

A. POLITICHE

Domande	RISPOSTE POSSIBILI	Telecom Italia SpA
<p>A. DISPONIBILITA'</p> <p>L'azienda ha dei documenti in cui si impegna a salvaguardare i Diritti Umani? Questi documenti sono disponibili a tutti e comunicati internamente e/o esternamente?</p>	<ul style="list-style-type: none"> a. L'azienda non ha reso pubbliche le <i>policy</i>. b. L'azienda ha reso disponibile al pubblico i principi aziendali generali e/o il codice etico, che comprendono i Diritti Umani. c. L'azienda ha reso disponibile a tutti la <i>policy</i> sui Diritti Umani e la ha comunicata internamente e esternamente ai partner aziendali e agli altri stakeholder rilevanti. d. L'azienda ha reso disponibili la <i>policy</i> sui Diritti Umani e i relativi documenti rilevanti nelle principali lingue dei Paesi a alto rischio di violazione dei Diritti Umani in cui opera o in cui ha significative relazioni di business e li ha comunicati a gruppi specifici di dipendenti, partner aziendali e stakeholder potenzialmente impattati¹ dalle sue operazioni, prodotti, servizi. e. L'azienda ha reso disponibile la <i>policy</i> sui Diritti Umani e i relativi documenti rilevanti nelle principali lingue dei Paesi nei quali opera o in cui ha significative relazioni di business e li ha comunicati - in maniera personalizzata - a tutti i dipendenti, i partner commerciali e le altre parti rilevanti. 	
<p>B. SVILUPPO</p> <p>Come sono state sviluppate le <i>policy</i> sui Diritti Umani?</p> <p>Come sono riesaminate e aggiornate?</p>	<ul style="list-style-type: none"> a. L'azienda non ha una <i>policy</i> sui Diritti Umani. b. L'azienda ha sviluppato la <i>policy</i> sui Diritti Umani senza input degli stakeholder. Ha aggiornato la <i>policy</i> in considerazione di nuove problematiche o dell'emanazione di nuove norme. c. L'azienda ha sviluppato una <i>policy</i> sui Diritti Umani sulla base degli input ricevuti dagli stakeholder rilevanti e l'ha aggiornata in considerazione degli sviluppi nazionali e internazionali e dei cambi di priorità interni. I responsabili senior hanno approvato la <i>policy</i>. 	

¹ L'impatto su un Diritto Umano si verifica quando un'azione si ripercuote sulla capacità di un individuo di godere dei propri Diritti Umani.

	<p>d. L'azienda ha sviluppato una <i>policy</i> sui Diritti Umani attraverso un processo consultivo che ha coinvolto gli stakeholder e gli esperti esterni. I responsabili al più alto livello hanno approvato la <i>policy</i>, che è riesaminata con regolarità attraverso le valutazioni degli impatti delle attività aziendali sui Diritti Umani. L'azienda effettua i collegamenti tra le <i>policies</i> sui Diritti Umani e le altre <i>policies</i> aziendali rilevanti, in modo di assicurare l'allineamento dell'impegno sui Diritti Umani.</p> <p>e. L'azienda ha sviluppato una <i>policy</i> sui Diritti Umani in un processo di coinvolgimento cooperativo che ha visto la partecipazione di stakeholder esterni (es. ONG), inclusi gli stakeholder potenzialmente influenzati dalle violazioni dei Diritti Umani o i loro legittimi rappresentanti. L'azienda aggiorna regolarmente la <i>policy</i> e altri documenti pertinenti, in considerazione dei cambiamenti del proprio profilo di rischio sui Diritti Umani e dei risultati ottenuti, incluse le segnalazioni pervenute.</p>	
<p>C. SCOPO</p> <p>Qual è lo scopo principale degli impegni contenuti nella <i>policy</i> sui Diritti Umani?</p>	<p>a. L'azienda non ha un esplicito impegno sui Diritti Umani.</p> <p>b. Le <i>policies</i> comprendono una dichiarazione generale di rispetto dei Diritti Umani riconosciuti a livello internazionale e compresi nelle leggi nazionali.</p> <p>c. Lo scopo delle <i>policy</i> è di essere conformi alle aspettative e agli standard internazionali, comprese specifiche iniziative volontarie appropriate all'attività aziendale.</p> <p>d. L'azienda ha una <i>policy</i> (sui Diritti Umani) che affronta specifici Diritti Umani di particolare rilevanza, e ammette l'esistenza di dilemmi tra le aspettative e gli standard internazionali e quelli nazionali. La <i>policy</i> costituisce la base sulla quale tali dilemmi saranno trattati (ad esempio, cercare il modo di onorare i principi dei Diritti Umani riconosciuti a livello internazionale² quando emergono elementi contrastanti).</p> <p>e. Le <i>policy</i> comprendono l'impegno a rendere possibile il coinvolgimento degli stakeholder potenzialmente influenzati dalle attività, prodotti e servizi, per</p>	

² I Diritti Umani riconosciuti a livello internazionale sono contenuti nella Dichiarazione Universale dei Diritti Umani, la Convenzione Internazionale sui Diritti Civili, la Convenzione Internazionale sui Diritti Economici, Sociali e Culturali.

	<p>individuare e gestire gli impatti su specifici Diritti Umani associati all'attività aziendale.</p> <p>f. Le <i>policy</i> comprendono l'impegno a lavorare con altri attori (ad esempio, i Governi e le comunità ai quali indirizzare i timori più vari sui Diritti Umani), con i quali risolvere i dilemmi e facilitare una cultura del rispetto dei diritti nella società.</p>	
<p>D. PORTATA/ESTENSIONE</p> <p>Le policy sui Diritti Umani cosa comprendono/coprono? A quali aree e gruppi di stakeholder sono indirizzate?</p>	<p>a. Non ci sono <i>policy</i> che comprendano i Diritti Umani in azienda.</p> <p>b. Il codice etico comprende una dichiarazione generale sulle responsabilità aziendali in tema di Diritti Umani e fa riferimento ad alcuni Diritti Umani come i diritti dei lavoratori.</p> <p>c. Le <i>policy</i> riconoscono che l'azienda può influire su tutti i Diritti Umani riconosciuti a livello internazionale e forniscono le linee guida sui Diritti Umani maggiormente rilevanti per l'azienda. Sono prese in considerazione la Dichiarazione Universale dei Diritti Umani e le principali Convenzioni sui Diritti Civili, Politici, Economici, Sociali e Culturali dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro. Stabiliscono chiaramente le aspettative relative ai Diritti Umani del personale, dei partner commerciali e delle altre parti direttamente collegate alle attività e ai servizi/prodotti aziendali.</p> <p>d. Sono chiaramente individuate le attività e le località in cui opera l'azienda che richiedono una particolare attenzione sui Diritti Umani, con relative linee guida. Le <i>policy</i> comprendono le informazioni su come l'azienda valuta e gestisce i propri impatti sui Diritti Umani attuali e potenziali, e definiscono le responsabilità e le azioni di controllo.</p> <p>e. La <i>policy</i> delinea i processi di <i>due diligence</i> sui Diritti Umani e comprende le informazioni su come l'azienda intende lavorare con i partner aziendali e le comunità, allo scopo di capire e gestire i propri impatti sui Diritti Umani per organizzarsi e raggiungere gli obiettivi di sostenibilità. Le <i>polices</i> operative, le procedure e le linee guida sono aggiornate (riesaminate) in tutta l'azienda.</p> <p>f. La <i>policy</i> richiede di lavorare con il maggior numero di stakeholder, per creare una società che rispetti i Diritti Umani.</p>	

B. VALUTARE GLI IMPATTI SUI DIRITTI UMANI CAUSATI DALLE ATTIVITA' AZIENDALI

Domande	RISPOSTE POSSIBILI	Telecom Italia SpA
<p>A. ANALISI DEL CONTESTO</p> <p>L'azienda contestualizza l'analisi dei Diritti Umani coinvolti dalle proprie attività e operazioni?</p>	<ul style="list-style-type: none"> a. L'azienda non ha processi per contestualizzare l'analisi dei Diritti Umani relativi alle proprie attività e operazioni. b. L'azienda ha eseguito le valutazioni dei rischi sui Diritti Umani relativi all'attività aziendale, ma solo nei casi in cui ci sia una percezione di tale rischio o ci sia un contesto conflittuale, oppure in reazione ai temi sollevati dagli stakeholder. Le valutazioni non sono fondate su standard chiari. Non ci sono processi formali per innescare analisi dettagliate. c. L'azienda esegue valutazioni regolari dei Diritti Umani e delle dinamiche dei conflitti relativi al contesto delle proprie attività e operazioni. d. Nelle zone ad alto rischio, l'azienda esegue un'accurata analisi dei Diritti Umani e del contesto del conflitto. L'azienda è particolarmente attenta nell'individuare le persone più vulnerabili e marginali e i problemi che affrontano in relazione ai Diritti Umani. La valutazione dei Diritti Umani è compresa nelle decisioni d'investimento aziendali ed è utilizzata per individuare quali operazioni richiedono una più elevata sensibilità. e. L'azienda ha definito processi per l'analisi dei Diritti Umani e dei contesti conflittuali in tutte le sue operazioni e attività. Nell'esaminare i risultati delle analisi, coinvolge gli stakeholder. Il coinvolgimento e l'analisi degli stakeholder, compreso l'ascolto delle segnalazioni, sono eseguiti con attenzione nelle situazioni di conflitto, dove sono istituiti appositi processi di consultazione. f. L'azienda ha eseguito un'analisi contestualizzata dei Diritti Umani come parte di un programma sociale più ampio, che coinvolge il Governo, altre entità e la società civile. 	

<p>B. VALUTAZIONE DEGLI IMPATTI</p> <p>Come sono valutati gli impatti, attuali o potenziali, sui Diritti Umani?</p>	<ul style="list-style-type: none"> a. L'azienda non ha processi per valutare i propri impatti attuali e potenziali sui Diritti Umani. b. L'azienda ha eseguito valutazioni di base degli impatti sulla società causati dalle proprie operazioni/progetti/relazioni/localizzazioni perché percepite ad alto rischio o in reazione a temi specifici o a critiche esterne. Non ha un processo formale per promuovere processi di valutazione dettagliati. c. L'azienda esegue valutazioni degli impatti sociali delle proprie attività in caso di nuovi progetti o incremento degli investimenti. L'azienda valuta i rischi periodicamente attraverso l'analisi del ciclo di vita delle attività sue e dei suoi fornitori/partner. d. Nelle località o per le attività a maggior rischio per i Diritti Umani, l'azienda esegue una valutazione degli impatti sui Diritti Umani come parte o in aggiunta alle valutazioni dei propri impatti sociali e ambientali. Le valutazioni includono tutti i Diritti Umani riconosciuti a livello internazionale, sono eseguite in conformità alle <i>best practices</i> e si avvalgono di esperti sui Diritti Umani interni e/o esterni indipendenti. L'azienda presta una particolare attenzione alle persone più vulnerabili e marginali che può influenzare attraverso le proprie attività o relazioni. e. L'azienda ha un apposito processo per identificare e gestire i suoi impatti sui Diritti Umani. Tale valutazione viene effettuata in ogni occasione di nuove attività/relazioni/progetti. Le azioni specifiche per evitare o mitigare³ gli impatti sono incorporate nella pianificazione dei progetti. f. Una parte integrante del processo di valutazione degli impatti sui Diritti Umani è la partecipazione alla governance e alle iniziative per lo sviluppo sostenibile. Il processo di valutazione degli impatti è vissuto in forma di dialogo. 	
---	---	--

³ La mitigazione si riferisce ad azioni adottate per ridurre l'entità di un effetto già prodotto/accaduto. Con riguardo agli effetti potenziali, si riferisce alle azioni adottate per ridurre la probabilità che sia prodotto un certo effetto negativo.

<p>C. PARTECIPAZIONE</p> <p>Nel processo di valutazione degli impatti sui Diritti Umani, l'azienda coinvolge gli stakeholder potenzialmente interessati?</p>	<ul style="list-style-type: none"> a. L'azienda non ha eseguito valutazioni. b. L'azienda valuta i rischi relativi ai Diritti Umani senza significativi input provenienti dalla consultazione con gli stakeholder potenzialmente interessati. c. L'azienda valuta i rischi relativi ai Diritti Umani considerando gli input provenienti dagli stakeholder e dagli esperti. Ha rari contatti con i gruppi interessati, per lo più su loro richiesta. d. In casi specifici, l'azienda consulta direttamente gli stakeholder potenzialmente interessati. Condivide i risultati delle consultazioni in una forma e con un linguaggio accessibili. Risponde ai gruppi che hanno sollevato dubbi. Laddove tali consultazioni non siano possibili, l'azienda cerca alternative viabili. e. L'azienda comunica metodologie e procedure di valutazione degli impatti sui Diritti Umani agli <u>stakeholder</u> potenzialmente influenzati. Coinvolge attivamente gli stakeholder nel processo di valutazione degli impatti, nello sviluppo della prevenzione e della mitigazione, e nell'implementazione dei risultati della valutazione. L'azienda rende disponibili al pubblico la sintesi dei propri risultati ed è coinvolta in un processo di condivisione delle migliori pratiche. f. L'azienda sviluppa le metodologie di valutazione insieme agli stakeholder, per assicurare che le metodologie riflettano accuratamente la situazione. Coopera con i gruppi interessati nella fase di valutazione e mitigazione/rimedio. Rende disponibili al pubblico i risultati delle valutazioni dei suoi impatti. 	
<p>D. GESTIONE DEI RISULTATI DELLE ANALISI</p> <p>In che modo sono gestiti i risultati delle valutazioni degli impatti?</p>	<ul style="list-style-type: none"> a. L'azienda non ha eseguito valutazioni. b. L'azienda ha utilizzato i risultati per mitigare i rischi sui Diritti Umani più evidenti, ma non li ha integrati nei sistemi e processi di gestione in maniera sistematica. c. L'azienda integra i risultati nella pianificazione rilevante e nelle <i>policy</i> o procedure. Definisce le azioni per prevenire o mitigare i rischi e porre rimedio agli impatti negativi. Ove non fosse possibile prevenire, mitigare o rimediare, può porre termine alle relazioni di business. d. L'azienda esegue specifici progetti per prevenire, rimuovere o mitigare gli impatti negativi sui Diritti Umani e massimizzare quelli positivi. In questo coinvolge gli stakeholder, compresi quelli che sono potenzialmente influenzati. Ciò che viene appreso da queste attività informa il pensiero generale dell'azienda. 	

	<ul style="list-style-type: none">e. L'azienda utilizza i risultati per alimentare i processi di apprendimento, gestione e miglioramento delle <i>policy</i>, in modo da impedire o mitigare sin all'inizio gli impatti negativi. Utilizza le informazioni provenienti dalle valutazioni per alimentare lo sviluppo degli indicatori delle performance (KPI). Quando gli impatti negativi siano dovuti a partner o parti terze, l'azienda li aiuta a sviluppare le capacità per mitigarli o porre rimedio.f. L'azienda utilizza i risultati per ideare progetti, in collaborazione con altri attori, per capire le cause di fondo degli impatti negativi sui Diritti Umani, e si fa portavoce di una società più sostenibile.	
--	--	--

C. INTEGRAZIONE DEL RISPETTO DEI DIRITTI UMANI NELLE ATTIVITA' AZIENDALI.

Domande	RISPOSTE POSSIBILI	Telecom Italia SpA
<p>A. GOVERNANCE</p> <p>Come è organizzata la gestione delle responsabilità degli impatti sui Diritti Umani?</p>	<ul style="list-style-type: none"> a. In azienda, la responsabilità per gestire gli impatti sui Diritti Umani non è stata assegnata. b. In azienda, la responsabilità per i Diritti Umani è parte di una più ampia responsabilità di gestione, ad es. nelle funzioni <i>Corporate Affairs</i> o <i>Compliance</i>. c. L'azienda ha comunicato chiaramente le responsabilità per l'attuazione degli impegni sui Diritti Umani. La responsabilità generale è assegnata a un senior manager. L'azienda ha incluso target appropriati tra gli obiettivi del personale che è coinvolto sui temi dei Diritti Umani, che vengono monitorati nel normale processo di gestione della performance. d. L'azienda definisce chiaramente le responsabilità della gestione degli impatti sui Diritti Umani per quei dipendenti che operano in località o in specifiche funzioni ad alto rischio. In questi casi la conformità con le linee guida operative è oggetto di audit regolari. e. La responsabilità strategica per i Diritti Umani spetta a uno o più membri del Consiglio di Amministrazione o a senior manager che riportano direttamente all'Amministratore Delegato. La responsabilità per l'identificazione e la gestione dell'impatto sui Diritti Umani è chiaramente individuata all'interno dell'azienda e gli obiettivi di performance sono posti per tutto il personale delle funzioni rilevanti. Le funzioni chiave partecipano alla guida e riesame della performance sui Diritti Umani, assicurando il miglioramento continuo. f. In azienda, i temi più importanti sui Diritti Umani sono discussi a livello di Consiglio di Amministrazione e riportati, dove appropriato, al Governo nazionale e ai Governi dei Paesi delle consociate estere. 	
<p>B. CONSAPEVOLEZZA</p> <p>Qual è il livello di consapevolezza e</p>	<ul style="list-style-type: none"> a. Tra il personale c'è scarsa consapevolezza dell'importanza dei Diritti Umani. b. La consapevolezza di alcuni temi è limitata al personale impegnato su quei temi stessi. 	

<p>impegno sui Diritti Umani?</p>	<ul style="list-style-type: none"> c. Gli impegni sui Diritti Umani sono chiaramente comunicati al personale. Il personale è consapevole dei rischi che la violazione dei Diritti Umani pone per l'azienda/il reparto/il gruppo dirigente. d. In specifiche aree di attività, la comprensione dei Diritti Umani è profonda e il personale è impegnato in attività volte a individuare e risolvere gli impatti aziendali sui Diritti Umani. e. Tutto il personale comprende chiaramente l'impegno aziendale sui Diritti Umani e integra il rispetto dei Diritti Umani nella propria attività quotidiana, anche quella decisionale. Nelle relazioni con i partner aziendali, il personale chiave sa di poter assumere la guida sui temi dei Diritti Umani e dello sviluppo sostenibile. f. L'impegno sui Diritti Umani è chiaramente compreso in tutta l'azienda con l'aiuto di terze parti (ad es., ONG, Governi, sindacati). Il personale sa di poter assumere la guida con il Governo, i fornitori e la società civile per contribuire alla realizzazione di un ambiente aziendale rispettoso dei diritti e sostenibile. 	
<p>C. FORMAZIONE</p> <p>Quali attività di formazione sui Diritti Umani sono state poste in essere?</p>	<ul style="list-style-type: none"> a. L'azienda non ha effettuato alcuna attività formativa sui Diritti Umani. b. L'azienda forma i dipendenti e fornisce loro le informazioni su alcuni temi di base (ad es. i diritti del lavoro), con focus sulla conformità alla legislazione esistente. L'azienda traccia i dipendenti che partecipano alla formazione. c. L'azienda ha alcune attività formative sui propri impegni sui Diritti Umani, i suoi principali rischi e le responsabilità. Analizza eventuali bisogni specifici di formazione, ed eroga la formazione personalizzata al personale dirigente chiave. d. Attraverso specifici moduli di formazione, l'azienda soddisfa i bisogni del personale impegnato in situazioni particolari (ad es. personale che lavora in determinati Paesi, o con rapporti di lavoro con partner aziendali o prodotti particolari, o in zone di guerra, o gli addetti sicurezza). L'azienda fornisce le linee guida su come trattare situazioni problematiche concrete. e. L'azienda eroga la formazione necessaria per monitorare la performance sui Diritti Umani a tutto il personale, nelle lingue e modalità appropriate. Mette a disposizione dei dipendenti le informazioni su specifici Diritti Umani e dilemmi. Il materiale di formazione è rivisto regolarmente e sviluppato per riflettere i trend generali. f. L'attività formativa è aperta al dialogo per includere gli stakeholder esterni, ad 	

	esempio, i partner aziendali e i rappresentanti di governo.	
<p>D. GESTIONE DELLA PERFORMANCE.</p> <p>Quali sono i metodi per incoraggiare l'impegno individuale sui Diritti Umani, e come sono scoraggiati i comportamenti scorretti (rispetto ai diritti umani)?</p>	<p>a. In azienda non c'è uno specifico sistema di incentivi o disincentivi per incoraggiare/scoraggiare l'impegno /i comportamenti scorretti.</p> <p>b. In azienda sono chiari i disincentivi alla non conformità con il codice di condotta. I disincentivi sono utilizzati in circostanze eccezionali.</p> <p>c. L'azienda utilizza alcune misure di base relative ai Diritti Umani (ad es. salute e sicurezza). Sanziona le gravi non conformità all'impegno aziendale sui Diritti Umani.</p> <p>d. L'azienda inserisce alcuni elementi dei Diritti Umani nella valutazione della performance del personale rilevante. Stabilisce forti disincentivi in caso di condotta non in linea con l'impegno sui Diritti Umani. Il personale che viola l'etica o tollera tali violazioni è indagato e sanzionato.</p> <p>e. L'azienda ha sistemi incentivanti o premianti che riconoscono l'eccellenza di comportamenti a favore dell'impegno aziendale sui Diritti Umani. La performance sui Diritti Umani o l'intelligenza etica sono incorporati nei sistemi di assunzione, promozione, remunerazione e incentivanti. L'azienda riesamina il funzionamento delle <i>policies</i> e delle procedure aziendali per assicurare che incoraggino i processi decisionali etici e scorraggino quelli non etici.</p>	
<p>E. BUDGET</p> <p>L'azienda ha stanziato un budget sufficiente?</p>	<p>a. L'azienda ha un piccolo (o nessun) budget per le questioni attinenti i Diritti Umani.</p> <p>b. L'azienda ha un piccolo budget disponibile da utilizzare in caso di crisi o per gestire temi specifici.</p> <p>c. L'azienda ha un budget sufficiente a comunicare gli impegni sui Diritti Umani internamente e agli stakeholder esterni.</p> <p>d. L'azienda ha stanziato un budget per progetti specifici allo scopo di eseguire le valutazioni dei suoi impatti sui Diritti Umani e mitigarli in particolari località o su specifici temi.</p> <p>e. L'azienda ha stanziato un budget adeguato per l'integrazione del monitoraggio dei Diritti Umani nelle attività aziendali, ed anche per le attività di sviluppo dei partner aziendali.</p> <p>f. L'azienda ha un budget per lavorare in collaborazione con altri attori del settore allo scopo di risolvere i problemi relativi ai Diritti Umani.</p>	
<p>F. PARTNER AZIENDALI</p>	<p>a. L'azienda non richiede ai partner aziendali alcuna condizione sulle</p>	

<p>In che modo sono coinvolti i partner aziendali (ad es. nelle joint-venture) sui Diritti Umani?</p>	<p>pratiche/procedure relative ai Diritti Umani.</p> <ul style="list-style-type: none"> b. L'azienda comunica ai partner aziendali informazioni limitate o ad hoc sui requisiti riguardanti le pratiche/procedure sui Diritti Umani. Richiede ai partner strategici di aderire ai propri principi aziendali. c. L'azienda comunica attivamente a tutti i partner aziendali il proprio impegno sui Diritti Umani e la sua aspettativa che tutti rispettino i Diritti Umani. Coinvolge i partner strategici per misurare la loro performance e risolvere i problemi sollevati, ad esempio, dagli stakeholder esterni. d. L'azienda ha un processo volto a selezionare i partner aziendali sulla base della loro performance sui Diritti Umani. L'azienda include i principi sui Diritti Umani durante la costituzione di joint venture o acquisizioni aziendali. Coinvolge attivamente alcuni partner aziendali nell'identificazione e gestione degli impatti sui Diritti Umani. e. L'azienda seleziona partner aziendali che abbiano processi per gestire i propri impatti sui Diritti Umani. I partner aziendali partecipano alla gestione di progetti o attività relativi ai Diritti Umani. Dove necessario e possibile, l'azienda s'impegna al rafforzamento delle capacità dei partner aziendali per il rispetto dei Diritti Umani (ad es. fornendo gli strumenti e l'addestramento). f. L'azienda cerca di lavorare con i partner aziendali e il numero più ampio di stakeholder (ad es. ONG, Governi, sindacati) per creare una società sostenibile che rispetti i diritti umani. 	
<p>G. FORNITORI</p> <p>L'azienda ha procedure/strumenti per valutare la performance dei fornitori sui Diritti Umani?</p>	<ul style="list-style-type: none"> a. L'azienda non ha strategia/impegno sulla performance sui Diritti Umani dei fornitori. b. L'azienda invia il proprio codice etico ai fornitori strategici e chiede loro di conoscerlo. I fornitori sono coinvolti occasionalmente quando succedono eventi particolari. L'azienda segue un approccio di mera compliance. c. L'azienda comunica in maniera chiara a tutti i fornitori il proprio impegno sui Diritti Umani (ad es. nelle clausole contrattuali). Ha una procedura che valuta e seleziona i fornitori considerando altresì le performance di questi ultimi sui Diritti Umani. Forma i dirigenti rilevanti e il personale della funzione Acquisti. Richiede la compliance ogni volta che siano individuati impatti negativi. d. L'azienda ha analizzato i suoi fornitori per individuare quelli con il più alto rischio 	

	<p>sui Diritti Umani. Ha attivato iniziative con gli attori delle catene di fornitura ad alto rischio per gestire gli impatti sui Diritti Umani.</p> <p>e. L'azienda ha predisposto procedure di acquisto tali da incoraggiare i fornitori ad avere buone performance sui Diritti Umani e scoraggiare condotte che violino tali Diritti. L'azienda assiste i fornitori nell'approccio alla conformità, attraverso il coinvolgimento nelle attività di formazione sui Diritti Umani.</p> <p>f. L'azienda coopera attivamente con altri per indirizzare a livello di sistema il problema dei diritti umani nella catena di fornitura, attraverso, ad esempio la legislazione e la struttura del settore, la formazione e la promozione del miglioramento della performance dei fornitori.</p>	
<p>H. GESTIONE DEL PRODOTTO</p> <p>L'azienda si è munita di procedure per valutare e gestire gli impatti sui Diritti Umani dei propri prodotti e servizi?</p>	<p>a. La logica dominante in azienda è la mera compliance alle leggi nazionali su produzione, sicurezza e marketing del prodotto/servizio. In azienda non è percepita alcuna responsabilità sulla catena di utilizzo.</p> <p>b. In risposta a pressioni esterne e in maniera occasionale, clienti/utenti sono coinvolti dall'azienda sugli impatti dei prodotti e servizi.</p> <p>c. In azienda la logica dominante relativa ai prodotti e servizi, è la conformità con la prassi nazionale, le iniziative di settore, le aspettative internazionali. L'azienda ha procedure per valutare e monitorare tali conformità. L'azienda è sicura di non fornire materiali/servizi a entità che possano abusarne.</p> <p>d. L'azienda ha condotto valutazioni accurate sull'uso di specifici prodotti o servizi, compresi i loro impatti sui Diritti Umani. L'azienda ha analizzato i risultati di tali valutazioni integrandoli nelle prassi aziendali, allo scopo di porre rimedio agli impatti negativi inevitabili e prevenire o mitigare quelli potenziali. Laddove un prodotto/servizio possa essere utilizzato sia nel senso inteso dal produttore sia per una serie di violazioni dei Diritti Umani (ad es. una droga può essere utilizzata sia per guarire sia per torturare), L'azienda controlla il loro utilizzo finale.</p> <p>e. L'azienda valuta sistematicamente i prodotti e i servizi per quanto riguarda i loro impatti sui Diritti Umani. Forma i dipendenti che gestiscono la clientela, per assicurarsi che siano consapevoli degli impatti sui Diritti Umani. In base ad apposite valutazioni di rischio, i clienti sono coinvolti nel monitoraggio della performance dei Diritti Umani.</p>	

	<p>f. L'azienda partecipa a iniziative che vedono il più ampio coinvolgimento del Governo e della società civile, per cercare di trasformare gli impatti negativi o, se i prodotti/servizi lo permettono, di accrescere il rispetto dei Diritti Umani.</p>	
<p>I. DIALOGO CON I GOVERNI</p> <p>L'azienda coinvolge i Governi in tutti i Paesi in cui opera?</p>	<p>a. L'azienda non coinvolge i Governi in relazione ai Diritti Umani connessi alle attività aziendali.</p> <p>b. L'azienda sottopone ai Governi interessati i problemi sui Diritti Umani connessi direttamente alla propria attività, principalmente su richiesta degli stakeholder aziendali.</p> <p>c. L'azienda comunica in maniera chiara il proprio impegno sui Diritti Umani ai Governi dei Paesi in cui opera. Adotta provvedimenti per assicurare la trasparenza nelle proprie relazioni con i Governi.</p> <p>d. L'azienda dialoga con i Governi dei Paesi nei quali operano le consociate su temi riguardanti i Diritti Umani e specifici incidenti, allo scopo di incoraggiare i Governi e le consociate a rispettare i relativi obblighi – specialmente nelle aree ad alto rischio, come quelle in cui ci sono conflitti, o dove le leggi nazionali, i regolamenti e le consuetudini contrastano con i Diritti Umani riconosciuti a livello internazionale.</p> <p>e. L'azienda dialoga continuamente con i Governi dei Paesi in cui opera. Il dialogo si focalizza sulla situazione dei Diritti Umani in ciascun Paese e i contributi che ciascuna parte può fornire, in linea con l'impegno generale dell'azienda a rispettare e supportare i Diritti Umani.</p> <p>f. L'azienda aiuta i Governi a creare capacità tali da far rispettare, al loro interno, gli obblighi relativi ai Diritti Umani, con lo scopo di ottenere sistemi di <i>governance</i> più trasparenti e a più basso rischio, in un ambiente operativo migliore. L'azienda cerca di coinvolgere i Governi in collaborazione con altre aziende e/o stakeholder.</p>	
<p>J. GESTIONE DELLE CRISI</p> <p>Come reagisce l'azienda quando entità terze denunciano violazioni dei Diritti Umani?</p>	<p>a. L'azienda non ha strumenti di risposta. La reazione è limitata e caratterizzata dal rifiuto di responsabilità. Non sono previsti provvedimenti particolari.</p> <p>b. La risposta è gestita dall'ufficio di Relazioni Esterne, e si focalizza sulla reputazione aziendale. L'azienda non ha un meccanismo operativo che riconosca l'esistenza dei rischi sui Diritti Umani.</p> <p>c. L'azienda si è dotata di un sistema di reazione alle crisi che include i rischi sui Diritti Umani. L'azienda analizza gli abusi sui Diritti Umani non appena riceve una segnalazione, e fornisce una risposta aperta, trasparente e comprensibile. Se le</p>	

	<p>segnalazioni risultano fondate, l'azienda agisce velocemente per porre fine e rimedio agli impatti negativi sui Diritti Umani .</p> <p>d. L'azienda ha individuato le aree di miglioramento ed ha messo in atto un piano di azione. Dove richiesto, L'azienda fornisce il supporto ai partner aziendali per indirizzarli nelle aree di miglioramento identificate. L'azienda effettua feedback regolari con gli stakeholder interessati sulle azioni intraprese.</p> <p>e. In maniera sistematica, l'azienda alimenta i processi di gestione con quanto appreso dagli incidenti avvenuti. L'azienda eroga attività formativa per rispondere ai dilemmi e alle circostanze non previste.</p> <p>f. L'azienda ha un dialogo significativo, di lungo termine, con i partner aziendali, i gruppi e le Istituzioni interessati. Tale dialogo consente di reagire adeguatamente e aiuta a prevenire ulteriori impatti negativi.</p>	
<p>K. AREE INTERESSATE DA CONFLITTO</p> <p>L'azienda prende in considerazione e gestisce le sfide poste dai Diritti Umani in aree di conflitto e ad alto rischio?</p>	<p>a. L'azienda non ha processi specifici per gestire operazioni in aree sensibili ai conflitti, pensati per gli investimenti in aree a rischio elevato.</p> <p>b. L'azienda ha procedure per rispondere alle emergenze in seguito a conflitti localizzati/nazionali, ad es. attraverso contratti con società di sicurezza private, oppure piani di evacuazione del personale.</p> <p>c. L'azienda effettua una valutazione delle dinamiche di conflitto durante la pianificazione dei progetti. L'azienda fornisce indicazioni operative per evitare complicità in aree interessate dai conflitti e ad alto rischio e controlla che siano seguite.</p> <p>d. In aree specifiche interessate da conflitti e ad alto rischio, l'azienda ha eseguito un'accurata analisi delle proprie operazioni per identificare i rischi di complicità effettivi e potenziali. L'input di esperti esterni è stato considerato nell'analisi. Tale input è preso in esame nel riesame delle indicazioni aziendali e della prassi operativa, che è regolarmente controllata.</p> <p>e. In tutte le località operative interessate o potenzialmente interessate da conflitti, l'azienda ha introdotto pratiche/procedure aziendali allo scopo di gestire o rimuovere il suo eventuale apporto ai conflitti.</p> <p>f. L'azienda, quando valuta i suoi impatti sui Diritti Umani, oltre a considerare il pericolo di conflitti, comprende il proprio contributo a costruire la pace - ad esempio, il miglioramento della sicurezza alimentare, lo sviluppo delle</p>	

	infrastrutture, la creazione di lavoro - ed si impegnata con altri per raggiungere tali finalità.	
--	---	--

D. TRACCIARE E COMUNICARE LA PERFORMANCE SUI DIRITTI UMANI

Domande	RISPOSTE POSSIBILI	Telecom Italia SpA
<p>A. IL TRACCIAMENTO DELLA PERFORMANCE</p> <p>Come viene tracciata l'efficacia dell'approccio sui Diritti Umani?</p>	<ul style="list-style-type: none"> a. L'azienda non monitora la propria performance sui Diritti Umani. b. L'azienda utilizza una gamma limitata di misuratori della performance. Focalizza l'attenzione sulla misurazione di KPI sulle risorse umane, come, ad esempio, diversità o tassi d'infortunio. c. Il tracciamento si focalizza prevalentemente sull'implementazione dell'approccio aziendale ai Diritti Umani, cioè, sull'avere una <i>policy</i>, un sistema di valutazione e di integrazione degli impatti, oltre a i meccanismi di segnalazione per le violazioni. L'azienda utilizza i dati derivanti dai meccanismi interni di monitoraggio (ad esempio, meccanismi di segnalazione, <i>hot-line</i> riservate ai dipendenti, indagini di clima dei dipendenti) per tracciare la performance. d. L'azienda raccoglie dati qualitativi e quantitativi in maniera regolare e sistematica, per avere traccia della performance sui Diritti Umani di specifiche attività aziendali o località operative. Indicatori (<i>Key Performance Indicator - KPI</i>) per misurare le performance sui Diritti Umani sono identificati, monitorati e comunicati. Occasionalmente si cerca il feedback degli stakeholder. e. L'azienda include KPI relativi ai Diritti Umani nei sistemi di valutazione manageriale come, ad esempio, la <i>balanced scorecard</i>. Esegue regolari valutazioni e programmi di monitoraggio delle attività e relazioni aziendali, i cui risultati influenzano strategie, piani di azione e formazione sia del personale sia dei partner aziendali. Dove possibile, a supporto del tracciamento della performance, l'azienda coopera con altri stakeholder/altre aziende di settore. L'azienda ha processi sistematici per raccogliere il feedback degli esperti esterni e degli stakeholder. f. Il tracciamento della performance include il livello raggiunto dalla gestione dei diritti umani, ed è fatto congiuntamente ad altri stakeholder. Il monitoraggio coinvolge tutti gli stakeholder rilevanti ed è fondato sul dialogo continuo (ad es., le indagini sono condivise con le ONG). L'azienda utilizza i risultati dei programmi di valutazione per alimentare il dialogo pubblico sullo sviluppo sostenibile. 	

<p>B. COMUNICAZIONE</p> <p>Che tipo di comunicazione esterna fa l'azienda sulla performance sui Diritti Umani?</p>	<ul style="list-style-type: none"> a. L'azienda non effettua comunicazioni su temi o indicatori relativi ai Diritti Umani. b. L'azienda comunica in risposta a specifiche questioni sollevate dall'esterno. Include alcune informazioni di base e indicatori nelle comunicazioni al pubblico. c. Le comunicazioni periodiche, ad es. la <i>Communication On Progress</i> (COP) del <i>Global Compact</i> dell'ONU, comprendono un insieme di indicatori riconosciuti a livello internazionale (ad es. quelli della <i>Global Reporting Initiative</i>). L'azienda include informazioni di base riguardanti gli impegni aziendali, gli obiettivi, i processi di <i>due diligence</i>, i suoi impatti, i piani di azione adottati in risposta a segnalazioni. La comunicazione include informazioni sia sugli impatti sui Diritti Umani sia su attività e relazioni aziendali. d. La comunicazione ha forma e frequenza adeguate a riflettere gli impatti aziendali sui Diritti Umani. Include esempi particolari o casi specifici relativi a performance e impatti sui Diritti Umani in particolari operazioni e località. L'azienda pubblica le informazioni con linguaggi e forme accessibili agli stakeholder. e. L'azienda inserisce sistematicamente i temi sui Diritti Umani nelle attività di comunicazione interna ed esterna. Invita gruppi di stakeholder a contribuire alle attività di comunicazione (ad esempio, selezione degli argomenti e redazione delle bozze dei bilanci), allo scopo di assicurare una comunicazione bilanciata. Nella comunicazione, sono incluse informazioni su come i Diritti Umani abbiano interessato i processi decisionali aziendali. f. Nella comunicazione l'azienda include il modo in cui affronta le problematiche sistemiche sui Diritti Umani, il suo ruolo e le sue attività di cooperazione per risolverle. 	
--	---	--

E. MECCANISMI DI SEGNALAZIONE DELLE VIOLAZIONI

Domande	RISPOSTE POSSIBILI	Telecom Italia SpA
<p>MECCANISMI/PROCEDURE DI SEGNALAZIONE</p> <p>L'azienda si è dotata di qualche meccanismo/procedura di segnalazione che gli stakeholder possano utilizzare?</p>	<ul style="list-style-type: none"> a. L'azienda non ha meccanismi/procedure di segnalazione relativi ai Diritti Umani. b. L'azienda ha alcuni meccanismi/procedure, come <i>hotline</i> confidenziali, per ricevere e gestire le segnalazioni dei dipendenti. L'azienda focalizza l'attenzione sulle violazioni del codice di condotta aziendale, ma non ha un meccanismo/procedura per ricevere le segnalazioni degli stakeholder esterni. c. L'azienda ha meccanismi/procedure confidenziali a disposizione di dipendenti e stakeholder esterni (ad esempio clienti, comunità, fornitori) i quali possono sottoporre un'ampia serie di problematiche sui Diritti Umani. L'attenzione è focalizzata su come porre rimedio a una situazione che può danneggiare l'attività aziendale. d. Meccanismi/procedure di segnalazione sono stati pianificati e aggiornati, in linea con i requisiti di efficacia dei meccanismi/procedure non giudiziali. L'azienda informa chiaramente gli stakeholder, in un linguaggio a loro comprensibile, su come possono utilizzare la procedura e come sono gestite e risolte le segnalazioni. e. L'azienda utilizza meccanismi/procedure di segnalazione in maniera strategica, per raccogliere dati, analizzare i modelli di reclamo, identificare i gap nei sistemi di gestione, rendere conformi le pratiche aziendali. I fornitori e gli altri partner aziendali sono incoraggiati a mettere in atto i loro meccanismi/procedure di segnalazione. f. L'azienda ha progetti per dare la possibilità agli stakeholder potenzialmente interessati di utilizzare i meccanismi/procedure di segnalazione, migliorandone le capacità negoziali e di difesa dei diritti. 	