

Aspetti Generali

Periodo coperto dalla tua Comunicazione Annuale (COP)

Dal: ... Al: ...

Lettera di supporto continuo al Global Compact dei vertici aziendali (CEO o prima linea)

Inserisci una lettera di supporto all'iniziativa Global Compact del CEO/AD aziendale, o di un vertice che: o dichiari l'impegno (nel caso in cui sia la prima COP) o altrimenti rinnovi l'impegno dell'azienda nell'iniziativa e nei suoi principi. Ricordati di inserire nominativo e titolo del firmatario in fondo alla lettera.

--

Principi sui Diritti Umani

Principio 1: Alle imprese è richiesto di promuovere e rispettare i diritti umani universalmente riconosciuti nell'ambito delle rispettive sfere di influenza

Principio 2: Alle imprese è richiesto di assicurarsi di non essere, seppure indirettamente, complici nell'abuso dei diritti umani.

(Per maggiori informazioni sui principi vedi il sito www.globalcompactnetwork.org)

Valutazione, Politiche e Obiettivi

Descrizione della rilevanza dei Diritti Umani per l'azienda (es. valutazione dei rischi riguardo al mancato rispetto dei diritti umani). Descrizione delle politiche, degli impegni pubblici e degli obiettivi dell'azienda riguardo ai Diritti Umani.

Esempi

- Lettera di supporto o riferimento alla Dichiarazione Universale sui Diritti Umani o altri standard internazionali
- Policy aziendale scritta nel rispetto dei Diritti Umani e volta a evitare abusi di potere (ad es. codice di condotta)
- Policy riguardante i propri partner e fornitori per aderire ai principi sui Diritti Umani
- Valutazione dei rischi legati ai Diritti Umani e impatto nel settore o nel paese operativo (vedi il Risk Assessment Report, www.humanrightsbusiness.org)
- Obiettivi specifici nell'area dei Diritti Umani per gli anni successivi

Implementazione

Descrizione di azioni concrete per implementare le politiche sui Diritti Umani, ridurre i rischi sui Diritti Umani e rispondere alle violazioni dei Diritti Umani.

Esempi

- Box con suggerimenti, call center e meccanismi di reclamo
- Crescita della consapevolezza e formazione dei dipendenti sui Diritti Umani
- Consultazione degli stakeholder e parti interessate
- Allocazione di responsabilità per la protezione dei Diritti Umani nell'azienda
- Politiche sui Diritti Umani e procedure in sostegno dei Diritti Umani

Misura degli Impatti

Descrizione di come l'azienda monitora e valuta le performance.

Esempi

- Progressi specifici fatti nell'area dei Diritti Umani nel periodo di rendicontazione trascorso
- Informazioni su come l'azienda tratta le violazioni dei Diritti Umani
- Indagini, cause legali, decreti, multe e altri eventi rilevanti connessi ai Diritti Umani
- Revisione periodica dei risultati da parte della direzione aziendale
- Audit esterni sulle performance relative ai Diritti Umani

Principi del Lavoro

Principio 3: Alle imprese è richiesto di sostenere la libertà di associazione dei lavoratori e riconoscere il diritto alla contrattazione collettiva;

Principio 4: l'eliminazione di tutte le forme di lavoro forzato e obbligatorio;

Principio 5: l'effettiva eliminazione del lavoro minorile;

Principio 6: l'eliminazione di ogni forma di discriminazione in materia di impiego e professione.

(Per maggiori informazioni sui principi vedi il sito www.globalcompactnetwork.org)

Valutazione, Politiche e Obiettivi

Descrizione della rilevanza dei Diritti del Lavoro per l'azienda (es. valutazione di rischi e opportunità legati al lavoro). Descrizione delle politiche scritte, degli impegni pubblici e degli obiettivi dell'azienda riguardo ai Diritti del Lavoro.

Esempi

- Riferimento alla Convenzione ILO o ad altri standard internazionali
- Policy aziendale scritta per sostenere la libertà di associazione e la contrattazione collettiva, nonché l'eliminazione del lavoro forzato, minorile e discriminazione
- Policy scritte riguardanti i diritti dei lavoratori, le loro responsabilità, le loro remunerazioni e benefit
- Policy che richiedano ai partner commerciali e ai fornitori di aderire ai principi del Lavoro

- Valutazione dei rischi legati al lavoro nel settore di riferimento e nei paesi in cui l'azienda opera
- Obiettivi specifici nell'area dei Diritti del Lavoro per gli anni successivi

Implementazione

Descrizione di azioni concrete per implementare le politiche sui Diritti del Lavoro, ridurre i rischi sul Lavoro e rispondere alle violazioni dei Diritti del Lavoro.

Esempi

- Box con suggerimenti, call center e meccanismi di reclamo
- Crescita della consapevolezza e formazione dei dipendenti sui Diritti del Lavoro
- Descrizione di come sono assicurate la salute e sicurezza di tutti i dipendenti
- Descrizione di come l'azienda previene la discriminazione di tutti i tipi ed assicura stipendi pari a parità di lavoro
- Consultazione dei dipendenti e degli altri stakeholder
- Allocazione di responsabilità per la protezione dei Diritti del Lavoro nell'azienda
- Partecipazione in accordi internazionali e altri accordi con i sindacati

Misura degli Impatti

Descrizione di come l'azienda monitora e valuta le performance.

Esempi

- Analisi dei manager e degli altri dipendenti sotto vari aspetti (es. genere, sesso, età, ecc.)
- Descrizione di come l'azienda tratta gli incidenti e le violazioni dei principi del Lavoro
- Indagini, cause legali, decreti, multe e altri eventi rilevanti connessi ai Diritti del Lavoro
- Revisione periodica dei risultati da parte della direzione aziendale
- Progressi specifici fatti nell'area del Lavoro durante l'ultimo periodo di rendicontazione
- Audit esterni (es. SA 8000)

Principi sull'Ambiente

Principio 7: Alle imprese è richiesto di sostenere un approccio preventivo nei confronti delle sfide ambientali;

Principio 8: di intraprendere iniziative che promuovano una maggiore responsabilità ambientale;

Principio 9: e di incoraggiare lo sviluppo e la diffusione di tecnologie che rispettino l'ambiente.

(Per maggiori informazioni sui principi vedi il sito www.globalcompactnetwork.org)

Valutazione, Politiche e Obiettivi

Descrizione della rilevanza della protezione ambientale per l'azienda (es. valutazione di rischi e opportunità legati all'ambiente). Descrizione delle politiche, degli impegni pubblici e degli obiettivi dell'azienda riguardo alla protezione ambientale.

Esempi

- Valutare il footprint ambientale e l'impatto dell'azienda
- Policy ambientali dell'azienda, incluse prevenzione e gestione dei rischi ambientali
- Policy che richiedano ai partner commerciali e ai fornitori di aderire ai principi ambientali;
- Descrizione di obiettivi specifici nell'area dell'ambiente per gli anni futuri

Implementazione

Descrizione di azioni concrete per implementare le politiche ambientali, ridurre i rischi ambientali e rispondere agli incidenti ambientali.

Esempi

- Crescita della consapevolezza e formazione dei dipendenti sulla protezione ambientale
- Iniziative e programmi volti a ridurre i materiali di rifiuto (raccolta differenziata) e il consumo di risorse (energia, combustibili fossili, acqua, elettricità, carta, imballaggi...)
- Attività che migliorino l'efficienza energetica dei prodotti, servizi e processi
- Sviluppo e diffusione di tecnologie amiche dell'ambiente
- Crescita della consapevolezza dei fornitori attraverso la richiesta delle caratteristiche ambientali dei loro prodotti
- Sistemi di gestione ambientale con obiettivi e procedure volte a valutare i processi, minimizzare gli impatti negativi e trasmettere buone pratiche
- Allocazione di responsabilità per la protezione ambientale nell'azienda

Misura degli Impatti

Descrizione di come l'azienda monitora e valuta la performance ambientale.

Esempi

- Informazioni su come l'azienda gestisce gli incidenti ambientali
- Indagini, cause legali, decreti, multe e altri eventi rilevanti connessi ai principi ambientali
- Revisione periodica dei risultati da parte della direzione aziendale
- Progressi specifici fatti nell'area della protezione ambientale durante l'ultimo periodo di rendicontazione
- Audit esterni di performance ambientale

Principio sull'Anti-Corruzione

Principio 10: Le imprese si impegnano a contrastare la corruzione in ogni sua forma, incluse l'estorsione e le tangenti.

(Per maggiori informazioni sul principio vedi il sito www.globalcompactnetwork.org)

Valutazione, Politiche e Obiettivi

Descrizione della rilevanza della lotta alla corruzione per l'azienda (es. valutazione di rischi e opportunità legati all'anti-corruzione). Descrizione delle politiche, degli impegni pubblici e degli obiettivi dell'azienda riguardo all'anti-corruzione.

Esempi

- Valutazione dei rischi di corruzione e tangenti nel settore di riferimento dell'azienda e nei paesi in cui opera
- Policy scritta dell'azienda di zero tolleranza riguardo alla corruzione, alle tangenti e all'estorsione
- Riferimento (o lettera di supporto) alla Convenzione delle Nazioni Unite contro la Corruzione o ad altri strumenti internazionali
- Protocollo per guidare lo staff nelle situazioni critiche riguardanti estorsioni o tangenti
- Policy che richieda ai partner commerciali e ai fornitori di aderire ai principi sull'anti-corruzione
- Descrizione di obiettivi specifici nell'area della lotta alla corruzione per gli anni successivi

Implementazione

Descrizione di azioni concrete per implementare le politiche sull'anti-corruzione, ridurre i rischi sull'anti-corruzione e rispondere ai relativi incidenti.

Esempi:

- Box con suggerimenti, call center e meccanismi di reclamo
- Crescita della consapevolezza e formazione dei dipendenti sull'Anti-Corruzione e l'estorsione (es. mail, internet, comunicazione interna, ecc.)
- Allocazione di responsabilità sull'anti-corruzione nell'azienda
- Partecipazione in iniziative industriali o altre azioni collettive sull'anti-corruzione

Misura degli Impatti

Descrizione di come l'azienda monitora e valuta la performance aziendale in merito alla lotta alla corruzione.

Esempi:

- Informazioni su come l'azienda tratta gli incidenti di corruzione
- Audit interni per assicurare la coerenza con l'impegno sull'anti-corruzione, inclusa una revisione periodica da parte della direzione aziendale
- Indagini, cause legali, decreti, multe e altri eventi rilevanti connessi all'anti-corruzione e tangenti
- Specifici progressi fatti nell'area dell'anti-corruzione durante l'ultimo periodo di rendicontazione
- Audit esterni sui programmi di anti-corruzione