015 Sistemi di gestione ambientale – Requisiti e guida per l'uso
- Commissione Europea, Life cycle thinking and assessment for waste management.pdf (europa.eu)

PIANIFICARE

1. Valutare rischi ed effetti

- Analizzare tutti i processi e le attività dell'azienda per comprendere in che modo quest'ultima interagisce con l'ambiente e per individuare tutti gli effetti concreti e potenziali sull'ambiente, ad esempio inquinamento di aria, acqua o suolo, impiego di materie ed energia, rifiuti ed emissioni, nonché effetti sonori e visivi.
- Le valutazioni dell'impatto ambientale (VIA) sono uno strumento spesso utilizzato per individuare rischi effettivi e potenziali. In alcuni paesi, le VIA sono documenti obbligatori per ottenere l'approvazione allo sviluppo di nuovi progetti. Sono particolarmente importanti per qualsiasi progetto su larga scala.
- La valutazione del rischio deve essere adeguata alla situazione specifica dell'azienda e deve individuare dove si annidano i rischi e qual è la probabilità che si trasformino in effetti concreti. Tale valutazione, quindi, aiuta l'azienda a individuare procedure potenzialmente lacunose, permettendole di studiare piani in grado di minimizzare i rischi in questione.
- RJC propone un kit di strumenti di valutazione del rischio che comprende un modello generico di valutazione del rischio che può essere utile soprattutto alle aziende di piccole dimensioni. In alternativa, è possibile utilizzare procedure di valutazione del rischio già collaudate dall'azienda.
- La valutazione del rischio deve consentire di individuare effetti significativi sull'ambiente. Nella norma ISO 14001 sono definiti "i rischi o gli effetti sull'ambiente potenziali o concreti [...] che un'organizzazione intende gestire o sta gestendo attraverso una serie di controlli operativi". Per stabilire che cosa è "significativo", è necessario buon senso e occorre tenere conto dei seguenti elementi:
 - tutti gli ambienti e le comunità vicine che possono essere interessati, in particolare quelli sensibili e suscettibili di inquinamento o contaminazione, ad esempio le fonti di acqua potabile, le specie vegetali e animali e gli habitat sensibili;
 - l'ambiente di destinazione di emissioni e rifiuti (nelle regioni a elevata industrializzazione, l'effetto negativo di un'azienda può apparire quantitativamente ridotto, ma contribuisce a un effetto cumulativo elevato).
- Documentare sia il processo in sé sia tutti i piani d'azione che ne derivano e che sono volti a minimizzare e monitorare i rischi e gli effetti individuati.

INTRODUZIONE	REQUISITI GENERALI	FILIERE RESPONSABILI E DIRITTI UMANI	DIRITTI DEI LAVORATORI E CONDIZIONI DI LAVORO	SALUTE, SICUREZZA E AMBIENTE	MANUFATTI DA MATERIALI PRODOTTI IN LABORATORIO
--------------	--------------------	---	--	---------------------------------	---

LGMS 23 Gestione ambientale

2. Verificare la conformità legale

- Assicurarsi di aver compreso tutte le normative e i regolamenti in materia di ambiente applicabili alla propria azienda.
- Predisporre una procedura per rimanere sempre aggiornati sulle normative locali.
- Definire una serie di controlli operativi e di procedure operative standard per aiutare dirigenti e lavoratori a rispettare tutti i requisiti.

3. Definire gli obiettivi

- Stabilire una valida serie di obiettivi, traguardi e indicatori di rendimento che possano essere usati per guidare e valutare i miglioramenti delle proprie prestazioni ambientali (e del sistema di gestione stesso).
- Tali obiettivi possono consistere nella riduzione delle emissioni di gas a effetto serra, nella diminuzione del consumo di acqua ed energia, nella riduzione dell'impiego delle materie prime oppure nella scelta di materie prime preferibili sotto il profilo ambientale, nella riduzione dell'uso di prodotti chimici e di materiali pericolosi oppure nella transizione verso un sistema che non produce alcun rifiuto.

4. Individuare le opzioni

- Utilizzare i risultati della valutazione del rischio per individuare le opportunità di miglioramento e per stabilire quali misure sono necessarie e dove occorre adottarle.
- A prescindere dal fatto che le loro attività aziendali possano o meno provocare significativi effetti negativi sull'ambiente, RJC auspica che tutti i soci membri si sforzino di individuare e cogliere eventuali opportunità per migliorare le proprie prestazioni ambientali (ad esempio riciclando, impiegando risorse e materiali in modo più efficiente oppure passando a sostanze meno pericolose).
- Nel valutare le opportunità a disposizione per migliorare le proprie prestazioni ambientali, occorre ricordarsi di:
 - fare riferimento alla gerarchia delle strategie di attenuazione e chiedersi per prima cosa se è possibile eliminare alla radice il rischio o l'effetto, ragionando soltanto in un secondo momento su quali controlli siano necessari per minimizzarlo (si veda la disposizione LGMS 23.2);
 - dare priorità all'opzione che ha le maggiori probabilità di evitare danni irreversibili all'ambiente e che comporta i minori costi (compresa l'opzione "non fare niente").

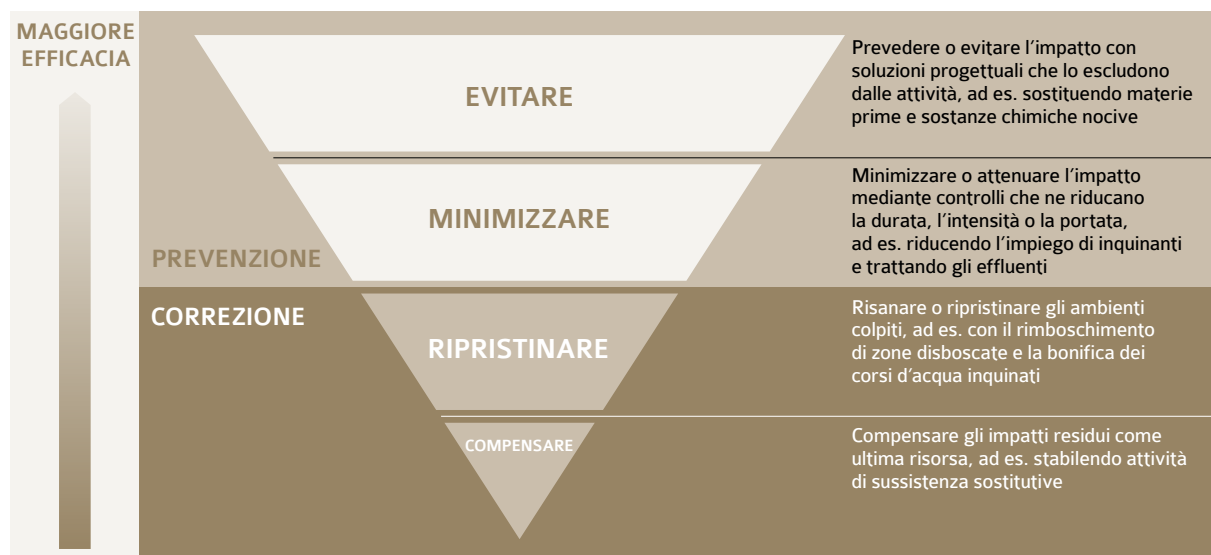
ATTUARE

- Per mettere a punto i controlli necessari alla gestione dei rischi individuati e alla minimizzazione degli effetti negativi sull'ambiente, utilizzare la gerarchia delle strategie di attenuazione (si veda la Figura 21). Questo strumento viene utilizzato per gestire i rischi per la biodiversità e offre l'adozione di buone prassi in un'ottica di azzeramento totale degli effetti negativi sull'ambiente.
- Analogamente alla gerarchia dei controlli sui rischi descritta nella disposizione **LGMS 22 Salute e sicurezza**, la gerarchia delle strategie di mitigazione definisce le diverse opzioni in maniera sequenziale, partendo dalle misure per prevenire eventuali effetti e arrivando a quelle per minimizzarli. Se gli effetti negativi sull'ambiente sono significativi, può rivelarsi opportuno anche porvi rimedio e, infine, compensarli.
- Occorre scegliere di compensare gli effetti sull'ambiente soltanto come ultima risorsa per affrontare eventuali effetti residui. In ogni caso, effetti residui non rimediabili possono essere accettati esclusivamente se la legislazione nazionale lo consente.

INTRODUZIONE	REQUISITI GENERALI	FILIERE RESPONSABILI E DIRITTI UMANI	DIRITTI DEI LAVORATORI E CONDIZIONI DI LAVORO	SALUTE, SICUREZZA E AMBIENTE	MANUFATTI DA MATERIALI PRODOTTI IN LABORATORIO
--------------	--------------------	--------------------------------------	---	------------------------------	--

LGMS 23 Gestione ambientale

FIGURA 21. LA GERARCHIA DELLE STRATEGIE DI ATTENUAZIONE



- Dal punto di vista pratico, l'adozione di misure ispirate alla gerarchia delle strategie di attenuazione può portare a modificare processi operativi, prodotti, pratiche di lavoro e materie prime.
- Qualora i processi e le attività aziendali possano causare effetti negativi significativi o violare le normative ambientali, si consiglia di valutare la redazione di procedure e politiche scritte specifiche per queste misure di controllo.

VERIFICARE E AGIRE

- Monitorare, misurare e registrare, secondo necessità, i processi, gli scarichi in ambiente e le emissioni.
- Quantificare l'evoluzione degli effetti può essere un modo utile per tenere traccia dei miglioramenti, ma per le aziende di piccole dimensioni o per alcuni tipi di rischi non è sempre possibile farlo.
- Un registro dei rischi può rivelarsi utile per tenere una traccia scritta delle prestazioni nel corso del tempo.
- Nell'ambito dei propri sforzi di miglioramento continuo, valutare tutte le attività per controllarne con regolarità gli effetti sull'ambiente e per verificare che le misure di controllo adottate rimangano efficaci, se necessario adattandole di conseguenza.

LGMS 23.1E: FORMAZIONE E COMUNICAZIONE

I soci membri devono:

Fornire informazioni e impartire formazione in materia di rischi e controlli ambientali a tutti i *lavoratori* coinvolti. Informazioni e formazione devono essere redatte in un formato e in una lingua facilmente comprensibili ai *lavoratori*.

Azioni da intraprendere:

- È buona regola fornire informazioni e impartire formazione in materia di ambiente a tutti i propri lavoratori. Individuare tutte le persone che svolgono un ruolo attivo nel proprio sistema di gestione ambientale e mettere a punto un'adeguata formazione per tali lavoratori. Ciò vale sia per i lavoratori impiegati direttamente sia per i lavoratori impiegati indirettamente che lavorano con regolarità nei siti in questione (ad esempio, terzisti e subappaltatori). Formare il personale coinvolto affinché sia consapevole dei possibili rischi, conosca i controlli predisposti per gestire e minimizzare gli effetti sull'ambiente e si renda conto del proprio ruolo e della propria responsabilità nell'ambito della politica ambientale dell'azienda.

INTRODUZIONE	REQUISITI GENERALI	FILIERE RESPONSABILI E DIRITTI UMANI	DIRITTI DEI LAVORATORI E CONDIZIONI DI LAVORO	SALUTE, SICUREZZA E AMBIENTE	MANUFATTI DA MATERIALI PRODOTTI IN LABORATORIO
--------------	--------------------	---	--	---------------------------------	---

LGMS 23 Gestione ambientale

- Assicurarsi che tale formazione:
 - sia impartita a tutti i lavoratori in loco e, se necessario, anche a quelli che lavorano da casa (ad esempio, integrando tale formazione nelle sessioni di inserimento o di orientamento);
 - sia impartita in una lingua comprensibile ai lavoratori (in presenza di personale analfabeta, impartire la formazione a voce e a un dipendente per volta).
- Tenere un registro degli interventi formativi per poter programmare corsi di aggiornamento.
- Fare in modo che i dirigenti osservino con regolarità le attività caratterizzate dalla presenza di sostanze pericolose e verifichino il rispetto delle procedure da parte dei lavoratori. Se vengono rilevate violazioni, svolgere ulteriori sessioni di formazione oppure riesaminare le procedure esistenti, così da attenuare i rischi individuati.
- Di seguito sono riportati ulteriori suggerimenti per le aziende di piccole dimensioni.
- Far conoscere i propri impegni e le proprie aspettative in materia di gestione ambientale a tutti i terzisti fin dalle fasi di apertura della gara di appalto o di stipulazione del contratto. Nei contratti con i terzisti inserire appositi requisiti di conformità e chiarire che si applicano anche a eventuali subappaltatori.

LGMS 23.1F: REVISIONE DEI SISTEMI DI GESTIONE AMBIENTALE

I soci membri devono:

- f. Effettuare, almeno una volta all'anno, revisioni documentate atte a valutare l'idoneità e l'adeguatezza dei sistemi di gestione della *salute e della sicurezza* sul lavoro, verificare l'efficacia dei controlli del rischio e mettere in atto miglioramenti per colmare eventuali lacune.

Azioni da intraprendere:

- I sistemi di gestione devono essere periodicamente rivisti e aggiornati, almeno con cadenza annuale. È opportuno prendere in considerazione la possibilità di includere la revisione ambientale nella revisione della gestione richiesta dalla disposizione **LGMS 2 Politica e sistemi di gestione**.
- Questo dovrebbe comprendere l'alta dirigenza e i lavoratori a cui è stata assegnata la responsabilità generale della gestione ambientale.
- La revisione dovrà valutare l'idoneità e l'adeguatezza continua del sistema di gestione ambientale e includere:
 - a. lo stato delle azioni in seguito alle precedenti revisioni della gestione;
 - b. i cambiamenti relativamente a:
 - questioni esterne e interne rilevanti per il sistema di gestione ambientale;
 - esigenze e aspettative delle parti interessate, compresi gli obblighi di conformità;
 - rischi e impatti ambientali significativi;
 - rischi e opportunità.
 - c. la misura in cui gli obiettivi ambientali sono stati raggiunti;

INTRODUZIONE	REQUISITI GENERALI	FILIERE RESPONSABILI E DIRITTI UMANI	DIRITTI DEI LAVORATORI E CONDIZIONI DI LAVORO	SALUTE, SICUREZZA E AMBIENTE	MANUFATTI DA MATERIALI PRODOTTI IN LABORATORIO
--------------	--------------------	---	--	---------------------------------	---

LGMS 23 Gestione ambientale

- d. informazioni sulla performance ambientale dell'organizzazione, compresi gli andamenti riguardanti:
 - non conformità e azioni correttive;
 - risultati del monitoraggio e delle misurazioni;
 - adempimento dei doveri di conformità;
 - risultati dell'audit.
- e. adeguatezza delle risorse;
- f. comunicazioni pertinenti da parte degli interessati, compresi i segnalazioni;
- g. opportunità di miglioramento continuo.
- I risultati della revisione della gestione dovranno includere:
 - conclusioni sulla continuata idoneità, adeguatezza ed efficacia del sistema di gestione ambientale;
 - decisioni relative alle opportunità di miglioramento continuo;
 - decisioni relative a qualsivoglia necessità di modifica del sistema di gestione ambientale, comprese le risorse;
 - azioni, se necessario, laddove gli obiettivi ambientali non fossero stati raggiunti;
 - opportunità di migliorare l'integrazione del sistema di gestione ambientale con altri processi aziendali, se necessario;
 - qualsiasi implicazione per la direzione strategica dell'organizzazione.
- La revisione deve essere documentata.

✓ VERIFICARE

- L'azienda ha espresso un impegno formale per ridurre e gestire gli effetti sull'ambiente in un documento a sé oppure all'interno di un altro documento di politica aziendale?
- L'azienda ha assegnato a un alto dirigente la responsabilità in materia di prestazioni e conformità ambientali?
- L'azienda ha analizzato tutte le proprie attività per individuare quelle che potrebbero provocare effetti negativi sull'ambiente?
- L'azienda dispone di un sistema di gestione ambientale complessivo adatto al proprio livello di rischio e agli specifici effetti sull'ambiente?
- L'azienda ha individuato e predisposto opportuni controlli per eliminare o minimizzare rischi ed effetti negativi significativi?
- L'azienda ha individuato le opportunità di miglioramento delle proprie prestazioni ambientali? L'azienda sta cercando di cogliere tali opportunità?
- L'azienda ha impartito opportuna formazione a tutti i dipendenti coinvolti? E ha compilato appositi registri, in modo da poterli mostrare ai revisori?

INTRODUZIONE	REQUISITI GENERALI	FILIERE RESPONSABILI E DIRITTI UMANI	DIRITTI DEI LAVORATORI E CONDIZIONI DI LAVORO	SALUTE, SICUREZZA E AMBIENTE	MANUFATTI DA MATERIALI PRODOTTI IN LABORATORIO
--------------	--------------------	---	--	---------------------------------	---

LGMS 23 Gestione ambientale

SUGGERIMENTI PER AZIENDE DI PICCOLE DIMENSIONI

A prescindere dalle dimensioni della propria azienda, è importante individuare e gestire in modo corretto i rischi ambientali. Nella maggior parte dei paesi i controlli in materia di gestione e smaltimento delle sostanze pericolose sono severi anche nei confronti delle aziende di piccole dimensioni e lo smaltimento scorretto di rifiuti pericolosi, seppur in piccole quantità, può comportare sanzioni di importo elevato.

In generale, anche le aziende di piccole dimensioni, così come quelle con ridotti livelli di rischio, possono trarre beneficio da sistemi di gestione ambientale in grado di garantire la necessaria conformità alle leggi in vigore e di consentire un utilizzo migliore delle risorse (acqua, gas ed elettricità).

Alle aziende di piccole dimensioni si consiglia di valutare le seguenti semplici misure volte a migliorare i propri sistemi di gestione ambientale:

- Definire la politica e stabilire dei sistemi di gestione che si adattino alle attività commerciali. La loro complessità deve essere pari allo scopo, alla natura, alla portata e all'impatto delle operazioni aziendali. Ad esempio, se si è un commerciante che opera in un ufficio in affitto o in un piccolo punto vendita al dettaglio in un grande centro commerciale, i rischi ambientali dovrebbero essere limitati. La politica e i sistemi di gestione devono considerare solo gli impatti ambientali, che in questo caso possono essere limitati ai rifiuti dell'ufficio, all'uso dell'elettricità e alle emissioni causate dai viaggi, se pertinenti.
- Informare i dipendenti sulle corrette modalità di smaltimento dei rifiuti, tra cui prodotti chimici, rifiuti pericolosi e rifiuti di ufficio generici.
- Munirsi di bidoni speciali per i rifiuti pericolosi ed etichettarli in modo opportuno (spesso sono forniti direttamente dalle aziende specializzate nella raccolta di tali rifiuti).
- Chiedere ai fornitori di energia e acqua di procedere a un sopralluogo per individuare possibili opportunità di risparmio.
- Confrontarsi con altre aziende o altri membri delle proprie associazioni di settore per raccogliere idee su come migliorare le proprie prestazioni ambientali con costi minimi: è probabile che qualcun altro abbia già affrontato lo stesso problema e abbia trovato soluzioni sorprendentemente semplici.

Lo Standard ISO 14004 "Sistemi di gestione ambientale – Linee guida generali su principi, sistemi e tecniche di supporto" fornisce una guida di base per qualsiasi organizzazione, comprese le PMI, impegnata a stabilire e mantenere un sistema di gestione ambientale.

Per ulteriori suggerimenti si vedano anche le disposizioni **LGMS 24 Sostanze pericolose**, **LGMS 25 Rifiuti ed emissioni** e **LGMS 26 Uso delle risorse naturali**.

INTRODUZIONE	REQUISITI GENERALI	FILIERE RESPONSABILI E DIRITTI UMANI	DIRITTI DEI LAVORATORI E CONDIZIONI DI LAVORO	SALUTE, SICUREZZA E AMBIENTE	MANUFATTI DA MATERIALI PRODOTTI IN LABORATORIO
--------------	--------------------	---	--	---------------------------------	---

LGMS 23 Gestione ambientale

E. ULTERIORI INFORMAZIONI



SITI WEB

- [Environment Agency \(UK\)](#)
- [Environment and Climate Change Canada](#)
- [ISO, ISO 14001:2015 Sistemi di gestione ambientale](#)
- [ISO, Catalogo degli Standard: ISO, TC 207 Gestione ambientale](#)
- [UN Environment \(in precedenza Programma delle Nazioni Unite per l'ambiente, UNEP\)](#)
- [UN Environment, Global Environment Outlook](#)
- [Global Compact delle Nazioni Unite](#)
- [UN Sustainable Development Knowledge Platform](#)
- [US Environmental Protection Agency \(EPA\), Environmental Management Systems](#)
- [US EPA, Small Business Gateway](#)



PUBBLICAZIONI

- [IFC, Environmental, Health, and Safety Guidelines \(2007\)](#)
- [IFC, Good Practice Note: Managing Contractors' Environmental and Social Performance \(2017\)](#)
- [IFC, Guidance Note 3: Resource Efficiency and Pollution Prevention \(2012\)](#)
- [IFC, Performance Standard 3: Resource Efficiency and Pollution Prevention \(2012\)](#)

INTRODUZIONE	REQUISITI GENERALI	FILIERE RESPONSABILI E DIRITTI UMANI	DIRITTI DEI LAVORATORI E CONDIZIONI DI LAVORO	SALUTE, SICUREZZA E AMBIENTE	MANUFATTI DA MATERIALI PRODOTTI IN LABORATORIO
--------------	--------------------	---	--	---------------------------------	---

LGMS 24 Sostanze pericolose

A. APPLICABILITÀ

La presente disposizione si applica a tutti i soci membri.

Punto della filiera	LGMS 24 Sostanze pericolose			
	24.1	24.2	24.3	24.4
Produttore di materiali prodotti in laboratorio	✓	✓	✓	✓
Tagliatore e/o rifinitore di materiali prodotti in laboratorio	✓	✓	✓	✓
Commerciante di materiali prodotti in laboratorio	✓	✓	✓	✓
Produttore e/o rivenditore all'ingrosso di gioielli e orologi	✓	✓	✓	✓
Rivenditore al dettaglio di gioielli e orologi	✓	✓	✓	✓
Azienda di riciclo	✓	✓	✓	✓
Settore dei servizi	✓	✓	✓	✓

B. BACKGROUND

In generale, sono definite pericolose le sostanze infiammabili, ossidanti, corrosive, tossiche, radioattive o esplosive e che rappresentano una minaccia per la salute pubblica o per l'ambiente. Le sostanze pericolose possono essere solide, liquide o vaporizzate e il loro preciso effetto su esseri umani e ambiente dipende sia dalla loro tossicità che dall'entità e dalla durata dell'esposizione. L'impiego delle sostanze pericolose è disciplinato da un'ampia gamma di dettagliate normative internazionali, nazionali e locali; alcuni materiali sono addirittura completamente vietati.

Nella filiera della gioielleria, le sostanze pericolose possono essere presenti:

- materie prime di input, come agenti di semina, prodotti chimici per il trattamento e il miglioramento, minerali di input come la silice, refrigeranti, acidi e molti prodotti chimici industriali e detergenti;
- nei flussi di rifiuti, come emissioni in atmosfera, scarichi in acqua o suolo, rocce di scarto, imballaggi vuoti di sostanze pericolose sottoprodotti della lavorazione di minerali e rocce di scarto, oli esausti, batterie e suoli acidi da solfato;
- nei sottoprodotti delle attività lavorative, come polvere di silice cristallina respirabile dispersa nell'aria, fibre, vapori di saldatura e scarichi diesel.

Le schede di sicurezza, talvolta chiamate schede prodotto o schede materiale, sono uno strumento fondamentale per la gestione delle sostanze pericolose. Si tratta, infatti, di documenti essenziali e facili da capire che contengono informazioni sulla composizione chimica e sui possibili pericoli di una sostanza, nonché preziose istruzioni su come stoccarla, manipolarla e smaltirla in modo sicuro. A seconda dei paesi, possono essere redatte in diversi formati, ma in genere riportano:

- nome del prodotto;
- nome chimico e generico di alcuni componenti;
- proprietà chimiche e fisiche della sostanza;
- informazioni sui pericoli per la salute;
- precauzioni di sicurezza per l'uso e la manipolazione;
- procedure di primo soccorso;
- nome, indirizzo e numero di telefono del produttore o dell'importatore.

Le schede di sicurezza forniscono a dipendenti, lavoratori autonomi e altro personale con responsabilità in materia di salute e sicurezza le informazioni di cui hanno bisogno per gestire in sicurezza il rischio di esposizione a una sostanza pericolosa. È importante che tutte le persone presenti nel luogo di lavoro abbiano accesso alle schede di sicurezza e siano in grado di leggerle e comprenderle.

INTRODUZIONE	REQUISITI GENERALI	FILIERE RESPONSABILI E DIRITTI UMANI	DIRITTI DEI LAVORATORI E CONDIZIONI DI LAVORO	SALUTE, SICUREZZA E AMBIENTE	MANUFATTI DA MATERIALI PRODOTTI IN LABORATORIO
--------------	--------------------	--------------------------------------	---	------------------------------	--

LGMS 24 Sostanze pericolose

Altri metodi spesso utilizzati per gestire le sostanze pericolose comprendono etichettatura, formazione, comunicazione e varie misure di controllo del pericolo (si veda la gerarchia dei controlli sui rischi illustrata nella Figura 18 relativa alla disposizione **LGMS 22 Salute e sicurezza**).

Per ulteriori informazioni sulla gestione dei rifiuti, fare riferimento alla disposizione **LGMS 25 Rifiuti ed emissioni**.

C. REGOLAMENTI, NORME E INIZIATIVE CHIAVE

NORME INTERNAZIONALI

Esistono regolamenti e standard internazionali attinenti a molte delle sostanze pericolose impiegate nella filiera della gioielleria in merito a oro, diamanti e gemme di colore. Di seguito sono elencate alcune delle iniziative più significative.

La **Convenzione di Rotterdam** (www.pic.int), stipulata nel 1998, è un accordo ambientale multilaterale relativo all'importazione e all'esportazione di alcuni prodotti chimici pericolosi. Ai sensi di tale accordo, i paesi prendono decisioni informate accettando i prodotti chimici che sono preparati a ricevere ed escludendo quelli che ritengono di non poter gestire in modo sicuro. L'elenco dei prodotti chimici oggetto della convenzione viene verificato e aggiornato ogni anno.

La **Convenzione di Stoccolma** (<http://chm.pops.int>) è entrata in vigore nel 2004. È un trattato internazionale giuridicamente vincolante che punta a proteggere la salute umana e l'ambiente dagli effetti negativi degli inquinanti organici persistenti (conosciuti anche con l'acronimo inglese POP), cioè sostanze in grado di rimanere a lungo nell'ambiente e di accumularsi all'interno degli organismi viventi, compreso il corpo umano. I paesi firmatari sono tenuti a ridurre, limitare o eliminare 29 diversi inquinanti organici persistenti elencati negli allegati della convenzione. Il trattato ha ripercussioni anche sulle aziende poiché, non appena una sostanza pericolosa viene aggiunta all'elenco, i paesi devono agire per garantire la conformità dei settori industriali coinvolti.

Il **Protocollo di Montreal** (<https://ozone.unep.org>) è un accordo internazionale ratificato da tutti i paesi del mondo con l'intento di proteggere lo strato di ozono del pianeta cessando gradualmente la produzione di una serie di sostanze che lo distruggono (in particolare i clorofluorocarburi o CFC). A partire dalla sua adozione, nel 1987, ha consentito di eliminare oltre il 98% delle sostanze messe al bando.

La **Convenzione sui prodotti chimici dell'OIL (OIL C170)**, del 1990 è entrata in vigore nel 1993 e intende proteggere i lavoratori dagli effetti dannosi dei prodotti chimici impiegati nel luogo di lavoro. Tale convenzione impone ai datori di lavoro di etichettare tutti i prodotti chimici e di mettere a disposizione dei lavoratori le corrispondenti schede di sicurezza, nonché di fare in modo che i lavoratori non siano sottoposti a esposizioni superiori alle soglie indicate in queste schede. Per aiutare i datori di lavoro a soddisfare tali requisiti, l'OIL ha pubblicato un codice di procedura sull'utilizzo sicuro dei prodotti chimici in ambito lavorativo.

Il **Sistema delle Nazioni Unite di armonizzazione mondiale della classificazione e dell'etichettatura dei prodotti chimici (conosciuto anche come UN GHS)** (<https://unece.org/about-ghs>) è un sistema di standardizzazione e armonizzazione in materia di classificazione ed etichettatura di prodotti chimici e sostanze pericolose per promuoverne la sicurezza nell'impiego, nel trasporto e nello smaltimento. Questo sistema classifica i prodotti chimici in base al tipo di pericolo (sanitario, fisico o ambientale). Inoltre, fornisce una terminologia comune per le informazioni sui prodotti chimici e sulle misure di protezione riportate su etichette e schede di sicurezza, compresa una serie di pittogrammi standardizzati. Sebbene non si tratti di una legge vincolante, bensì di un accordo volontario, è già stato applicato in oltre 70 Paesi.

Le **linee guida per l'ambiente, la salute e la sicurezza del Gruppo Banca Mondiale** (Linee guida EHS, <https://www.ifc.org/en/insights-reports/2000/general-environmental-health-and-safety-guidelines>) sono citate nell'Environmental and Social Framework (ESF – Quadro di riferimento ambientale e sociale) della Banca Mondiale e negli Standard di adempimento della Società Finanziaria Internazionale (IFC) e sono costituite da suggerimenti specifici relativi ai materiali pericolosi.

INTRODUZIONE	REQUISITI GENERALI	FILIERE RESPONSABILI E DIRITTI UMANI	DIRITTI DEI LAVORATORI E CONDIZIONI DI LAVORO	SALUTE, SICUREZZA E AMBIENTE	MANUFATTI DA MATERIALI PRODOTTI IN LABORATORIO
--------------	--------------------	---	--	---------------------------------	---

LGMS 24 Sostanze pericolose

NORMATIVA NAZIONALE

La maggior parte dei paesi dispone di regolamenti e normative che disciplinano manipolazione, gestione, utilizzo e smaltimento delle sostanze pericolose e che si ispirano alla Convenzione dell'OIL sui prodotti chimici risalente al 1990. La maggior parte dei paesi dispone inoltre di normative per applicare l'UN GHS, ad esempio imponendo l'obbligo di accompagnare tutte le sostanze pericolose con una scheda di sicurezza o un documento equivalente. Molte giurisdizioni prevedono persino che le schede di sicurezza utilizzate non possano essere state pubblicate da più di tre anni.

Molti paesi, infine, definiscono precise soglie di esposizione per i vari materiali pericolosi e tali soglie possono variare da una giurisdizione all'altra.

I soci membri di RJC sono tenuti a informarsi e a rispettare tutti i regolamenti e le normative in materia.

D. GUIDA ALL'ATTUAZIONE

LGMS 24.1: INVENTARIO E DOCUMENTAZIONE

I soci membri devono tenere un inventario delle *sostanze pericolose* presenti nei siti. Le schede di sicurezza (o documenti equivalenti) conformi ai requisiti del *diritto vigente* devono essere accessibili ovunque si utilizzino *sostanze pericolose* e i rischi collegati devono essere chiaramente e attivamente comunicati a tutti i *lavoratori* che utilizzano tali sostanze.

Azioni da intraprendere:

- Per ogni sito aziendale, assegnare a un dirigente la responsabilità in materia di gestione di un inventario delle sostanze pericolose. Assicurarsi che questa persona:
 - abbia l'autorità per approvare l'introduzione di nuove sostanze chimiche nella struttura e assegnare le aree di immagazzinamento appropriate;
 - disponga di risorse adeguate per rispondere agli incidenti specifici alla natura della sostanza e fornire DPI appropriati ogni volta che è necessario gestire una sostanza chimica specifica;
 - lavori a stretto contatto con la persona (o che si tratti della stessa persona) responsabile del sistema di gestione ambientale (**LGMS 23 Gestione ambientale**) e in materia di salute e sicurezza sul lavoro (**LGMS 22 Salute e sicurezza**).
- Il sopracitato inventario dovrà:
 - elencare tutte le sostanze pericolose impiegate nel sito (anche qualora si tratti di sostanze utilizzate raramente o in piccole quantità);
 - identificare dove sono conservate;
 - riportare informazioni di base su tipo, quantità e corretto smaltimento di ciascuna sostanza pericolosa (si veda il paragrafo "Inventario delle sostanze pericolose: modello esemplificativo" qui sotto);
 - individuare le attività caratterizzate dalla presenza di sostanze pericolose.

INTRODUZIONE	REQUISITI GENERALI	FILIERE RESPONSABILI E DIRITTI UMANI	DIRITTI DEI LAVORATORI E CONDIZIONI DI LAVORO	SALUTE, SICUREZZA E AMBIENTE	MANUFATTI DA MATERIALI PRODOTTI IN LABORATORIO
--------------	--------------------	---	--	---------------------------------	---

LGMS 24 Sostanze pericolose

- Definire procedure volte a tenere aggiornato l'inventario; tali procedure devono essere commisurate alla quantità e alla varietà delle sostanze pericolose presenti nel luogo di lavoro. Ad esempio:
 - in uffici o in spazi dedicati al commercio al dettaglio e caratterizzati da un uso limitato di sostanze pericolose, è possibile decidere di registrare le quantità sotto forma di intervallo variabile a lungo termine (ad esempio, "Da 3 a 5 flaconi da 150 ml di alcool isopropilico") invece che cercare di aggiornare tali cifre di continuo.
 - In ambienti di lavoro operativi e caratterizzati da un cospicuo uso di sostanze pericolose, come un sito di produzione o di raffinazione, è necessario un sistema più sofisticato e che consenta di aggiornare con regolarità le quantità, la collocazione e lo stato di ciascuna sostanza pericolosa. In ambienti di questo tipo, può essere opportuno gestire l'inventario con una banca dati digitale; a questo scopo, sono disponibili numerosi sistemi creati da soggetti terzi.
- Per ciascuna sostanza elencata nell'inventario:
 - assicurarsi che la sostanza abbia una scheda di sicurezza o un documento equivalente in una lingua o in un formato comprensibile per i lavoratori che lavorano con le sostanze. Per alcune sostanze pericolose di uso comune acquistate in quantità ridotte, l'etichetta presente sul contenitore può essere considerata un documento equivalente alla scheda di sicurezza.
 - Controllare in che modo i lavoratori utilizzano e manipolano la sostanza per individuare eventuali rischi per la salute dei lavoratori e per l'ambiente. (Integrare questi controlli all'interno delle proprie valutazioni del rischio in materia di salute e sicurezza (disposizione **LGMS 22 Salute e sicurezza**) oppure in materia di gestione ambientale (disposizione **LGMS 23 Gestione ambientale**); servirsi del kit di strumenti di valutazione del rischio di RJC oppure della propria procedura abituale.)
 - Predisporre opportuni controlli per minimizzare i rischi legati alla sostanza e definire procedure operative volte a garantire che sia etichettata, manipolata, stoccata e smaltita in maniera corretta (cioè nel rispetto della corrispondente scheda di sicurezza). Tali controlli possono essere gestiti in modo autonomo oppure essere integrati in un più ampio sistema di gestione ambientale o di gestione della salute e della sicurezza.
- Redigere procedure e politiche scritte sull'impiego dei prodotti chimici. Tali documenti devono dichiarare in maniera esplicita l'obbligo di collocare le schede di sicurezza nelle vicinanze di tutte le sostanze pericolose e la necessità di formare ed equipaggiare tutti i lavoratori in maniera idonea alla manipolazione di tali sostanze (si veda la disposizione **LGMS 22 Salute e sicurezza**).
- Far conoscere le politiche e le procedure sulle sostanze pericolose a chiunque dovrà o potrà verosimilmente manipolarle. Ad esempio, occorrerà:
 - formare i lavoratori sulle procedure corrette prima che inizino a manipolare una sostanza pericolosa;
 - fornire opportune istruzioni su che cosa fare in caso di incidente che coinvolga una qualsiasi delle sostanze presenti nel sito;
 - far sì che schede di sicurezza e procedure operative siano facilmente consultabili in formati o lingue comprensibili per i lavoratori, ad esempio allegandole al proprio inventario ed esponendole pubblicamente nelle vicinanze dei luoghi di utilizzo e immagazzinamento della sostanza.
- Compilare opportuni registri per tutte le formazioni impartite.

INTRODUZIONE	REQUISITI GENERALI	FILIERE RESPONSABILI E DIRITTI UMANI	DIRITTI DEI LAVORATORI E CONDIZIONI DI LAVORO	SALUTE, SICUREZZA E AMBIENTE	MANUFATTI DA MATERIALI PRODOTTI IN LABORATORIO
--------------	--------------------	---	--	---------------------------------	---

LGMS 24 Sostanze pericolose

SUGGERIMENTI SULLA TRACCIABILITÀ

Poiché le sostanze vengono usate, spostate, sostituite e smaltite, gli inventari sono soggetti a cambiamenti continui. Le sostanze pericolose conservate a lungo, impiegate raramente o utilizzate in quantità molto ridotte sono maggiormente soggette a errori di collocazione, etichettatura e manipolazione. Di seguito sono presentati alcuni utili suggerimenti di base per evitare costosi errori e per documentare per iscritto nel tempo le sostanze pericolose nel modo più preciso possibile.

- Non riutilizzare i contenitori originali per uno scopo diverso senza averli dapprima correttamente puliti e nuovamente etichettati.
- Fare in modo che le etichette siano sempre attaccate in modo corretto e protette da possibili danni, in particolare per le sostanze per cui è previsto un immagazzinamento di lunga durata.
- Stoccare tutti i recipienti e i contenitori in modo che l'etichetta rimanga visibile.
- Porre assoluta attenzione durante il trasferimento delle sostanze pericolose in nuovi contenitori, assicurandosi che questi ultimi abbiano proprietà fisiche appropriate e che siano etichettati in maniera corretta.
- Non smaltire mai imballaggi e contenitori vuoti come rifiuti generici. Potrebbero infatti essere contaminati da residui di materiale e il loro smaltimento deve quindi rispettare le normative locali in materia di rifiuti pericolosi.

→ ESEMPIO DI MODELLO DI INVENTARIO DI SOSTANZE PERICOLOSE

LGMS 24.2 E 24.3: DIVIETI INTERNAZIONALI

24.2 I soci membri non devono produrre, commerciare o utilizzare sostanze chimiche e *sostanze pericolose* proibite dal *diritto vigente* o soggette a divieti internazionali.

24.3 Qualsiasi *sostanza pericolosa* soggetta a graduale messa al bando per volere del *diritto vigente* o delle norme internazionali non deve essere prodotta né commercializzata e il suo impiego deve essere gradualmente abbandonato secondo quanto previsto dalla legge.

Azioni da intraprendere:

- In genere, i prodotti chimici e le sostanze pericolose sono soggetti a divieti a livello internazionale a causa dell'elevato livello di tossicità per gli organismi viventi, della persistenza nell'ambiente, del potenziale bioaccumulo, di irreversibili impatti ecologici o dell'azione di riduzione dello strato di ozono.
- Rispettare le normative in vigore è spesso un modo sicuro per evitare l'impiego di sostanze vietate. Tuttavia, l'elenco delle sostanze pericolose soggette a graduale messa al bando o a divieti internazionali è in continuo aumento. Per assicurarsi di rimanere sempre aggiornati su tali cambiamenti:
- informarsi con regolarità sui più recenti accordi internazionali per verificare di non stare facendo uso di alcuna sostanza pericolosa soggetta a graduale messa al bando o a divieti internazionali (per alcuni esempi di sostanze vietate, si veda la Tabella 23).
- Accertarsi che l'approvvigionamento di sostanze pericolose avvenga esclusivamente tramite fornitori autorizzati.
- Si veda la guida per la disposizione **LGMS 1 Conformità legale** per quanto concerne i conflitti tra le leggi applicabili e i divieti internazionali per le sostanze chimiche e pericolose.
- Si noti che questa disposizione consente l'uso **non destinato al consumo** di sostanze pericolose, ad esempio i clorofluorocarburi (CFC), che erano integrate in determinate apparecchiature prima che fossero introdotte le restrizioni (sempre che tale uso sia conforme al diritto applicabile). Quando si smaltiscono prodotti contenenti sostanze non destinate al consumo, come i CFC, tale operazione deve essere svolta in modo sicuro e nel rispetto delle normative.

INTRODUZIONE	REQUISITI GENERALI	FILIERE RESPONSABILI E DIRITTI UMANI	DIRITTI DEI LAVORATORI E CONDIZIONI DI LAVORO	SALUTE, SICUREZZA E AMBIENTE	MANUFATTI DA MATERIALI PRODOTTI IN LABORATORIO
--------------	--------------------	---	--	---------------------------------	---

LGMS 24 Sostanze pericolose

TABELLA 23. ALCUNI ESEMPI DI SOSTANZE PERICOLOSE VIETATE A LIVELLO INTERNAZIONALE

Categoria di sostanza pericolosa	Esempi
Sostanze che riducono lo strato di ozono	• Clorofluorocarburi (CFC), idrobromofluorocarburi (HBFC) e idroclorofluorocarburi (HCFC) • Halon • Tetracloruro di carbonio (CCl₄) • Metilcloroformio (CH₃CCl₃) • Metilbromuro (CH₃Br)
Inquinanti organici persistenti	• Aldrina, clordano, dieldrina, endrina, esaclorobenzene, mirex o toxafene • Diossine e furani • Diclorodifeniltricloroetano (DDT) • Policlorobifenili (PCB) • Policlorotrifenili (PCT)
Altre sostanze	• Tributiltina (TBT) • Cromo esavalente • Ritardanti di fiamma bromurati (BFR) • Polibromobifenili • Etere di polibromobifenile

LGMS 24.4: ALTERNATIVE

Ove tecnicamente ed economicamente praticabile, i soci membri devono utilizzare alternative alle *sostanze pericolose* di cui fanno uso nei processi aziendali.

Azioni da intraprendere:

- Anche nelle aziende di piccole e medie dimensioni, la quantità e la varietà delle sostanze pericolose presenti nel luogo di lavoro possono essere sorprendentemente elevate.
- Basandosi sulla gerarchia dei controlli sui rischi, occorre per prima cosa provare a eliminare e sostituire tutte le sostanze presenti nel luogo di lavoro e solo successivamente ricorrere a misure di controllo o attrezzature protettive (si veda la disposizione **LGMS 22 Salute e sicurezza**).
- Concentrare la propria attenzione innanzitutto sulle sostanze pericolose che presentano i maggiori rischi per la salute dei lavoratori o per l'ambiente; tuttavia, è necessario valutare la possibilità di eliminare o sostituire tutte le sostanze pericolose elencate nel proprio inventario.
- In alcuni casi, ciò risulterà relativamente semplice: molte sostanze pericolose non sono normalmente riconosciute come tali e sono presenti in piccole quantità senza essere utilizzate per lunghi periodi. Tali sostanze possono spesso essere eliminate o sostituite in modo facile passando ad alternative più sicure.
- In altri casi, l'operazione può essere più difficile, se non addirittura impossibile.
- Prima di impiegare una potenziale alternativa a una sostanza pericolosa, occorre sempre:
 - verificare che l'alternativa non rappresenti una minaccia ancora peggiore per l'ambiente o per i lavoratori;
 - valutare l'efficacia dell'alternativa per essere sicuri che possa essere utilizzata senza compromettere i risultati aziendali.
- Non lasciare mai che un lieve inconveniente ostacoli l'uso di un'alternativa non pericolosa.

INTRODUZIONE	REQUISITI GENERALI	FILIERE RESPONSABILI E DIRITTI UMANI	DIRITTI DEI LAVORATORI E CONDIZIONI DI LAVORO	SALUTE, SICUREZZA E AMBIENTE	MANUFATTI DA MATERIALI PRODOTTI IN LABORATORIO
--------------	--------------------	---	--	---------------------------------	---

LGMS 24 Sostanze pericolose

✓ VERIFICARE

- L'azienda ha assegnato a un dirigente la responsabilità in materia di sostanze pericolose?
- L'azienda dispone di una politica e di opportune procedure per la manipolazione delle sostanze pericolose?
- L'azienda fornisce alle persone che lavorano con le sostanze pericolose la necessaria formazione prima che inizino a manipolare i materiali in questione? L'azienda tiene una traccia scritta delle sessioni di formazione?
- L'azienda compila un inventario delle sostanze pericolose impiegate?
- L'azienda ha condotto una valutazione del rischio per tutte le sostanze pericolose impiegate nel sito e ha predisposto opportuni controlli per affrontare rischi effettivi e potenziali?
- Le schede di sicurezza sono tutte accessibili e redatte in una lingua comprensibile alle persone incaricate della manipolazione delle sostanze pericolose?
- L'azienda ha provveduto a verificare se produce, commercializza o impiega sostanze soggette a divieti internazionali o a graduali messe al bando?
- L'azienda è in grado di dimostrare a un revisore di aver tentato di individuare alternative praticabili alle sostanze pericolose impiegate nelle proprie attività?

E. ULTERIORI INFORMAZIONI

≡ SITI WEB

- [GESTIS Substance Database strumento gratuito per conoscere i limiti di esposizione ai vari prodotti chimici](#)
- [Il Protocollo di Montreal sulle sostanze che minacciano lo strato di ozono](#)
- [Convenzione di Rotterdam sul consenso preventivo e informato per alcuni pesticidi e prodotti chimici pericolosi nel commercio internazionale](#)
- [Convenzione di Stoccolma sugli inquinanti organici persistenti](#)
- [Commissione economica per l'Europa delle Nazioni Unite \(UNECE\), Informazioni sistema globale armonizzato \(GHS\)](#)
- [Programma delle Nazioni Unite per l'Ambiente \(UNEP\), Ambiente delle Nazioni Unite, Convenzione sugli inquinanti organici persistenti \(POP\)](#)
- [Verisk 3E, Strumento di ricerca delle schede di sicurezza](#)

≡ PUBBLICAZIONI

- [ILO, Safety in the Use of Chemicals at Work \(1993\)](#)
- [UN Environment, Bridging the Emissions Gap: The Role of Non-State and Subnational Actors \(2018\)](#)

LGMS 25 Rifiuti ed emissioni

A. DEFINIZIONI E APPLICABILITÀ

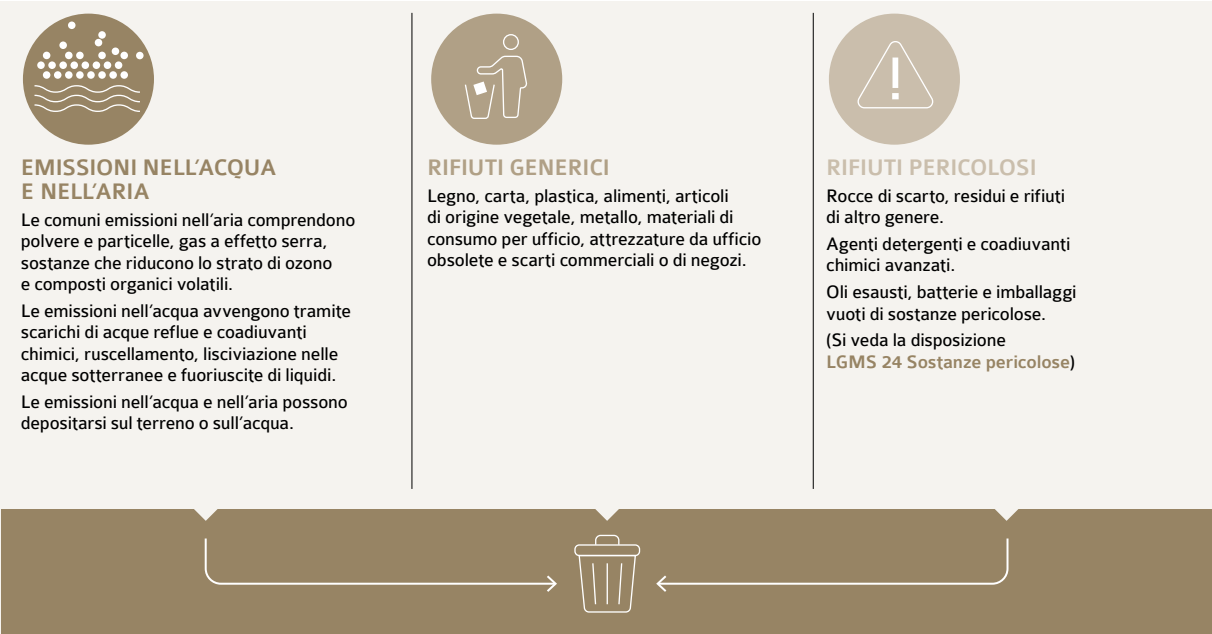
Le disposizioni 25.1, 25.2, 25.3, 25.4, 25.5 e 25.6 si applicano a tutti i soci membri. L’LGMS 25.7 si applica anche ai soci membri con attività di produzione di materiale prodotto in laboratorio.

Punto della filiera	LGMS 25 Rifiuti ed emissioni						
	25.1	25.2	25.3	25.4	25.5	25.6	25.7
Produttore di materiali prodotti in laboratorio	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Tagliatore e/o rifinitore di materiali prodotti in laboratorio	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
Commerciante di materiali prodotti in laboratorio	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
Produttore e/o rivenditore all’ingrosso di gioielli e orologi	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
Rivenditore al dettaglio di gioielli e orologi	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
Azienda di riciclo	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
Settore dei servizi	✓	✓	✓	✓	✓	✓	

B. BACKGROUND

La filiera della gioielleria genera vari tipi di rifiuti ed emissioni (si veda la Figura 22). Se gestiti in maniera scorretta, possono provocare l’inquinamento di suolo, acqua e aria, mettendo a rischio l’ambiente e la salute umana e animale. Ad esempio, un solo litro di olio esausto smaltito in modo improprio contamina fino a un milione di litri d’acqua. Inoltre, il cambiamento climatico alimentato dalle emissioni di gas a effetto serra rappresenta oggi una delle più gravi minacce per la sopravvivenza degli esseri umani e degli ecosistemi.

FIGURA 22. I TIPI PIÙ COMUNI DI RIFIUTI ED EMISSIONI PRESENTI NELLA FILIERA DELLA GIOIELLERIA



INTRODUZIONE	REQUISITI GENERALI	FILIERE RESPONSABILI E DIRITTI UMANI	DIRITTI DEI LAVORATORI E CONDIZIONI DI LAVORO	SALUTE, SICUREZZA E AMBIENTE	MANUFATTI DA MATERIALI PRODOTTI IN LABORATORIO
--------------	--------------------	--------------------------------------	---	------------------------------	--

LGMS 25 Rifiuti ed emissioni

Alla luce di tali minacce ed effetti negativi, le aziende hanno il dovere morale di gestire i propri rifiuti in maniera efficace e di ridurre le proprie emissioni. Ciò vale sia per i rifiuti e le emissioni generati direttamente (ad esempio, lavorando le materie prime o sostituendo le attrezzature obsolete) sia per i rifiuti e le emissioni generati da fonti indirette (come realizzazione di infrastrutture, attività amministrative e trasporti).

Le aziende hanno anche l'obbligo legale di gestire i rifiuti in maniera efficace, come sancito da numerosi regolamenti e normative nazionali e internazionali (si veda la sezione C). Le emissioni in atmosfera e in acqua sono oggetto di requisiti di rendicontazione e limitazioni normative sempre più rigorosi. Inoltre, lo sviluppo di una coscienza ambientale nell'opinione pubblica sta portando a una crescente pressione sulle aziende affinché adottino approcci basati sull'eco-efficienza dell'intero ciclo di vita dei propri prodotti, dalla progettazione alla produzione, con l'obiettivo di minimizzare l'impiego di risorse naturali e di ridurre gli effetti sull'ambiente.

IL PASSAGGIO DALLA GESTIONE DEI RIFIUTI ALL'ECONOMIA CIRCOLARE

I modi per minimizzare e gestire i rifiuti in maniera efficace sono numerosi e variano a seconda del tipo di rifiuto in questione, del luogo in cui vengono generati e delle strutture a disposizione. I principi di gestione dei rifiuti si sono evoluti dalla gerarchia dei principi di base, comunemente definita "regola delle 4R della gestione dei rifiuti" (si veda la Figura 23), con molti concetti che si discostano da un modello lineare per avvicinarsi a un'economia circolare. Un'economia circolare è un'economia che abbandona il ciclo tipico di fare, usare, smaltire a favore di un riutilizzo, un reimpiego e un riciclo quanto più possibile. Più a lungo i materiali e le risorse vengono utilizzati, più valore viene estratto da essi. Il report del World Economic Forum (2014) definisce l'economia circolare come:

un'economia circolare è un sistema restitutivo o rigenerativo per intenzione e progetto. Sostituisce il concetto di fine vita con quello di restituzione, si orienta verso l'uso di energie rinnovabili, elimina l'uso di sostanze chimiche tossiche che compromettono il riutilizzo e il ritorno alla biosfera e punta all'eliminazione dei rifiuti attraverso una progettazione superiore di materiali, prodotti, sistemi e modelli aziendali.

Nell'implementazione del modello di economia circolare all'interno della filiera dei gioielli e degli orologi, i soci membri devono prendere in considerazione le potenziali differenze di contesto delle filiere di materiali di alto valore, come i metalli preziosi, rispetto ad altri materiali di valore inferiore che di solito vengono scartati, ad esempio la carta. Questo deve essere tenuto in debito conto anche nel calcolo delle emissioni di gas serra di questi materiali. Ad esempio, la decisione di utilizzare una particolare strategia di prevenzione dei rifiuti, come il riciclaggio rispetto ad altre strategie, dipenderà dalle circostanze e dalla considerazione degli impatti regionali; i soci membri devono essere consapevoli che una percentuale più alta di contenuto riciclato non implica necessariamente un minore impatto ambientale e pertanto devono essere cauti quando fanno affermazioni ambientali legate a strategie di prevenzione dei rifiuti come il contenuto di materiale riciclato. Il RJC non promuove una particolare fonte di materiale rispetto a un'altra, bensì si adopera per garantire che il materiale sia reperito in modo responsabile, indipendentemente dall'origine.

FIGURA 23. LE 4 R DELLA GESTIONE DEI RIFIUTI



INTRODUZIONE	REQUISITI GENERALI	FILIERE RESPONSABILI E DIRITTI UMANI	DIRITTI DEI LAVORATORI E CONDIZIONI DI LAVORO	SALUTE, SICUREZZA E AMBIENTE	MANUFATTI DA MATERIALI PRODOTTI IN LABORATORIO
--------------	--------------------	--------------------------------------	---	------------------------------	--

LGMS 25 Rifiuti ed emissioni

I rifiuti generici prodotti lungo l'intera filiera possono comprendere materiali di vario tipo, tra cui legno, carta, plastica, alimenti, materiale vegetale, oggetti metallici, prodotti di consumo per ufficio, attrezzature obsolete e scarti commerciali. Il primo passaggio per gestire tali flussi di rifiuti in maniera efficace consiste nel separarli. A questo punto, è possibile valutare le opportunità disponibili per ridurre, riutilizzare, riciclare e recuperare le risorse presenti. Tali opportunità variano da azienda ad azienda e da paese a paese, ma l'esperienza suggerisce che, a fronte di maggiori costi per la raccolta, il trasporto, l'immagazzinamento, il trattamento e lo smaltimento dei diversi rifiuti, l'applicazione della strategia delle 4 R offre concreti benefici a livello finanziario (si veda il riquadro "I risparmi garantiti dalla riduzione dei rifiuti").

I RISPARMI GARANTITI DALLA RIDUZIONE DEI RIFIUTI

Secondo l'IISD (International Institute for Sustainable Development), riducendo i rifiuti, riutilizzando i prodotti, riciclando e compiendo acquisti ecoresponsabili, le aziende possono ridurre i costi e aumentare i profitti.

I risparmi si concretizzano sotto forma di:

- minori costi di trattamento e smaltimento dei rifiuti;
- minori costi per l'energia;
- risparmi su materiali e forniture;
- minori costi di conformità regolamentare;
- minori costi di immagazzinamento;
- recupero dei costi grazie alla vendita di materiali riciclabili.

Fonte:

- [IISD, Le 4R: Riduzione, riutilizzo, riciclo e recupero](#)

AFFRONTARE IL PROBLEMA DELLE EMISSIONI DI GAS A EFFETTO SERRA

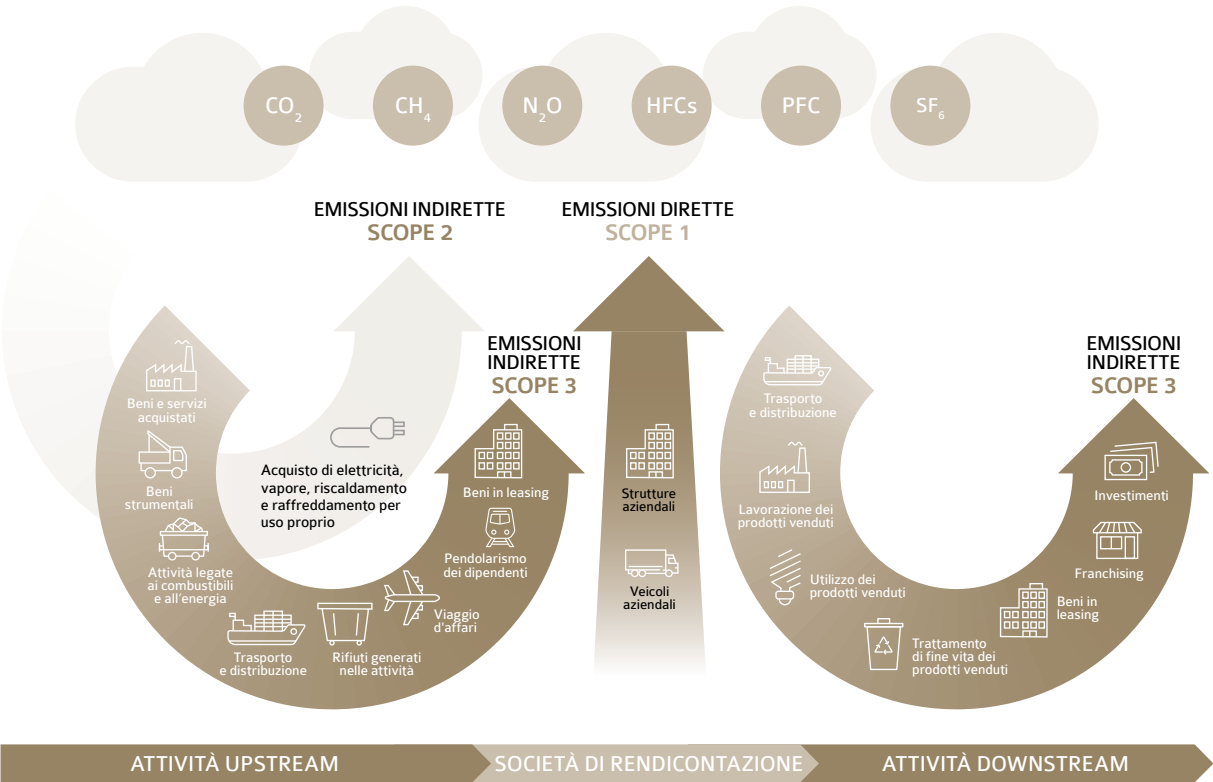
Piccole o grandi che siano, tutte le aziende generano in un modo o nell'altro emissioni di gas a effetto serra (GHG nell'acronimo inglese) che alimentano il cambiamento climatico. L'iniziativa internazionale di contabilizzazione delle emissioni chiamata GHG Protocol (<http://ghgprotocol.org>) classifica tali emissioni in tre gruppi o ambiti:

1. **Scope 1 o Emissioni dirette**, vale a dire generate da fonti che l'azienda possiede o controlla, ad esempio le emissioni di caldaie, fornaci e veicoli oppure derivanti dalla produzione di sostanze chimiche.
2. **Scope 2 o Emissioni indirette elettriche**, vale a dire generate per produrre l'elettricità acquistata e consumata dall'azienda. Queste emissioni sono fisicamente generate presso il sito in cui viene prodotta l'elettricità e non presso i siti dell'azienda.
3. **Scope 3 o Altre emissioni indirette**, vale a dire generate da fonti che l'azienda non possiede e non controlla, ad esempio le emissioni legate all'estrazione, alla produzione e al trasporto dei materiali acquistati.

Il Greenhouse Gas Protocol (GHG) descrive il modo in cui queste emissioni di gas serra sono collegate a una catena del valore (si veda Figura 24).

LGMS 25 Rifiuti ed emissioni

FIGURA 24. LE EMISSIONI DELLA FILIERA GHG



Fonte: The GHG Protocol Corporate Value Chain Accounting Standard

Ai fini della rendicontazione, è importante notare che le emissioni dello scope 1, scope 2 e scope 3 di un’azienda si escludono a vicenda, pertanto non vengono conteggiate più volte tra i diversi ambiti. In altre parole, l’inventario dello scope 3 di un’azienda non include le emissioni che sono già state contabilizzate come scope 1 o scope 2 dalla stessa azienda. Insieme, le emissioni dello scope 1, dello scope 2 e dello scope 3 di un’azienda rappresentano le emissioni GHG totali correlate alle attività aziendali.

La disposizione **LGMS 26 Uso delle risorse naturali** invita i soci membri di RJC a tentare di ridurre le proprie emissioni minimizzando il consumo di energia, migliorando l’efficienza energetica e, ove possibile, impiegando maggiormente le fonti energetiche rinnovabili.

Per limitare ulteriormente la propria impronta ecologica, alcune aziende stanno adottando anche altri tipi di iniziative, tra cui la compensazione e lo scambio delle emissioni di carbonio. Il sistema della compensazione di carbonio prevede che le aziende investano in progetti ecologici (come piantare alberi, produrre energia rinnovabile, conservare l’energia e catturare il metano) per compensare la propria impronta ecologica (si veda il riquadro “Calcolare la propria impronta ecologica”). Molte aziende si sono impegnate a diventare “net zero” entro il 2050 e hanno fissato obiettivi basati sulla scienza, in linea con il limite di 1,5 gradi di riscaldamento globale previsto dall’Accordo di Parigi del Gruppo intergovernativo sul cambiamento climatico (IPCC). Si prevede inoltre che le aziende cesseranno di fissare obiettivi di neutralità rispetto alle emissioni di anidride carbonica, in quanto l’uso di compensazioni per bilanciare le emissioni non è più favorito. L’uso di obiettivi “net zero” e basati sulla scienza consente di utilizzare le compensazioni solo in prossimità dell’anno finale (ad esempio, il 2050) per le emissioni residue e difficili da abbattere.

INTRODUZIONE	REQUISITI GENERALI	FILIERE RESPONSABILI E DIRITTI UMANI	DIRITTI DEI LAVORATORI E CONDIZIONI DI LAVORO	SALUTE, SICUREZZA E AMBIENTE	MANUFATTI DA MATERIALI PRODOTTI IN LABORATORIO
--------------	--------------------	---	--	---------------------------------	---

LGMS 25 Rifiuti ed emissioni

Lo scambio delle emissioni o del carbonio, chiamato anche sistema “cap and trade”, consiste in operazioni di acquisto e vendita di un numero limitato di “crediti di carbonio” che consentono al titolare dei crediti di emettere una specifica quantità di carbonio nell’arco di uno specifico arco temporale. Ciò significa che le aziende che hanno bisogno di generare maggiori emissioni dispongono della flessibilità per farlo, ma sobbarcandosi il costo di acquisizione di ulteriori crediti.

I programmi di compravendita delle emissioni potrebbero essere adatti ad aziende le cui emissioni:

- siano generate all’interno di un’area geografica relativamente ampia e da un numero significativo di fonti;
- possano essere misurate in modo coerente e preciso.

C. REGOLAMENTI, NORME E INIZIATIVE CHIAVE

ACCORDI INTERNAZIONALI

Rifiuti:

La gestione dei rifiuti pericolosi è disciplinata da due importanti convenzioni internazionali:

- La **Convenzione di Basilea** (www.basel.int) sul controllo dei movimenti transfrontalieri di rifiuti pericolosi e del loro smaltimento, stipulata nel 1989, rappresenta l’accordo ambientale di più ampia portata raggiunto a livello mondiale in materia di rifiuti pericolosi e di altro tipo. Finalizzata a proteggere la salute umana e l’ambiente, questa convenzione impone ai paesi di adottare una gestione ecocompatibile dei rifiuti e limita l’importazione e l’esportazione dei rifiuti pericolosi.
- La **Convenzione di Bamako** (www.informea.org/en/treaties/bamako-convention) è un trattato sottoscritto da una serie di nazioni africane che vieta l’importazione in Africa di qualsiasi rifiuto pericoloso. In vigore dal 1998, la Convenzione di Bamako è un accordo molto più rigoroso rispetto alla Convenzione di Basilea nel vietare qualsiasi importazione di rifiuti pericolosi e nell’escludere eccezioni, anche in merito ai materiali radioattivi.
- La **Convenzione di Rotterdam** (www.pic.int), stipulata nel 1998, è un accordo ambientale multilaterale relativo all’importazione e all’esportazione di alcuni prodotti chimici pericolosi. Ai sensi di tale accordo, i paesi prendono decisioni informate accettando i prodotti chimici che sono preparati a ricevere ed escludendo quelli che ritengono di non poter gestire in modo sicuro. L’elenco dei prodotti chimici oggetto della convenzione viene verificato e aggiornato ogni anno.

Gas a effetto serra:

La **Convenzione delle Nazioni Unite sui cambiamenti climatici** (UNFCCC, <https://unfccc.int>) e il successivo **Accordo di Parigi** (<https://unfccc.int/process-and-meetings/the-paris-agreement/the-paris-agreement>) sono due rilevanti accordi mondiali in tema di cambiamenti climatici che stabiliscono una serie di requisiti volti a limitare e documentare le emissioni di gas a effetto serra

Inoltre, il Greenhouse Gas Protocol (<https://ghgprotocol.org/>) fornisce norme, linee guida, strumenti e formazione per le aziende e dagli enti governativi per misurare e gestire le emissioni climalteranti. Il Greenhouse Gas Protocol è ampiamente utilizzato a livello internazionale dalle aziende e dagli enti governativi per misurare e gestire le emissioni di gas serra (GHG). Il GHG Protocol Corporate Accounting and Reporting Standard (<https://ghgprotocol.org/node/485/>) fornisce una piattaforma contabile standard utilizzata a livello internazionale da aziende ed enti governativi per misurare e gestire le emissioni di gas serra (GHG). Si veda la disposizione **LGMS 26 Uso delle risorse naturali** per maggiori informazioni.

INTRODUZIONE	REQUISITI GENERALI	FILIERE RESPONSABILI E DIRITTI UMANI	DIRITTI DEI LAVORATORI E CONDIZIONI DI LAVORO	SALUTE, SICUREZZA E AMBIENTE	MANUFATTI DA MATERIALI PRODOTTI IN LABORATORIO
--------------	--------------------	---	--	---------------------------------	---

LGMS 25 Rifiuti ed emissioni

NORME INTERNAZIONALI

Il gruppo di norme più utilizzato in materia di gestione ambientale è costituito dalle famiglia di norme **ISO 14000** (www.iso.org/iso-14001-environmental-management.html), sviluppate dall'ISO (International Organization for Standardization, Organizzazione internazionale per la normazione). Lo Standard ISO 14001 Sistemi di gestione ambientale, ad esempio, offre alle organizzazioni un quadro di riferimento per minimizzare i propri effetti negativi sull'ambiente, adempiere gli obblighi normativi e adottare un approccio di miglioramento continuo. Questo, inoltre, è fra gli Standard riconosciuti da RJC per dimostrare la conformità delle aziende ad alcune disposizioni specifiche in materia di ambiente (si vedano i Requisiti del Processo di certificazione del RJC).

Nel febbraio 2024, lo Standard ISO 14001 è stato modificato così da includere i cambiamenti relativi all'azione climatica. In particolare, sono state fatte le seguenti aggiunte:

- La Clausola 4.1 *Comprensione dell'organizzazione e del suo contesto* ora richiede che l'organizzazione determini se il cambiamento climatico è una questione rilevante.
- La Clausola 4.2 *Comprensione delle esigenze e delle aspettative delle parti interessate* ora include una nota che afferma che le parti interessate pertinenti possono avere requisiti legati al cambiamento climatico.

Altri standard ISO particolarmente rilevanti comprendono:

- La serie di Standard **ISO 14060** relativa alla gestione dei GHG e alle attività correlate (<https://www.iso.org/committee/546318/x/catalogue/p/1/u/0/w/0/d/0>). Questa serie di otto standard tratta argomenti quali quantificazione e rendicontazione delle emissioni di gas a effetto serra a livello di organizzazione e di progetto, convalida e verifica delle dichiarazioni in materia di gas a effetto serra, requisiti di convalida per l'accreditamento da parte di soggetti esterni, calcolo dell'impronta ecologica e metodi di attuazione delle iniziative climatiche.
- La serie di standard **ISO 14040** sulla valutazione del ciclo di vita (<https://www.iso.org/committee/54854/x/catalogue/p/1/u/0/w/0/d/0>). Questi 11 standard delineano un quadro di riferimento utilizzabile per applicare un approccio basato sul ciclo di vita, comprese le strategie per svolgere le valutazioni in materia di eco-efficienza, per calcolare le impronte idriche e per raccogliere e registrare i dati.
- La serie di standard **ISO 5900** sull'economia circolare (<https://www.iso.org/sectors/environment/circular-economy>). Questi standard sono stati concepiti per favorire il passaggio all'economia circolare e coprono argomenti come il vocabolario, i principi, la guida all'implementazione, la transizione del modello aziendale così come la misurazione e la valutazione delle prestazioni della circolarità.
- Lo Standard **ISO 14026** Etichettatura e dichiarazioni ambientali (<https://www.iso.org/obp/ui/#iso:std:iso:14026:ed-1:v1:en>). Questo standard tratta dei principi, dei requisiti e delle linee guida per la comunicazione delle informazioni sull'impronta ambientale (footprint) in modo credibile, accurato e coerente.

Le aziende possono utilizzare tali standard come un quadro di riferimento per sviluppare sistemi specifici di gestione delle proprie responsabilità ambientali e per ottenere eventuali certificazioni, se necessarie.

Gli **Standard ambientali e sociali della Società Finanziaria Internazionale (IFC)** (conosciuti anche come "Standard di adempimento dell'IFC", www.ifc.org/performancestandards) definiscono le responsabilità dei clienti dell'IFC in materia di gestione dei rischi ambientali e sociali. Si tratta di una cornice di riferimento globale in termini di buone prassi costituita da otto standard di adempimento, tra le quali:

- Standard di adempimento 3: Uso efficiente delle risorse e prevenzione dell'inquinamento, che stabilisce una serie di dettagliati requisiti in tema di gestione di materiali pericolosi e rifiuti. Questo standard è corredato da utili suggerimenti sulle strategie per evitare di generare rifiuti pericolosi e non, per ridurre, recuperare, riutilizzare e riciclare i materiali, quando possibile, e per smaltire i rifiuti in maniera ecocompatibile e in ottemperanza alle normative locali (nonché rispettando le limitazioni ai movimenti transfrontalieri).

INTRODUZIONE	REQUISITI GENERALI	FILIERE RESPONSABILI E DIRITTI UMANI	DIRITTI DEI LAVORATORI E CONDIZIONI DI LAVORO	SALUTE, SICUREZZA E AMBIENTE	MANUFATTI DA MATERIALI PRODOTTI IN LABORATORIO
--------------	--------------------	--------------------------------------	---	------------------------------	--

LGMS 25 Rifiuti ed emissioni

INIZIATIVE INTERNAZIONALI

La **Zero Waste International Alliance** (<http://zwia.org>) è impegnata a livello internazionale, nazionale e locale per far conoscere alternative positive a discariche e incenerimento e ad accrescere presso le comunità la consapevolezza dei vantaggi sociali ed economici del considerare i rifiuti come una risorsa.

Esistono, inoltre, diversi strumenti e iniziative per aiutare le aziende nel monitoraggio e nella rendicontazione delle emissioni di gas a effetto serra. Il **Greenhouse Gas Protocol** (<http://ghgprotocol.org/>), ad esempio, è un quadro di riferimento standardizzato a livello mondiale per misurare e gestire le emissioni di gas a effetto serra generate dalle attività o dalla filiera di un'azienda. Tale protocollo è frutto di una ventennale collaborazione tra il World Resources Institute (WRI) e il World Business Council for Sustainable Development (WBCSD). Si tratta di uno strumento molto diffuso e che costituisce la base per adottare sistemi di rendicontazione come l'Iniziativa di rendicontazione globale (IRG), che prevede requisiti utili a documentare una serie di parametri correlati alle emissioni.

Vi sono poi numerose altre iniziative sulle emissioni di carbonio e acqua che si concentrano sull'informativa e sono importanti, per esempio:

- il Carbon Disclosure Project (CDP), la Task Force on Climate-related Financial Disclosures e il CEO Water Mandate (per tutti i dettagli si veda la disposizione **LGMS 26 Uso delle risorse naturali**)
- nel gennaio 2024, l'International Financial Reporting Standards Foundation (IFRS) ha pubblicato lo Standard IFRS S2 Climate-related Disclosures. Lo Standard IFRS S2 è allineato allo Standard IFRS S1 General Requirements for Disclosure of Sustainability-related Financial Information. Lo Standard IFRS S2 richiede che un'organizzazione fornisca informazioni sui rischi e sulle opportunità correlate al clima che potrebbero ragionevolmente influire sulle sue attività e prospettive aziendali. <https://www.ifrs.org/issued-standards/ifrs-sustainability-standards-navigator/ifrs-s2-climate-related-disclosures/>

NORMATIVA NAZIONALE

Le normative nazionali su rifiuti ed emissioni sono spesso complesse e prevedono responsabilità variabili a livello nazionale, statale e locale. La maggior parte dei paesi dispone di normative e procedure ambientali dettagliate e in genere monitorate da specifici ministeri e autorità ufficiali. Il problema della gestione dei rifiuti è cruciale e spesso vengono stabilite limitazioni relative alle modalità di smaltimento di numerosi materiali, modulate in base a effetti, tipologie e quantità dei materiali. In alcune giurisdizioni, sono previsti incentivi per favorire la riduzione volontaria dei rifiuti. Le aziende sono tenute a conoscere tutte le normative e i regolamenti in vigore nei paesi in cui operano, nonché tutti gli enti competenti.

La rendicontazione in materia di gas a effetto serra è obbligatoria in oltre 40 paesi del mondo e, per quanto riguarda le società per azioni, anche in diverse borse valori. I requisiti in tema di rendicontazione variano da una giurisdizione all'altra. Ad esempio, il Regno Unito prevede obblighi di rendicontazione soltanto per le società quotate sui principali mercati della Borsa di Londra, dello Spazio Economico Europeo, della Borsa di New York e dell'indice NASDAQ. Anche lo scope di rendicontazione varia a seconda del paese: la maggior parte dei paesi richiede la rendicontazione per gli scope di emissione 1 e 2; mentre lo scope 3 può dipendere dalla natura delle attività. Come base per definire i propri requisiti di rendicontazione, molti paesi utilizzano il Greenhouse Gas Protocol, messo a punto da WRI e WBCSD, ma possono esserci variazioni a livello locale.

Le sanzioni in caso di violazioni delle normative variano da paese a paese, ma possono comprendere ammende e responsabilità di tipo penale. La violazione delle regole in materia di emissioni o di smaltimento dei rifiuti può portare all'annullamento di licenze di esercizio e altre autorizzazioni. Gli impatti ambientali fisici derivanti dalla violazione, come la contaminazione del terreno e delle falde acquifere, possono richiedere inoltre un'adeguata bonifica a spese dell'azienda.

INTRODUZIONE	REQUISITI GENERALI	FILIERE RESPONSABILI E DIRITTI UMANI	DIRITTI DEI LAVORATORI E CONDIZIONI DI LAVORO	SALUTE, SICUREZZA E AMBIENTE	MANUFATTI DA MATERIALI PRODOTTI IN LABORATORIO
--------------	--------------------	---	--	---------------------------------	---

LGMS 25 Rifiuti ed emissioni

D. GUIDA ALL'ATTUAZIONE

LGMS 25.1: INDIVIDUARE RIFIUTI ED EMISSIONI

I soci membri devono individuare *i rifiuti e le emissioni rilasciati in misura significativa* in atmosfera, acqua e suolo dai loro processi operativi secondo quanto indicato nella disposizione LGMS 23 (Gestione ambientale).

Azioni da intraprendere:

- Analizzare tutti i processi e le attività aziendali elencando i tipi di movimenti in entrata e in uscita e individuando i vari flussi di rifiuti destinati ad atmosfera, vie d'acqua, fognature, suolo o altri percorsi di smaltimento esterni ai siti aziendali.
- Ove possibile, raccogliere informazioni sulle caratteristiche di ciascun flusso di rifiuti (si veda il riquadro "Individuare le caratteristiche dei rifiuti").

INDIVIDUARE LE CARATTERISTICHE DEI RIFIUTI

I rifiuti possono essere liquidi, solidi o gassosi. Per determinarne la migliore modalità di gestione, ad esempio valutando il loro possibile impatto sugli esseri umani e sull'ambiente, è necessario comprendere le caratteristiche di ogni tipo di rifiuto e gli effetti generati durante il suo ciclo di vita. Tali caratteristiche comprendono:

- Fonti;
 - Trasferimento di rifiuti;
 - Composizione;
 - Immagazzinamento;
 - Tossicità;
 - Trattamento;
 - Separazione;
 - Destinazione/percorsi;
 - Quantità;
 - Velocità di flusso/generazione;
 - Smaltimento.
- Per ciascun flusso di rifiuti e di emissioni individuato, stabilire se si tratta di un flusso "significativo" oppure no.
 - Occorre procedere a una valutazione del rischio per stabilire se un flusso di rifiuti o di emissioni è da considerarsi significativo sulla base dei suoi possibili effetti in termini di ambiente e diritti umani. A questo scopo, è necessario prendere in considerazione l'ambiente di destinazione. Tale iniziativa può consistere in una valutazione del rischio a sé oppure far parte di una valutazione più ampia, ad esempio in materia di gestione ambientale (si veda la disposizione **LGMS 23 Gestione ambientale**).
 - Considerare la composizione, la tossicità e i requisiti normativi per identificare i rifiuti e le emissioni di entità significativa che richiedono una gestione o uno smaltimento speciale, che hanno il potenziale di danneggiare l'ambiente o le persone o che richiedono una licenza o un permesso.

INTRODUZIONE	REQUISITI GENERALI	FILIERE RESPONSABILI E DIRITTI UMANI	DIRITTI DEI LAVORATORI E CONDIZIONI DI LAVORO	SALUTE, SICUREZZA E AMBIENTE	MANUFATTI DA MATERIALI PRODOTTI IN LABORATORIO
--------------	--------------------	---	--	---------------------------------	---

LGMS 25 Rifiuti ed emissioni

- Il termine “significativo” può essere soggettivo in base alle proprie procedure interne di valutazione del rischio e deve sempre essere coerente con gli impegni e le politiche ambientali dell’azienda. Per esempio, una piccola azienda potrebbe avere una politica ambientale che preveda l’impegno di garantire che tutta la carta venga riciclata, nel qual caso i rifiuti di carta per ufficio potrebbero essere considerati un flusso di rifiuti significativo. Anche in questo scenario, tuttavia, lo sforzo richiesto per rispettare l’impegno assunto dovrebbe essere commisurato agli impatti effettivi e non essere eccessivamente complesso.
- Le attività più grandi, invece, con processi più complessi, con ogni probabilità avranno flussi di rifiuti ed emissioni significativi in termini di quantità, tossicità o natura pericolosa e anche di costi.
- A determinare cosa viene considerato significativo può contribuire anche il punto di vista delle parti interessate o delle persone o dei gruppi interessati.
- Esempi di rifiuti ed emissioni significativi possono includere:
 - Grandi quantità di rifiuti pericolosi generati in una regione in cui non esistono strutture valide per il riutilizzo, il trattamento o lo smaltimento.
 - Emissioni con un impatto sull’ambiente locale e che causano problemi acuti e cronici alla salute umana, come ad esempio:
 - livelli elevati di particolato (10 micron o meno, o addirittura 2,5 micron o meno),
 - gas acidi, come il biossido di zolfo, provenienti da fonti di combustione, che contribuiscono alle malattie respiratorie,
 - inquinanti legati all’acqua che contaminano le fonti d’acqua e l’ecologia acquatica.
- I rifiuti e le emissioni significativi sono quelli che causano una contaminazione che dura per un lungo periodo o che richiedono uno sforzo considerevole per essere ripuliti e che possono richiedere tempo all’ambiente naturale per riprendersi.
 - La valutazione del rischio deve sempre essere adeguata alla situazione della propria azienda e individuare gli aspetti che possono porre problemi, la probabilità che si verifichino e le procedure potenzialmente lacunose.
 - Ricordarsi di considerare la sensibilità degli ambienti di destinazione per valutare in modo corretto i possibili effetti sull’ambiente circostante e gli eventuali effetti transnazionali (ad esempio nel caso di emissioni in atmosfera o in acqua).

PICCOLE IMPRESE CHE NON PRODUCONO RIFIUTI ED EMISSIONI SIGNIFICATIVI

Una piccola azienda, come un’attività commerciale di una o due persone che lavora in un ufficio in affitto o anche un piccolo punto vendita al dettaglio in un grande centro commerciale, potrebbe non avere rifiuti o emissioni significativi.

I servizi di riciclaggio iniziali e semplici, come i bidoni per il cartone e la raccolta differenziata, probabilmente le consentiranno di risparmiare denaro. I contenitori per gli scarti alimentari potrebbero non farle risparmiare denaro, ma l’azienda potrebbe adoperarsi per questa divisione per motivi ambientali.

Utilizzare la lista di controllo qui sotto per verificare la generazione di rifiuti:

- Imballaggio dei materiali in entrata e in uscita
- Smaltimento di beni che sono stati danneggiati a causa di una manipolazione inefficiente o di una conservazione inadeguata o che hanno superato la data di scadenza
- Prodotti non più corrispondenti alle specifiche
- Sottoprodotti o scarti di lavorazione
- Rifiuti da ufficio (ad esempio, carta e cartucce per stampanti)
- Rifiuti da sala da pranzo

INTRODUZIONE	REQUISITI GENERALI	FILIERE RESPONSABILI E DIRITTI UMANI	DIRITTI DEI LAVORATORI E CONDIZIONI DI LAVORO	SALUTE, SICUREZZA E AMBIENTE	MANUFATTI DA MATERIALI PRODOTTI IN LABORATORIO
--------------	--------------------	---	--	---------------------------------	---

LGMS 25 Rifiuti ed emissioni

LGMS 25.2 E 25.3: GESTIRE RIFIUTI ED EMISSIONI

25.2 I soci membri devono:

- a. Gestire in modo responsabile i propri *rifiuti e le proprie emissioni*.
- b. Scaricare o smaltire *rifiuti ed emissioni* nel *rispetto* del *diritto vigente* oppure, in assenza di *tale legislazione*, in linea con le norme prevalenti *riconosciute a livello internazionale*, compresa la conservazione della documentazione per:
 - i. Rifiuti attuali e preesistenti smaltiti in loco, specificando almeno la data di smaltimento, la posizione e le quantità, le caratteristiche fisiche, chimiche e biologiche dei rifiuti pericolosi, la natura del sito di smaltimento dei rifiuti, compresa la permeabilità dello strato sottostante i rifiuti e il sistema di raccolta del percolato/ruscellamento.
 - ii. Rifiuti pericolosi trasportati fuori dal sito, sia ad opera dell'azienda operativa che dei terzi.

25.3 I soci membri che producono *rifiuti ed emissioni* in quantità *significative* nell'aria, nell'acqua o nel terreno devono:

- a. Quantificare *rifiuti ed emissioni* per gestire e monitorare le tendenze nel tempo e per puntare a un miglioramento continuo delle prestazioni ambientali.
- b. Applicare la *gerarchia dei rifiuti* per ridurre, riutilizzare, riciclare e recuperare i rifiuti, minimizzando, laddove possibile, il loro impatto sul ciclo di vita ambientale, ad esempio riducendo le *emissioni di gas a effetto serra* e migliorando l'efficienza energetica in linea con le disposizioni LGMS 25.4, 25.5 e 25.6.

Azioni da intraprendere:

- Redigere procedure e politiche scritte per monitorare e controllare tutti i flussi significativi di rifiuti ed emissioni individuati. Utilizzare la guida per la disposizione LGMS 25.1 quale ausilio per determinare i rifiuti e le emissioni significativi.
- Una volta terminata l'identificazione, assicurarsi che le politiche e le procedure:
 - definiscano in modo chiaro ruoli e responsabilità;
 - siano integrati nel sistema di gestione ambientale del sito;
 - rispettino tutte le limitazioni normative e i requisiti di rendicontazione applicabili, comprese le limitazioni alle emissioni di carbonio e i programmi di compravendita o di compensazione delle emissioni. In caso di normative locali assenti o lacunose, assicurarsi di rispettare gli Standard internazionali prevalenti (si veda l'elenco presentato nella sezione C).
- Nel pianificare il proprio approccio, rispettare le 4R della gestione dei rifiuti illustrate nella sezione B e la gerarchia delle strategie di mitigazione descritta nella disposizione **LGMS 23 Gestione ambientale**:
 - **Evitare** o prevedere i rischi modificando le proprie attività, in modo da smettere di produrre il rifiuto o l'emissione in questione.
 - **Minimizzare** o mitigare la produzione di rifiuti ed emissioni di tipo ineliminabile mediante controlli o trattamenti in grado di ridurre le quantità o di ridurre la pericolosità e l'impatto.
 - **Ripristinare** o riqualificare le comunità o gli ambienti colpiti con interventi di pulizia o rimediando in altro modo.
 - **Compensare** gli effetti residui come ultima risorsa.

INTRODUZIONE	REQUISITI GENERALI	FILIERE RESPONSABILI E DIRITTI UMANI	DIRITTI DEI LAVORATORI E CONDIZIONI DI LAVORO	SALUTE, SICUREZZA E AMBIENTE	MANUFATTI DA MATERIALI PRODOTTI IN LABORATORIO
--------------	--------------------	--------------------------------------	---	------------------------------	--

LGMS 25 Rifiuti ed emissioni

RIDURRE I RIFIUTI PLASTICI

Secondo i dati di UN Environment (UNEP), ogni anno nel mondo vengono prodotti quasi 300 milioni di tonnellate di rifiuti plastici. Circa l'80% di tali rifiuti si accumula nelle discariche o nell'ambiente naturale. I fiumi agiscono come nastri trasportatori grazie ai quali ogni anno otto milioni di tonnellate di rifiuti plastici finiscono negli oceani. Poiché i materiali plastici sono durevoli e resistenti alla degradazione, per gli agenti naturali è quasi impossibile scomporli e farli scomparire completamente.

Di seguito sono elencati alcuni suggerimenti pratici per ridurre i rifiuti plastici in uffici, fabbriche, magazzini e punti vendita al dettaglio:

- Cercare di eliminare tutta la plastica usa e getta. Evitare l'utilizzo di sacchetti, cannucce, bicchieri e piatti di plastica. Cercare di evitare di confezionare i propri prodotti con imballaggi di plastica usa e getta.
- Investire in innovazione e nella progettazione di prodotti riutilizzabili.
- Progettare o utilizzare imballaggi completamente riutilizzabili, riciclabili o compostabili.
- Garantire un'efficace gestione dei rifiuti plastici, riciclando quanto più materiale possibile.
- Eliminare le microsfele dai prodotti.
- Incoraggiare e incentivare lavoratori e fornitori e aumentarne la consapevolezza.

L'UNEP ha pubblicato gli impatti associati agli inquinanti preesistenti dannosi e di lunga durata derivanti dalla crisi dell'inquinamento da plastica: le microplastiche, una minaccia crescente per la salute umana e planetaria. Le microplastiche possono essere ingerite dalla fauna locale e quindi entrare nella catena alimentare umana. Le microplastiche possono essere inalate dall'aria, ingerite dall'acqua e assorbite attraverso la pelle. Le microplastiche sono state rinvenute in numerosi organi umani.

Fonti:

- [UN Environment, From Pollution to Solution](#)
- [UN Environment, Our Planet Is Drowning in Plastic Pollution](#)
- [The Ocean is Everybody's Business, Significantly Reduce Plastic Waste \(2019\)](#)

- La gerarchia delle strategie di attenuazione si applica in particolare alle emissioni di carbonio e deve essere integrata nelle politiche e procedure aziendali per minimizzare il problema.
- Per essere sicuri di considerare tutti i possibili effetti della gestione di rifiuti ed emissioni, adottare un approccio basato sul ciclo di vita (si veda la disposizione **LGMS 23 Gestione ambientale**). La sostituzione dei propri macchinari con modelli più efficienti, ad esempio, da un lato riduce le emissioni di gas a effetto serra, ma dall'altro genera un altro flusso di rifiuti, causato dallo smaltimento dei macchinari obsoleti.
- Se presso il sito esisteva uno smaltimento dei rifiuti in loco preesistente, si dovrebbe:
 - raccogliere le migliori informazioni e documentazioni disponibili sulla natura di questi rifiuti preesistenti, tra cui l'ubicazione, i volumi, le date di smaltimento e la natura del materiale smaltito;
 - condurre una valutazione del rischio per valutare gli impatti associati, ad esempio, alla contaminazione del suolo e delle acque sotterranee, alle emissioni di gas di discarica, agli odori, al percolato superficiale, alla vista e ai rifiuti e così via;
 - mettere in atto i controlli in base al livello di rischio e a qualsiasi legge applicabile o norma di settore prevalente. In alcune giurisdizioni, potrebbe essere necessaria un'autorizzazione per la gestione dei rifiuti preesistenti.

INTRODUZIONE	REQUISITI GENERALI	FILIERE RESPONSABILI E DIRITTI UMANI	DIRITTI DEI LAVORATORI E CONDIZIONI DI LAVORO	SALUTE, SICUREZZA E AMBIENTE	MANUFATTI DA MATERIALI PRODOTTI IN LABORATORIO
--------------	--------------------	---	--	---------------------------------	---

LGMS 25 Rifiuti ed emissioni

- È necessario gestire i rifiuti pericolosi con particolare attenzione, poiché possono potenzialmente causare danni alle persone e all'ambiente. Di seguito, alcuni esempi:
 - amianto: comunemente usato come materiale da costruzione negli edifici più vecchi. Può comportare rischi per la salute e l'ambiente
 - rifiuti radioattivi: se l'azienda tratta materiali radioattivi, occorre prevedere procedure per classificarli, gestirli, conservarli e smaltirli correttamente
 - rifiuti medici: possono contenere sangue, fluidi corporei, oggetti taglienti o altri materiali infettivi. Questi rifiuti possono essere smaltiti tramite incenerimento o in un contenitore apposito per la raccolta e lo smaltimento da parte di un trasportatore di rifiuti autorizzato
 - rifiuti elettronici: in molti paesi esistono programmi che consentono di riciclare i rifiuti elettronici. I rifiuti elettronici comprendono computer, monitor, televisori e telefoni cellulari
 - pneumatici: per smaltire gli pneumatici occorre adoperarsi per trovare addetti al riciclaggio degli pneumatici accreditati
- Conservare i registri dei rifiuti pericolosi generati, del luogo in cui sono stati smaltiti e i dettagli del trasportatore. Nella maggior parte delle giurisdizioni, i rifiuti trasportati e i centri di smaltimento necessitano di permessi e licenze speciali in base alla natura dei rifiuti pericolosi.
- Ove possibile, quantificare i propri rifiuti e le proprie emissioni. Ad esempio, è possibile determinare le proprie emissioni di carbonio (si veda il riquadro "Calcolare la propria impronta ecologica") oppure calcolare i volumi di altri flussi di rifiuti^{3, 4}.
- Valutare la possibilità di affidare a esperti qualificati la realizzazione di una perizia su misura volta a identificare e caratterizzare i propri rifiuti ed emissioni, calcolare costi e oneri, definire parametri e obiettivi prestazionali, nonché individuare le opzioni migliori per migliorare la gestione dei rifiuti. Tali opzioni possono comprendere:
 - misure tecniche, come strutture di contenimento fisico e attrezzature di controllo dell'inquinamento;
 - controlli operativi, tra cui procedure definite in maniera migliore oppure orari di attività limitati;
 - controlli di produzione, come restrizioni e controlli sui tipi di materiali impiegati;
 - controlli di gestione, tra cui supervisione e responsabilità definite in modo chiaro;
 - formazione.
- Valutare le opportunità presenti per migliorare la consapevolezza dei lavoratori in materia di gestione responsabile dei rifiuti e stimolare i dipendenti a esprimere alla dirigenza eventuali preoccupazioni al riguardo.
- Integrare le proprie aspettative in termini di gestione responsabile dei rifiuti nei criteri di selezione dei terzi e nella relativa documentazione, ed effettuare apposite analisi prima di stipulare qualsiasi contratto di appalto. Assicurarsi di:
 - controllare che le licenze possedute dalla società di trasporto dei rifiuti e dal sito di smaltimento corrispondano al tipo di materiali da smaltire;
 - effettuare verifiche periodiche.

3 ISO, ISO 14067:2018 Gas a effetto serra – Impronta ecologica dei prodotti – Requisiti e linee guida per la quantificazione (2018), <https://www.iso.org/standard/71206.html>

4 ISO, ISO 14026:2017 Dichiarazioni ed etichette ambientali – Principi, requisiti e linee guida per la diffusione di informazioni sull'impronta ecologica (2017), www.iso.org/standard/67401.html

INTRODUZIONE	REQUISITI GENERALI	FILIERE RESPONSABILI E DIRITTI UMANI	DIRITTI DEI LAVORATORI E CONDIZIONI DI LAVORO	SALUTE, SICUREZZA E AMBIENTE	MANUFATTI DA MATERIALI PRODOTTI IN LABORATORIO
--------------	--------------------	---	--	---------------------------------	---

LGMS 25 Rifiuti ed emissioni

- Adottare un approccio sistematico al monitoraggio di rifiuti ed emissioni, per determinare un miglioramento continuo nel tempo. Tale approccio deve essere integrato nel proprio sistema di gestione ambientale e può comprendere iniziative periodiche per:
 - raccogliere misurazioni quantitative o qualitative (servendosi di attrezzature opportunamente calibrate e di metodi consolidati) allo scopo di analizzare l'andamento delle prestazioni e sostenere le decisioni della dirigenza;
 - valutare la conformità ai requisiti normativi;
 - monitorare l'efficacia dei controlli in atto sui rischi;
 - individuare eventuali nuove problematiche in materia di rifiuti ed emissioni.

SUGGERIMENTI PER AZIENDE DI PICCOLE DIMENSIONI

Alle aziende di piccole dimensioni si consiglia di adottare una o più d'una delle seguenti semplici misure di riduzione dei rifiuti e delle emissioni:

- Individuare i rifiuti che possono essere riciclati o riutilizzati a costo zero o limitato (ad esempio, metalli, vetro e carta) e munirsi di bidoni facilmente accessibili ed etichettati in maniera chiara. In questo modo, è possibile ridurre i costi di smaltimento.
- Munirsi di bidoni speciali per i rifiuti pericolosi ed etichettarli in modo opportuno (spesso sono forniti direttamente dalle aziende specializzate nella raccolta di tali rifiuti). In questo modo, si evita di mescolare rifiuti pericolosi e rifiuti non pericolosi ed è possibile ridurre il volume di rifiuti e i relativi costi di movimentazione e smaltimento.
- Se i servizi di riciclo non sono disponibili perché la propria azienda produce volumi di rifiuti ridotti, valutare la possibilità di collaborare con altre aziende di piccole dimensioni per aggregare i rifiuti.
- Coinvolgere i lavoratori nella ricerca di idee e nella valutazione delle opportunità esistenti per ridurre rifiuti ed emissioni.
- Confrontarsi con altre aziende o altri membri delle proprie associazioni di settore per raccogliere idee su come minimizzare rifiuti ed emissioni con costi minimi: è probabile che qualcun altro abbia già affrontato lo stesso problema e abbia trovato soluzioni sorprendentemente semplici.

GAS A EFFETTO SERRA ED ENERGIA

LGMS 25.4: ENERGIE RINNOVABILI

I soci membri devono adoperarsi per favorire l'uso delle *energie rinnovabili* in linea con i quadri di riferimento, gli obiettivi e/o le normative nazionali.

Azioni da intraprendere:

- Individuare tutti i quadri di riferimento, gli obiettivi e/o le normative che si applicano alle proprie attività.
- Incaricare un dirigente di monitorare le normative in vigore e predisporre conseguenti iniziative (volontarie oppure obbligatorie alla luce dei quadri di riferimento nazionali).
- Per i produttori di materiale prodotto in laboratorio, assicurarsi di includere nel calcolo e nella rendicontazione dello Scope 3 tutte le emissioni indirette associate all'uso di energia rinnovabile, comprese le perdite di trasmissione e distribuzione, la manutenzione, ecc. (si veda la disposizione LGMS 25.7).

INTRODUZIONE	REQUISITI GENERALI	FILIERE RESPONSABILI E DIRITTI UMANI	DIRITTI DEI LAVORATORI E CONDIZIONI DI LAVORO	SALUTE, SICUREZZA E AMBIENTE	MANUFATTI DA MATERIALI PRODOTTI IN LABORATORIO
--------------	--------------------	---	--	---------------------------------	---

LGMS 25 Rifiuti ed emissioni

LGMS 25.5 E 25.6: GESTIONE DEI GAS A EFFETTO SERRA SCOPE 1 E SCOPE 2

25.5. Il socio membro deve quantificare e documentare annualmente le sue *emissioni di gas a effetto serra Scope 1 e Scope 2*, e il consumo di energia materiale per fonte, e documentare le metodologie utilizzate con le relative ipotesi.

25.6 I soci membri con *emissioni di gas a effetto serra significative* e consumo energetico elevato devono:

- Definire un piano triennale che contempli degli obiettivi significativi e attuabili e delle opportunità di miglioramento per quanto riguarda la riduzione annuale delle *emissioni di gas a effetto serra* e del consumo di energia per unità di produzione dei materiali prodotti in laboratorio. Il piano e gli obiettivi devono essere rivisti annualmente.
- Verificare in modo indipendente le proprie *emissioni di gas a effetto serra*, l'utilizzo di energia e gli obiettivi di riduzione su base annuale, avvalendosi di un esperto esterno competente.
- Pubblicare* annualmente un rendiconto delle proprie *emissioni di gas a effetto serra Scope 1 e Scope 2* (assolute o per peso unitario di produzione dei materiali prodotti in laboratorio), verificate in modo indipendente. Il rendiconto pubblico deve riportare anche lo stato degli obiettivi di riduzione e le opportunità di miglioramento.

Azioni da intraprendere⁵:

- Nominare un responsabile di alto livello o un team per l'implementazione completa del piano, il monitoraggio degli obiettivi e per garantire che il piano venga rivisto almeno con scadenza annuale.
- Le informazioni incluse in un rapporto annuale e/o in un rapporto di sostenibilità o sul suo sito web sono tutte forme accettabili di informazione pubblica, entro limiti del diritto applicabile.
- Per i dati energetici:
 - È buona prassi includere nei dati sull'uso dell'energia un riferimento e una quantificazione dei vettori energetici specifici (ad esempio, elettricità, carbone, vapore), nonché i valori associati dell'energia trasformata, nelle unità appropriate (ad esempio, kWh, kg, GJ). Se necessario, possono essere incluse ulteriori informazioni sul mix di energia elettrica.
 - Alcuni soci membri possono anche controllare i processi di trasformazione e utilizzo dell'energia (ad esempio, la combustione di gas per produrre elettricità o calore ed energia combinati, successivamente utilizzati dai processi di produzione e/o esportati). L'energia trasformata in tali processi (ad esempio, m³ di gas combusto) può essere rendicontata in aggiunta all'utilizzo di energia del processo di produzione (ad esempio, kWh) o, se esportata, esclusa dal rendiconto. Questo dato deve essere chiaramente indicato come ipotesi nel rendiconto divulgato pubblicamente.
- Per i dati sulle emissioni di gas serra:
 - È necessario quantificare le emissioni annuali Scope 1 e Scope 2. La quantificazione può avvenire alla fine dell'anno di riferimento, oppure progressivamente nel corso dell'anno, ad esempio con scadenza mensile o trimestrale.
 - Lo Standard GHG Protocol Corporate Accounting and Reporting Standard così come la guida e gli strumenti di calcolo associati sono la base raccomandata per il calcolo delle emissioni. Occorre tuttavia assicurarsi di rispettare il diritto locale applicabile in materia di dati e rendicontazione dei gas serra.

⁵ Il RJC riconosce che le informazioni guida fornite nella presente sezione sono state tratte da informazioni sviluppate dal GHG Protocol, dall'ISO e dall'Aluminium Stewardship Initiative.

INTRODUZIONE	REQUISITI GENERALI	FILIERE RESPONSABILI E DIRITTI UMANI	DIRITTI DEI LAVORATORI E CONDIZIONI DI LAVORO	SALUTE, SICUREZZA E AMBIENTE	MANUFATTI DA MATERIALI PRODOTTI IN LABORATORIO
--------------	--------------------	---	--	---------------------------------	---

LGMS 25 Rifiuti ed emissioni

- È anche possibile utilizzare lo Standard ISO 14064-1 Gas a effetto serra – Parte 1: Specifiche e guida, al livello dell'organizzazione, per la quantificazione e la rendicontazione delle emissioni di gas ad effetto serra e della loro rimozione e lo Standard ISO 14064-2 Gas a effetto serra – Parte 2: Specifiche e guida, al livello di progetto, per la quantificazione, il monitoraggio e la rendicontazione delle emissioni di gas ad effetto serra o dell'aumento della loro rimozione
- Ricordarsi di indicare sempre i limiti e le ipotesi utilizzate per la contabilizzazione delle emissioni di gas serra, per garantire la piena trasparenza delle informazioni divulgate.
- È pratica scorretta escludere qualsiasi emissione di gas serra Scope 1 o Scope 2 (o equivalente) del GHG Protocol dai dati divulgati pubblicamente. Le esclusioni devono essere indicate e spiegate. Ad esempio, occorre assicurarsi di considerare e riferire sulle emissioni di metano emesse dal processo di crescita dei CVD.
- Nel determinare le emissioni di gas serra di Scope 2 derivanti dall'utilizzo di energia elettrica, è necessario dare la preferenza ai dati forniti dal fornitore/generatore di energia (se noti) rispetto all'utilizzo di fattori di emissione di gas serra generalizzati o mediati per la rete elettrica locale, regionale o nazionale. Le emissioni relative alle perdite di trasmissione e di distribuzione sono riportate nell'ambito delle emissioni di gas serra di scope 3 (categoria 3 – attività legate ai combustibili e all'energia).
- Benché non sia richiesto ai sensi delle disposizioni LGMS 25.5 e 25.6, è buona prassi includere le emissioni di gas serra di scope 3, laddove queste siano considerate significative. In alternativa, è necessario considerare di determinare quando si intende includere il monitoraggio e la rendicontazione delle emissioni di scope 3.
 - Per determinare le emissioni di scope 3, è possibile utilizzare i protocolli e i materiali di guida del Greenhouse Gas Protocol, messo a punto da WRI e WBCSD. Si veda anche la guida LGMS 25.7.
 - Nei casi in cui lo sviluppo di un inventario completo di scope 3 non fosse pratico, un'analisi delle carenze o un approccio basato sul rischio possono essere utili per determinare dove concentrare gli sforzi di misurazione.
- Come regola generale, considerare le emissioni come significative quando qualsiasi fonte di emissione è superiore al 5% del totale (Scope 1 e 2, a meno che non si tratti di un socio membro con operazioni di produzione di materiale prodotto in laboratorio, nel qual caso il totale include gli Scope 1, 2 e 3) dell'inventario delle emissioni di gas serra per gli Scope 1 e 2 e il 10% per lo Scope 3. È importante riconoscere che in alcune giurisdizioni le soglie di rilevanza possono essere specificate nell'ambito di regimi normativi di rendicontazione locali.
- A determinare cosa viene considerato significativo può contribuire anche il punto di vista delle parti interessate o delle persone o dei gruppi interessati, come dalle modifiche allo Standard ISO 14001 in merito all'azione per il clima. Ad esempio, dal punto di vista delle emissioni di anidride carbonica, le emissioni legate ai viaggi di lavoro delle aziende potrebbero rappresentare solo un contributo minore alle emissioni totali di gas serra ma potrebbero suscitare un interesse particolare da parte di alcuni soggetti esterni/ stakeholder attenti a tali emissioni.
- È opportuno considerare l'opportunità di intraprendere un impegno con la propria catena di valore per le emissioni di carbonio, valutando strategie di riduzione delle stesse, che a loro volta potrebbero contribuire a ridurre le emissioni complessive.
- Le soglie di rilevanza dei sistemi normativi o di altro tipo possono inoltre specificare un totale minimo di emissioni prima della divulgazione pubblica dei dati sulle emissioni. Secondo la disposizione LGMS 25.5, le emissioni devono essere rese pubbliche indipendentemente dal loro totale; non esiste una soglia minima di rendicontazione per le emissioni totali generate dal socio membro.
- Le emissioni di Scope 3 devono essere segnalate per i soci membri con operazioni di produzione di materiale prodotto in laboratorio, come previsto dalla disposizione LGMS 25.7.

INTRODUZIONE	REQUISITI GENERALI	FILIERE RESPONSABILI E DIRITTI UMANI	DIRITTI DEI LAVORATORI E CONDIZIONI DI LAVORO	SALUTE, SICUREZZA E AMBIENTE	MANUFATTI DA MATERIALI PRODOTTI IN LABORATORIO
--------------	--------------------	---	--	---------------------------------	---

LGMS 25 Rifiuti ed emissioni

- È necessario assicurarsi che gli obiettivi siano monitorati e che il loro stato sia monitorato. I resoconti informativi sui gas serra devono includere i progressi compiuti per raggiungere gli obiettivi di riduzione delle emissioni e qualsiasi azione correttiva in caso di deviazione da questi obiettivi.
- Per i dati che vengono resi pubblici è necessaria la verifica indipendente da parte di una persona competente (esperto). Le attività di convalida e verifica richiedono in genere un'analisi e una revisione degli inventari completi delle emissioni e dei modelli energetici alla base delle metriche pubblicate:
 - l'esperto che esegue la verifica deve essere indipendente dal socio membro, in grado di pubblicare una valutazione obiettiva e imparziale e di applicare procedure di controllo della qualità durante l'esercizio di verifica.
 - Lo stesso deve essere in grado di valutare se i dati presentati forniscono una rappresentazione accurata e ragionevole delle emissioni di gas serra delle attività considerate, per il periodo di rendicontazione annuale.
 - La verifica indipendente dei dati sull'energia e sulle emissioni di gas serra prima della pubblicazione deve essere condotta da un esperto competente (o da un gruppo di esperti con competenze dimostrabili nella campo della contabilità e della comunicazione delle emissioni di gas serra, nel rispetto delle norme professionali e/o tramite l'applicazione di processi di garanzia sistematici, documentati e basati su prove.
 - La verifica indipendente (assicurazione) dei dati sull'energia e sulle emissioni di gas serra può far parte di altri schemi di certificazione, come lo Standard ISO 50001 Sistemi di gestione dell'energia – Audit di certificazione di terze parti oppure può essere condotta secondo lo Standard ISO 14065:2020 General principles and requirements for bodies validating and verifying environmental information o ancora, nel contesto di schemi di scambio di emissioni nazionali o regionali, può essere sufficiente soddisfare i requisiti del presente Criterio se si può dimostrare che i dati stessi sono stati oggetto di verifica e non solo il sistema di gestione in esame.
 - Se il rapporto pubblico annuale sulla sostenibilità è soggetto a verifica (o assicurazione) indipendente e l'ambito dell'assicurazione fornita dal verificatore indipendente include i dati sulle emissioni di energia e GHG richiesti da questa disposizione, i requisiti della presente disposizione si intendono soddisfatti, a condizione che il verificatore sia adeguatamente qualificato.
 - Il verificatore deve essere in grado di fornire una dichiarazione scritta che possa essere resa pubblica, che riassume il processo di verifica adottato e che confermi che i dati presentati sono una rappresentazione equa e accurata delle emissioni di gas serra per il periodo in esame.

INTRODUZIONE	REQUISITI GENERALI	FILIERE RESPONSABILI E DIRITTI UMANI	DIRITTI DEI LAVORATORI E CONDIZIONI DI LAVORO	SALUTE, SICUREZZA E AMBIENTE	MANUFATTI DA MATERIALI PRODOTTI IN LABORATORIO
--------------	--------------------	---	--	---------------------------------	---

LGMS 25 Rifiuti ed emissioni

CALCOLARE LA PROPRIA IMPRONTA ECOLOGICA

Molte aziende scelgono di ridurre la loro impronta di carbonio. Tuttavia, non è possibile gestire o neutralizzare le proprie emissioni di carbonio se non si sa quante emissioni si generano.

Gli Standard ISO 14067:2018 e ISO 14026:2017 sono due quadri di riferimento utili per calcolare la propria impronta ecologica. Si noti come, ai sensi dello Standard ISO 14067, la compensazione non deve essere inclusa nel calcolo dell'impronta ecologica. Gli strumenti specifici a disposizione delle aziende sono numerosi, ad esempio:

- il calcolatore per aziende di piccole e medie dimensioni messo a punto dalla società Carbon Trust: www.carbontrust.com/resources/tools/carbon-footprint-calculator
- software elaborato dalla società Carbon Trust per la rilevazione dell'impronta di carbonio per le grandi aziende: www.carbontrust.com/client-services/advice/footprinting/carbon-footprint-software
- il calcolatore progettato dalla società Carbon Footprint: <https://calculator.carbonfootprint.com/calculator.aspx>

Per funzionare, questi strumenti richiedono diversi livelli di informazioni: più informazioni si hanno, più preciso sarà il risultato, consentendo all'azienda di evitare l'acquisto di una quantità di crediti superiore al necessario.

Per raggiungere l'obiettivo di zero emissioni di anidride carbonica o allinearsi allo scenario di riscaldamento di 1,5 gradi Celsius, è necessario assumere dei consulenti che forniscano un aiuto. Questi esperti di solito esaminano i processi e le attività di mitigazione dell'azienda per assicurarsi che la stessa stia riducendo al minimo l'impronta e raggiungendo i suoi obiettivi basati sulla scienza. Se per soddisfare gli obiettivi di emissioni net zero e basati su dati scientifici per emissioni residue o difficili da abbattere occorre acquistare compensazioni di carbonio, queste devono essere acquistate da organismi accreditati, dove i crediti vengano registrati in modo appropriato e rispettino nome di crediti di carbonio e compensazioni riconosciute a livello internazionale.

LGMS 25.7: GAS SERRA DA MATERIALE PRODOTTO IN LABORATORIO

Oltre ai requisiti di cui alle disposizioni LGMS 25.5 e 25.6, i soci membri che gestiscono attività di produzione di materiali in laboratorio devono:

- Includere le *emissioni di gas a effetto serra Scope 3* nella loro quantificazione annuale dei gas a effetto serra, laddove le informazioni siano prontamente disponibili, e indicare tutte le ipotesi utilizzate.
- Adottare le procedure previste dal Greenhouse Gas Protocol Corporate Standard o dallo standard GRI 305 per la *rendicontazione* delle emissioni al fine di quantificare le *emissioni di gas a effetto serra* e i dati sull'utilizzo dell'energia.
- Stabilire obiettivi di riduzione e opportunità di miglioramento in linea con l'Accordo di Parigi, avvalendosi di un *approccio scientifico* o di altra metodologia *riconosciuta a livello internazionale*.

INTRODUZIONE	REQUISITI GENERALI	FILIERE RESPONSABILI E DIRITTI UMANI	DIRITTI DEI LAVORATORI E CONDIZIONI DI LAVORO	SALUTE, SICUREZZA E AMBIENTE	MANUFATTI DA MATERIALI PRODOTTI IN LABORATORIO
--------------	--------------------	---	--	---------------------------------	---

LGMS 25 Rifiuti ed emissioni

Azioni da intraprendere⁶:

- I soci membri con operazioni di produzione di materiali prodotti in laboratorio devono includere anche le emissioni di Scope 3.
- Il GHG Protocol ha definito le emissioni dell'ambito 3 upstream e downstream. Queste sono indicati nella Tabella 24 di seguito:

TABELLA 24. GHG PROTOCOL CATEGORIE SCOPE 3 UPSTREAM E DOWNSTREAM

Filiera (Upstream o Downstream)	Categoria di emissioni di gas serra Scope 3
Emissioni GHG scope 3 upstream	1. Beni e servizi acquistati
	2. Beni strumentali
	3. Attività legate ai combustibili e all'energia (non incluse in scope 1 o 2)
	4. Trasporto e distribuzione upstream
	5. Rifiuti generati nelle attività
	6. Viaggio d'affari
	7. Pendolarismo dei dipendenti
	8. Beni in leasing upstream
Emissioni GHG scope 3 downstream	9. Trasporto e distribuzione downstream
	10. Lavorazione dei prodotti venduti
	11. Utilizzo dei prodotti venduti
	12. Trattamento di fine vita dei prodotti venduti
	13. Attività in leasing downstream
	14. Franchising
	15. Investimenti

- La base dei calcoli sulle emissioni dovrebbe essere:
 - lo Standard GHG Protocol Corporate Accounting and Reporting Standard così come la guida e gli strumenti di calcolo e/o lo Standard;
 - GRI 305: Emissions 201 che contiene le informazioni che i soci possono utilizzare per rendicontare informazioni sugli impatti legati alle emissioni e su come tali impatti vengono gestiti. In particolare, lo Standard GRI 305-1 (Scope 1) 305-2 (Scope 2); 305-3 (Scope 3); 305-4 (Intensità); 305-5 (Riduzione); 302-1 (Consumo di energia); 302-3 (Intensità energetica); 302-4 (Riduzione energetica);
 - occorre assicurarsi di rispettare il diritto locale applicabile in materia di dati e rendicontazione dei gas serra.
- Quando vengono stabiliti gli obiettivi e le opportunità di miglioramento:
 - considerare l'utilizzo della Science-Based Targets Initiative (SBTi), che fornisce un quadro e una metodologia che possono essere utilizzati dai soci membri con operazioni di produzione di materiali prodotti in laboratorio;
 - garantire la coerenza con lo scenario di riscaldamento di 1,5 gradi Celsius dell'IPCC, come definito nell'Accordo di Parigi dell'IPCC;
 - oppure utilizzare altre norme credibili e riconosciute a livello internazionale.
- Gli obiettivi devono tenere conto delle buone pratiche industriali e delle tecnologie disponibili.

⁶ Il RJC riconosce che le informazioni guida fornite nella presente sezione sono state tratte da informazioni sviluppate dal GHG Protocol, dall'ISO e dall'Aluminium Stewardship Initiative

INTRODUZIONE	REQUISITI GENERALI	FILIERE RESPONSABILI E DIRITTI UMANI	DIRITTI DEI LAVORATORI E CONDIZIONI DI LAVORO	SALUTE, SICUREZZA E AMBIENTE	MANUFATTI DA MATERIALI PRODOTTI IN LABORATORIO
--------------	--------------------	---	--	---------------------------------	---

LGMS 25 Rifiuti ed emissioni

- È possibile utilizzare le opzioni di abbattimento una volta valutate le altre opzioni in termini di fattibilità commerciale, tecnica e logistica. Ricordare che le opzioni e i mezzi per archiviare gli obiettivi devono essere rivisti e possono cambiare nel tempo, soprattutto con il progredire della tecnologia.
- Le fonti di emissione a bassa rilevanza (<5% dell'inventario totale) possono essere escluse dagli obiettivi e dai piani di riduzione, ma possono essere incluse quando il piano viene rivisto e migliorato (e quando diventano rilevanti). La prassi migliore è quella di includere tutte le emissioni, indipendentemente dalla rilevanza, e i membri dovrebbero impegnarsi in tal senso.
- È possibile prendere in considerazione un ulteriore contributo volontario alla riduzione delle emissioni al di fuori della filiera immediata come parte dei propri obiettivi di riduzione delle emissioni. Ulteriori indicazioni sono disponibili dalla Science Based Targets Initiative.

✓ VERIFICARE

- L'azienda ha nominato un responsabile in materia di rifiuti ed emissioni per il sito in questione?
- L'azienda ha individuato i flussi significativi di rifiuti ed emissioni per tutte le proprie attività? L'azienda è in grado di mostrare al revisore come ciò è stato fatto?
- L'azienda ha condotto una valutazione del rischio per individuare tutti i flussi significativi di rifiuti ed emissioni? L'azienda ha predisposto controlli al riguardo?
- L'azienda è a conoscenza delle normative in vigore e rispetta tutte le limitazioni presenti?
- L'azienda ha quantificato rifiuti ed emissioni?
- L'azienda ha individuato le opportunità per ridurre rifiuti ed emissioni?
- L'azienda è in grado di dimostrare quali misure sono state adottate per ridurre, riutilizzare, riciclare o recuperare rifiuti ed emissioni?
- L'azienda dispone di una politica o di procedure per la gestione di flussi significativi di rifiuti ed emissioni, compreso un monitoraggio regolare?
- L'azienda sta monitorando e analizzando le caratteristiche principali dei propri rifiuti e delle proprie emissioni per comprendere le tendenze in atto? L'azienda sta impiegando tali informazioni per favorire miglioramenti?
- L'azienda è in grado di dimostrare di aver ridotto le emissioni di gas a effetto serra e il consumo di energia?
- L'azienda ha reso pubbliche le sue emissioni annuali di gas serra?
- L'azienda ha fatto verificare in modo indipendente da un esperto qualificato le emissioni dichiarate pubblicamente?

INTRODUZIONE	REQUISITI GENERALI	FILIERE RESPONSABILI E DIRITTI UMANI	DIRITTI DEI LAVORATORI E CONDIZIONI DI LAVORO	SALUTE, SICUREZZA E AMBIENTE	MANUFATTI DA MATERIALI PRODOTTI IN LABORATORIO
--------------	--------------------	---	--	---------------------------------	---

LGMS 25 Rifiuti ed emissioni

SUGGERIMENTI PER AZIENDE DI PICCOLE DIMENSIONI

Anche se una PMI può avere una piccola impronta di gas serra, collettivamente le PMI, che costituiscono il 90% delle imprese mondiali, possono contribuire in modo considerevole all'impronta di gas serra globale.

L'impronta di carbonio può essere determinata seguendo le linee guida del GHG Protocol, ma esistono anche altre risorse per le PMI:

- Guida del Regno Unito per piccole imprese: Guida su come misurare e comunicare le proprie emissioni di gas serra, <https://www.fsb.org.uk/resources-page/how-to-calculate-your-carbon-footprint-as-a-small-business.html>
- Guida dell'US EPA alla gestione dei gas serra per le piccole imprese e le aziende a basse emissioni, https://19january2021snapshot.epa.gov/climateleadership/guide-greenhouse-gas-management-small-business-low-emitters_.html
- Lo Standard Carbon Trust SME Carbon Footprint, <https://www.carbontrust.com/our-work-and-impact/guides-reports-and-tools/sme-carbon-footprint-calculator>

E. ULTERIORI INFORMAZIONI



SITI WEB

- [Convenzione di Basilea sul controllo dei movimenti transfrontalieri di rifiuti pericolosi e del loro smaltimento](#)
- [Carbon Disclosure Project \(CDP\)](#)
- [The CEO Water Mandate, Linee guida aziendali per l'informativa sull'acqua](#)
- [CEO Water Mandate, Integrità nelle iniziative di corretta gestione delle risorse idriche](#)
- [Environment Protection Authority Victoria, Waste Assessment](#)
- [Global Reporting Initiative \(GRI\)](#)
- [Greenhouse Gas Protocol](#)
- [ISO, Famiglia ISO 14000 – Gestione ambientale](#)
- [ISO, Catalogo degli Standard: Gestione dei gas serra e attività correlate Serie ISO 14060](#)
- [Environment Protection Agency, Simplified Greenhouse Gas Emissions Calculator](#)
- [Water Research Center, Monitoraggio della qualità delle acque di superficie \(calcolatore WQI\)](#)
- [World Economic Forum](#)
- [Zero Waste International Alliance](#)

INTRODUZIONE	REQUISITI GENERALI	FILIERE RESPONSABILI E DIRITTI UMANI	DIRITTI DEI LAVORATORI E CONDIZIONI DI LAVORO	SALUTE, SICUREZZA E AMBIENTE	MANUFATTI DA MATERIALI PRODOTTI IN LABORATORIO
--------------	--------------------	---	--	---------------------------------	---

LGMS 25 Rifiuti ed emissioni



PUBBLICAZIONI

- [African Union, Bamako Convention on the Ban on the Import into Africa and the Control of Transboundary Movement and Management of Hazardous Wastes within Africa \(1991\)](#)
- [Aluminium Stewardship Initiative, ASI Performance Standard – Guidance \(Version3 May 2022\)](#)
- [The CEO Water Mandate, Guida per le aziende sul rispetto dei diritti umani all'acqua e ai servizi igienici \(2015\)](#)
- [The CEO Water Mandate, Strumenti per la gestione delle risorse idriche](#)
- [Global Reporting Initiative \(GRI\) GRI 305 Emissions](#)
- [Greenhouse Gas Protocol Corporate Accounting and Reporting Standard](#)
- [IFC, Performance Standard 3: Resource Efficiency and Pollution Prevention \(2012\)](#)
- [IFRS S2 Climate-related Disclosures](#)
- [ISO 14026:2017 Dichiarazioni ed etichette ambientali – Principi, requisiti e linee guida per la diffusione di informazioni sull'impronta ecologica \(2017\)](#)
- [ISO 14046:2014 Gestione ambientale – Impronta idrica – Principi, requisiti e linee guida \(2014\)](#)
- [ISO 14064-1 Gas a effetto serra – Parte 1: Specifiche e guida, al livello dell'organizzazione, per la quantificazione e la rendicontazione delle emissioni di gas ad effetto serra e della loro rimozione](#)
- [ISO 14064-2 Gas a effetto serra – Parte 2: Specifiche e guida, al livello di progetto, per la quantificazione, il monitoraggio e la rendicontazione delle emissioni di gas ad effetto serra o dell'aumento della loro rimozione](#)
- [ISO 14065 Principi generali e requisiti per gli organismi di validazione e verifica delle informazioni ambientali](#)
- [ISO 50001 Sistemi di gestione dell'energia](#)

INTRODUZIONE	REQUISITI GENERALI	FILIERE RESPONSABILI E DIRITTI UMANI	DIRITTI DEI LAVORATORI E CONDIZIONI DI LAVORO	SALUTE, SICUREZZA E AMBIENTE	MANUFATTI DA MATERIALI PRODOTTI IN LABORATORIO
--------------	--------------------	--------------------------------------	---	------------------------------	--

LGMS 26 Uso delle risorse naturali

A. APPLICABILITÀ

La presente disposizione si applica a tutti i soci membri di RJC.

Punto della filiera	LGMS 26 Uso delle risorse naturali		
	26.1	26.2	26.3
Produttore di materiali prodotti in laboratorio	✓	✓	✓
Tagliatore e/o rifinitore di materiali prodotti in laboratorio	✓	✓	✓
Commerciante di materiali prodotti in laboratorio	✓	✓	✓
Produttore e/o rivenditore all'ingrosso di gioielli e orologi	✓	✓	✓
Rivenditore al dettaglio di gioielli e orologi	✓	✓	✓
Azienda di riciclo	✓	✓	✓
Settore dei servizi	✓	✓	✓

B. BACKGROUND

RISORSE NATURALI

Utilizzare le risorse naturali in maniera più efficiente è uno dei modi più efficaci per ridurre i costi aziendali. Tale approccio comprende un'ampia gamma di misure volte a risparmiare energia, acqua o altre risorse e che possono essere adottate per edifici, infrastrutture, processi di produzione e prodotti finali. Isolare gli edifici, spegnere luci e attrezzature, installare dispositivi per il risparmio idrico e ottimizzare i processi sono tutte misure che contribuiscono a un impiego più efficiente delle risorse naturali.

Le misure di ottimizzazione dell'efficienza fanno parte di un piano generale di gestione ambientale (si veda la disposizione **LGMS 23 Gestione ambientale**) e nella maggior parte dei casi consistono in strategie per il risparmio di acqua ed energia. È tuttavia importante ricordare che esistono anche altre risorse terrestri, atmosferiche e idriche su cui le aziende possono concentrarsi per migliorare la propria efficienza e per ridurre i propri effetti sull'ambiente. Tali altre risorse comprendono, ad esempio, i prodotti forestali (carta, cartone e legno) e i prodotti plastici (imballaggi).

L'uso inefficiente delle risorse naturali provoca effetti negativi non soltanto sull'ambiente, ma anche in materia di diritti umani. Ad esempio, se le attività di un'azienda si concretizzano in una riduzione della disponibilità d'acqua, ciò può avere effetti diretti sul diritto all'accesso agli alimenti e all'acqua pulita da parte delle comunità locali. Secondo il Relatore speciale delle Nazioni Unite per i diritti umani e l'ambiente, un ambiente sicuro, pulito, sano e sostenibile costituisce il presupposto per un'ampia gamma di diritti umani, tra cui i diritti alla vita, alla salute, agli alimenti, all'acqua e ai servizi igienici. Man mano che aumenta la consapevolezza dei legami tra diritti umani e ambiente, si fanno sempre più pressanti gli appelli per un riconoscimento globale del diritto a un ambiente sicuro e sano.

Le misure di risparmio energetico sono importanti per ridurre le emissioni di gas a effetto serra derivanti da un uso inefficiente dei combustibili fossili, che rappresenta una delle principali cause del cambiamento climatico. Questo fenomeno è una delle sfide più urgenti per il mondo di oggi ed è oggetto dell'Obiettivo di sviluppo sostenibile delle Nazioni Unite n. 13. Contrastare le cause del cambiamento climatico è un dovere per tutte le aziende, non soltanto per quelle di grandi dimensioni (per ulteriori dettagli sulle emissioni di carbonio si veda la disposizione **LGMS 25 Rifiuti ed emissioni**). Gli sforzi diretti per ridurre emissioni e consumi di energia possono essere affiancati da una serie di metodi indiretti, tra cui:

INTRODUZIONE	REQUISITI GENERALI	FILIERE RESPONSABILI E DIRITTI UMANI	DIRITTI DEI LAVORATORI E CONDIZIONI DI LAVORO	SALUTE, SICUREZZA E AMBIENTE	MANUFATTI DA MATERIALI PRODOTTI IN LABORATORIO
--------------	--------------------	---	--	---------------------------------	---

LGMS 26 Uso delle risorse naturali

- programmi di compravendita del carbonio o delle emissioni, che invitano le aziende ad acquistare e vendere crediti di carbonio nell'ambito di più ampi programmi statali di riduzione delle emissioni;
- programmi di compensazione del carbonio, che invitano le aziende a investire in progetti ecologici (come piantare alberi, produrre energia rinnovabile, conservare l'energia e catturare il metano) per compensare la propria impronta ecologica.

Si vedano anche le note sull'economia circolare nella disposizione **LGMS 25 Rifiuti ed emissioni**, che si basa sull'uso efficiente delle risorse, tra cui energia, acqua e capitale naturale.

RISORSE IDRICHE

Anche l'acqua è una risorsa fondamentale per gli esseri umani e per l'ambiente e il diritto all'acqua e ai servizi igienici è riconosciuto come diritto umano dalla Risoluzione dell'ONU 64/292 del 2010. Come illustrato dall'OSS 6 dell'ONU dedicato ad acqua pulita e servizi igienici, "scarsità d'acqua, insufficiente qualità dell'acqua e servizi igienici inadeguati hanno effetti negativi sulla sicurezza alimentare, sulle scelte di sostentamento e sulle opportunità in materia di istruzione delle famiglie povere di tutto il mondo. Oggi, oltre 2 miliardi di persone convivono con il rischio di un accesso ridotto alle risorse di acqua dolce". Le aziende sono pertanto tenute a verificare che il loro utilizzo dell'acqua non comprometta in maniera diretta o indiretta i diritti delle persone appartenenti alle comunità in cui tali aziende operano e tale verifica deve fare parte della due diligence in materia di diritti umani richiesta dalla disposizione **LGMS 6.1 Diritti umani**.

La gestione dell'acqua è un aspetto importante per le imprese, poiché le parti in causa esterne si aspettano che esse migliorino l'efficienza e la pulizia delle loro operazioni e delle loro filiere e che contribuiscano alla gestione sostenibile delle risorse di acqua dolce condivise. Una gestione inadeguata o un eccessivo sfruttamento delle risorse idriche possono avere impatti ambientali dannosi e rischi di cattiva reputazione per qualsiasi azienda.

L'acqua è una risorsa che lega in maniera decisiva le attività estrattive al territorio e alle comunità locali; pertanto, occorre adottare un approccio a livello di bacino idrografico complessivo e integrarlo con grande attenzione nel proprio sistema di gestione dell'acqua.

Oltre agli effetti diretti sull'acqua, le aziende possono provocare effetti sugli ecosistemi e sulle specie viventi, così come effetti sociali e culturali ugualmente correlati all'acqua. Tali effetti possono avere una portata anche molto ampia nelle situazioni in cui il quadro della governance in materia idrica risulti insufficiente e qualora l'azienda sia un utente importante in rapporto ai bacini idrografici locali.

In questo contesto, una corretta gestione delle risorse idriche è particolarmente importante in un'ottica di pratiche commerciali responsabili. Tale gestione si definisce come "un uso dell'acqua dolce che sia socialmente equo, ecologicamente sostenibile ed economicamente vantaggioso, ottenuto grazie a un processo che includa le parti in causa e che preveda iniziative a livello di siti e bacini idrografici".

A prescindere dalle dimensioni delle singole aziende, la maggior parte delle misure per ridurre il consumo di energia, acqua e altre risorse naturali consente a lungo termine di risparmiare denaro, aumentando la redditività aziendale. La riduzione del consumo di energia deve essere considerata come un'opportunità sia per ridurre gli effetti sull'ambiente che per garantirsi un solido vantaggio competitivo.

CAPITALE NATURALE

Il capitale naturale comprende i beni naturali della Terra (suolo, aria, acqua, flora e fauna) e i servizi ecosistemici che ne derivano e che rendono possibile la vita umana. I beni e i servizi ecosistemici del capitale naturale sono alla base della produttività e dell'economia globale.

INTRODUZIONE	REQUISITI GENERALI	FILIERE RESPONSABILI E DIRITTI UMANI	DIRITTI DEI LAVORATORI E CONDIZIONI DI LAVORO	SALUTE, SICUREZZA E AMBIENTE	MANUFATTI DA MATERIALI PRODOTTI IN LABORATORIO
--------------	--------------------	---	--	---------------------------------	---

LGMS 26 Uso delle risorse naturali

Nel 2012 è stata lanciata la Dichiarazione sul Capitale Naturale, che ha formalizzato l'impegno a integrare le considerazioni sul capitale naturale nella rendicontazione del settore finanziario. L'UNEP ha invitato i governi di tutto il mondo a stilare un quadro di riferimento per regolamentare l'uso responsabile del capitale naturale. La proposta dell'UNEP comprendeva un quadro di riferimento:

1. Richiedere alle aziende di rendere nota la natura della loro dipendenza e del loro impatto sul capitale naturale attraverso un rendiconto qualitativo e quantitativo trasparente;
2. Adottare misure fiscali applicabili per scoraggiare le imprese dall'erosare il capitale naturale, offrendo allo stesso tempo incentivi alle aziende che integrassero, valorizzassero e tenessero conto del capitale naturale nel loro modello di business;
3. Approvare e attuare gli accordi internazionali, compresi, a titolo esemplificativo ma non esaustivo, quelli concordati attraverso la Convenzione sulla diversità biologica;
4. Dare l'esempio richiedendo che la spesa pubblica e gli appalti rendano conto e alla fine rispondano dell'uso del capitale naturale;
5. Utilizzare l'iniziativa Wealth Accounting and Valuation of Ecosystem Services (WAVES) della Banca Mondiale e incoraggiare i governi a partecipare.

La Convenzione sulla diversità biologica descrive il capitale naturale come le riserve mondiali di beni naturali che comprendono la geologia, il suolo, l'aria, l'acqua e tutti gli esseri viventi. È da questo Capitale Naturale che l'uomo trae un'ampia varietà di servizi, spesso definiti servizi ecosistemici, che rendono possibile la vita umana. I servizi ecosistemici più evidenti comprendono il cibo, l'acqua, i materiali vegetali utilizzati come combustibili, i materiali da costruzione e i medicinali. Esistono anche molti servizi ecosistemici meno visibili, come la regolazione del clima e le difese naturali dalle inondazioni fornite dalle foreste, i miliardi di tonnellate di carbonio immagazzinati dalle torbiere o l'impollinazione delle colture da parte degli insetti. Ancora meno visibili sono i servizi ecosistemici culturali, come l'ispirazione tratta dalla fauna selvatica e dall'ambiente naturale. Un Capitale Naturale malamente gestito diventa non solo una passività ecologica, ma anche sociale ed economica.

C. REGOLAMENTI, NORME E INIZIATIVE CHIAVE

INIZIATIVE INTERNAZIONALI

Gli sforzi internazionali per contrastare il cambiamento climatico e ottimizzare l'utilizzo dell'acqua si concentrano sempre più su iniziative volte a incoraggiare o obbligare le aziende ad adottare strumenti di gestione ambientale e corrispondenti procedure informative. Di seguito sono illustrate alcune delle più rilevanti norme internazionali. Si tratta di un campo in rapida evoluzione e le aziende, per comprendere che cosa ci si aspetta da loro, devono monitorare in modo attivo le nuove norme, i regolamenti e gli strumenti in materia.

Stipulata nel 1994, la **Convenzione delle Nazioni Unite sui cambiamenti climatici** (UNFCCC, <https://unfccc.int>) è stata ratificata da quasi tutti i paesi del mondo, per l'esattezza ben 192. La convenzione nasce come uno strumento per esaminare le possibili strategie per mitigare i cambiamenti climatici e affrontarne eventuali effetti inevitabili. Il Protocollo di Kyoto è un'aggiunta legalmente vincolante a tale convenzione e impegna i paesi firmatari a ridurre le proprie emissioni di gas a effetto serra.

L'**Accordo di Parigi** (<https://unfccc.int/process-and-meetings/the-paris-agreement/the-paris-agreement>) è stato stipulato nel 2015 per compiere ulteriori passi in avanti rispetto alla Convenzione delle Nazioni Unite sui cambiamenti climatici, unendo i paesi in una lotta comune contro il cambiamento climatico e adottando strategie di adattamento ai suoi effetti. In particolare, l'accordo intende rafforzare la risposta internazionale al cambiamento climatico contenendo l'aumento della temperatura planetaria al di sotto di 2 °C (idealmente 1,5 °C) rispetto ai livelli pre-industriali. L'accordo punta, inoltre, a rafforzare la capacità dei paesi di affrontare gli effetti del cambiamento climatico, sottolineando in particolare l'importanza di assicurare un aiuto speciale ai paesi con un PIL pro capite medio-basso.

INTRODUZIONE	REQUISITI GENERALI	FILIERE RESPONSABILI E DIRITTI UMANI	DIRITTI DEI LAVORATORI E CONDIZIONI DI LAVORO	SALUTE, SICUREZZA E AMBIENTE	MANUFATTI DA MATERIALI PRODOTTI IN LABORATORIO
--------------	--------------------	---	--	---------------------------------	---

LGMS 26 Uso delle risorse naturali

Per far sì che i paesi riescano a soddisfare gli ambiziosi obiettivi dell'Accordo di Parigi, la comunità internazionale è chiamata a dar vita ad appropriati flussi finanziari, a un nuovo quadro tecnologico e a efficaci quadri di riferimento in materia di trasparenza e di sviluppo delle capacità.

Gli **Standard ambientali e sociali della Società Finanziaria Internazionale (IFC)** (conosciuti anche come "Standard di adempimento dell'IFC", www.ifc.org/performancestandards) definiscono le responsabilità dei clienti dell'IFC in materia di gestione dei rischi ambientali e sociali. Si tratta di una cornice di riferimento globale in termini di buone prassi costituita da otto standard di adempimento, tra le quali:

- Standard di adempimento 3: Uso efficiente delle risorse e prevenzione dell'inquinamento, che stabilisce una serie di dettagliati requisiti e relative linee guida destinati a progetti di sviluppo di grande entità, allo scopo di stimolare un impiego più sostenibile delle risorse, tra cui acqua ed energia, e ridurre le emissioni di gas a effetto serra generate a livello di progetto.

Nello specifico, lo Standard di adempimento 3 chiede alle aziende di adottare pratiche e tecnologie che consentano loro di migliorare l'efficienza energetica, impiegare le risorse (ad esempio acqua ed energia) in maniera sostenibile e ridurre le emissioni di gas a effetto serra. L'eventuale vantaggio di una certa misura in termini di costi è calcolato sulla base, da un lato, dei costi operativi e di capitale e, dall'altro, dai benefici finanziari generati nel corso di tutta la durata della misura in questione. Una misura è considerata vantaggiosa in termini di costi se si prevede che garantisca una redditività del capitale investito (ponderata per il rischio) di entità almeno paragonabile ai costi del progetto stesso.

Nel 1998, la Commissione economica per l'Europa delle Nazioni Unite ha adottato la Convenzione sull'accesso alle informazioni, la partecipazione del pubblico ai processi decisionali e l'accesso alla giustizia in materia ambientale, conosciuta anche come **Convenzione di Aarhus** (<https://unece.org/environment-policy/public-participation/access-to-information>). Questo documento sancisce una serie di diritti dei cittadini in materia di ambiente, tra i quali:

1. Il diritto di tutti i cittadini ad accedere alle informazioni ambientali possedute dagli enti pubblici.
2. Il diritto delle parti in causa, compresi cittadini e organizzazioni non governative, ad avanzare commenti sulle proposte di progetti, piani e programmi che riguardano o influiscono sull'ambiente (a tale diritto corrisponde l'obbligo di prendere in considerazione tali commenti da parte dei responsabili decisionali).
3. Il diritto di tutti i cittadini a impugnare le decisioni pubbliche mediante procedure di ricorso giudiziarie o amministrative, qualora tali decisioni siano state compiute violando le normative ambientali e i sopracitati diritti 1 e 2.

I diritti definiti dalla Convenzione sono particolarmente rilevanti per gli utilizzatori di risorse naturali con impatti locali potenzialmente significativi.

Iniziativa guidata dagli amministratori delegati di numerose aziende, il **CEO Water Mandate** (<https://ceowatermandate.org>) diffonde nuove pratiche di qualità e consente collaborazioni multi-laterali per affrontare sfide legate a scarsità d'acqua, qualità dell'acqua, gestione delle risorse idriche e accesso ad acqua e servizi igienici. L'iniziativa intende promuovere azioni collettive in grado di migliorare le condizioni di vita nei bacini fluviali a rischio di tutto il mondo.

La **Convenzione delle Nazioni Unite contro la desertificazione (UNCCD)** (<https://www.unccd.int/>) promuove pratiche che evitano, riducono e invertano il degrado del territorio e mira a realizzare le ambizioni dell'Obiettivo 15 per lo Sviluppo sostenibile e la Neutralità del Degrado del Suolo. Questo include un lavoro mirato sulla gestione sostenibile e il ripristino del suolo e sulla neutralità del degrado del suolo.

INTRODUZIONE	REQUISITI GENERALI	FILIERE RESPONSABILI E DIRITTI UMANI	DIRITTI DEI LAVORATORI E CONDIZIONI DI LAVORO	SALUTE, SICUREZZA E AMBIENTE	MANUFATTI DA MATERIALI PRODOTTI IN LABORATORIO
--------------	--------------------	---	--	---------------------------------	---

LGMS 26 Uso delle risorse naturali

INTERESSE DEGLI INVESTITORI NEI CONFRONTI DELLE PROCEDURE INFORMATIVE IN AMBITO AMBIENTALE

La comunità degli investitori sta iniziando a prendere decisioni finanziarie basate anche su considerazioni che riguardano tutti gli aspetti legati ai materiali, come le opportunità e i rischi di tipo idrico e climatico. Alcuni investitori stanno cominciando a richiedere ulteriori procedure informative e di rendicontazione, allo scopo di incoraggiare le aziende a fissare e raggiungere obiettivi di sostenibilità che riducano il loro consumo di risorse naturali e che favoriscano l'adozione di prassi aziendali più ecosostenibili.

I principi **International Financial Reporting Standards (IFRS)** (già Task Force on Climate-related Financial Disclosures TCFD), hanno ripreso l'opera della TCFD nel 2003, con l'obiettivo di intraprendere il monitoraggio dei progressi nell'informativa delle aziende correlata al clima. I principi IFRS si compongono di due elementi, gli Standard IFRS S1 che stabiliscono i requisiti generali per l'informativa finanziaria relative alla sostenibilità e l'IFRS S2 con informazioni integrative specificamente correlate ai rischi e alle opportunità legati al clima. Le aziende possono anche utilizzare le raccomandazioni della TCFD come un punto di partenza per poi passare all'utilizzo degli Standard di sostenibilità dell'ISSB.

CDP (in precedenza conosciuta come Carbon Disclosure Project, www.cdp.net) è una società che gestisce un sistema di auto-dichiarazione dei dati ambientali destinato alle aziende (in particolare in ambiti quali cambiamento climatico, sicurezza idrica e foreste) e che trasforma tali dati in dettagliate analisi destinate agli investitori. Per mezzo di questionari, il CDP raccoglie informazioni sulle opportunità e sui rischi in materia di acqua e clima relativi a grandi aziende di tutto il mondo, per poi attribuire loro specifici punteggi. A partire dal 2018, nei questionari dedicati al cambiamento climatico e specifici per settore, il CDP ha integrato le raccomandazioni della TCFD. Le aziende, in particolare le società per azioni più grandi, sono invitate ad analizzare tali raccomandazioni, in modo da rendersi conto delle crescenti aspettative della comunità finanziaria in tema di procedure informative.

NORMATIVA NAZIONALE

Sono numerosi i governi nazionali e regionali che hanno stabilito normative, linee guida e obiettivi di settore in materia di uso efficiente di acqua ed energia. Ai sensi della Convenzione UNFCCC, i governi sono chiamati a predisporre strategie nazionali per ridurre le emissioni di gas a effetto serra. Tali strategie possono comprendere la definizione di obiettivi di riduzione delle emissioni a livello nazionale oppure lo sviluppo di normative specifiche sull'utilizzo delle risorse.

Alcuni paesi, inoltre, impongono alle aziende di comunicare all'esterno certe informazioni sulle proprie modalità di gestione delle sfide sociali e ambientali. Ad esempio, la direttiva dell'Unione Europea 2014/95/UE, che modifica la direttiva 2013/34/UE, impone alle aziende di includere a partire dal 2018 una serie di dichiarazioni non finanziarie nei propri rendiconti annuali.

Poiché si tratta di un ambito in rapido cambiamento, è importante rimanere aggiornati sui requisiti legali e sugli incentivi commerciali legati all'utilizzo di energia ed altre risorse, nonché sulle relative procedure informative.

INTRODUZIONE	REQUISITI GENERALI	FILIERE RESPONSABILI E DIRITTI UMANI	DIRITTI DEI LAVORATORI E CONDIZIONI DI LAVORO	SALUTE, SICUREZZA E AMBIENTE	MANUFATTI DA MATERIALI PRODOTTI IN LABORATORIO
--------------	--------------------	---	--	---------------------------------	---

LGMS 26 Uso delle risorse naturali

D. GUIDA ALL'ATTUAZIONE

LGMS 26.1: RISORSE

26.1 In linea con l'approccio richiesto dalla disposizione LGMS 23 (Gestione ambientale) i soci membri devono:

- Identificare le risorse naturali *significative*, tra cui acqua e terra, utilizzate nelle loro attività e cercare di garantirne un uso efficiente.
- Monitorare l'uso di queste risorse e adottare iniziative per consentirne la riduzione e una maggiore efficienza.

Azioni da intraprendere:

- Una delle argomentazioni più forti a favore dell'adozione di misure di efficienza energetica consiste, nella maggior parte dei casi, nella facilità di prevedere, misurare e calcolare i vantaggi per l'azienda. Risparmi altrettanto significativi possono essere ottenuti utilizzando e trattando in modo più efficiente anche l'acqua.
- Di seguito sono illustrati quattro passaggi utili per calcolare e migliorare il proprio uso di energia, acqua e altre risorse naturali, come la plastica e i prodotti forestali.
- Nell'ambito della propria valutazione del rischio ambientale prescritta dalla disposizione **LGMS 23.1 Gestione ambientale**, occorre individuare eventuali altre risorse naturali utilizzate in maniera significativa dall'azienda. A tale scopo, è possibile:
 - elencare le risorse naturali utilizzate dall'azienda e individuarne le fonti; ad esempio, scoprire quanto legno o quanta plastica si utilizza e da dove proviene;
 - identificare gli usi significativi delle risorse. In questo contesto, determinare se la risorsa è significativa dipenderà da fattori quali:
 - la risorsa non è rinnovabile;
 - la risorsa è naturalmente scarsa, soprattutto nella sua area di attività. Ad esempio, l'acqua può essere scarsa in aree aride dove ci sono utenti in competizione (ad esempio gruppi impoveriti o vulnerabili) per la stessa fonte d'acqua;
 - sono necessarie di grandi quantità della risorsa; oppure
 - il suo utilizzo comporta un rischio elevato di impatto ambientale negativo, come il cambiamento climatico, la contaminazione a lungo termine o diffusa, scarsa qualità dell'aria o degrado del territorio.
- Il termine "significativo" può essere soggettivo in base alle proprie procedure interne di valutazione del rischio e deve sempre essere coerente con gli impegni e le politiche ambientali dell'azienda. Per esempio, una piccola impresa può avere una politica ambientale comprendente l'impegno di garantire che l'uso dell'acqua sia ridotto al minimo. In questo caso, il modo in cui viene utilizzata l'acqua, anche se i volumi sono ridotti rispetto a un impianto più grande, può essere comunque importante o significativo per l'azienda.
- Le attività più grandi, invece, con processi più complessi, con ogni probabilità avranno esigenze significative di consumo della risorsa in termini di quantità e impatti o natura pericolosa e anche di costi.
- A determinare cosa viene considerato significativo può contribuire anche il punto di vista delle parti interessate.

INTRODUZIONE	REQUISITI GENERALI	FILIERE RESPONSABILI E DIRITTI UMANI	DIRITTI DEI LAVORATORI E CONDIZIONI DI LAVORO	SALUTE, SICUREZZA E AMBIENTE	MANUFATTI DA MATERIALI PRODOTTI IN LABORATORIO
--------------	--------------------	---	--	---------------------------------	---

LGMS 26 Uso delle risorse naturali

- Occorre effettuare una valutazione dei rischi per determinare se vengono utilizzate risorse naturali significative.
 - La valutazione dei rischi deve tenere conto dei rischi non intenzionali ma correlati all'uso di queste risorse. Ad esempio, l'abbattimento di alberi o l'alterazione del suolo naturale non solo influisce sull'habitat locale, ma può anche contribuire ai rischi legati al cambiamento climatico e alle emissioni di gas serra.
- Le prove del processo di valutazione del rischio e i risultati, comprese le ipotesi e i fattori che hanno contribuito a determinare il livello di significatività, devono essere documentati e rese disponibili ai revisori di RJC.

Fase 1. Individuare

- Analizzare le proprie attività per individuare l'impiego di energia, acqua e altre risorse naturali, classificandoli in base a fonti, qualità e quantità.
- Se possibile, monitorare i consumi (ad esempio, grazie a strumenti di misurazione) per individuare le opportunità di miglioramento dell'efficienza. Se si dispone di un luogo di lavoro di ampie dimensioni oppure se si utilizzano processi che richiedono notevoli quantità di acqua e di energia:
 - assegnare a un dirigente la responsabilità del sistema di gestione di acqua ed energia.
 - Valutare la possibilità di stabilire obiettivi ufficiali in termini di miglioramento dell'efficienza.
 - Servirsi di analisi tecniche adatte al tipo di azienda, in modo da individuare possibili miglioramenti dell'efficienza.
 - Valutare la possibilità di servirsi di esperti qualificati per ottenere dettagliate perizie scritte sui consumi di acqua ed energia per individuare possibili opportunità di miglioramento dell'efficienza.
 - Ove possibile e se opportuno, utilizzare informazioni e servizi di consulenza da parte di enti locali e aziende di servizi pubblici.
- Se il monitoraggio non è una soluzione pratica (ad esempio perché il luogo di lavoro dell'azienda è piccolo e si trova all'interno di un edificio di uffici in cui non sono possibili misurazioni separate), esistono comunque altri modi per migliorare l'efficienza dei consumi di acqua ed energia (si veda la Figura 25).

FASE 2. STABILIRE LE PRIORITÀ

- Una volta individuate le opportunità per ridurre i consumi o per migliorare l'efficienza, stabilire le priorità tra tali opportunità in base a costi, risparmi e certezza dei risultati. Tenere presente che:
 - in generale, conviene adottare le iniziative che generano un effetto finanziario positivo, a meno che non siano stati individuati altri rischi.
 - Per quantificare i vantaggi di ciascuna iniziativa, è possibile utilizzare semplici calcoli in termini di redditività dell'investimento (grazie alla riduzione dei consumi, quanto tempo è necessario per recuperare il costo di un'iniziativa di miglioramento dell'efficienza?).
 - È possibile prendere in considerazione anche le emissioni di gas a effetto serra e valutare in che modo queste ultime possono essere ridotte mediante un utilizzo efficiente dell'energia nell'ambito dell'intero ciclo di vita di ciascun prodotto, progetto o processo (si veda la disposizione **LGMS 25 Rifiuti ed emissioni**).

Fase 3. Attuare

- Adottare soluzioni che siano tecnicamente e finanziariamente fattibili e vantaggiose in termini di costi.
- Per ottenere miglioramenti significativi dell'efficienza, non occorre necessariamente investire somme ingenti. Per ottenere i primi risultati, è sufficiente ricordare ai lavoratori di spegnere le attrezzature quando non sono in uso (si veda la Figura 25).
- Valutare la possibilità di stabilire obiettivi interni per stimolare i miglioramenti delle prestazioni.

INTRODUZIONE	REQUISITI GENERALI	FILIERE RESPONSABILI E DIRITTI UMANI	DIRITTI DEI LAVORATORI E CONDIZIONI DI LAVORO	SALUTE, SICUREZZA E AMBIENTE	MANUFATTI DA MATERIALI PRODOTTI IN LABORATORIO
--------------	--------------------	--------------------------------------	---	------------------------------	--

LGMS 26 Uso delle risorse naturali

FIGURA 25. ESEMPI DI MISURE DI MIGLIORAMENTO DELL'EFFICIENZA CHE LE AZIENDE POSSONO ADOTTARE CON FACILITÀ PER RIDURRE IL CONSUMO DI ACQUA ED ENERGIA

 RISPARMIARE ENERGIA • Installare soluzioni di illuminazione efficienti • Inserire timer nei sistemi di riscaldamento e raffreddamento • Effettuare una regolare manutenzione delle attrezzature • Utilizzare apparecchiature efficienti sotto il profilo energetico • Ottimizzare apparecchiature e processi • Spegnerne luci e apparecchiature quando non servono o non sono in uso • Isolare gli edifici • Ridurre al minimo l'uso di acqua calda • Catturare e riutilizzare il calore di scarto	 RISPARMIARE ACQUA • Riparare rubinetti e tubature che gocciolano • Installare accessori per risparmio idrico (farsi consigliare dalle locali autorità competenti) • Valutare la possibilità di trattare l'acqua per riutilizzarla • Ove possibile, utilizzare tecniche a secco (ad esempio, per pulire o trasportare i materiali) • Evitare l'uso di acqua potabile per finalità diverse dal consumo umano • Calcolare il volume minimo di acqua necessario, e se possibile apportare miglioramenti
--	--

Fase 4. Monitorare

- Incaricare gli alti dirigenti di monitorare con regolarità i consumi di acqua ed energia dell'azienda per valutare i miglioramenti alla luce degli obiettivi di efficienza fissati e quantificare i risparmi ottenuti.
- Provvedere a un'opportuna rendicontazione dell'uso di acqua ed energia secondo quanto suggerito dalla disposizione **LGMS 3 Rendicontazione**.

LGMS 26.2: GESTIONE DELLE RISORSE IDRICHE

I soci membri che generano impatti negativi *significativi* sulle risorse idriche sono tenuti a:

- Attuare una solida e trasparente gestione delle risorse idriche che preveda politiche, *procedure* e una chiara distribuzione delle responsabilità per proteggere le risorse idriche e gli ecosistemi.
- Gestire in modo efficace l'acqua utilizzata nelle strutture servendosi di un bilancio idrico e di dati di monitoraggio della qualità dell'acqua, tenendo altresì conto degli *impatti pregressi* e cumulativi, e adottare misure volte a mitigare gli impatti negativi *significativi* sulla quantità e la qualità dell'acqua, nonché sull'utilizzo idrico attuale e su quello potenziale futuro.
- Identificare le *parti in causa*, compresi i fruitori delle risorse idriche e i *titolari di diritti* sull'acqua, che potrebbero influenzare le loro pratiche di gestione delle risorse idriche o essere influenzati da esse.
- Impegnarsi e collaborare con dette *parti in causa* per concordare pratiche idriche sostenibili a livello di bacino idrografico (ove applicabile). Laddove non sia possibile perseguire l'uso responsabile e sostenibile delle risorse idriche concordato, il socio membro deve attuare pratiche volte a evitare o a ridurre al minimo gli impatti negativi *significativi* e deve fare verificare tali pratiche da un soggetto indipendente.
- Pubblicare* annualmente un rendiconto sul prelievo di acqua e sull'efficienza idrica dell'azienda, compresi i risultati derivanti dalla disposizione LGMS 26.2a-d, in linea con la disposizione LGMS 3 (Rendicontazione).

Azioni da intraprendere:

- disporre di sistemi solidi per la gestione (o governance) dell'acqua che includano gli stakeholder e siano trasparenti ed efficaci. Quale ausilio è opportuno:
 - dotarsi di una politica sulla gestione dell'acqua e definire opportune procedure per attuarla;
 - assegnare responsabilità chiare a tutte le parti in causa interne ed esterne con un potenziale ruolo a supporto di tale politica, nonché far conoscere politica, procedure e ruoli a tutte le parti coinvolte;

INTRODUZIONE	REQUISITI GENERALI	FILIERE RESPONSABILI E DIRITTI UMANI	DIRITTI DEI LAVORATORI E CONDIZIONI DI LAVORO	SALUTE, SICUREZZA E AMBIENTE	MANUFATTI DA MATERIALI PRODOTTI IN LABORATORIO
--------------	--------------------	--------------------------------------	---	------------------------------	--

LGMS 26 Uso delle risorse naturali

- identificare le fonti di prelievo dell'acqua e i corpi idrici ricettori di rifiuti e potenziali contaminazioni. Può trattarsi di acque superficiali o sotterranee;
- capire chi potrebbe essere impattato dall'uso dell'acqua e viceversa e mettere in atto una strategia di coinvolgimento efficace con queste parti interessate; le parti interessate possono includere coloro che utilizzano l'acqua, i titolari di diritti idrici, le comunità a valle o comunque interessate dal prelievo o dalla contaminazione dell'acqua (sia che si tratti di acque di superficie o di acque sotterranee), le autorità di regolamentazione governative, altre persone impegnate nel lavoro relativo alla gestione dell'acqua a livello locale o regionale e altre persone che possono influenzare, essere influenzate o avere un interesse nell'approccio alla gestione dell'acqua.
- Come indicato nella guida per 26.1, gli impatti negativi significativi dipenderanno da fattori quali l'ubicazione delle attività, le quantità di acqua necessarie, l'ambiente ricevente le acque reflue o gli usi concorrenti dell'acqua, compresi gli ecosistemi e le comunità dipendenti dall'acqua. Esempi di impatti negativi significativi legati all'acqua possono includere, a titolo esemplificativo:
 - una situazione in cui le attività commerciali consumano grandi quantità di acqua dolce in proporzione alle risorse idriche disponibili, soprattutto in ambienti sottoposti a stress idrico;
 - un caso in cui un corpo idrico, come un ecosistema dipendente dalle acque sotterranee, viene impattato o contaminato dalle emissioni dell'attività.
- Alcuni produttori di materiale prodotto in laboratorio, a seconda della tecnologia e del metodo di produzione, possono utilizzare quantità significative di acqua, ad esempio per il raffreddamento. Nel decidere il livello di impatto, occorre considerare sia la quantità di acqua utilizzata, sia la sua fonte e l'impatto di eventuali metodi alternativi per ottenere lo stesso risultato.
- Quando si pensa all'area interessata dalla propria attività con impatti sull'acqua, occorre considerare i bacini idrografici locali e, se opportuno, zone territoriali di respiro più regionale.
- È necessario considerare come gli impatti sull'acqua influiscono sulla biodiversità e sui servizi ecosistemici.
 - Comunicare pubblicamente le proprie iniziative di gestione dell'acqua mediante rendiconti annuali, rendiconti sulla sostenibilità o altre modalità informative previste dalla legge, si veda la disposizione **LGMS 3 Rendicontazione** per ulteriori risorse relative alla pubblica divulgazione e rendicontazione.
- Le problematiche legate all'uso dell'acqua di un certo bacino idrografico sono condivise da tutti i paesi, i settori economici e le comunità in esso presenti. La risoluzione di tali problematiche richiede collaborazione e iniziative concordate tra tutte le parti, ad esempio governi nazionali, società civile, aziende e comunità locali. Ciò significa che, per utilizzare l'acqua in maniera sostenibile, occorre coinvolgere tutte le parti in causa in grado di influenzare o essere influenzate dai consumi e dagli scarichi dell'azienda in ambito idrico, nonché coinvolgere governi, enti locali e altre parti che possono contribuire a definire normative efficaci in un'ottica di gestione integrata delle risorse idriche.
- Gestire l'acqua in modo efficace è importante laddove essa sia stata identificata come un'attività importante e richiede il ricordo a un piano di gestione a livello del sito e un bilancio idrico a lungo termine che analizzi i flussi idrici in entrata, in uscita e all'interno dell'attività e che comunichi valori di tipo sia qualitativo sia quantitativo. L'utilizzo di un bilancio idrico aiuta a stabilire le priorità tra le possibili iniziative in materia di efficienza; tuttavia, il bilancio idrico deve essere supportato da altri strumenti tecnici, come diagrammi dei flussi operativi e schemi dei circuiti idrici dei siti.
 - Il bilancio idrico di un sito si compone di tre elementi principali: prelievi di acqua, scarichi di acqua e consumo di acqua.
 - In termini generali, volume di prelievo = volume di scarico + volume di consumo + qualsiasi variazione del volume di stoccaggio dell'acqua in loco.

INTRODUZIONE	REQUISITI GENERALI	FILIERE RESPONSABILI E DIRITTI UMANI	DIRITTI DEI LAVORATORI E CONDIZIONI DI LAVORO	SALUTE, SICUREZZA E AMBIENTE	MANUFATTI DA MATERIALI PRODOTTI IN LABORATORIO
--------------	--------------------	---	--	---------------------------------	---

LGMS 26 Uso delle risorse naturali

- Se sono disponibili dati meteorologici, si consideri di incorporare l’evaporazione nel bilancio idrico, in particolare laddove sono presenti grandi corpi idrici di processo.
- Nel calcolare i volumi di prelievo, utilizzo e scarico, si considerino tutti i tipi (ad esempio, acqua dolce, salamoia, potabile, riciclata, ecc.) e le fonti (oceano, laghi, fiumi, forniture municipali, acque sotterranee, impianti di trattamento delle acque, ecc.) da/a acque superficiali o sotterranee, nonché le fognature e gli scarichi delle acque piovane che conducono a fiumi, oceani, laghi, zone umide, impianti di trattamento o acque sotterranee.
- Ricordarsi di inserire eventuali deviazioni idriche nella propria valutazione del rischio: anche in assenza di una gestione o di un uso attivo dell’acqua deviata, possono comunque essere presenti rischi per le attività dell’azienda e per il bacino idrico.
- La distinzione tra il prelievo diretto di acqua da un bacino idrografico o da falde acquifere e i sistemi idrici pubblici controllati da un’azienda di servizi è utile per valutare i rischi e le opportunità legati all’acqua.
- Per ogni nuovo progetto (e per cambiamenti significativi di progetti già esistenti), analizzare i possibili effetti sul bacino idrografico mediante una valutazione dell’impatto ambientale e sociale che comprenda i processi volti a coinvolgere le parti in causa.
- Ricordarsi di valutare rapporti di dipendenza idrica e soglie ambientali; inoltre, dato che gli utenti dei bacini idrici possono essere numerosi, assicurarsi di considerare anche gli effetti cumulativi.
- Fonti come le Linee guida dell’ICMM per la rendicontazione idrica, il kit di strumenti US EPA Lean & Water o il GRI 303 Water and Effluents sono utilizzabili per stabilire parametri significativi sull’acqua, per misurare le prestazioni relative all’acqua nel suo sito. Utilizzare questi parametri per:
 - raccogliere per ciascun sito dati semplici e coerenti riguardanti prelievi, scarichi, consumi ed efficienza idrica;
 - integrare questi dati interni in una banca dati di livello aziendale;
 - utilizzarli per alimentare sistemi di rendicontazione ufficiali, come il CEO Water Mandate, il CDP Water e la Global Reporting Initiative.
- Il World Resources Institute (WRI) Aqueduct Country and River Basin Rankings hanno identificato e valutato il rischio di scarsità idrica sulla base di 180 paesi e oltre 100 bacini idrici specifici. Il fatto che l’Entità sia situata in una regione con scarsità d’acqua potrebbe dare un contributo significativo alla valutazione dei rischi legati all’acqua.
- Altri strumenti e risorse che possono essere utilizzati includono:
 - Alliance for Water Stewardship – International Water Stewardship Standard;
 - Per gli impianti idroelettrici che si trovano all’interno dell’area di influenza, può essere rilevante il protocollo di valutazione della sostenibilità dell’energia idroelettrica;
 - ISO 14046:2014 Gestione ambientale – Impronta Idrica (Water Footprint) – Principi, requisiti e linee guida;
 - Il Water Risk Filter del WWF e la guida Contextual Water Targets del WWF.

INTRODUZIONE	REQUISITI GENERALI	FILIERE RESPONSABILI E DIRITTI UMANI	DIRITTI DEI LAVORATORI E CONDIZIONI DI LAVORO	SALUTE, SICUREZZA E AMBIENTE	MANUFATTI DA MATERIALI PRODOTTI IN LABORATORIO
--------------	--------------------	--------------------------------------	---	------------------------------	--

LGMS 26 Uso delle risorse naturali

LGMS 26.3: CAPITALE NATURALE – TERRA E SUOLO

I soci membri che generano impatti negativi *significativi* sul *capitale naturale* derivato/supportato dal suolo e dalle sue risorse sono tenuti a:

- Applicare una gestione solida e trasparente del suolo che preveda politiche, *procedure* e una chiara attribuzione delle responsabilità legate al *capitale naturale* derivato/supportato dal suolo e dalle sue risorse.
- Gestire efficacemente il problema della contaminazione del terreno nelle strutture, compreso quello dell'erosione e del degrado del suolo, avvalendosi della caratterizzazione del suolo, della valutazione delle condizioni e dei dati di monitoraggio del suolo, tenendo conto degli impatti *pregressi* e cumulativi, e adottare misure volte a mitigare gli impatti negativi *significativi* sul terreno e sul suolo, nonché sull'utilizzo del suolo attuale e su quello potenziale futuro.
- Identificare le *parti in causa*, compresi i fruitori delle risorse del suolo e i *titolari di diritti* sul suolo, che potrebbero influenzare le pratiche di gestione della terra attuali o *pregresse* adottate dai soci membri o essere influenzati da esse.
- Impegnarsi a collaborare con le *parti in causa* (identificate al punto 26.3c) per definire, concordare e perseguire un uso responsabile e sostenibile del suolo per potenziali utilizzi futuri. Laddove non sia possibile perseguire la gestione responsabile e sostenibile del suolo concordata, il socio membro deve attuare pratiche volte a evitare o a ridurre al minimo gli impatti negativi *significativi* e deve fare verificare tali pratiche da un soggetto indipendente.
- Pubblicare* annualmente un rendiconto sulle pratiche aziendali di gestione della terra e del suolo, compresi i risultati derivanti dalla disposizione LGMS 26.3a-d, in linea con la disposizione LGMS 3 (Rendicontazione).

Azioni da intraprendere:

- Ai fini della disposizione LGMS 26.3, si può ritenere che il Capitale Naturale riguardi la terra e il suolo.
- Se è stato riconosciuto che, come risultato delle operazioni commerciali, vi sono impatti negativi significativi sul capitale naturale a causa dell'uso della terra e delle risorse del suolo, è necessario disporre di sistemi solidi (come per la gestione delle risorse idriche nella disposizione LGMS 26.2). Questi sistemi devono essere stabiliti per una gestione del (o governance) capitale naturale che includa gli stakeholder e sia trasparente ed efficace. A questo scopo, occorre:
 - dotarsi di una politica sulla gestione del capitale naturale e definire opportune procedure per attuarla;
 - assegnare responsabilità chiare a tutte le parti in causa interne ed esterne con un potenziale ruolo a supporto di tale politica, nonché far conoscere politica, procedure e ruoli a tutte le parti coinvolte;
 - identificare gli utilizzi di terra e suolo e la loro connessione alla biodiversità e ai servizi ecosistemici, comprese le comunità locali;
 - capire chi potrebbe essere impattato dall'uso del terreno e del suolo e mettere in atto una strategia di coinvolgimento efficace con questi stakeholder; gli stakeholder possono includere gli utilizzatori del terreno, i detentori dei diritti fondiari, le comunità colpite dalla contaminazione o dal degrado del terreno, le autorità di regolamentazione governative a livello locale o regionale e altri che possono influenzare, essere influenzati o avere un interesse nelle sue pratiche di gestione del terreno.

INTRODUZIONE	REQUISITI GENERALI	FILIERE RESPONSABILI E DIRITTI UMANI	DIRITTI DEI LAVORATORI E CONDIZIONI DI LAVORO	SALUTE, SICUREZZA E AMBIENTE	MANUFATTI DA MATERIALI PRODOTTI IN LABORATORIO
--------------	--------------------	---	--	---------------------------------	---

LGMS 26 Uso delle risorse naturali

- Come indicato nella guida per 26.1, gli impatti negativi significativi dipenderanno da fattori quali l'ubicazione delle attività, l'area di terra richiesta, utilizzata o impattata, gli usi concorrenti del suolo e del terreno, compresi gli ecosistemi e le comunità dipendenti. Esempi di impatti negativi significativi legati al capitale naturale possono includere, a titolo esemplificativo:
 - Una situazione in cui le attività rimuovano l'accesso alla terra utilizzato dalle comunità locali o indigene
 - Un caso in cui le attività generino rifiuti pericolosi che contaminano i terreni utilizzati per scopi agricoli o provochino la perdita dell'habitat della biodiversità
- È necessario considerare come gli impatti sulla terra e sul suolo influiscono sulla biodiversità e sui servizi ecosistemici.
- Comunicare pubblicamente le proprie iniziative di gestione della terra mediante rendiconti annuali, rendiconti sulla sostenibilità o altre modalità informative previste dalla legge.
- Per ogni nuovo progetto (e per cambiamenti significativi di progetti già esistenti), analizzare i possibili effetti sul terreno mediante una valutazione dell'impatto ambientale e sociale che comprenda i processi volti a coinvolgere le parti in causa.
- Non dimenticare di considerare anche gli impatti cumulativi.
- Gli strumenti e risorse che possono essere utilizzati includono:
 - Accounting for Nature
 - British Standard BS 8632: Natural Capital Accounting for Organisations – Specification
 - Capitals Coalition, Protocollo sul capitale naturale
 - Manuale sul capitale naturale della Commonwealth Scientific and Industrial Research Organization
 - Science Based Targets Network, Science Based Targets for Nature (SBTN)
 - Taskforce on Nature-related Financial Disclosures, Punteggio di biodiversità globale (GBS)
 - Sistema di contabilità economico-ambientale 2023 delle Nazioni Unite (Quadro centrale)

INTRODUZIONE	REQUISITI GENERALI	FILIERE RESPONSABILI E DIRITTI UMANI	DIRITTI DEI LAVORATORI E CONDIZIONI DI LAVORO	SALUTE, SICUREZZA E AMBIENTE	MANUFATTI DA MATERIALI PRODOTTI IN LABORATORIO
--------------	--------------------	---	--	---------------------------------	---

LGMS 26 Uso delle risorse naturali

✓ VERIFICARE

- L'azienda sta monitorando e tenendo traccia dei propri consumi di acqua ed energia?
- L'azienda ha adottato iniziative per una gestione efficiente di acqua ed energia?
- L'azienda ha identificato altre importanti risorse naturali, ad esempio i prodotti cartacei, usate nelle propria attività?
- L'azienda ha individuato i quadri di riferimento, gli obiettivi e/o le normative nazionali in materia di energie rinnovabili che è tenuta a rispettare?

Risorse idriche

- L'azienda ha predisposto un sistema che dimostri una gestione solida e trasparente delle risorse idriche?
- L'azienda dispone di una politica e di opportune procedure che completino il proprio sistema di gestione dell'acqua?
- L'azienda è in grado di dimostrare che i propri siti gestiscono l'acqua in modo efficace grazie a un apposito bilancio idrico e tenendo conto degli effetti cumulativi?
- L'azienda è in grado di dimostrare di collaborare con le altre parti in causa in un'ottica di utilizzo sostenibile dell'acqua a livello di bacino idrografico complessivo?

Capitale naturale (terra/suolo)

- L'azienda ha predisposto un sistema che dimostri una gestione solida e trasparente delle risorse idriche?
- L'azienda dispone di una politica e di opportune procedure che completino il proprio sistema di gestione dell'acqua?
- L'azienda è in grado di dimostrare di collaborare con le altre parti in causa in un'ottica di utilizzo sostenibile dell'acqua a livello di bacino idrografico complessivo?

SUGGERIMENTI PER AZIENDE DI PICCOLE DIMENSIONI

Nella maggior parte dei casi, le PMI non hanno un uso significativo di risorse né impatti significativi sull'acqua o sul capitale naturale. Le piccole imprese devono rispettare le leggi applicabili e adoperarsi per ridurre al minimo l'uso delle risorse naturali, laddove vi sia la possibilità diretta di farlo. Ad esempio, una piccola impresa, come un commerciante che opera in un ufficio in affitto, potrebbe non essere in grado di cambiare la propria fonte d'acqua. Tuttavia, l'azienda può assicurarsi di non sprecare acqua e di comunicare l'importanza dell'efficienza nell'utilizzo dell'acqua alla sua forza lavoro.

INTRODUZIONE	REQUISITI GENERALI	FILIERE RESPONSABILI E DIRITTI UMANI	DIRITTI DEI LAVORATORI E CONDIZIONI DI LAVORO	SALUTE, SICUREZZA E AMBIENTE	MANUFATTI DA MATERIALI PRODOTTI IN LABORATORIO
--------------	--------------------	---	--	---------------------------------	---

LGMS 26 Uso delle risorse naturali

E. ULTERIORI INFORMAZIONI



SITI WEB

- [Accounting for Nature](#)
- [Alliance for Water Stewardship](#)
- [Carbon Catalogue, Elenco di iniziative di compensazione di carbonio](#)
- [Carbon Footprint, Strategie di riduzione del proprio impatto](#)
- [CDP \(in precedenza Carbon Disclosure Project\)](#)
- [Greenhouse Gas Protocol](#)
- [Hydropower Sustainability Alliance](#)
- [IFC, Performance Standards](#)
- [Gruppo intergovernativo sul cambiamento climatico \(IPCC\)](#)
- [International Emissions Trading Association \(IETA\)](#)
- [Taskforce on Nature-related Financial Disclosures](#)
- [UN Environment, Natural Capital Declaration](#)
- [Convenzione delle Nazioni Unite sui cambiamenti climatici \(UNFCCC\)](#)
- [Global Compact delle Nazioni Unite, CEO Water Mandate](#)
- [Global Compact delle Nazioni Unite, Risorse di rete locali: Quadro di riferimento per il coinvolgimento](#)
- [US Environmental Protection Agency, WaterSense](#)
- [Agenzia statunitense per la protezione dell'ambiente, Lean & Water Toolkit](#)
- [WWF Risk Filers](#)

INTRODUZIONE	REQUISITI GENERALI	FILIERE RESPONSABILI E DIRITTI UMANI	DIRITTI DEI LAVORATORI E CONDIZIONI DI LAVORO	SALUTE, SICUREZZA E AMBIENTE	MANUFATTI DA MATERIALI PRODOTTI IN LABORATORIO
--------------	--------------------	---	--	---------------------------------	---

LGMS 26 Uso delle risorse naturali



PUBBLICAZIONI

- [British Standard BS 8632: Natural Capital Accounting for Organisations – Specification](#)
- [Capitals Coalition, Protocollo sul capitale naturale](#)
- [Manuale sul capitale naturale della Commonwealth Scientific and Industrial Research Organization](#)
- [Business for Social Responsibility, Business Opportunities in Sustainable Consumption \(2012\)](#)
- [Environmental Protection Authority Victoria \(Australia\), Lower Your Impact: Conserving Energy \(2012\)](#)
- [Commissione europea, Non-Financial Reporting \(2017\)](#)
- [Greenhouse Gas Protocol, Corporate Standard \(2015\)](#)
- [GRI 303: Water and Effluents 2018](#)
- [ICMM, A Practical Guide to Consistent Water Reporting \(2017\)](#)
- [ICMM, Water Stewardship Framework \(2014\)](#)
- [IFC, IFC Performance Standards on Environmental and Social Sustainability \(2012\)](#)
- [IFC, Performance Standard 3: Resource Efficiency and Pollution Prevention \(2012\)](#)
- [Science Based Targets Network, Science Based Targets for Nature \(SBTN\)](#)
- [Taskforce on Nature-related Financial Disclosures, Punteggio di biodiversità globale \(GBS\)](#)
- [Convenzione sull'accesso alle informazioni, la partecipazione del pubblico ai processi decisionali e l'accesso alla giustizia in materia ambientale delle Nazioni Unite \(1998\)](#)
- [UNFCCC, Accordo di Parigi \(2015\)](#)
- [Sistema di contabilità economico-ambientale 2023 delle Nazioni Unite \(Quadro centrale\)](#)
- [WWF Contextual Water Targets](#)

INTRODUZIONE	REQUISITI GENERALI	FILIERE RESPONSABILI E DIRITTI UMANI	DIRITTI DEI LAVORATORI E CONDIZIONI DI LAVORO	SALUTE, SICUREZZA E AMBIENTE	MANUFATTI DA MATERIALI PRODOTTI IN LABORATORIO
--------------	--------------------	--------------------------------------	---	------------------------------	--

LGMS 27 Informativa sui prodotti

A. APPLICABILITÀ

Questa disposizione si applica ai soci membri che trattano prodotti fabbricati con materiali prodotti in laboratorio.

Punto della filiera	LGMS 27 Informativa sui prodotti			
	27.1	27.2	27.3	27.4
Produttore di materiali prodotti in laboratorio	✓	✓	✓	✓
Tagliatore e/o rifinitore di materiali prodotti in laboratorio	✓	✓	✓	
Commerciante di materiali prodotti in laboratorio	✓	✓	✓	
Produttore e/o rivenditore all'ingrosso di gioielli e orologi	✓	✓	✓	
Rivenditore al dettaglio di gioielli e orologi	✓	✓	✓	
Azienda di riciclo	✓	✓	✓	
Settore dei servizi	✓	✓	✓	

B. BACKGROUND

Nel settore della gioielleria, l'attendibilità delle informative sui prodotti dipende dall'onestà delle persone e dalla trasparenza delle informazioni relative alla natura e alla qualità dei prodotti in vendita. L'uso sempre più frequente di tecnologie per trattare le pietre e creare nuove tipi di pietre aumenta la complessità della filiera della gioielleria e del corrispondente mercato, accrescendo di pari passo la rilevanza dell'informativa sui prodotti. Tale aspetto è estremamente importante, dato che solo raramente i consumatori finali hanno una buona conoscenza tecnica dei prodotti che stanno acquistando e, quindi, fanno affidamento sui consigli dei rivenditori.

Per tutelare i consumatori e orientare i professionisti che lavorano con materiali prodotti in laboratorio, esistono appositi requisiti legali e linee guida di settore. Questi strumenti riguardano diversi aspetti, tra cui:

- se una pietra è naturale, prodotta in laboratorio o è stata alterata in qualche modo;
- terminologia e modalità di classificazione standard ideate per comunicare le caratteristiche dei prodotti;
- classificazione delle pietre di grandi dimensioni da parte di laboratori gemmologici indipendenti;
- miglioramenti dei materiali prodotti in laboratorio;
- requisiti informativi per materiali prodotti in laboratorio migliorati nei casi in cui il miglioramento sia temporaneo, diminuisca nel tempo, richieda manutenzione speciale o abbia una notevole incidenza sul valore del prodotto.

A tutti i livelli della filiera, fornire informazioni non corrette o incomplete crea significativi rischi per la reputazione delle singole aziende e per il settore nel suo insieme. Le aziende che omettono informazioni rilevanti o fanno dichiarazioni ingannevoli sugli articoli in vendita rischiano di perdere clienti e di essere espulse dalle organizzazioni di settore. Vendere un prodotto senza fornire informazioni complete e precise oppure fornendo informazioni fuorvianti, anche se involontariamente, è illegale nella maggior parte dei paesi. I responsabili di tali atti possono incorrere in sanzioni pecuniarie e nella carcerazione.

Il rischio una miscelazione non segnalata di pietre naturali e prodotte in laboratorio è aumentato in modo significativo negli ultimi anni. Le tecniche di produzione si sono sviluppate al punto che è possibile produrre materiali prodotti in laboratorio di qualità gemmologica che per molti professionisti della gioielleria sono quasi indistinguibili dalle pietre naturali. Tuttavia, grazie alla rilevazione in laboratorio effettuata con l'esperienza, le attrezzature e i protocolli corretti, le aziende possono riuscire a effettuare una distinzione. L'immissione di non segnalata di pietre crea sempre più preoccupazione sia tra gli operatori di settore sia tra i clienti. Per gestire questi rischi, molte aziende hanno adottato opportune contromisure, tra cui una serie di test di routine.

INTRODUZIONE	REQUISITI GENERALI	FILIERE RESPONSABILI E DIRITTI UMANI	DIRITTI DEI LAVORATORI E CONDIZIONI DI LAVORO	SALUTE, SICUREZZA E AMBIENTE	MANUFATTI DA MATERIALI PRODOTTI IN LABORATORIO
--------------	--------------------	--------------------------------------	---	------------------------------	--

LGMS 27 Informativa sui prodotti

C. REGOLAMENTI, STANDARD E INIZIATIVE CHIAVE

Le principali norme internazionali in materia di dichiarazioni e informativa sui prodotti sono state definite da alcune organizzazioni di settore nell'ambito di un approccio di autoregolamentazione.

La World Jewellery Confederation (CIBJO) cura i cosiddetti Blue Book, una serie di pubblicazioni dedicate a terminologia, classificazione e linee guida etiche riguardanti materiali prodotti in laboratorio, diamanti, gemme di colore e metalli preziosi. I Blue Book sono considerati importanti standard in materia di informativa sui prodotti e, sebbene la loro adozione sia volontaria, sono studiati per rivenditori all'ingrosso, fornitori, produttori e rivenditori al dettaglio attivi in tutti i livelli del commercio internazionale. Gli standard sono pensati per essere applicati a tutti i metodi di marketing e vendita, e trattano le dichiarazioni relative ai prodotti sia dirette che indirette.

Utilizzati a partire dal 1975, i Blue Book della CIBJO dedicati a gemme e diamanti vengono riesaminati e aggiornati con cadenza regolare sulla base delle conoscenze più recenti. Nel 2024 è stato lanciato l'equivalente per i diamanti coltivati in laboratorio.

Oltre ai Blue Book, negli ultimi dieci anni sono entrate in vigore numerose norme internazionali in materia di informativa sui prodotti, con l'intento di fornire standard di riferimento unici, armonizzare le prassi a livello mondiale e mantenere la fiducia dei consumatori (si veda la Figura 26).

FIGURA 26. PRINCIPALI INIZIATIVE DI NORMAZIONE INTERNAZIONALE IN MATERIA DI INFORMATIVA SUI PRODOTTI AVVIATE A PARTIRE DAL 2010



INTRODUZIONE	REQUISITI GENERALI	FILIERE RESPONSABILI E DIRITTI UMANI	DIRITTI DEI LAVORATORI E CONDIZIONI DI LAVORO	SALUTE, SICUREZZA E AMBIENTE	MANUFATTI DA MATERIALI PRODOTTI IN LABORATORIO
--------------	--------------------	---	--	---------------------------------	---

LGMS 27 Informativa sui prodotti

NORMATIVA NAZIONALE

Normative e regolamenti variano da Stato a Stato, ma la maggior parte dei paesi dispone di meccanismi volti a tutelare i consumatori, prevenire le frodi e disciplinare le attività commerciali e di marketing. Quasi tutti dispongono di normative che considerano illegale descrivere un prodotto in maniera non corretta in termini di composizione, caratteristiche fisiche o storia. Gli obblighi di legge possono riguardare la diffusione volontaria, ma anche involontaria, di informazioni ingannevoli o fuorvianti in fase di vendita del prodotto.

Alcuni paesi hanno anche leggi o regolamenti specifici relativi ai materiali prodotti in laboratorio, come ad esempio il divieto del governo francese di utilizzare termini diversi da sintetico per le gemme non naturali o le Guide sui gioielli della Commissione Federale del Commercio (FTC) degli Stati Uniti aventi lo scopo di aiutare a prevenire l'inganno nel marketing¹.

D. GUIDA ALL'ATTUAZIONE

LGMS 27.1: DICHIARAZIONI

I soci membri che *vendono*, *pubblicizzano* o commercializzano prodotti contenenti materiali prodotti in laboratorio o *articoli di gioielleria* contenenti materiali prodotti in laboratorio devono:

- Accertare che le informazioni siano conformi al *diritto vigente* e seguano le norme *riconosciute a livello internazionale*.
- Evitare di rilasciare *dichiarazioni* false, fuorvianti o ingannevoli o dall'omettere la presenza di materiali in tali *dichiarazioni*, utilizzare termini che implicano che i materiali prodotti in laboratorio siano di *origine* naturale, anche se qualificati da un termine definito nella disposizione 27.2a.
- Assicurarsi che le *dichiarazioni* rese non siano fuorvianti e siano verificabili in linea con la disposizione LGMS 12 (Dichiarazioni).

Azioni da intraprendere:

- Una dichiarazione può assumere forme diverse (come parole, simboli e immagini) e può essere espressa attraverso numerosi mezzi di comunicazione, compresa Internet. Può essere esplicita, ma anche implicita.
- Una dichiarazione non veritiera o un'omissione rilevante implicano il fatto di non fornire informazioni o di fornire deliberatamente informazioni false che potrebbero influenzare la decisione dell'acquirente; tali comportamenti possono essere illegali. Ad esempio, omettere di spiegare a un acquirente che un anello contiene un diamante prodotto in laboratorio sarebbe considerata un'omissione rilevante.
- La "rilevanza" di un'informazione dipende dal contesto commerciale: le informazioni rilevanti per un cliente finale possono essere diverse da quelle rilevanti per una transazione fra aziende. Per capire se un'informazione è rilevante, occorre chiedersi se la sua omissione viola le prassi normalmente accettate nel settore o nella giurisdizione.
- Assicurarsi di conoscere le normative in vigore in materia di dichiarazioni ingannevoli e fuorvianti, comprese quelle che definiscono le tipologie di "informazioni rilevanti" in relazione a ciò che sarebbe considerato una "omissione rilevante", in particolare per i consumatori.
- Formare il personale di vendita in maniera che conosca gli obblighi imposti dalla legge ed eviti di fare dichiarazioni verbali fuorvianti o ingannevoli o di omettere informazioni rilevanti sui prodotti in vendita.

¹ FTC Jewelry Guides (2018), <https://www.ftc.gov/news-events/topics/tools-consumers/jewelry-guides>

INTRODUZIONE	REQUISITI GENERALI	FILIERE RESPONSABILI E DIRITTI UMANI	DIRITTI DEI LAVORATORI E CONDIZIONI DI LAVORO	SALUTE, SICUREZZA E AMBIENTE	MANUFATTI DA MATERIALI PRODOTTI IN LABORATORIO
--------------	--------------------	---	--	---------------------------------	---

LGMS 27 Informativa sui prodotti

- Nella Figura 26 sono elencate le norme accettate a livello internazionale, fra cui citiamo il Diamond Book della CIBJO e la norma ISO 18323. La Diamond Terminology Guideline è il principale punto di riferimento in materia di nomenclatura sui diamanti.
- Talvolta vengono utilizzati altri termini: ad esempio le gemme di colore “simulanti” possono essere chiamate “imitazioni”, mentre i diamanti “compositi” possono essere chiamati “assemblati”. In caso di dubbi terminologici riguardo alle gemme di colore, consultare il Blue Book della CIBJO e la norma ISO 18323.

LGMS 27.2: INFORMATIVA

I soci membri devono divulgare informazioni sulle caratteristiche fisiche dei prodotti elencati nella disposizione LGMS 27.1 in *conformità al diritto vigente*. A meno che non vi sia un conflitto con il *diritto vigente*, i soci membri devono applicare i seguenti requisiti a supporto della divulgazione delle caratteristiche fisiche:

Azioni da intraprendere:

- Definire una politica o un registro in materia di informativa sui prodotti che illustrino gli standard di settore, le normative e i regolamenti in vigore, comprese le sanzioni in caso di non conformità (il socio membro dovrebbe aver già raccolto informazioni su standard e requisiti normativi in materia di informativa sui prodotti in fase di applicazione della disposizione **LGMS 1 Conformità legale**).
- In assenza di esistono leggi o linee guida applicabili, attenersi ai requisiti LGMS 27.2 a-g. Si noti che, in caso di conflitto tra le disposizioni del LGMS e le normative in vigore (cioè qualora la conformità ai requisiti del LGMS previsti dalla presente disposizione comporterebbe una non conformità rispetto alle normative in vigore), occorre dare precedenza alle normative. In caso di conflitto, avvisare RJC il prima possibile, in modo da consentirci di elaborare al riguardo un'assistenza valida per i nostri revisori e soci membri.
- I soci membri di RJC devono costantemente tenersi aggiornati sulle normative in vigore in tutti i paesi in cui operano. Se gli alti dirigenti competenti in materia non conoscono le normative in vigore, in particolare se l'azienda si occupa di vendita al dettaglio, il socio membro corre un rischio di non conformità più elevato.
- Tenere presente che i requisiti in materia di informativa sui prodotti si applicano a tutti i livelli della filiera della gioielleria e che occorre fornire le informazioni indicate dalle normative in vigore e dal LGMS anche qualora l'acquirente non abbia richiesto alcuna informazione. Definire procedure che garantiscano una gestione corretta dell'informativa sui prodotti in tutte le transazioni, compresi gli acquisti. Tali procedure devono comprendere una dichiarazione chiara su come procedere qualora un fornitore non fornisca le informazioni appropriate sul prodotto. Per consultare modelli di fatture utilizzabili a questo riguardo dagli operatori del settore, fare riferimento ai siti web di ICA e AGTA.
- Nel caso in cui si vendano una pietra o un prodotto di gioielleria prodotti in laboratorio a clienti finali che non visioneranno personalmente il prodotto in questione (ad esempio, perché si tratta di vendite mediante cataloghi, ordini postali, siti web, canali online, ordini telefonici o altre piattaforme commerciali), occorre comunque inserire nella descrizione del prodotto tutte le informazioni rilevanti.
- Ove opportuno, definire procedure volte a controllare e approvare tutto il materiale di vendita e marketing, in modo che non contenga informazioni potenzialmente fuorvianti o ingannevoli e che rispetti le normative in vigore e il LGMS.
- Se necessario, formare il personale in modo che conosca:
 - le 4 C (cut, colour, clarity and carat weight, ovvero taglio, colore, purezza e peso in carati) per i materiali coltivati in laboratorio;
 - tutti i requisiti di legge (ad esempio, per le vendite negli Stati Uniti è obbligatorio rispettare le linee guida FTC);
 - qualsiasi norma in materia di informativa pertinente (ad esempio, il Blue Book di CIBJO).
- La compilazione dei registri è fondamentale, in particolare durante la fase di elaborazione delle informazioni; assicurarsi di attribuire responsabilità chiare in materia di attuazione e verifica di tutte le procedure di tenuta dei registri.

INTRODUZIONE	REQUISITI GENERALI	FILIERE RESPONSABILI E DIRITTI UMANI	DIRITTI DEI LAVORATORI E CONDIZIONI DI LAVORO	SALUTE, SICUREZZA E AMBIENTE	MANUFATTI DA MATERIALI PRODOTTI IN LABORATORIO
--------------	--------------------	--------------------------------------	---	------------------------------	--

LGMS 27 Informativa sui prodotti

LGMS 27.2A-C: PIETRE PRODOTTE IN LABORATORIO, COMPOSITE E RICOSTRUITE

- a. Materiali prodotti in laboratorio: I materiali interamente o parzialmente prodotti in laboratorio devono essere indicati come “prodotti in laboratorio”, “creati in laboratorio”, “creati da [nome del produttore]” e/o “sintetici”. Sono accettabili anche abbreviazioni quali “prodotto in lab” o “creato in lab”. La descrizione deve essere evidente quanto il termine ‘*diamante*’ o il nome della *gemma di colore*.
 - i. In caso di rivestimento, il materiale rivestito deve essere indicato come “[nome del materiale] rivestito”.
- b. Compositi: i materiali prodotti in laboratorio di origine composita (assemblati), che sono costituiti da due o più elementi, devono essere indicati come “compositi”, “assemblati”, “doublet” o “triplet”, aggiungendo la corretta denominazione del materiale di cui sono composti. L’uso del termine “*diamante/gemma*” o “*diamante/gemma* di laboratorio/creato/sintetico” in relazione a tali pietre non è accettabile. La descrizione deve risultare immediatamente comprensibile quanto il nome del materiale utilizzato. I soci membri non devono utilizzare termini e definizioni fuorvianti in relazione alle pietre composite (assemblate) e/o nascondere informazioni sugli elementi che le costituiscono.
- c. Pietre ricostituite: le pietre ricostituite che utilizzano materiali prodotti in laboratorio devono essere indicate come tali. La loro descrizione deve risultare immediatamente comprensibile quanto il nome del materiale stesso.

Azioni da intraprendere:

- La norma ISO 18323:2015 definisce una pietra come prodotta in laboratorio (sintetica) se il prodotto è artificiale (cioè realizzato completamente o parzialmente mediante l’intervento umano) e se le sue proprietà sono essenzialmente le stesse della sua controparte naturale. Le pietre prodotte in laboratorio sono quindi prodotti artificiali che hanno essenzialmente la stessa composizione chimica, la stessa struttura cristallina e le stesse proprietà fisiche (incluse quelle ottiche) di un diamante o di una gemma di colore.
- È vietato utilizzare qualsiasi parola scelta per mascherare il fatto che un diamante o una gemma di colore sono prodotti in laboratorio oppure per fuorviare il cliente in qualsiasi maniera.
- Tenere presente che in questi casi la parola “laboratorio” indica una struttura produttiva in grado di produrre pietre in laboratorio. Non confondere questo tipo di struttura produttiva con i laboratori gemmologici, nei quali i diamanti e le gemme di colore vengono analizzati, autenticati, identificati e classificati.
- Si noti che, ai sensi della norma ISO 18323 o del LGMS, il termine “coltivato” non costituisce una descrizione accettabile per una gemma di colore o un diamante prodotti in laboratorio. Negli Stati Uniti, le linee guida 2018 dell’FTC consentono di utilizzare tale termine, ma soltanto se accompagnato da diciture (come “creato in laboratorio”, “realizzato in laboratorio” o “sintetico”) che indichino in maniera chiara ed evidente che il prodotto non è una pietra proveniente da una miniera.
- Utilizzare il nome di una pietra senza ulteriori precisazioni (ad esempio, “diamante”, “gemma” o “smeraldo”) significa sempre parlare di una pietra naturale e non trattata.
- Se si lavora con pietre ingrandite artificialmente (ad esempio, un diamante di 0,25 carati portato a 0,75 carati), definirle sempre come “create in laboratorio”, “realizzate in laboratorio” e/o “sintetiche” o qualsiasi altro termine elencato nella disposizione 27.2a.

INTRODUZIONE	REQUISITI GENERALI	FILIERE RESPONSABILI E DIRITTI UMANI	DIRITTI DEI LAVORATORI E CONDIZIONI DI LAVORO	SALUTE, SICUREZZA E AMBIENTE	MANUFATTI DA MATERIALI PRODOTTI IN LABORATORIO
--------------	--------------------	--------------------------------------	---	------------------------------	--

LGMS 27 Informativa sui prodotti

LGMS 27.2D: SIMULANTI

- d. Simulanti (o imitazioni): ogni prodotto utilizzato per imitare l'aspetto di materiali prodotti in laboratorio, senza averne la composizione chimica, le proprietà fisiche e/o la struttura, deve essere indicato come "imitazione" o "simulante", precisando il nome del materiale di cui è costituito, ad esempio "composto x", "vetro" o "plastica". La descrizione deve risultare immediatamente comprensibile quanto il nome del materiale prodotto in laboratorio. I simulanti non devono essere indicati come "prodotti in laboratorio" o "creati in laboratorio".

Azioni da intraprendere:

- È vietato utilizzare qualsiasi parola scelta per mascherare il fatto che una pietra è un simulante oppure per fuorviare il cliente in qualsiasi modo. Questo include l'uso di termini come "reale", "genuino" o il riferimento a "prodotto in laboratorio", "creato in laboratorio" o simili.
- È possibile, invece, utilizzare la parola "naturale" per descrivere un simulante, ma soltanto se si tratta di un composto o di un minerale presente in natura e soltanto indicandone il nome effettivo.
- Si noti che tale disposizione si applica soltanto ai simulanti destinati alla vendita. Per i simulanti utilizzati esclusivamente per finalità promozionali o espositive, ad esempio all'interno di spazi commerciali, tali indicazioni non sono obbligatorie.

LGMS 27.2E: DESCRIZIONI DI GEMME DI COLORE E DIAMANTI RIFINITI

- e. Descrizioni di materiali rifiniti prodotti in laboratorio: descrivono le dimensioni o il peso in carati, il colore, la limpidezza e il taglio di diamanti e gemme di colore prodotti in laboratorio, in conformità alle linee guida riconosciute specifiche della relativa giurisdizione.

Azioni da intraprendere:

- Le linee guida riconosciute variano a seconda della giurisdizione. Alcuni esempi sono riportati all'inizio di questo documento, ma ulteriori linee guida possono essere individuate attraverso ricerche online, contattando la propria associazione di categoria o esperti in materia.
- In assenza di linee guida o di una legislazione riconosciuta all'interno della giurisdizione, descrivere le dimensioni o il peso in carati, il colore, la purezza e il taglio dei materiali prodotti in laboratorio in conformità alle norme dell'International Diamond Council o al Gemstone Book della World Jewellery Confederation (CIBJO).
- Tenere presente che è necessario descrivere individualmente tutte le pietre (come sopra) con peso di 0,3 carati o più. Per i diamanti piccoli, compresi i *mêlée*, o le gemme di colore incastonate in gioielli, è possibile fornire descrizioni sintetiche per tutte le pietre. Questi prodotti possono essere descritti con il peso in carati totale e gli intervalli di colore e di purezza, ovvero "colore: D-G". Inoltre, se tutte le pietre con peso in carati di 0,3 o superiore sono identiche, possono essere descritte nel modo come i *mêlée*.
- Le descrizioni dei materiali prodotti in laboratorio devono essere a disposizione del cliente dove più opportuno e conveniente, ma almeno sulla fattura o sulla ricevuta. Altre posizioni possibili per la descrizione potrebbero essere le brochure di vendita e di marketing, i siti web, i cataloghi e qualsiasi altro luogo appropriato a cui il cliente possa ragionevolmente accedere.
- Non utilizzare il termine "perfetto" per descrivere:
 - qualsiasi materiale prodotto in laboratorio che contiene fessure, incrinature, inclusioni, macchie di carbonio, opacità, utilizzo interno di laser o altre imperfezioni e difetti di qualsiasi tipo rilevati da un esame compiuto utilizzando una lente di ingrandimento a potenza 10, con illuminazione adeguata e da una persona in possesso di competenze professionali in materia di classificazione o valutazione;

INTRODUZIONE	REQUISITI GENERALI	FILIERE RESPONSABILI E DIRITTI UMANI	DIRITTI DEI LAVORATORI E CONDIZIONI DI LAVORO	SALUTE, SICUREZZA E AMBIENTE	MANUFATTI DA MATERIALI PRODOTTI IN LABORATORIO
--------------	--------------------	--------------------------------------	---	------------------------------	--

LGMS 27 Informativa sui prodotti

- qualsiasi articolo di gioielleria contenente materiali prodotti in laboratorio che non soddisfano la definizione di “pietra perfetta”.
- Utilizzare il termine “brillante” o le espressioni “taglio a brillante” e “taglio pieno” soltanto se riferiti a materiali prodotti in laboratorio rotondi con almeno 32 faccette più la tavola sopra la cintura e almeno 24 faccette al di sotto di quest’ultima.
- Evitare termini commerciali come “rosso sangue” o “blu reale” per descrivere il colore di materiali prodotti in laboratorio, a meno che il termine in questione non faccia parte della nomenclatura o della terminologia accettate a livello internazionale e sia definito da parametri chiari. Per ulteriori informazioni e aggiornamenti, fare riferimento al Gemstone Book della CIBJO e al Laboratory Manual Harmonisation Committee.

LGMS 27.2F: MIGLIORAMENTI

- f. Miglioramenti: deve essere comunicata ogni singola fase del processo di produzione di materiali/manufatti o i successivi miglioramenti dei materiali creati che siano ritenuti instabili e/o non permanenti in natura.

Azioni da intraprendere:

- Eventuali miglioramenti apportati ai materiali prodotti in laboratorio che siano instabili e/o non permanenti devono essere comunicati in modo chiaro e accurato al cliente/consumatore.
- Il LGMS non prescrive dove collocare la descrizione di un miglioramento, tuttavia è necessario assicurarsi che la descrizione del miglioramento sia chiaramente associata al prodotto. È possibile informare il cliente del miglioramento nella descrizione dei prodotti, sulla documentazione di vendita, come una fattura o una ricevuta, o in qualsiasi altro luogo agevole per il cliente. Questa informativa deve avvenire prima del completamento della transazione. Verificare sempre eventuali requisiti aggiuntivi previsti dalle normative in vigore.
- I miglioramenti instabili o non permanenti sono i miglioramenti temporanei e possono anche essere annullati, ad esempio l’oliatura, il filling, la tintura, l’irradiazione non sono trattamenti permanenti.

LGMS 27.2G: INFORMAZIONI SULLA SALUTE E SICUREZZA RELATIVE AL PRODOTTO

- g. Informazioni sulla *la salute e la sicurezza* relative al prodotto: deve essere comunicata qualsiasi informazione sulla *salute e la sicurezza* relativa ai materiali elencati nella disposizione LGMS 27.1 presenti nei *prodotti di gioielleria* e venduti dai soci membri ai *consumatori finali*, compresi i materiali prodotti in laboratorio trattati mediante irraggiamento.

Azioni da intraprendere:

- A seconda del processo applicato alla produzione di una pietre prodotte in laboratorio, è necessario considerare i potenziali rischi per la salute, in particolare in relazione ai miglioramenti. Per dissipare le preoccupazioni percepite possono anche essere fornite informazioni sulla salute e sulla sicurezza. Ad esempio, alcuni clienti potrebbero essere preoccupati per l’irraggiamento impiegato nella produzione al fine di migliorare il colore di una pietra. Nella pratica questo processo è fortemente regolamentato per garantire che i livelli di radioattività rimangano entro limiti di sicurezza.
- Per ulteriori informazioni, si veda la norma ISO 10377 sulla sicurezza dei prodotti di consumo².

² ISO, ISO 10377:2013 Sicurezza dei prodotti di consumo – Linee guida per i fornitori (2013), www.iso.org/standard/45967.html

INTRODUZIONE	REQUISITI GENERALI	FILIERE RESPONSABILI E DIRITTI UMANI	DIRITTI DEI LAVORATORI E CONDIZIONI DI LAVORO	SALUTE, SICUREZZA E AMBIENTE	MANUFATTI DA MATERIALI PRODOTTI IN LABORATORIO
--------------	--------------------	---	--	---------------------------------	---

LGMS 27 Informativa sui prodotti

- Se importano materiali prodotti in laboratorio che sono stati sottoposti a trattamenti basati su irraggiamento, i soci membri devono conformarsi alle leggi vigenti in materia di manipolazione e analisi al fine di garantirne la sicurezza. I soci membri devono (come minimo) condurre una valutazione del rischio per verificare se i materiali prodotti in laboratorio sono stati irraggiati e, in tal caso, se i livelli di radiazioni emessi sono sicuri. Se i materiali prodotti in laboratorio importanti sono ad alto rischio o il livello di radiazioni è sconosciuto, i soci membri devono sottoporre i materiali prodotti in laboratorio a un laboratorio gemmologico appropriato affinché conduca un'analisi. La verifica può essere condotta su base individuale o a campione, a seconda delle quantità. Il socio membro deve quindi creare un sistema semplice e funzionale che tenga traccia e registri chiaramente i materiali prodotti in laboratorio irraggiati sottoposti a test in un laboratorio gemmologico al fine di garantirne la sicurezza per i consumatori. I test devono fornire una relazione corredata di un identificativo univoco non riutilizzabile e ogni test viene documentato e registrato con una registrazione della pietra a cui si riferisce.

LGMS 27.3: MATERIALI NON SEGNALATI

27.3 I soci membri devono agire in modo sostanziale e documentato per evitare di acquistare o *vendere* materiali non segnalati. A tal fine i soci membri che acquistano o vendono materiali prodotti in laboratorio devono:

LGMS 27.3A: GARANZIA SCRITTA

- Ottenere garanzie scritte dai loro fornitori.

Azioni da intraprendere:

- Redigere una dichiarazione di garanzia e chiedere ai fornitori di includerla in tutte le fatture relative alla compravendita materiali prodotti in laboratorio. Per esempio, la CIBJO fornisce il seguente esempio di dichiarazione: "Con la presente si dichiara che tutte le merci menzionate nella presente fattura (spedizione) sono Diamanti prodotti in laboratorio. L'acquirente accetta di acquistarli con la chiara consapevolezza che si tratta di Diamanti prodotti in laboratorio e, qualora li venda, accetta di venderli esplicitamente come Diamanti prodotti in laboratorio, dandone piena e chiara comunicazione al cliente sulle fatture".

LGMS 27.3B: POLITICHE, PROCEDURE, FORMAZIONE E MONITORAGGIO

- Adottare politiche, *procedure* e *sistemi* di formazione e monitoraggio efficienti, per evitare il rischio di scambiare nelle proprie strutture aziendali materiali non segnalati per materiali prodotti in laboratorio.

Azioni da intraprendere:

- Mettere a punto una serie di politiche di sicurezza che:
 - comprendano misure volte a evitare che nelle strutture aziendali sia possibile scambiare materiali non segnalati per materiali prodotti in laboratorio. Utilizzare tali politiche per definire le aspettative di dipendenti, terzisti impegnati in loco e visitatori (si veda anche la disposizione LGMS 11 Sicurezza);
 - definiscano (ove applicabile) le modalità utilizzate per mantenere separate le attività commerciali e di lavorazione delle pietre naturali da quelle dei materiali prodotti in laboratorio;
 - eliminare tutti i possibili punti di miscelazione (vale a dire tutti i luoghi delle strutture caratterizzati dal rischio che i altri materiali possano essere inavvertitamente scambiati o miscelati con materiali prodotti in laboratorio);
 - siano accompagnate da opportune procedure operative;
 - vengano comunicate internamente.

INTRODUZIONE	REQUISITI GENERALI	FILIERE RESPONSABILI E DIRITTI UMANI	DIRITTI DEI LAVORATORI E CONDIZIONI DI LAVORO	SALUTE, SICUREZZA E AMBIENTE	MANUFATTI DA MATERIALI PRODOTTI IN LABORATORIO
--------------	--------------------	---	--	---------------------------------	---

LGMS 27 Informativa sui prodotti

- Assicurarsi che le procedure operative riguardino la manipolazione, lo stoccaggio e il trasporto dei materiali prodotti in laboratorio in tutti i punti delle strutture. Tali procedure, ad esempio, dovrebbero:
 - garantire severi controlli sull'identità delle persone autorizzate a manipolare i materiali prodotti in laboratorio e sulle circostanze di tale manipolazione;
 - definire con chiarezza le modalità per stoccare in modo sicuro i materiali prodotti in laboratorio e per verificare il rispetto di tali modalità;
 - utilizzare validi sistemi di gestione del magazzino e della catena di custodia per tutti i materiali prodotti in laboratorio stoccati, trasportati e manipolati nel sito;
 - controllare i sistemi di sicurezza presenti all'interno e attorno alle aree in cui i materiali prodotti in laboratorio vengono manipolati, stoccati e trasportati.
- Formare tutto il personale coinvolto nella manipolazione, nella movimentazione e nello stoccaggio dei materiali prodotti in laboratorio all'interno delle strutture. Sottoporre a revisione i programmi di formazione almeno una volta all'anno.
- Monitorare la qualità dell'attuazione di politiche e procedure e verificarne l'efficacia con cadenza regolare. Assicurarsi di eliminare tutte le lacune e i punti di deboli individuati durante la revisione e condurre approfondite indagini su tutti i casi di scambio di prodotti.
- Assicurarsi sempre di documentare in maniera completa tutte le procedure.

LGMS 27.3C: DUE DILIGENCE IN MATERIA DI DIAMANTI SINTETICI NON SEGNALATI

- c. Utilizzare una *procedura* di *due diligence* documentata per individuare e mitigare i rischi che nella filiera entrino materiali non segnalati.

Azioni da intraprendere:

- Mappare fornitori e fonti di materiali prodotti in laboratorio e individuare eventuali punti ad alto rischio di introduzione di materiali non segnalati all'interno della filiera. Nota:
- L'acquisto di materiali rifiniti prodotti in laboratorio sul mercato aperto comporta vari livelli di rischio per una miscelazione di materiali non segnalati. Se il fornitore è sottoposto a verifica per garantire che affronti i punti di miscelazione (e può fornire i risultati della verifica), l'acquisto di materiali prodotti in laboratorio è considerato a basso rischio. Se si dispone di prove insufficienti o nulle del fatto che il fornitore abbia eliminato i potenziali punti di miscelazione, il rischio è considerato elevato.
- Aggiornare la mappa del rischio ogni volta che si inizia a collaborare con un nuovo fornitore.
- Documentare la procedura di due diligence e conservare dati e documentazione di tutte le iniziative adottate per attenuare i rischi, come ad esempio la raccolta di ulteriori informazioni presso i fornitori.

INTRODUZIONE	REQUISITI GENERALI	FILIERE RESPONSABILI E DIRITTI UMANI	DIRITTI DEI LAVORATORI E CONDIZIONI DI LAVORO	SALUTE, SICUREZZA E AMBIENTE	MANUFATTI DA MATERIALI PRODOTTI IN LABORATORIO
--------------	--------------------	--------------------------------------	---	------------------------------	--

LGMS 27 Informativa sui prodotti

LGMS 27.3D: TEST

- d. Effettuare test basati sul rischio per verificare prodotti quali i materiali prodotti in laboratorio, avvalendosi di un protocollo definito, credibile e trasparente. Può trattarsi di un protocollo di uso consolidato nel settore oppure di un protocollo definito dal socio membro. Tale protocollo deve:
- Prevedere un approccio adeguato per il testing di materiali rifiniti prodotti in laboratorio, staccati e montati.
 - Prevedere controlli interni, tramite efficaci apparecchiature di rilevazione, oppure controlli condotti da un fornitore qualificato esterno, per esempio un laboratorio gemmologico.
 - Prevedere almeno un controllo nel punto del *procedimento* in cui non vi è più alcun rischio che vengano introdotti materiali non segnalati prima che il lotto sia venduto. Ciò accade di norma appena prima della vendita.
 - Il protocollo di test deve essere comunicato ai clienti aziendali, compresa la *procedura* per la gestione dei riferimenti dei test.

Azioni da intraprendere:

- I membri che vendono materiali prodotti in laboratorio devono assicurarsi di non vendere pietre non segnalate. RJC raccomanda che il 100% delle pietre che provengono da punti ad alto rischio di miscelazione noti siano sottoposte a test interni o tramite un laboratorio gemmologico. Le pietre che presentano un rischio di miscelazione medio o basso devono essere sottoposte a test a campione.
- Stabilire un solido protocollo per testare i materiali coltivati in laboratorio alla ricerca di pietre non segnalate. I soci membri possono sviluppare una metodologia nuova propria di protocollazione e di campionamento o utilizzarne una esistente, ad esempio sviluppata da un fornitore o da un cliente, che tuttavia dovrà essere adeguata al livello di rischio di miscelazione noto in considerazione della natura dei prodotti (ad esempio, la dimensione delle pietre) e delle dimensioni e circostanze del socio membro. Il test è applicabile a tutte le pietre vendute e non dipende dalle dimensioni della pietra. In entrambi i casi, assicurarsi di documentarlo e di renderlo accessibile a fornitori, clienti e altre parti in causa interessate.
- Esistono vari criteri per i test e il campionamento e molti adottano un approccio basato sul rischio. Norma internazionale ISO 2859-1 Procedimenti di campionamento nell'ispezione per attributi – Parte 1: Schemi di campionamento indicizzati secondo il limite di qualità accettabile (AQL) nelle ispezioni lotto per lotto. La norma fornisce informazioni sulle medie di campionamento e sui sistemi e piani di supporto.
- Il protocollo di controllo deve essere sempre definito, credibile, solido e trasparente, come illustrato nella Tabella 25.
- Per scegliere le apparecchiature più idonee per test e controlli, servirsi dei risultati del progetto ASSURE (<https://www.naturaldiamonds.com/council/assure-testing-program/>). Questo progetto, che è una collaborazione tra Diamond Producers Association (DPA) e Signet Jewelers, mette alla prova le prestazioni e le funzionalità delle apparecchiature (o degli strumenti di verifica dei diamanti) disponibili oggi facendole testare a un laboratorio indipendente e pubblica i risultati di tali test per aiutare le aziende a prendere decisioni informate sulle apparecchiature da utilizzare.

INTRODUZIONE	REQUISITI GENERALI	FILIERE RESPONSABILI E DIRITTI UMANI	DIRITTI DEI LAVORATORI E CONDIZIONI DI LAVORO	SALUTE, SICUREZZA E AMBIENTE	MANUFATTI DA MATERIALI PRODOTTI IN LABORATORIO
--------------	--------------------	--------------------------------------	---	------------------------------	--

LGMS 27 Informativa sui prodotti

TABELLA 25. CARATTERISTICHE DI UN PROTOCOLLO ACCETTABILE PER CONTROLLARE CHE TRA I LOTTI DI PIETRE E DIAMANTI RIFINITI NON VI SIANO DIAMANTI SINTETICI NON SEGNALATI

Caratteristiche del protocollo		Dettagli di attuazione
Definito	Il protocollo deve adottare un approccio che consenta di controllare i materiali prodotti in laboratorio rifiniti, sia staccati sia montati, classificati ad alto rischio.	• Prefiggersi di controllare tutti i lotti di pietre e le partite ad alto rischio. Occorre tuttavia essere pratici: in alcuni casi, ad esempio se si manipolano grandi quantità di pietre rifinite m���� di dimensioni molto ridotte, controllare tutte le pietre non sarebbe una soluzione sostenibile. Per il controllo delle pietre ad alto rischio, adottare un solido approccio di campionamento che consenta, come minimo, di controllare un numero di pietre sufficientemente elevato da essere significativo dal punto di vista statistico. • Se il controllo � affidato a un prestatore di servizi esterno, assicurarsi che il protocollo e l'approccio di campionamento impiegati dal prestatore siano pienamente documentati.
Credibile	Il protocollo deve comprendere o una serie di controlli interni compiuti utilizzando apparecchiature di rilevazione pertinenti ed efficaci oppure una serie di test affidati a un laboratorio gemmologico qualificato o a un soggetto analogo.	• Sul mercato sono disponibili numerose tecnologie di controllo e analisi. Assicurarsi di utilizzare apparecchiature adeguate e progettate appositamente per individuare i materiali prodotti in laboratorio e indicare quale tecnologia � utilizzata nel protocollo. • Ricordarsi di tenere conto del margine di errore specificato per la particolare apparecchiatura in uso, perch� tale parametro pu� incidere sull'affidabilit� dei risultati. • Se si preferisce affidare i controlli a un prestatore di servizi esterno, assicurarsi che si tratti di un soggetto opportunamente qualificato e che utilizzi adeguati protocolli e sistemi di controllo dei prodotti.
Solido	Il protocollo deve produrre come risultato almeno una sessione di controlli che non evidenzii ulteriori rischi di immissione sul mercato di materiali non segnalati.	• Spetta all'azienda stabilire in quale momento controllare le pietre. � possibile controllarle una o pi� volte. Idealmente, bisognerebbe controllare le pietre al momento dell'acquisto e ricontrollarle prima di rivenderle. • In ogni caso, occorre essere in grado di dimostrare che non vi siano ulteriori rischi di miscelazione tra il momento dell'ultimo controllo e il momento della vendita delle pietre.
Trasparente	Il protocollo deve essere disponibile ai clienti nella sua interezza.	• Rendere disponibile ai clienti il protocollo pubblicandolo online oppure mostrandolo su richiesta. • Per garantire la necessaria trasparenza, definire anche una procedura di gestione dei riferimenti dei test e specificare con chiarezza le tempistiche e le modalit� di gestione di tali riferimenti. Ad esempio, se i risultati delle analisi non sono decisivi, le pietre devono essere ricontrollate utilizzando un dispositivo diverso oppure inviate a un laboratorio gemmologico per un controllo completo.

DICHIARAZIONI IN MATERIA DI TEST

  possibile applicare metodologie di controllo che vanno al di l  dei requisiti della disposizione LGMS 27.3d, ad esempio effettuando test sul 100% dei materiali prodotti in laboratorio. A prescindere dall'approccio scelto, quest'aspetto rientra nell'obbligo di evitare qualsiasi dichiarazione fuorviante sul prodotto che si sta vendendo (vale a dire l'obbligo di non vendere materiali prodotti in laboratorio dichiarandoli come naturali).

Di conseguenza, le dichiarazioni in questione non devono essere verificate con le modalit  relative alle dichiarazioni di provenienza. Tuttavia, per assicurarsi che sia veritiera e documentata, la metodologia di controllo verr  esaminata nell'ambito della verifica della conformit  alla disposizione LGMS 27.1. Ad esempio, se la procedura aziendale prevede il controllo del 100% delle pietre, occorrer  dimostrare il rispetto di tale dichiarazione.

INTRODUZIONE	REQUISITI GENERALI	FILIERE RESPONSABILI E DIRITTI UMANI	DIRITTI DEI LAVORATORI E CONDIZIONI DI LAVORO	SALUTE, SICUREZZA E AMBIENTE	MANUFATTI DA MATERIALI PRODOTTI IN LABORATORIO
--------------	--------------------	---	--	---------------------------------	---

LGMS 27 Informativa sui prodotti

LGMS 27.4: INFORMATIVA SULLA METODOLOGIA DI PRODUZIONE

I soci membri che svolgono attività di produzione devono comunicare ai clienti su richiesta la metodologia di produzione adottata entro i limiti delle regole di riservatezza aziendale

Azioni da intraprendere:

- Quando un cliente fa una richiesta di informazioni, i soci membri devono fornire informazioni in merito al tipo di metodologia utilizzata per produrre il materiale prodotto in laboratorio, ad esempio CVD o HPHT.
- Le informazioni devono essere fornite a meno che ciò non comporti un rischio significativo di riservatezza e i soci membri devono assicurarsi che tali richieste siano gestite in modo da bilanciare la trasparenza e la riservatezza aziendale.
- Quando si forniscono informazioni, queste devono rispondere alla richiesta del cliente e devono essere fornite in modo accurato, chiaro e non ambiguo.

✓ VERIFICARE

- Si conoscono i requisiti normativi e le norme di informativa applicabili ai prodotti materiali coltivati in laboratorio?
- L'azienda è in grado di dimostrare al revisore le modalità utilizzate per verificare che il materiale di vendita e marketing rispetta le normative e i requisiti del LGMS?
- L'azienda dispone di sistemi di formazione e di conservazione di registri che consentono una gestione corretta delle informative sui prodotti?
- L'azienda ha adottato politiche e procedure per evitare di acquistare e vendere materiali non segnalati?
- L'azienda dispone di un protocollo documentato per testare le pietre levigate?

INTRODUZIONE	REQUISITI GENERALI	FILIERE RESPONSABILI E DIRITTI UMANI	DIRITTI DEI LAVORATORI E CONDIZIONI DI LAVORO	SALUTE, SICUREZZA E AMBIENTE	MANUFATTI DA MATERIALI PRODOTTI IN LABORATORIO
--------------	--------------------	---	--	---------------------------------	---

LGMS 27 Informativa sui prodotti

E. ULTERIORI INFORMAZIONI



SITI WEB

- [American Gem Trade Association \(AGTA\)](#)
- [FTC, In the Loupe: Advertising Diamonds, Gemstones and Pearls](#)
- [International Colored Gemstone Association \(ICA\)](#)
- [Jewelers Vigilance Committee \(JVC\)](#)
- [Laboratory Manual Harmonization Committee](#)
- [Natural Diamond Council](#)
- [Federal Trade Commission \(FTC\) \(Stati Uniti\)](#)
- [World Gold Council \(GC\)](#)
- [The World Jewellery Confederation \(CIBJO\)](#)



PUBBLICAZIONI

- [AWDC, CIBJO, DPA, GJEPC, IDI, IDMA, USJC, WDC e WFDB, Diamond Terminology Guideline \(2018\)](#)
- [CIBJO, Blue Books](#)
- [CIBJO The Laboratory-Grown Diamond Guidelines](#)
- [CIBJO, Understanding disclosure terminology is key to protecting consumer confidence in gemstones \(2017\)](#)
- [FTC, Commission Denies Petition Regarding Use of Term 'Cultured' to Describe Laboratory-Created Gemstones; Commission Approves Federal Register Notice Regarding Fees to Access the National Do Not Call Registry \(2008\)](#)
- [IDC, IDC Rule Book \(1995\)](#)
- [ISO, ISO 18323:2015 Gioielleria – Fiducia dei consumatori nel settore dei diamanti \(2015\)](#)

INTRODUZIONE	REQUISITI GENERALI	FILIERE RESPONSABILI E DIRITTI UMANI	DIRITTI DEI LAVORATORI E CONDIZIONI DI LAVORO	SALUTE, SICUREZZA E AMBIENTE	MANUFATTI DA MATERIALI PRODOTTI IN LABORATORIO
--------------	--------------------	--------------------------------------	---	------------------------------	--

LGMS 28 Classificazione, analisi e valutazione

A. APPLICABILITÀ

La presente disposizione si applica a tutti i soci membri (laboratori gemmologici o altre aziende) che producono rapporti sulla classificazione, l'analisi, la ricerca, e/o la valutazione.

Punto della filiera	LGMS 28 Classificazione, analisi e valutazione				
	28.1	28.2	28.3	28.4	28.5
Produttore di materiali prodotti in laboratorio	✓	✓	✓	✓	✓
Tagliatore e/o rifinitore di materiali prodotti in laboratorio	✓	✓	✓	✓	✓
Commerciante di materiali prodotti in laboratorio	✓	✓	✓	✓	✓
Produttore e/o rivenditore all'ingrosso di gioielli e orologi	✓	✓	✓	✓	✓
Rivenditore al dettaglio di gioielli e orologi	✓	✓	✓	✓	✓
Azienda di riciclo	✓	✓	✓	✓	✓
Settore dei servizi	✓	✓	✓	✓	✓

B. BACKGROUND

I laboratori gemmologici o le aziende che redigono relazioni di classificazione, ricerca, analisi o valutazione svolgono un ruolo chiave nell'industria dei gioielli. Servono a dare credibilità al settore, a fornire funzioni essenziali di ricerca gemmologica e di rendicontazione e a generare relazioni che contribuiscono al valore a cui vengono scambiati le pietre e i gioielli. La fiducia commerciale e dei consumatori nella filiera dei gioielli si basa sul principio universale dell'integrità e del comportamento etico all'interno dei laboratori gemmologici e di altre aziende che redigono relazioni. La presente disposizione riguardante i processi e le procedure di laboratorio in questa sezione assicura che i laboratori si attengano alle pratiche commerciali più responsabili e alla condotta etica in linea con il LGMS.

Una relazione di ricerca, analisi, valutazione o classificazione include normalmente il peso, il colore, la purezza e il taglio di una pietra non incastonata, le informazioni oggetto della ricerca e una valutazione del valore (se si tratta di una valutazione), se appropriato. Tali relazioni possono comprendere anche una dichiarazione indicante se la pietra è stata identificata come naturale, trattata (con il trattamento identificato) oppure è sintetica. Altre informazioni spesso presenti in queste relazioni potrebbero comprendere forma, dimensioni, proporzioni di taglio, livello di finitura e fluorescenza della pietra, ma anche note su eventuali segni identificativi, nonché luogo e data di redazione della relazione.

La relazione di stima (o di valutazione) si basa sulle informazioni ricavate dalle operazioni di saggio e di classificazione e assegna a un articolo di gioielleria un valore monetario valido per una particolare area geografica o commerciale. Per individuare la composizione e le qualità di una pietra o di un articolo di gioielleria e attribuirvi un certo valore monetario, i periti stimatori si servono di guide, listini ed esperienze precedenti.

Le procedure di classificazione, analisi, ricerca e valutazione prevedono l'opinione e il giudizio di esperti del settore. In alcuni casi, la redazione di queste relazioni può essere effettuata da persone o aziende che vendono anche prodotti di gioielleria. Per questo motivo è essenziale che le persone che svolgono attività di classificazione, analisi e stima informino in merito a qualsiasi interesse personale verso l'articolo che stanno valutando e lo scopo per cui viene emessa la relazione, come ad esempio assicurazione, successione o valutazione del mercato.

Quando un'azienda che redige relazioni di classificazione, ricerca, analisi o valutazione richiede la certificazione da parte di RJC, le pratiche e i processi che sono unici per questa attività sono trattati nel LGMS e ulteriormente spiegati in questa guida.

INTRODUZIONE	REQUISITI GENERALI	FILIERE RESPONSABILI E DIRITTI UMANI	DIRITTI DEI LAVORATORI E CONDIZIONI DI LAVORO	SALUTE, SICUREZZA E AMBIENTE	MANUFATTI DA MATERIALI PRODOTTI IN LABORATORIO
--------------	--------------------	---	--	---------------------------------	---

LGMS 28 Classificazione, analisi e valutazione

C. REGOLAMENTI, STANDARD E INIZIATIVE CHIAVE

NORME INTERNAZIONALI

Per la classificazione dei diamanti prodotti in laboratorio:

L'**International Diamond Council (IDC)** (www.internationaldiamondcouncil.org) ha stabilito una serie di regole internazionali per la classificazione dei diamanti levigati che sono state aggiornate l'ultima volta nel 2013. Le regole dell'IDC sono riconosciute dalla World Jewellery Confederation (CIBJO) e sono diventate il principale punto di riferimento in materia di terminologia riguardante i diamanti.

L'Organizzazione internazionale per la normazione (**ISO**) ha adottato la norma **ISO/IEC 17025:2017**, che definisce i requisiti generali in termini di competenze necessarie per svolgere prove e tarature. Tale norma è impiegata dai laboratori per mettere a punto un efficace sistema di gestione delle operazioni tecniche, amministrative e relative alla qualità.

L'Organizzazione Internazionale per la normazione (**ISO**) **ISO 24016:2020E** stabilisce la terminologia, la classificazione e i metodi di prova per la classificazione dei diamanti levigati. Sebbene la ISO 24016 non si applichi ai diamanti sintetici, include linee guida sui descrittori dei diamanti sintetici.

L'Organizzazione internazionale per la normazione (ISO) pubblica la norma **ISO 18323** che definisce le designazioni accettate per l'acquisto e la vendita di diamanti e diamanti prodotti in laboratorio, e include specifici descrittori per fare in modo che i consumatori la comprendano.

Il **Gemmological Laboratories Book della CIBJO** fornisce ai laboratori gemmologici una serie di suggerimenti utili per lo sviluppo del loro sistema di gestione delle operazioni tecniche, amministrative e relative alla qualità.

Il **Diamond Book della CIBJO** si prefigge di far utilizzare una nomenclatura corretta a tutti i soggetti coinvolti nella compravendita di diamanti, diamanti trattati, diamanti prodotti in laboratorio e imitazioni di diamanti.

Per le gemme di colore prodotte in laboratorio:

Il **Gemstone Book della CIBJO** si prefigge di far utilizzare una nomenclatura corretta a tutti i soggetti coinvolti nella compravendita di gemme colorate, gemme colorate trattate, gemme colorate prodotte in laboratorio e imitazioni di gemme colorate.

Per la valutazione:

L'**International Valuation Standards Council** (www.ivsc.org) definisce norme tecniche ed etiche utili allo svolgimento delle valutazioni.

L'**Appraisal Foundation** (www.appraisalfoundation.org) pubblica una serie di standard chiamati Uniform Standards of Professional Appraisal Practice; generalmente accettati in tutti gli Stati Uniti, questi standard sono destinati ai professionisti del settore delle valutazioni.

NORMATIVA NAZIONALE

La maggior parte dei paesi dispone di norme in materia di vendite e attività di marketing rivolte ai consumatori che vietano di descrivere in maniera non corretta qualsiasi aspetto rilevante di una merce, compresi i prodotti di gioielleria. Ad esempio, negli Stati Uniti, le linee guida della Federal Trade Commission (FTC) dedicate ai settori della gioielleria, dei metalli preziosi e del peltro sanciscono il seguente principio: È sleale o ingannevole usare la parola "rubino", "zaffiro", "smeraldo", "topazio" o il nome di qualsiasi altra pietra preziosa o semipreziosa, o la parola "pietra", "pietra natale", "gemma", "pietra preziosa" o termini simili per descrivere una pietra prodotta in laboratorio, coltivata in laboratorio, creata da [nome del produttore], sintetica, imitata o simulata, a meno che tale parola o nome non sia immediatamente preceduto, con la stessa evidenza, dalla definizione "prodotta in laboratorio", "creata in laboratorio", "creata da [nome del produttore]" o da un'altra espressione o frase di significato simile, o dalla parola "imitazione" o "simulato", in modo da rivelare chiaramente la natura del prodotto e il fatto che non si tratta di una pietra preziosa estratta. Le linee guida dell'FTC richiedono anche che un laboratorio o un'azienda che redige relazioni di classificazione, ricerca, analisi o valutazione e che impiega un sistema di classificazione informi sulle basi e i dettagli dell'implementazione del suo sistema.

INTRODUZIONE	REQUISITI GENERALI	FILIERE RESPONSABILI E DIRITTI UMANI	DIRITTI DEI LAVORATORI E CONDIZIONI DI LAVORO	SALUTE, SICUREZZA E AMBIENTE	MANUFATTI DA MATERIALI PRODOTTI IN LABORATORIO
--------------	--------------------	---	--	---------------------------------	---

LGMS 28 Classificazione, analisi e valutazione

Nell'Unione Europea, la direttiva sulla pubblicità ingannevole e comparativa punta a tutelare i consumatori dalle pubblicità fuorvianti, cioè da qualsiasi pubblicità che in qualsiasi maniera e attraverso la sua presentazione visiva o per mezzo delle parole:

- inganni o abbia buone probabilità di ingannare le persone a cui è destinata o che raggiunge;
- a causa della propria natura ingannevole, abbia buone probabilità di incidere sui comportamenti economici di tali persone; oppure
- per tali motivi, abbia buone probabilità di nuocere alla concorrenza.

I soci membri di RJC sono tenuti a conoscere e a rispettare le normative in vigore in tutte le giurisdizioni in cui operano.

D. GUIDA ALL'ATTUAZIONE

LGMS 28.1: SISTEMI PER L'EMISSIONE DI RAPPORTI

I laboratori gemmologici e le aziende che redigono *relazioni di valutazione*, di classificazione, di ricerca o di analisi devono:

- Disporre di politiche e *procedure* chiaramente documentate atte a garantire che il laboratorio o l'azienda siano organizzati intorno a un *sistema di gestione* formale, con ruoli e responsabilità definiti in modo chiaro per le persone che svolgono attività di classificazione e valutazione, a sostegno della coerenza e dell'integrità.
- Qualora redigano *relazioni di valutazione*, di classificazione, di ricerca o di analisi che entrano anche nel merito dell'attività di vendita di prodotti coperti dal presente LGMS, definire e documentare le *procedure* adottate per evitare tutti i conflitti di interesse effettivi o potenziali, in *conformità* alle disposizioni LGMS 28.4 e 28.5 riportate di seguito.
- Documentare e mettere in atto i requisiti tecnici in relazione a qualsiasi fattore inerente al *processo* che abbia un impatto sulla Catena di Custodia (CdC) attraverso il laboratorio, la validità e affidabilità dei test, la classificazione o la *rendicontazione* dei risultati.
- Implementare la documentazione e i processi relativi alle apparecchiature e alla taratura che definiscono e controllano le condizioni, determinano le apparecchiature adatte all'uso previsto e definiscono i requisiti di manutenzione e le *procedure* di taratura delle apparecchiature e degli strumenti per garantire l'accuratezza e la coerenza dei risultati dei test.

Come punto di partenza, utilizzare l'approccio alla disposizione **LGMS 1 Conformità legale** per individuare le normative in vigore e qualsiasi potenziale violazione dei requisiti di legge e delle norme internazionali in materia di classificazione e valutazione. È necessario attenersi alle linee guida locali, federali o normative per i test e la rendicontazione (ad esempio, negli Stati Uniti, la conformità della rendicontazione e del marketing con le linee guida dell'FTC). I membri devono sempre fare il possibile per non fuorviare gli utenti finali in merito ad alcun aspetto delle informazioni contenute nella relazione.

INTRODUZIONE	REQUISITI GENERALI	FILIERE RESPONSABILI E DIRITTI UMANI	DIRITTI DEI LAVORATORI E CONDIZIONI DI LAVORO	SALUTE, SICUREZZA E AMBIENTE	MANUFATTI DA MATERIALI PRODOTTI IN LABORATORIO
--------------	--------------------	---	--	---------------------------------	---

LGMS 28 Classificazione, analisi e valutazione

Azioni da intraprendere:

- Definire e documentare le responsabilità della direzione nei confronti dei clienti e degli utenti finali per i prodotti o i servizi forniti dall'azienda che redige le relazioni e delle autorità di regolamentazione. Definire la missione, la visione e le dichiarazioni di valore dell'azienda.
- Indicare la proprietà, le filiali, le partnership e il modo in cui vengono controllati i servizi di laboratorio assegnati in outsourcing (se presenti).
- Identificare il personale responsabile della supervisione dell'integrità e del funzionamento dei sistemi di gestione. Definire tutti i ruoli e le responsabilità per ogni funzione lavorativa di coloro che sono impegnati nel sistema di gestione. Fornire descrizioni scritte del lavoro. Definire le credenziali, l'istruzione e la formazione minime richieste per ogni funzione lavorativa, con particolare attenzione al personale con ruoli che hanno un impatto diretto sulla rendicontazione e sulla coerenza della rendicontazione e dei risultati.
- Documentare tutti i sistemi di gestione, le procedure operative standard, i sistemi di protezione e controllo dei dati e documentare i programmi di controllo e garanzia della qualità per le funzioni dell'azienda. (Si vedano le definizioni dei sistemi di controllo della qualità e dei sistemi di assicurazione qualità nel [glossario RJC](#)).
- Condurre revisioni regolari dei requisiti di autorità e professionali, formazione, documentazione, qualifiche, valutazioni delle prestazioni, sviluppo professionale e formazione sulle politiche di conflitto di interessi.
- Progettare e documentare le procedure di integrità per i processi di laboratorio, compreso l'anonimato dei clienti e le separazioni appropriate tra i servizi ai clienti, gestione, vendite e servizi di classificazione/test.

ELEMENTI DI GARANZIA DELLA QUALITÀ

I laboratori gemmologici devono avere un programma di qualità che includa l'assicurazione preventiva della qualità, assicurando che vengano soddisfatti i requisiti di qualità di base.

INTRODUZIONE	REQUISITI GENERALI	FILIERE RESPONSABILI E DIRITTI UMANI	DIRITTI DEI LAVORATORI E CONDIZIONI DI LAVORO	SALUTE, SICUREZZA E AMBIENTE	MANUFATTI DA MATERIALI PRODOTTI IN LABORATORIO
--------------	--------------------	--------------------------------------	---	------------------------------	--

LGMS 28 Classificazione, analisi e valutazione

Esempi di attività di assicurazione della qualità

TABELLA 26: ESEMPI DI ATTIVITÀ DI ASSICURAZIONE DELLA QUALITÀ

Attività (preventiva) di assicurazione della qualità	Esempi di attività dei laboratori gemmologici
Liste di controllo dei processi	- Comunicazioni con il cliente, accettazione e ricezione, pulizia, pesatura e misurazione, screening e tipizzazione (se applicabile), valutazione delle 4 C (se applicabile), test gemmologici standard, test avanzati, produzione di relazioni, spedizione, controllo dell'inventario, sicurezza e qualsiasi altro processo che interessi il laboratorio. - Ad esempio, ogni 10 relazioni stampate, una viene sottoposta a controllo incrociato con i dati di classificazione presenti nel sistema, per garantire che i dati vengano estratti correttamente. - Gli schemi decisionali includono il numero di pareri resi, l'anzianità di tali pareri, la dimensione/ significatività della pietra o del pezzo. - Per esempio, tutti i materiali prodotti in laboratorio non incastonati di peso superiore a 2,00 carati richiedono almeno 2 pareri gemmologici concordi su 3 per colore, taglio e purezza, di cui 1 di anzianità "quality assurance grader" o superiore, e un processo quando i pareri sono discordanti. - Ad esempio, tutti i corindoni a partire da 3,00 carati presentati per la determinazione del paese d'origine richiedono 2 pareri gemmologici concordi, di cui 1 di livello "senior staff gemmologist" o superiore.
Standard di processo	- Standard terminologici, di classificazione e per i metodi di prova (per gli standard delle apparecchiature, si veda Apparecchiature e calibrazione. - Per esempio, esistono definizioni stabilite dal laboratorio per ogni grado di purezza e come vengono applicate dal laboratorio e comunicate all'esterno sulle relazioni, compresa la richiesta di scale di valutazione pubblicate e collegate alle relazioni o inserite nelle stesse)? Si veda la norma ISO 24016:2020(E) come esempio di come questi aspetti potrebbero essere delineati da un laboratorio gemmologico. - Per esempio, esistono standard stabiliti in laboratorio per la valutazione del colore e della fluorescenza o di una qualsiasi delle 4 C di cui sopra? - Per esempio, esistono standard per ottenere la massa dei materiali prodotti in laboratorio e regole di arrotondamento applicabili? - Per esempio, esistono standard e politiche per rilevare e informare in merito a miglioramenti? - Per esempio, i pareri gemmologici vengono resi in modo indipendente e anonimo, senza pregiudizi, in modo che il processo di classificazione sia apolitico ed esente da influenze?
Documentazione del processo	- Procedure operative standard (SOP) (come fare), schemi di processo (come avviene) e politiche (cosa fare). - Manuale della qualità - Materiali di riferimento
Revisione dei processi e miglioramento continuo	- Revisioni periodiche programmate dei processi esistenti al fine di garantire che gli stessi utilizzino le best practice aggiornate e monitoraggio degli aggiornamenti nella documentazione. - Per esempio, sviluppando un processo di miglioramento continuo e di best practice attraverso l'incorporazione dei dati di ricerca aggiornati o di metodologie più accurate, mano a mano che queste vengono integrate nei protocolli di analisi.
Formazione e sviluppo	- Aiuti al lavoro, formazione continua, verifica delle competenze, sistema di feedback. - Ad esempio, disporre di un sistema di riscontro per le persone che svolgono attività di classificazione, per garantire la loro accuratezza e coerenza e le eventuali correzioni necessarie. Per esempio, la pubblicazione di risorse didattiche per il funzionamento e la calibrazione delle apparecchiature. Ad esempio, un piano di onboarding formalizzato per il personale di ogni funzione.

INTRODUZIONE	REQUISITI GENERALI	FILIERE RESPONSABILI E DIRITTI UMANI	DIRITTI DEI LAVORATORI E CONDIZIONI DI LAVORO	SALUTE, SICUREZZA E AMBIENTE	MANUFATTI DA MATERIALI PRODOTTI IN LABORATORIO
--------------	--------------------	---	--	---------------------------------	---

LGMS 28 Classificazione, analisi e valutazione

- Ad esempio, un processo di assicurazione della qualità per la classificazione potrebbe includere standard di processo per la classificazione, come le procedure per le chiamate finali per colore, purezza e finitura (quante persone addette alla classificazione esaminano una pietra, quali sono le soglie di dimensioni, anzianità, documentazione delle “prove” di classificazione), le definizioni per ciascuna classificazione e la garanzia che il personale addetto alla classificazione conosca i criteri per ciascuna classificazione, i manuali di classificazione e gli aggiornamenti regolari, le revisioni delle classificazioni per la coerenza all’interno del gruppo e così via.

ELEMENTI DEL CONTROLLO DELLA QUALITÀ

I laboratori gemmologici devono avere un programma di qualità che includa le tecniche e le attività correttive di controllo della qualità che garantiscono il rispetto dei requisiti di qualità di base.

- Controlli di qualità per i lavori non conformi, come campionamenti di ispezione/misurazione per garantire la conformità dei prodotti e dei servizi gemmologici alle norme.

Esempi di attività di controllo della qualità

TABELLA 27: ESEMPI DI ATTIVITÀ DI CONTROLLO QUALITÀ

Attività (correttive) di controllo della qualità	Esempi di attività dei laboratori gemmologici
Ispezione e misurazione	- Campionamento per garantire che i prodotti e i servizi gemmologici soddisfino le norme. - Ad esempio, ogni 10 relazioni stampate, una viene sottoposta a controllo incrociato con i dati di classificazione presenti nel sistema, per garantire che i dati vengano estratti correttamente. - Per esempio, fare un test casuale dei addetti alla classificazione con un set di controllo di materiali prodotti in laboratorio per garantire coerenza e accuratezza. - Campionamento casuale delle “chiamate borderline” di ogni addetto alla classificazione per determinare le statistiche.
Monitoraggio e rendicontazione	Esistenza di un sistema di monitoraggio della qualità interna e documentazione delle attività di controllo della qualità.
Documentazione	Piani di azione correttive che includano alcuni elementi come la raccolta di dati, i registri delle attività, l’analisi delle cause prime e così via, per dimostrare come il laboratorio disponga di un piano e di un sistema per correggere il lavoro non conforme.

INTRODUZIONE	REQUISITI GENERALI	FILIERE RESPONSABILI E DIRITTI UMANI	DIRITTI DEI LAVORATORI E CONDIZIONI DI LAVORO	SALUTE, SICUREZZA E AMBIENTE	MANUFATTI DA MATERIALI PRODOTTI IN LABORATORIO
--------------	--------------------	---	--	---------------------------------	---

LGMS 28 Classificazione, analisi e valutazione

DOMANDE DA CONSIDERARE:

- Il laboratorio dispone di un programma di gestione della qualità che include processi e norme di assicurazione e controllo della qualità al fine di garantire una rendicontazione, ricerche, attività e servizi accurati e coerenti che ne supportino la sua validità?
- Il laboratorio è in grado di identificare il lavoro non conforme e di correggerlo in modo tempestivo?
- Il laboratorio è in grado di produrre risultati validi, accurati e coerenti?

ATTREZZATURE, CALIBRAZIONE E MANUTENZIONE

I laboratori devono essere in grado di definire e controllare le condizioni, determinare le apparecchiature adatte all'uso previsto e stabilire i requisiti di manutenzione e le procedure di taratura delle apparecchiature e degli strumenti per garantire l'accuratezza e la coerenza dei risultati dei test.

1. ATTREZZATURA

- Le strutture e le condizioni ambientali necessarie per le attività di laboratorio devono essere documentate, monitorate, controllate e registrate, compresa la separazione tra aree con attività di laboratorio incompatibili o influenze avverse, ad esempio:
 - separazione delle postazioni di lavoro per pietre naturali da quelle prodotte in laboratorio
 - separazione gli ambienti sensibili alla luce
 - mantenimento di temperature fresche per le apparecchiature laser che si surriscaldano
 - separazione dei servizi ai clienti dai servizi di classificazione e valutazione per evitare influenze
 - assicurazione che la classificazione del colore venga eseguita prima della valutazione della fluorescenza o di test che causano l'esposizione a raggi UV a onde lunghe o corte che potrebbero compromettere i risultati di classificazione del colore
- richiesta che il laboratorio disponga di tutte le attrezzature appropriate per le operazioni di test che fornisce e promuove e richiesta di accuratezza e sensibilità sufficienti per una misurazione appropriata
- definizione dei criteri minimi di riferimento delle attrezzature apparecchiature con tolleranze o specifiche e inclusione delle procedure di verifica e calibrazione.

Attrezzature minime

I laboratori gemmologici e le aziende che offrono servizi di classificazione, identificazione o valutazione del valore basano le loro opinioni sull'osservazione di attrezzature tecniche progettate per questi scopi specifici. Per sostenere l'opinione di un esperto in merito alla classificazione, all'identificazione (compresi i materiali prodotti in laboratorio) o alla valutazione del valore, si raccomandano le seguenti categorie di attrezzature come punto di partenza minimo in base al servizio.

È necessario dimostrare che l'apparecchiatura esegue le funzioni richieste come previsto per il servizio specifico attraverso la documentazione del produttore, il progetto Project Assure di RJC o una dimostrazione dell'attrezzatura nel contesto della relazione.

- Ad esempio, l'attrezzatura raccoglie i dati previsti per la relazione?

INTRODUZIONE	REQUISITI GENERALI	FILIERE RESPONSABILI E DIRITTI UMANI	DIRITTI DEI LAVORATORI E CONDIZIONI DI LAVORO	SALUTE, SICUREZZA E AMBIENTE	MANUFATTI DA MATERIALI PRODOTTI IN LABORATORIO
--------------	--------------------	---	--	---------------------------------	---

LGMS 28 Classificazione, analisi e valutazione

Di seguito sono riportati esempi di attrezzature e condizioni operative:

Classificazione dei diamanti prodotti in laboratorio

- Ingrandimento fino a un minimo di 10x, con illuminazione in campo scuro fino a 60x;
- Sorgente luminosa aerea per l'ispezione delle superfici dei diamanti prodotti in laboratorio;
- Capacità di valutare quantitativamente e/o qualitativamente il colore, compresi elementi quali master set con ambiente calibrato o colorimetro;
- Strumenti per tenere e manipolare i diamanti prodotti in laboratorio in una varietà di posizioni per l'ispezione, come pinzette, portapietre, puntali e articoli per pulire i diamanti prodotti in laboratorio finalizzati a un'ispezione corretta come panni per pietre, tamponi e acqua saponata, aria compressa e così via;
- mezzi per documentare e monitorare i risultati delle valutazioni, le prove e le opinioni;
- attrezzature per osservare e valutare la reazione di fluorescenza in onde UV lunghe (365 nm) e corte (254 nm);
- uno scanner ottico senza contatto per misurazioni di precisione;
- una bilancia di precisione regolarmente calibrata fino a tre punti decimali per la pesatura di diamanti prodotti in laboratorio non incastonati;
- misuratori per misurare la lunghezza, la larghezza, la profondità dei diamanti prodotti in laboratorio non incastonati e incastonati in mm con due cifre decimali;
- lampada per la gradazione del colore con una temperatura di colore di 6.500 K;
- capacità di fotografare e documentare visivamente i campioni.

Classificazione e identificazione delle gemme di colore prodotte in laboratorio

- Attrezzatura gemmologica di base, compresa la capacità di misurare l'indice di rifrazione, osservare la componente ottica, osservare le reazioni di fluorescenza nell'UV a onde lunghe e corte, determinare i materiali doppiamente rifrangenti rispetto a quelli singolarmente rifrangenti, osservare il pleocroismo, osservare gli spettri di trasmissione e assorbimento come uno spettroscopio o uno spettrofotometro, un microscopio con ingrandimento minimo di 10x e una varietà di illuminazione per osservare le caratteristiche interne ed esterne della gemma;
- capacità di osservare visivamente la zonizzazione del colore e i trattamenti di diffusione;
- capacità di identificare in modo accurato e affidabile la varietà di gemme, la specie e la famiglia, a seconda dei casi;
- se per identificare materiali o inclusioni si utilizza la spettroscopia Raman, una libreria di riferimento aggiornata di spettri;
- una bilancia di precisione regolarmente calibrata fino a tre punti decimali per la pesatura di gemme prodotte in laboratorio non incastonate;
- misuratori per misurare la lunghezza, la larghezza, la profondità dei diamanti prodotti in laboratorio non incastonati e incastonati in mm con due cifre decimali;
- capacità di determinare quantitativamente il peso specifico di un campione; lampada per la gradazione del colore con una temperatura di colore di 6.500 K;
- capacità di fotografare e documentare visivamente i campioni;
- capacità di analizzare e quantificare la composizione chimica del campione.

INTRODUZIONE	REQUISITI GENERALI	FILIERE RESPONSABILI E DIRITTI UMANI	DIRITTI DEI LAVORATORI E CONDIZIONI DI LAVORO	SALUTE, SICUREZZA E AMBIENTE	MANUFATTI DA MATERIALI PRODOTTI IN LABORATORIO
--------------	--------------------	---	--	---------------------------------	---

LGMS 28 Classificazione, analisi e valutazione

Trattamento e crescita dell'identificazione (diamanti prodotti in laboratorio)

- capacità di osservare e quantificare il tipo di diamante prodotto in laboratorio;
- capacità di osservare gli spettri di fotoluminescenza a temperatura ambiente e con raffreddamento a -196 °C;
- capacità di osservare il pattern di crescita con fluorescenza a onde ultracorte;
- dispositivi di screening che separano facilmente il diamante naturale da quello coltivato in laboratorio;
- capacità di caratterizzare gli spettri Raman o di fotoluminescenza.

analisi del diamante prodotto in laboratorio incastonato

Oltre alle attrezzature elencate per la classificazione dei diamanti prodotti in laboratorio:

- come minimo, un'attrezzatura di screening per distinguere tra diamanti naturali, prodotti in laboratori e simulanti;
- apparecchiature per ispezionare visivamente i gioielli con ingrandimento minimo 10x;
- capacità di analizzare i diamanti naturali rispetto a quelli prodotti in laboratorio;
- capacità di identificare i diamanti prodotti in laboratorio lavorati in condizioni di HPHT (alta pressione, alta temperatura);
- capacità di osservare il pattern di fluorescenza a onde ultracorte.

analisi delle gemme prodotte in laboratorio incastonate

Oltre alle apparecchiature elencate per la classificazione e l'identificazione delle gemme di colore prodotte in laboratorio:

- apparecchiature per ispezionare visivamente i gioielli con ingrandimento minimo 10x;
- apparecchiature appropriate per identificare miglioramenti, materiali prodotti in laboratorio e simulanti per il particolare tipo di materiale, superando le limitazioni dei test sui prodotti incastonati;
- Stabilire e documentare i registri interni relativi alla manipolazione, al trasporto, alla conservazione, all'uso, alla calibrazione e alla manutenzione programmata delle attrezzature. Per esempio, esistono registri e pratiche per:
 - pulizia delle pietre master
 - calibrazione delle sorgenti luminose
 - calibrazione dei picchi sugli spettrometri
 - registri di manutenzione e calibrazione per le attrezzature che raccolgono misurazioni, come gli scanner ottici senza contatto e le bilance elettroniche
 - manutenzione programmata dei microscopi e protocolli per gli utenti per la pulizia di oculari, lenti, per il controllo dell'intensità della lampadina e per la calibrazione dell'ingrandimento in base alla vista
 - Le librerie di riferimento, i master set, i materiali di riferimento, le librerie di foto sono aggiornati ed esiste un registro delle modifiche corrispondente?

INTRODUZIONE	REQUISITI GENERALI	FILIERE RESPONSABILI E DIRITTI UMANI	DIRITTI DEI LAVORATORI E CONDIZIONI DI LAVORO	SALUTE, SICUREZZA E AMBIENTE	MANUFATTI DA MATERIALI PRODOTTI IN LABORATORIO
--------------	--------------------	---	--	---------------------------------	---

LGMS 28 Classificazione, analisi e valutazione

DOMANDE DA CONSIDERARE:

- Il laboratorio dispone e utilizza le attrezzature necessarie per le relazioni e i servizi che produce, cosicché le informazioni siano presentate con precisione e in modo da proteggere l'utente finale?
- Il laboratorio dispone e utilizza l'attrezzatura minima valida per trarre conclusioni entro un ragionevole grado di errore, ed è in grado di identificare tale grado di errore?
- Il laboratorio dispone e utilizza le attrezzature in linea con la prassi migliore per la valutazione o il servizio in questione?

2. CALIBRAZIONE

- Disporre di un ciclo di calibrazione e verifica per ogni strumento in base alle norme internazionali o monitorabili, se applicabile, compreso un piano per la calibrazione iniziale e di routine che viene continuamente rivisto e regolato.
- Definire i materiali di verifica per la calibrazione delle attrezzature e prendere in considerazione l'uso di materiali di riferimento secondo la norma NIST, se applicabile, oppure utilizzare metodi concordati o norme di consenso.
- Implementare processi che garantiscano misurazioni e risultati coerenti a livello interno.
- Disporre di requisiti per la tracciabilità metrologica adeguati allo strumento, conservare e aggiornare la documentazione per il singolo strumento, documentare eventuali valori di riferimento o fattori di correzione e conservare il personale addetto alla metrologia.
- Identificare il software o la programmazione che possono introdurre errori nei risultati e garantire la calibrazione.
 - Ad esempio, considerare se le librerie di riferimento per la determinazione dell'origine o l'adattamento dei picchi presentano un'accuratezza o una dimensione minima del campione affinché possano essere considerate un riferimento di dati accurato e completo.
- Dimostrare i protocolli di lavoro non conformi.
 - Rimuovere l'attrezzatura dalla produzione e risalire a tutti i risultati ottenuti da quell'attrezzatura a partire dal punto in cui è stato rilevato il guasto.

DOMANDE DA CONSIDERARE:

- Il laboratorio dispone di pratiche di calibrazione che garantiscono il funzionamento accurato delle attrezzature e la possibilità di monitorare e correggere eventuali discrepanze?
- I documenti vengono mantenuti per tutto il ciclo di vita di ogni attrezzatura?

INTRODUZIONE	REQUISITI GENERALI	FILIERE RESPONSABILI E DIRITTI UMANI	DIRITTI DEI LAVORATORI E CONDIZIONI DI LAVORO	SALUTE, SICUREZZA E AMBIENTE	MANUFATTI DA MATERIALI PRODOTTI IN LABORATORIO
--------------	--------------------	--------------------------------------	---	------------------------------	--

LGMS 28 Classificazione, analisi e valutazione

LGMS 28.2: SISTEMI PER GARANTIRE COERENZA

I soci membri che redigono relazioni di classificazione, di ricerca, di analisi e di valutazione devono:

- Mantenere e impiegare l'attrezzatura tecnologica minima di base necessaria per generare le relazioni offerte.
- Disporre di *sistemi*, basati su una metodologia scientifica, sufficientemente approfonditi e completi, per produrre risultati validi e riproducibili, e disporre di *sistemi* di gestione per garantire sia la qualità che l'indipendenza delle analisi e delle relazioni generate.
- Predisporre ulteriori *sistemi* necessari di controllo e garanzia della qualità (tra cui *sistemi* per garantire una raccolta dati sufficiente e operazioni tempestive di taratura e di verifica per le apparecchiature utilizzate per i test) e un valido programma CdC per i prodotti in loro possesso, al fine di garantire la necessaria separazione dei prodotti in loro possesso.
- Garantire l'anonimato del cliente durante l'intero test.

Azioni da intraprendere:

- Predisporre procedure e sistemi documentati che garantiscano il mantenimento di un approccio coerente in materia di classificazione, ricerca, analisi e/o valutazione. Tali strumenti devono:
 - essere basati su una metodologia scientifica e, ove applicabile, su adeguati standard verificabili (si veda sotto);
 - includere un processo di controllo e garanzia della qualità per assicurare che i risultati siano coerenti con le norme applicate (si vedano le Tabelle 39 e 30).
 - spiegare se la valutazione include o meno il rilevamento di pietre naturali, materiali prodotti in laboratorio o materiali migliorati prodotti in laboratorio;
 - dichiarare se i test sono stati compiuti su tutte le pietre trattate nella relazione oppure soltanto su un campione di pietre;
- tenere presente che l'esistenza di tali procedure e sistemi deve essere dimostrata in sede di verifica di RJC.
- I soci membri che redigono relazioni di classificazione, ricerca, analisi o valutazione devono disporre di sistemi che garantiscano l'impiego della più recente metodologia scientifica. Questa norma standard prevede che il socio membro non solo disponga delle attrezzature tecniche e scientifiche necessarie ed esegua le calibrazioni necessarie, ma anche che progetti e documenti i sistemi appropriati che regolano la metodologia e l'uso dei processi che impiegano le attrezzature scientifiche. Richiede inoltre la progettazione e la documentazione di solidi processi di catena di custodia e di anonimato del cliente durante la procedura di test.
- Il LGMS non si pone l'obiettivo di offrire standard dettagliati ai periti che effettuano la stima di prodotti di gioielleria. Le aziende che redigono relazioni di valutazione indipendenti devono farlo nel rispetto del diritto applicabile e delle norme di categoria. Nella maggior parte delle giurisdizioni in cui i soci membri di RJC operano, esistono organizzazioni professionali nazionali che definiscono codici di condotta e standard minimi per i servizi di valutazione.
- Definire e documentare i criteri di convalida (selezione, verifica e convalida dei metodi utilizzati nei test) e considerare la standardizzazione dei protocolli per i test con strumentazione adeguata.

INTRODUZIONE	REQUISITI GENERALI	FILIERE RESPONSABILI E DIRITTI UMANI	DIRITTI DEI LAVORATORI E CONDIZIONI DI LAVORO	SALUTE, SICUREZZA E AMBIENTE	MANUFATTI DA MATERIALI PRODOTTI IN LABORATORIO
--------------	--------------------	---	--	---------------------------------	---

LGMS 28 Classificazione, analisi e valutazione

- Stabilire i test minimi richiesti per i dati o le informazioni riportate e determinare le attrezzature o i metodi di prova minimi (si veda il Gemmological Laboratory Blue Book della CIBJO, 6.1).
- Stabilire i requisiti minimi per i protocolli di raccolta dei campioni e dei dati al fine di garantire dati coerenti e validi e metodi statistici appropriati.
- Requisiti tecnici che si concentrano su tutti i fattori inerenti al processo che hanno un impatto sul flusso di merci attraverso il laboratorio, la validità e l'affidabilità dei test, sulla classificazione o la rendicontazione dei risultati.
- Stabilire procedure per monitorare e registrare la catena di custodia dei beni in possesso del laboratorio.
- Le relazioni redatte da un laboratorio devono avere un identificativo unico (ad esempio, sequenza numerica, sequenza alfanumerica, codice QR, codice a barre e così via).
- Documentare il sistema di gestione della qualità, comprese le SOP di processo, il controllo dei documenti, le revisioni interne, le dichiarazioni di politica, i manuali di istruzione, le tabelle di calibrazione, le comunicazioni con i clienti, ecc. e garantire che siano aggiornati e disponibili per l'uso.
 - Si vendano le norme ISO/IEC 17025:2017(E) 8.2, 8.3, 8.4, CIBJO Official Gemmological Laboratory Book, 4.10.

DOMANDE DA CONSIDERARE:

- Il laboratorio dispone di una procedura operativa standard (SOP) completa per ogni processo?
- I documenti disponibili presso il punto di lavoro sono mantenuti in essere, accurati e sicuri?
- Richiedere la tenuta di registri, il campionamento e la gestione dei processi di test, compresi gli spostamenti, la sicurezza e l'anonimato del cliente, tranne che per coloro che hanno un ruolo di "necessità di sapere".
 - Ad esempio: garantire la posizione nota delle merci in qualsiasi punto del processo, chi ha interagito con tali merci, come viene mantenuta la sicurezza delle merci, come gli articoli vengono trasportati attraverso il processo.
 - Ad esempio, assicurarsi che il personale con un ruolo a contatto con il cliente non abbia accesso alle informazioni in cui i risultati della classificazione possono essere modificati o assicurarsi che il personale addetto alla classificazione non conosca l'identità del cliente su cui sta lavorando.

DOMANDE DA CONSIDERARE:

- Il laboratorio dispone di un processo per la gestione di tutte le forme di informazioni, compresi i risultati dei test di controllo della qualità, le relazioni di manutenzione e altri dati, in modo da garantire la sicurezza, l'accuratezza, la riservatezza e l'accesso alle persone con i ruoli giusti?
- Il personale gode di una piena comprensione della propria funzione e di come svolgere i propri compiti all'interno del processo con competenza e integrità associate al proprio ruolo?

INTRODUZIONE	REQUISITI GENERALI	FILIERE RESPONSABILI E DIRITTI UMANI	DIRITTI DEI LAVORATORI E CONDIZIONI DI LAVORO	SALUTE, SICUREZZA E AMBIENTE	MANUFATTI DA MATERIALI PRODOTTI IN LABORATORIO
--------------	--------------------	---	--	---------------------------------	---

LGMS 28 Classificazione, analisi e valutazione

LGMS 28.3: RILEVAMENTO DELL'ORIGINE DA PRODUZIONE IN LABORATORIO

I soci membri che producono *relazioni di analisi e/o classificazione* devono indicare se la loro valutazione comprende la verifica dell'origine delle pietre (naturale o di laboratorio) e se tale verifica è stata condotta per tutte le pietre.

Azioni da intraprendere:

- I rapporti di classificazione e analisi dei materiali prodotti in laboratorio identificano generalmente le pietre come naturali, trattate o prodotte in laboratorio. In ogni caso, non è sempre così, ad esempio se i laboratori controllano solo le pietre più preziose oppure svolgono solo test su richiesta.
- I soci membri che redigono relazioni di classificazione e/o di analisi sono tenuti a indicare sulle relazioni emesse se l'individuazione di materiali naturali faccia parte della valutazione e se tale procedura sia stata effettuata per tutte le pietre.
- Se si redigono relazioni indipendenti di classificazione o analisi o si predispongono sistemi che garantiscano una gestione corretta dell'informativa sui prodotti. In particolare, relazioni e analisi devono:
 - spiegare se la valutazione include o meno l'individuazione di materiali prodotti in laboratorio;
 - dichiarare se i test sono stati compiuti su tutti i materiali prodotti in laboratorio trattati nella relazione oppure soltanto su un campione di pietre;

LGMS 28.4: SCOPO DELLA RELAZIONE

I soci membri che producono relazioni nelle quali viene valutato il valore monetario sulla base del parere di esperti devono identificare la persona o l'*entità* che ha richiesto la relazione e fornire una dichiarazione dello scopo per cui è stata richiesta la relazione. Tali membri devono garantire l'esistenza di adeguate politiche di riservatezza del cliente e in materia di *conflitto di interessi*.

Azioni da intraprendere:

- Tale disposizione si applica nei casi in cui ai consumatori sia proposta la relazione di classificazione o di analisi o di valutazione nell'ambito della vendita di un prodotto di gioielleria.
- Questa disposizione descrive gli elementi richiesti in una relazione che valuta il valore monetario dei prodotti di gioielleria. Inoltre, richiede l'informativa in relazione a qualsiasi conflitto di interessi potenziale o effettivo e il mantenimento della riservatezza dei clienti.
- Le relazioni contenenti un parere sul valore monetario di un articolo di gioielleria sono comunemente note nel settore come relazioni di valutazione (sebbene alcuni professionisti utilizzino il termine "valutazione" per indicare una determinazione della qualità o delle condizioni dell'articolo). Indicare con chiarezza se la relazione comprende un'opinione sul valore monetario.
- Se l'azienda redige relazioni di valutazione (o valutazione) indipendenti per i consumatori finali, deve includere il nome del consumatore a cui viene consegnata la relazione e la dichiarazione dello scopo della valutazione.
- Se si utilizzano relazioni redatte in maniera indipendente, o da laboratori gemmologici, non è indispensabile indicare il nome del cliente. Assicurarsi che ciascuna relazione sia firmata da chi ha effettuato la stima.

INTRODUZIONE	REQUISITI GENERALI	FILIERE RESPONSABILI E DIRITTI UMANI	DIRITTI DEI LAVORATORI E CONDIZIONI DI LAVORO	SALUTE, SICUREZZA E AMBIENTE	MANUFATTI DA MATERIALI PRODOTTI IN LABORATORIO
--------------	--------------------	---	--	---------------------------------	---

LGMS 28 Classificazione, analisi e valutazione

LGMS 28.5: INFORMATIVA IN MERITO A EVENTUALI INTERESSI ACQUISITI DA PARTE DI CHI REDIGE LE RELAZIONI

I soci membri che offrono *relazioni di classificazione*, di analisi e/o *relazioni sul luogo geografico di origine* o sul valore monetario devono rendere noto il loro rapporto, se esistente, con il venditore dell'articolo, come pure qualunque interesse acquisito dalla persona che svolge attività di classificazione, analisi o valutazione o dall'organizzazione stessa nella vendita del prodotto di gioielleria, descrivere il sistema di classificazione utilizzato e fornire esclusioni o limitazioni di responsabilità e qualunque altra informazione specifica relativa alla relazione. Tali informazioni devono essere fornite in un linguaggio semplice e facilmente comprensibile.

Azioni da intraprendere:

- Tale disposizione si applica nei casi in cui ai consumatori sia proposta la relazione di classificazione o di analisi o di valutazione nell'ambito della vendita di un prodotto di gioielleria.
- Predisporre politiche e procedure per garantire che la relazione in questione indichi chiaramente gli eventuali interessi diretti.
- Un soggetto ha un interesse diretto rispetto a un prodotto se il contenuto di una relazione gli offre l'opportunità di conseguire vantaggi commerciali o finanziari diretti o indiretti. Ad esempio, se la relazione non è opera di un soggetto terzo indipendente, bensì dell'azienda stessa, tale informazione deve essere comunicata al consumatore finale.

INFORMATIVE SULLE RELAZIONI

- Il laboratorio è responsabile di tutte le informazioni fornite nella relazione di classificazione e deve indicare chiaramente tutti gli attributi non valutati direttamente dal laboratorio.
- Gli articoli che ricevono una relazione di classificazione devono essere esaminati fisicamente dal laboratorio o altrimenti resi noti.
- Richiedere un'informativa relativamente a tutti i miglioramenti/assemblaggi/sintesi non stabili o non permanenti rilevabili e divulgare i risultati relativi agli elementi testati.
- Se i miglioramenti non stabili/non permanenti sono rilevabili ma hanno un impatto sul valore della pietra, richiedere la designazione "indeterminato" o la relativa informativa.
- Richiedere un'informativa in relazione agli elementi non testati a causa di fattori limitanti come le dimensioni della pietra, il montaggio che impedisce il test, ecc.
- Dovrebbero essere delineati requisiti di informativa separati per i diamanti naturali, i diamanti prodotti in laboratorio e le gemme di colore. Tutte le informazioni devono essere comunicate utilizzando la terminologia corretta delle linee guida e attenendosi ai requisiti normativi.
 - I diamanti devono essere specificati come naturali o prodotti in laboratorio.
 - I materiali prodotti in laboratorio devono essere indicati utilizzando la terminologia corretta delle linee guida, tenendo conto dei requisiti o delle linee guida normative (come le linee guida dell'FTC negli Stati Uniti).
 - Le relazioni sui materiali prodotti in laboratorio devono essere visivamente differenziate dalle relazioni sui diamanti naturali in modo da non confondere i consumatori.
- Richiedere una terminologia e delle definizioni interne per la segnalazione di trattamenti e perfezionamenti, compresi i tempi e le modalità di divulgazione.

INTRODUZIONE	REQUISITI GENERALI	FILIERE RESPONSABILI E DIRITTI UMANI	DIRITTI DEI LAVORATORI E CONDIZIONI DI LAVORO	SALUTE, SICUREZZA E AMBIENTE	MANUFATTI DA MATERIALI PRODOTTI IN LABORATORIO
--------------	--------------------	---	--	---------------------------------	---

LGMS 28 Classificazione, analisi e valutazione

INFORMATIVE PER I CLIENTI

- Includere politiche di riservatezza in cui i risultati e le informazioni dei clienti vengono mantenuti privati.

DOMANDE DA CONSIDERARE:

- Il laboratorio rende nota in modo appropriato la natura dei materiali analizzati, classificati o riportati secondo la terminologia accettata e le linee guida normative (se applicabili)?
- Il laboratorio comunica tutte le informazioni richieste e non nasconde alcuna informazione necessaria affinché l'utente della relazione o del servizio possa prendere una decisione pienamente informata?
- Il laboratorio dispone di politiche di protezione delle informazioni private per impedire che vengano rese note?

IMPARZIALITÀ

- Una relazione che minaccia l'imparzialità del laboratorio può essere basata su proprietà, governance, gestione, personale, risorse condivise, finanze, contratti, marketing (compreso il branding), pagamento di commissioni di vendita, prezzi preferenziali o altri incentivi per la segnalazione di nuovi clienti, ecc.
- Implementazione di politiche sul conflitto di interessi che rivelino o escludano relazioni commerciali, finanziarie o di altro tipo che potrebbero compromettere l'integrità dei risultati.
 - Moduli di accordo con il cliente che delineano le pratiche commerciali e le comunicazioni accettabili tra cliente e laboratorio, le relazioni, le donazioni, ecc.
- Mantenere in essere, definire e documentare le procedure di integrità per i processi di laboratorio, compreso l'anonimato dei clienti e le separazioni appropriate tra i servizi ai clienti, gestione, vendite e servizi di classificazione/test.
- Le relazioni, i servizi o i prezzi dei prodotti sono esenti da pregiudizi.
 - Ad esempio, i diamanti prodotti in laboratorio vengono classificati in base a criteri oggettivi come il peso in carati o il numero di diamanti presentati, e non a fattori soggettivi come il colore, la purezza o il taglio.
- Proprietà: Una società madre ha una chiara separazione nelle operazioni e nelle attività da una filiale responsabile della classificazione, della valutazione, dei test e di altri risultati, prodotti e servizi, e qualsiasi relazione tra società madre e filiale è resa nota.

DOMANDE DA CONSIDERARE:

- Il laboratorio fornisce una valutazione imparziale e libera da influenze da parte di terzi?
- Il laboratorio produce relazioni, prodotti e servizi che sostengono l'integrità del settore della gioielleria e proteggono l'acquirente di gioielli?

INTRODUZIONE	REQUISITI GENERALI	FILIERE RESPONSABILI E DIRITTI UMANI	DIRITTI DEI LAVORATORI E CONDIZIONI DI LAVORO	SALUTE, SICUREZZA E AMBIENTE	MANUFATTI DA MATERIALI PRODOTTI IN LABORATORIO
--------------	--------------------	---	--	---------------------------------	---

LGMS 28 Classificazione, analisi e valutazione

✓ VERIFICARE

- L'azienda, se redige relazioni indipendenti di classificazione o di analisi, spiega anche se la valutazione comprende l'individuazione di trattamenti e/o di composti di sintesi?
- L'azienda, se redige relazioni indipendenti contenenti un'opinione sul valore monetario di un prodotto destinata a un consumatore finale, indica il consumatore per cui la relazione è stata preparata e la finalità di tale valutazione?
- L'azienda, se redige relazioni di classificazione o di analisi o relazioni di valutazione destinate a consumatori finali interpretabili come indipendenti, e ha interessi diretti nella vendita dei prodotti, deve comunicare tali interessi.

E. ULTERIORI INFORMAZIONI

≡ SITI WEB

- [The Appraisal Foundation](#)
- [Commissione Europea, Direttiva sulla pubblicità ingannevole e comparativa](#)
- [Government of Canada, Competition Bureau Canada](#)
- [International Society of Appraisers \(ISA\)](#)
- [International Valuation Standards Council](#)
- [ISO 18323:2015 Gioielleria – Fiducia del consumatore nell'industria del diamante](#)
- [Jewelers of America US](#)

≡ PUBBLICAZIONI

- [The Appraisal Foundation, 2016–2017 Uniform Standards of Professional Appraisal Practice \(2016\)](#)
- [CIBJO, Blue Books](#)
- [FTC, Guides for the Jewelry, Precious Metals, and Pewter Industries \(2018\)](#)



**THE COUNCIL FOR RESPONSIBLE
JEWELLERY PRACTICES LTD.**

3rd Floor, 2-3 Hind House,
London, EC4A 3DL.

Responsible Jewellery Council è la denominazione commerciale del Council for Responsible Jewellery Practices Ltd.

Iscritta nel registro delle imprese di Inghilterra e Galles con il numero 05449042.

Versione 1: Maggio 2025
Visitare il sito web RJC per assicurarsi che questa sia la versione più recente.