

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI NAPOLI

“L’ ORIENTALE”



DIPARTIMENTO DI SCIENZE UMANE E SOCIALI

DOTTORATO DI RICERCA IN STUDI INTERNAZIONALI

XXXV Ciclo

Tesi di dottorato in diritto internazionale

*Regolamentazione dell'attività di impresa e due diligence come strumento per la tutela dei diritti
umani*

Coordinatore:

Ch.mo Prof. Raffaele Nocera

Relatore:

Ch.mo Prof. Giuseppe Cataldi

Candidato:

dott.ssa Fabiana Brigante

ANNO ACCADEMICO 2021/2022

Sommario

Indice delle abbreviazioni	3
Introduzione	1
Capitolo I – Il problema della responsabilità delle imprese multinazionali per le violazioni dei diritti umani.....	6
1. Considerazioni di interesse storico giuridico	6
2. Definizione di impresa multinazionale e analisi della sua struttura interna	14
2.2 La questione del “sollevamento del velo societario”	19
3. La discussa soggettività internazionale delle imprese multinazionali.....	22
4. Analisi dei principi sulla responsabilità civile e penale in materia e cenni giurisprudenziali....	29
4.1 La responsabilità penale	33
4.2 La responsabilità civile	37
5. I tentativi recenti di adozione di uno strumento vincolante: il <i>binding treaty on business and human rights</i>	39
6. Considerazioni conclusive.....	54
Capitolo II – Gli strumenti di c.d. <i>soft law</i> che impongono alle imprese doveri di diligenza in materia di diritti umani.....	56
1. La responsabilità sociale d’impresa e l’adozione degli strumenti di <i>soft law</i>	56
2. I codici di condotta. Le Linee Guida dell’Organizzazione per la Cooperazione e lo Sviluppo Economico.....	59
2.1 La dichiarazione tripartita dell’Organizzazione Internazionale del Lavoro	64
2.2 Il <i>Global Compact</i>	70
2.3 Le Norme delle Nazioni Unite sulla responsabilità delle imprese transnazionali e delle imprese commerciali in tema di diritti umani	73
3. <i>A change in the state of play</i> : I Principi Guida delle Nazioni Unite su imprese e diritti umani	79
4 <i>The corporate responsibility to respect</i> : l’attuazione del II pilastro dei Principi Guida	91
4.1 Origini e contenuto della <i>due diligence</i>	96
4.2 La <i>due diligence</i> nel II Pilastro dei Principi Guida.....	103
4.3 Aspetti operativi della <i>due diligence</i>	108
5. <i>The forgotten pillar</i> : le barriere alla attuazione del III pilastro dei Principi Guida.....	116
6. Considerazioni conclusive.....	126
Capitolo III – Il diritto positivo in materia di <i>human rights due diligence</i>	128
1. Introduzione.....	128
2. Normative che incorporano la <i>due diligence</i> in obblighi di trasparenza e rendicontazione....	131
2.1 Il <i>California Transparency in Supply Chain Act</i>	131

2.2 Il <i>Modern Slavery Act</i> del Regno Unito	134
2.3 L' <i>Australian Modern Slavery Act</i>	137
3. Le recenti misure in materia adottate in seno all'Unione Europea	141
4.1 <i>Timber Regulation</i>	142
4.2 <i>Conflict Minerals Regulation</i>	145
4.3 La <i>EU Corporate Sustainability Reporting Directive</i>	149
5. Alcune considerazioni sulle cd. <i>disclosure laws</i>	156
6. Normative che fissano obblighi di <i>due diligence</i> in materia di diritti umani	158
6.1 La legge francese <i>sur le devoir de vigilance</i>	159
6.2 Il <i>Child Labour Due Diligence Act</i> dei Paesi Bassi.....	165
6.3 Il <i>Transparency Act</i> in Norvegia	169
6.4 Il <i>Supply Chain Due Diligence Act</i> in Germania.....	173
7. La proposta di Direttiva europea sulla <i>Corporate Sustainability Due Diligence</i>	178
8. Conclusioni.....	189
BIBLIOGRAFIA	197

Indice delle abbreviazioni

ARP	Accountability and Remedy Project
BHR	Business and Human Rights
BIAC	Business and Industry Advisory Committee
CAT	Convention Against Torture
CEDAW	Committee on the Elimination of Discrimination against Women
CIME	Comitato sugli Investimenti Internazionali delle Multinazionali
CRC	Convention on the Rights of the Child
CRPD	Convention on the Rights of Persons with Disabilities
CSR	Corporate Social Responsibility
CSRD	Corporate Sustainability Reporting Directive
CTSCA	California Transparency in Supply Chain Act
DITE	Division on Investment, Technology and Enterprise Development
DTCI	Division on Transnational Corporation and Investment
ECOSOC	United Nations Economic and Social Council
ECtHR	European Court of Human Rights
ESG	Environmental, Social and Governance
ESRS	European Sustainability Reporting Standards
EUTR	European Union Timber Regulation
FAO	Food and Agriculture Organization
FIDH	Fédération Internationale Pour Les Droits Humains
G-77	Group of 77
GATT	General Agreement on Tariffs and Trade

HRC	Human Rights Council
HRDD	Human Rights Due Diligence
HRIA	Human Rights Impact Assessment
IACtHR	Inter American Court of Human Rights
ICCPR	International Covenant on Civil and Political Rights
ICERD	International Convention on the Elimination of all forms of Racial Discrimination
ICESCR	International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights
ICJ	International Court of Justice
ICSID	International Centre for Settlement of International Disputes
ICT	Information and Communication Technology
ICTR	International Criminal Tribunal for Rwanda
ICTY	International Criminal Tribunal for Yugoslavia
IDE	Investimenti Diretti Esteri
IDI	Institut de Droit International
IGWG	Intergovernmental Working Group
MAI	Multilateral Agreement on Investment
MSA	Modern Slavery Act
MSBEU	Modern Slavery Business Engagement Unit
NCPs	National Contact Points
NFRD	Non-Financial Reporting Directive
Noei	Nuovo ordine economico internazionale
NRM	National Referral Mechanism
OCSE	Organizzazione per la Cooperazione e lo Sviluppo Economico
OECE	Organizzazione per la Cooperazione Economica Europea

OHCHR	Office of the High Commissioner for Human Rights
OIL	Organizzazione Internazionale del Lavoro
OMC	Organizzazione Mondiale del Commercio
ONG	Organizzazione non governativa
SRSG	Special Representative of the Secretary General
TNCs	Transnational Corporations
TUAC	Trade Union Advisory Committee
UNCTAD	United Nations Conference on Trade and Development
UNCTC	United Nations Centre on Transnational Corporations
UNDRIP	United Nations Declaration on the Rights of Indigenous Peoples
UNEP	United Nations Environment Programme
UNESCO	United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization
UNGPs	United Nation Guiding Principles on business and human rights
UNIDO	United Nations Industrial Development Organisation

Metodologia

La metodologia utilizzata per il presente lavoro ha comportato uno studio del diritto e degli standard internazionali sui diritti umani, con particolare riferimento a quelli relativi alle implicazioni in termini di violazioni dei diritti umani causate dall'attività d'impresa, l'esame della letteratura sul tema, delle normative nazionali, europea ed internazionale esistenti, nonché dei report redatti da istituzioni internazionali e da Organizzazioni non governative impegnate sui citati temi.

Insieme, queste fonti hanno fornito il quadro completo dello stato dell'arte in tema di imprese e diritti umani, e dei modi in cui i diritti umani possono essere negativamente influenzati dall'attività economica delle imprese. L'esame dei diversi tipi di fonti ha consentito un'analisi volta a comprendere, in primo luogo, il valore degli strumenti di *human rights due diligence* nella protezione dei diritti umani e nella rimozione degli ostacoli ad oggi esistenti nell'accesso ai rimedi. Inoltre, in merito alla produzione normativa esistente, l'analisi ha consentito di definire quali aspetti possono essere tradotti ed utilizzati nel modello italiano, ed al contempo di formulare raccomandazioni per miglioramenti sul tema.

Introduzione

Il fenomeno della globalizzazione economica ha consentito l'emersione di un mercato unico globale nel quale tutte le imprese possono operare e con il quale le economie nazionali devono confrontarsi. Gli stati, oggi, subiscono più che mai l'influenza delle grandi imprese multinazionali, le quali, per capacità economica e dimensioni, impongono le regole – scritte o implicite – del mercato mondiale. Questi colossi economici dispongono di una struttura complessa e gerarchizzata, che ha il proprio centro decisionale in una società controllante – o *holding* –, stabilita in un determinato paese, in grado di dirigere le operazioni delle sue succursali o affiliate costituite in Stati diversi. Tale struttura garantisce a queste società di massimizzare la loro efficienza – e dunque i loro profitti – consolidando la propria predominanza economica.

L'imponente presenza nel panorama mondiale di questi attori non statali comporta senz'altro vantaggi nei paesi in cui essi decidono di operare: l'aumento degli investimenti da parte delle multinazionali porta alla creazione di posti di lavoro, di tecnologie e conoscenze avanzate, che contribuisce al miglioramento sociale ed economico dei paesi che le ospitano.

Ciò ha tuttavia portato nel tempo gli Stati a cercare di attirare gli investimenti stranieri a discapito della tutela dei propri cittadini, con il risultato di una spasmodica *race to the bottom* che ha spesso portato alla violazione dei diritti fondamentali dei cittadini quali, *inter alia*, il diritto ad un ambiente salubre o, per i lavoratori, il diritto ad una retribuzione adeguata e alla sicurezza sul luogo di lavoro.

È altresì noto che spesso le imprese multinazionali hanno innescato dinamiche negative nei paesi in cui si sono trovate ad operare, provocando con la loro condotta la violazione di numerosi diritti fondamentali degli individui, tra i quali il diritto ad un ambiente salubre, il diritto al rispetto della vita privata e per i lavoratori il diritto ad una retribuzione adeguata e alla sicurezza sul luogo di lavoro. Alcuni di questi casi hanno catalizzato l'attenzione dell'opinione pubblica: si pensi al caso 'Nike', azienda accusata di sfruttamento di lavoro minorile in Cambogia, o al gigante petrolifero 'Shell', accusato di aver irrimediabilmente inquinato un'area del delta del Niger che ospitava la popolazione Ogoni.

Ciò deriva anche dalla tendenza delle società di delocalizzare la propria attività economiche in paesi dove i costi di produzione sono minimi e gli standard dei diritti umani applicati sono bassi; questo ultimo elemento deriva dalla tendenza dei paesi non industrializzati di creare una legislazione favorevole per gli investitori stranieri.

Quasi tutti i casi di cronaca legati a violazioni dei diritti umani nell'ambito dell'attività d'impresa hanno come *trait d'union* la grande difficoltà delle vittime di abusi di ottenere giustizia. Gli ostacoli nell'accesso ai rimedi sono diversi: in primo luogo, e come si vedrà più avanti, non esistono norme internazionali dei diritti umani legalmente vincolanti per le imprese. Gli strumenti attualmente esistenti sono per lo più raccomandazioni e linee guida il cui rispetto è rimesso alla volontà delle imprese. In secondo luogo, risulta spesso difficile accedere ai rimedi giurisdizionali in quanto i singoli individui non hanno accesso alle informazioni detenute dalle imprese, il che si traduce nella impossibilità di provare molte delle violazioni allegate in sede giurisdizionale. Inoltre, come si è detto, vi è la tendenza delle società a delocalizzare la propria attività economiche in paesi dove i costi di produzione sono minimi e gli standard dei diritti umani applicati sono bassi. Ciò ha indotto molti studiosi a tentare di ricondurre le azioni delle sussidiarie alla società madre. Tuttavia, questa operazione risulta, nella pratica, tutt'altro che semplice: come si è già detto, società controllata e controllante risultano nettamente distinte sotto il profilo giuridico. Ciò si traduce nella difficoltà di radicare la giurisdizione nello stato dove si trova la società madre. Un paradigmatico esempio della difficoltà di accedere alla giustizia nel caso di violazioni legate all'attività di impresa è il noto caso 'Rana Plaza'. In quell'episodio, nel crollo di un edificio tessile in Bangladesh, nel 2013, persero la vita oltre mille lavoratori. Nel luglio del 2017, i familiari delle vittime hanno intentato una *class action* dinanzi le corti canadesi convenendo in giudizio una azienda canadese che si riforniva presso il Rana Plaza, allegando la sua violazione dell'obbligo di protezione nei confronti dei lavoratori di quella fabbrica. La Corte Superiore dell'Ontario, nel respingere la richiesta dei ricorrenti, ha sostenuto, tra le altre cose, che la società convenuta non esercitasse un controllo diretto sulla fabbrica all'interno del Rana Plaza (si trattava infatti di un subfornitore di un fornitore della società madre canadese) tale da ricollegare gli eventi alla società stessa.

In tale contesto, si deve aggiungere che spesso i paesi che ospitano le attività d'impresa sono restii ad affermare la responsabilità di questi enti per le violazioni perpetrate allo

scopo di rendersi “più appetibili” per gli investimenti stranieri. Un esempio in cui i vantaggi in termini di contenimento dei costi e di legislazioni favorevoli per gli investitori stranieri hanno fondato la violazione di diritti umani è stato il caso della costruzione dell’oleodotto ‘*Baku-Tbilisi-Ceyhan (BTC)*’ in Turchia, nel 2006, con lo scopo di trasportare il petrolio del Caspio, attraverso i territori di Azerbaijan e Georgia, sino al porto più orientale sul Mediterraneo.

Proprio allo scopo di attirare investimenti stranieri, la Turchia ha acconsentito all’inserimento, all’interno degli accordi di investimento, di norme che proteggessero il progetto dalle conseguenze di eventuali cambiamenti nella legislazione nazionale o internazionale e che avrebbero potuto ostacolarne la realizzazione. Ciò si è tradotto, in concreto, nella impossibilità per la Turchia di migliorare gli *standard* ambientali nella zona interessata.

A ciò deve aggiungersi il non equilibrato temperamento dei diritti umani con gli interessi delle grandi multinazionali - che vede, sistematicamente, i primi soccombere ai secondi – e la difficoltà di individuare i soggetti responsabili.

Invero, le grandi imprese si servono di numerosi intermediari nello svolgimento delle proprie attività; la presenza di numerosi attori lungo la cd. catena di approvvigionamento (anche detta *supply chain*) rende ostica la individuazione dei soggetti autori degli abusi, o comunque impedisce di collegare in maniera inequivocabile la violazione di un dato diritto ad una impresa.

In tal senso, è risultato difficile, nella prassi applicativa, ricollegare la condotta di una società controllata alla società c.d. ‘madre’; allo scopo di delineare questa ‘zona grigia’, dottrina e giurisprudenza hanno elaborato, nel ricorrersi degli anni, teorie che permettessero di ‘sollevare il velo societario’, ossia di andare oltre la separazione giuridica di società controllante e controllata allo scopo di comprendere se la condotta della società affiliata fosse riconducibile alla società cd. ‘madre’.

Nel contesto delineato, caratterizzato dal fallimento dei tentativi a livello internazionale che stabilisca obblighi vincolanti per le imprese di rispettare i diritti umani, l’obiettivo del presente lavoro è quello indagare se ed in che modo gli strumenti di *due diligence* delle imprese in materia di diritti umani, così come definiti dai Principi Guida ONU su imprese e diritti umani, possono essere considerati un valido strumento per garantire la tutela dei diritti umani dagli effetti negativi dell’attività d’impresa e colmare il

governance gap esistente. Per fare ciò, il presente lavoro si propone di condurre uno studio comparatistico dei meccanismi ad oggi esistenti che hanno declinato in vario modo la *due diligence* sui diritti umani, nonché della più recente produzione normativa in materia.

In termini di risvolti applicativi, il presente lavoro di ricerca mira a servire, da un lato, quale supporto all'elaborazione di riforme legislative che introducano obblighi di *due diligence* in materia di diritti umani a carico delle imprese; dall'altro, quale ausilio al *policy making* aziendale, per l'adozione di meccanismi che tendano al rispetto dei diritti umani da parte delle imprese.

Il I capitolo fornisce un quadro dello stato dell'arte sul tema, in cui manca, come accennato, uno strumento internazionale legalmente vincolante capace di imporre direttamente obblighi alle imprese; l'analisi si concentra sugli aspetti che rendono difficoltoso, per le vittime di violazioni, ottenere una tutela giurisdizionale. A tale scopo, il I capitolo dà conto delle difficoltà causate, in primo luogo, dalla pluralità dei modi in cui il legame tra i diversi soggetti giuridici che compongono l'impresa multinazionale può esplicarsi, e dei conseguenti ostacoli incontrati dai tribunali nel "sollevare il velo societario", per ricondurre le violazioni dei diritti umani compiute dalle società controllate alla società madre. In secondo luogo, l'obiettivo è quello di esaminare brevemente i principi definiti dalla giurisprudenza in merito alla responsabilità civile e penale di questi attori non statali, e le difficoltà incontrate dai tribunali nel tracciare la linea di confine tra le attività commerciali lecite e quelle che invece assurgono a complicità in violazioni dei diritti umani. Nel delinare il quadro caratterizzato dagli insuccessi registrati dai tentativi di adozione di strumenti internazionali legalmente vincolanti, il I capitolo si conclude ripercorrendo brevemente l'iter che ha accompagnato e sta accompagnando la negoziazione di un trattato sul tema in seno alle Nazioni Unite.

Il II capitolo si concentra sulla disamina degli strumenti di *cd soft law*, i quali si sostanziano in principi e raccomandazioni formulati alle imprese per incoraggiare il rispetto dei diritti umani; tali strumenti, sebbene privi di carattere giuridicamente vincolante, si sono affermati quali mezzi alternativi e a carattere persuasivo di tutela della reputazione delle imprese, favorendo la loro adesione volontaria. Tra questi, l'analisi si concentra sui Principi Guida ONU su imprese e diritti umani, che rappresentano ad oggi

lo standard di riferimento globale in relazione al tema di imprese e diritti umani, stimolando una serie di iniziative legislative a livello nazionale e regionale. Partendo dalle origini della *due diligence* applicata agli Stati, allo scopo di comprendere il fenomeno come lo conosciamo oggi, per poi calare il concetto nella realtà del II Pilastro dei Principi Guida, il II capitolo fornisce una analisi del potenziale di questo strumento, sia dal punto di vista delle azioni da intraprendere per garantire il rispetto da parte delle imprese dei diritti umani e prevenire le eventuali violazioni, sia dal punto di vista dell'accesso ai rimedi, in quanto i meccanismi di reclamo non statali previsti dalle imprese, se adeguatamente progettati ed implementati, potrebbero aggirare gli ostacoli oggi esistenti all'accesso ai rimedi giudiziari che sperimentano ogni giorno le vittime di abusi.

Il III capitolo, infine, è dedicato alla disamina delle iniziative legislative, sia a livello nazionale che regionale, che hanno introdotto, in vario modo e con vari livelli di incisività, obblighi di *due diligence* alle imprese, al fine di guidare le imprese e sostenere il rispetto da parte loro dei diritti umani ed ambientali. L'analisi di tale produzione normativa serve a comprendere la direzione in cui si sta muovendo l'attenzione politica sul tema, quali sono le conquiste raggiunte e quelle ancora da raggiungere, nonché valutare quanto degli strumenti normativi esistenti possa essere tradotto nel modello italiano, caratterizzato, ad oggi, dall'assenza di una normativa specifica in materia.

Capitolo I – Il problema della responsabilità delle imprese multinazionali per le violazioni dei diritti umani

1. Considerazioni di interesse storico giuridico

Il fenomeno della globalizzazione economica e la liberalizzazione del commercio si sono sviluppati, nel corso degli ultimi decenni, di pari passo con l'estensione e l'affermazione di nuovi attori sulla scena mondiale, in grado di svolgere un ruolo decisivo sia in campo economico che politico. Accanto alle istituzioni finanziarie internazionali¹, le organizzazioni che dominano la nuova era del commercio globale sono senza dubbio le imprese multinazionali, che nel corso degli anni hanno progressivamente incrementato la propria forza economica. Le radici di tale fenomeno devono essere rintracciate in epoca coloniale; alle imprese costituite sul territorio straniero dalle potenze colonizzatrici si applicava il diritto nazionale di queste ultime, ed erano da queste controllate. In seguito alla Seconda Guerra Mondiale si aprì un nuovo scenario caratterizzato dal processo di decolonizzazione, a seguito del quale nuovi Stati raggiunsero l'indipendenza e fecero il proprio ingresso sulla scena internazionale, determinando un notevole stravolgimento dei rapporti e degli equilibri sino ad allora raggiunti. Gli stati sorti dalla decolonizzazione condividevano uno *status* di sottosviluppo economico-sociale; fu questa condizione di arretratezza a spingere questi ultimi, nel 1964, a riunirsi nel cosiddetto “Gruppo dei 77”², il cui obiettivo consisteva nell'affermare la propria sovranità permanente sulle risorse naturali nonché nell'assicurarsi il controllo sulle attività delle imprese straniere presenti sul proprio territorio. Questa rinnovata consapevolezza condusse allo sviluppo dei concetti di “Nuovo ordine economico internazionale” (Noei) e “diritto di autodeterminazione economica”³ culminanti nella codificazione di alcune dichiarazioni

¹ La Banca Mondiale e il Fondo Monetario Internazionale.

² Il Gruppo dei 77 (G-77) nasce con la *Joint Declaration of the Seventy-Seven Countries*, adottata il 15 giugno 1964 in occasione della prima sessione della *United Nations Conference on Trade and Development* (UNCTAD). Successivamente, ad Algeri, dal 10 al 25 ottobre 1967 si tenne la prima Conferenza Ministeriale del G-77 in occasione della quale fu adottata la Carta di Algeri, la quale enuncia gli obiettivi e i mezzi necessari per la promozione del comune interesse economico degli Stati parte. Si ebbe così la fondazione di una struttura istituzionale permanente che si sviluppò gradualmente e che portò alla creazione di uffici di collaborazione presenti a Nairobi (UNEP), Parigi (UNESCO), Roma (FAO), Vienna (UNIDO), Washington D.C. (G-24). Attualmente i membri sono 134. www.g77.org.

³ P. Muchlinski, “*The Right to Economic Self-Determination*”, in: J.N Adams (ed.), *Essays for Clive Schmitthoff* (1983), p. 73.

di principi dell'Assemblea generale delle Nazioni Unite e nella Carta dei Diritti e Doveri Economici degli Stati⁴. Tali atti, non vincolanti dal punto di vista giuridico, ripercorrevano i principi sostenuti dagli Stati di nuova indipendenza⁵.

Nel 1972, il Consiglio Economico e Sociale delle Nazioni Unite (ECOSOC) conferì al Segretario generale delle Nazioni Unite il mandato di costituire un gruppo specializzato nello studio dell'impatto delle imprese multinazionali sullo sviluppo e sulle relazioni internazionali. Vennero così istituite la *UN Commission on Transnational Corporations* e il *UN Centre on Transnational Corporations* (UNCTC)⁶, cui venne affidato il compito di redigere un Progetto di codice di condotta relativo alle attività delle imprese in esame⁷. Il Progetto di codice scaturiva dalle crescenti preoccupazioni di carattere politico ed economico manifestate dai Paesi non industrializzati: questi ultimi, temendo l'erosione della propria sovranità statale da parte dei grandi gruppi di imprese straniere presenti sul proprio territorio, desideravano porre condizioni e vincoli alla loro crescita economica esponenziale ed agli effetti delle loro attività economiche. Di tali timori si trova conferma nello stesso Rapporto del gruppo di lavoro delle Nazioni Unite del 1974⁸, la cui

⁴ Tra le risoluzioni più significative dell'Assemblea Generale sul Nuovo ordine economico si ricordano le risoluzioni intitolate *The Declaration on Establishment of a New Economic Order* (ris. N. 3201 del 9 maggio 1974, UN DOC A/9559 (1974)), *The Program on Establishment of a New International Economic Order* (ris. N. 3202 del 16 maggio 1974, UN Doc A/3202) e *The Charter of Economic Rights and Duties of States*, (ris. N. 3281 del 15 gennaio 1975, UN Doc. A/9631). Tali risoluzioni contenevano una proposta formale di revisione di regole che, fino a quel momento, avevano indirizzato la condotta degli Stati nel settore dei rapporti economici al fine di realizzare un ordine economico fondato sull'equità, l'uguaglianza, l'interdipendenza e la cooperazione tra gli Stati. Così E. Sciso, *Appunti di Diritto Internazionale dell'Economia*, Giappichelli Ed., 2012, p. 30.

⁵ Alcuni principi del Nuovo ordine economico internazionale (Noei) fanno ormai parte della categoria delle norme consuetudinarie: il principio della sovranità permanente dello Stato sulle risorse naturali enunciato dalla Carta dei diritti e dei doveri economici degli Stati; il principio per cui ogni Stato ha il diritto di scegliere il proprio sistema economico e sociale, conformemente alla volontà del suo popolo, senza influenze, pressioni o minacce esterne di alcun genere; il principio secondo il quale è fatto divieto di compiere atti che pregiudichino irrimediabilmente l'economia di altri Stati.

⁶ Il Centro delle Nazioni Unite per le Società Transnazionali aveva in particolare il compito di effettuare studi e ricerche, quale supporto ai vari gruppi di lavoro, e di assistere i Paesi in via di sviluppo onde accrescerne le competenze nei loro rapporti con le multinazionali. Lo UNCTC era il cardine, all'interno del sistema delle Nazioni Unite, per tutte le questioni relative alle società transnazionali (TNCs) e gli investimenti diretti esteri (IDE).

⁷ La necessità di redigere un Codice di condotta si presentò quale obiettivo primario della Commissione nella sua prima sessione nel marzo 1975. Si veda UN Commission on Transnational Corporations, *Report on the First Session*, 17-28 Mar. 1975 (E/5565; E/C.10/6 Economic and Social Council Official Records 59th Session Supplement No.12). Così, M. T. Kamminga, *Liability of Multinational Corporations Under International Law*, Kluwer Law International, 2000, p.99.

⁸ Nel Rapporto si sottolinea che gli "Home Countries are concerned about the undesirable effects that foreign investment by multinational corporations may have on domestic employment and the balance of payments, and about the capacity of such corporations to alter the normal play of competition. Host countries are concerned about the ownership and control sectors by foreign enterprises, the excessive cost to the domestic economy which their operations may entail, the extent to which they may encroach upon

importanza risiedeva nell'individuazione di un obiettivo a lungo termine: la conclusione di un accordo generale sulle multinazionali, con valore di trattato internazionale e contenente meccanismi di controllo e sanzioni. In vista del raggiungimento di tale obiettivo, nel 1977 la Commissione delle Nazioni Unite sulle Imprese Multinazionali iniziò a lavorare al Codice. Il *modus operandi* adottato dalla citata Commissione non fu quello di opporsi agli investimenti stranieri nei Paesi non industrializzati⁹, quanto piuttosto quello di cercare di predisporre una regolamentazione che li disciplinasse, rendendoli altresì strumenti di crescita per i Paesi ospiti. La bozza di Codice proponeva che allo Stato sul cui territorio veniva costituita e localizzata la società sussidiaria dell'impresa multinazionale venisse garantita la possibilità di controllarne le attività, in modo da impedirle di violare la legislazione nazionale, soprattutto fiscale, di approfittare del proprio potere economico per distorcere il mercato e di compiere pressioni di natura politica o economica sul governo locale¹⁰. Le imprese straniere avrebbero dovuto inoltre rispettare i diritti umani e le libertà fondamentali degli individui residenti nei paesi in cui si trovavano ad operare¹¹. Questo orientamento non poteva naturalmente essere condiviso dagli Stati esportatori di capitali, il cui obiettivo era al contrario di utilizzare il Codice principalmente come strumento di protezione dei propri investimenti. Inoltre, si manifestarono nel corso dei lavori divergenze in ordine alla materia oggetto di regolamentazione; la scelta era tra il ricomprendere, nella vigenza del codice *de quo*, solo la condotta delle imprese multinazionali, o se disciplinare anche il trattamento di queste ultime da parte degli Stati ospiti. Quest'ultimo orientamento prevalse, e così il Consiglio

political sovereignty and their possible adverse influence on socio-cultural values. Labour interests are concerned about the impact of multinational corporations on employment and workers' welfare and on the bargaining strength of trade unions. Consumer interests are concerned about the appropriateness, quality and price of goods produced by multinational corporations. The multinational corporations themselves are concerned about the possible nationalization or expropriation of their assets without adequate compensation and about restrictive, unclear and frequently changing government policies". UN Department of Economic and Social Affairs, *The Impact of Multinational Corporations on Development and on International Relations*, UN Doc. E/5500/Rev.1.

⁹M. T. Kamminga, *Liability of Multinational Corporations*, op.cit.: "The key concept from the beginning was balance – a balance between the rights and responsibilities of countries and firms", p. 100.

¹⁰ Recependo le istanze dei Paesi in via di sviluppo, l'ultima versione del Progetto, risalente al 1990, affermava l'*obbligo* delle imprese multinazionali: a) di tener conto degli obiettivi e delle priorità di sviluppo degli Stati ospiti e di contribuire al loro perseguimento (par.10); b) di astenersi dall'interferire negli affari politici interni e nelle relazioni internazionali dello Stato ospitante (par 16-18). Agli Stati ospiti degli investimenti veniva riconosciuto il *diritto* di regolamentarne l'ingresso e la permanenza nel territorio statale, avuto riguardo ai loro autonomi obiettivi di sviluppo economico-sociale (par.50) ed imposto l'*obbligo* di garantire un trattamento equo alle imprese investitrici (par. 51). Così, E. Sciso, *Appunti di Diritto Internazionale* cit., p. 17.

¹¹ A. Bonfanti, *Imprese Multinazionali, Diritti Umani e Ambiente*", Giuffrè, 2012,qu p.11.

Economico e Sociale, con Risoluzione 1980/60 del 24 luglio 1980 affermò che il Codice avrebbe “incluso disposizioni relative al trattamento delle multinazionali, alla competenza ed altre questioni”¹². Quest’ultimo fu strutturato in due parti, la prima destinata a contenere la disciplina delle attività delle imprese, la seconda il trattamento delle medesime¹³. Nel suo testo fu generalmente riconosciuto che gli Stati ospiti avessero il diritto di controllare l’ingresso e lo stabilimento di imprese multinazionali nel proprio territorio, inclusa la determinazione del ruolo che tali imprese avrebbero potuto giocare nel campo della crescita economica e sociale dei Paesi non industrializzati, nonché la inibizione o limitazione della loro presenza in settori specifici. I maggiori punti di attrito si verificarono invece in relazione al trattamento delle imprese una volta che queste ultime avessero stabilito le proprie attività nel Paese ospite¹⁴. Le trattative durarono 15 anni, terminando infruttuosamente nel 1992, dopo che l’ultimo progetto di codice, proposto il 31 maggio 1990 e sottoposto al vaglio del Consiglio Economico e Sociale, fu oggetto di insanabili disaccordi tra i due blocchi su aspetti fondamentali relativi alla forma, al contenuto e al rapporto tra la disciplina predisposta dal Codice e il diritto internazionale.

Nel corso degli anni Settanta furono, invece, adottate la Dichiarazione dell’Organizzazione per la Cooperazione e lo Sviluppo Economico (OCSE) sull’investimento internazionale e le imprese multinazionali e la Dichiarazione tripartita dell’Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL), di cui si dirà in seguito.

Agli inizi degli anni Novanta il panorama era cambiato: i Paesi non industrializzati si trovarono ad affrontare, rispetto agli anni Settanta, una sensibile riduzione dell’investimento straniero diretto ai propri territori. Si registrò un notevole rallentamento nella crescita dell’economia mondiale, nonché una riduzione dei capitali. Inoltre, la pressione esercitata precedentemente dal ‘Gruppo dei 77’ aveva provocato negli Stati esportatori di capitali una reazione difensiva, che si era concretizzata, da un lato, nella conclusione di numerosi trattati bilaterali di investimento finalizzati a garantire la tutela dell’investitore e, dall’altro, nell’istituzione di strutture internazionali favorevoli alla protezione degli investimenti delle imprese e inserite nel quadro della Banca Mondiale o

¹² UN Commission on Transnational Corporations, *Information Paper on the Negotiations to Complete the Code of Conduct on Transnational Corporations*, UN Doc E/C.10/1983/s/2 del 4 gennaio 1983 in ILM (1983), p.177 ss.

¹³O. De Schutter, *Transnational Corporations and Human Rights*, Bloomsbury Publishing, 2006, p.3.

¹⁴ M.T. Kamminga, *Liability of Multinational Corporation* op. cit., p. 102.

del sistema dell'Organizzazione mondiale del commercio (OMC)¹⁵. Questo clima sollevò nuove questioni politiche, portando a quello che il *Centre on Transnational Corporations* dell'ONU chiamò “*New Code Environment*”¹⁶. L'obiettivo principale non era più il contrasto degli effetti negativi delle attività delle imprese, bensì il reinserimento dei Paesi non industrializzati nell'economia globale, garantendo l'afflusso di nuovi capitali di investimento. Alla luce di tali cambiamenti, l'UNCTC fu riorganizzato e rinominato *Transnational Corporations Management Division* (TCMD), una delle otto divisioni del Dipartimento di sviluppo economico e sociale delle Nazioni Unite. Nel 1993 il programma fu trasferito alla Conferenza delle Nazioni Unite sul Commercio e lo Sviluppo (UNCTAD) a Ginevra. Questo trasferimento assunse un significato specifico, poiché spostava la competenza sul tema della responsabilità delle imprese multinazionali in seno a quella parte del sistema delle Nazioni Unite direttamente competente in merito allo sviluppo economico. Fu istituita la nuova *Division on Transnational Corporations and Investment* (DTCI)¹⁷ poi rinominata *Division on Investment, Technology and Enterprise Development* (DITE). Malgrado i cambiamenti intervenuti, continuava ad avvertirsi la mancanza di un accordo internazionale in tema di investimenti. I diversi orientamenti trovarono un primo momento di sintesi nel corso della Conferenza ministeriale dell'Organizzazione Mondiale del Commercio tenutasi a Singapore del 1996, durante la quale le parti contraenti dell'OMC decisero di istituire un Gruppo di lavoro con il mandato di vagliare l'opportunità di intraprendere negoziati per la conclusione di un apposito strumento convenzionale in materia. Verso la fine degli anni Novanta, in vista

¹⁵ Il riferimento è all'istituzione dell'International Centre for Settlement of International Disputes (ICSID) con la Convenzione di Washington del 1965 elaborata in seno alla Banca Mondiale, firmata a Washington il 18 marzo 1965 ed entrata in vigore il 14 ottobre 1966. A. Bonfanti, *Imprese Multinazionali* op.cit., p.13 nota 27. Preme in questa sede ricordare i negoziati commerciali multilaterali dell'Uruguay Round, attraverso i quali gli Stati partecipanti al GATT (General Agreement of Tariffs and Trade) raggiunsero 28 accordi separati che estendevano le regole del libero scambio ad aree commerciali fino ad allora escluse, quali l'agricoltura, i servizi, la proprietà intellettuale e gli investimenti esteri. Furono ulteriormente le tariffe doganali sui prodotti industriali. Infine, in questa sede si assiste alla creazione di una nuova organizzazione, l'Organizzazione Mondiale del Commercio, col compito di garantire la piena applicazione degli Accordi conclusi con l'Uruguay Round. I risultati dei negoziati furono incorporati nell'atto finale di Marrakech, firmato in Marocco il 15 aprile del 1994.

¹⁶ Si veda UNCTC, *The New Code Environment* (1990); riassunto in UN Doc. E/C.10/1990/5 del 29 gennaio 1990.

¹⁷ Secondo quanto riportato nel Rapporto UNCTAD sugli investimenti nel mondo del 1995, la “*DTCI intende creare un ambiente favorevole per gli investimenti internazionali e lo sviluppo delle imprese. Il lavoro della Divisione si effettua attraverso deliberazioni intergovernative, analisi e ricerca, attività di assistenza tecnica, seminari, corsi di aggiornamento e conferenze.*” UNCTAD, *World Investment Report*, 1995.

della Conferenza ministeriale di Seattle del 1999, il dibattito sul tema di trasferì dal Gruppo di lavoro al Consiglio generale¹⁸ dell'OMC, incontrando forti contrapposizioni tra i fautori e gli oppositori dell'apertura dei negoziati su un accordo multilaterale in materia di investimenti. Le parti contraenti che sostenevano l'avvio di specifici negoziati sul tema sottolineavano l'importanza assunta dagli investimenti esteri diretti nel processo di integrazione economica mondiale, la crescente complementarietà del commercio e degli investimenti, i cambiamenti intervenuti nello scenario geografico dei flussi di investimento diretti, la mancanza di coerenza degli accordi internazionali esistenti e la necessità di affrontare questioni tanto importanti per le relazioni economiche a livello mondiale in un *forum* multilaterale che permettesse di superare l'eccessiva frammentazione della disciplina convenzionale in vigore. Altri, tuttavia, non condividevano tale iniziativa, ponendo in rilievo la difficoltà di determinare con certezza i costi ed i benefici di un eventuale strumento normativo sul tema, nonché il suo possibile impatto sulla autonomia degli Stati nel regolare l'accesso degli investimenti stranieri in funzione dei rispettivi obiettivi di sviluppo. Gli insanabili contrasti portarono al fallimento dell'adozione dell'Accordo multilaterale sull'investimento (*Multilateral Agreement on Investment, MAI*), poiché il progetto apparve quanto mai favorevole agli Stati esportatori di investimenti. Di tale progetto vennero contestati soprattutto i rischiosi effetti ambientali e sociali, in quanto la liberalizzazione degli investimenti avrebbe potuto accentuare la violazione delle normative statali da parte degli investitori privati.

In seguito ai fallimenti registrati in seno all'ONU e all'OCSE rispetto alle richiamate negoziazioni relative al Codice di condotta e all'Accordo multilaterale sull'investimento, strumenti che avevano l'aspirazione di regolare l'attività di impresa con norme vincolanti per gli Stati, l'orientamento nel panorama internazionale ha manifestato la tendenza verso la predisposizione di atti giuridicamente non vincolanti, con portata materiale piuttosto limitata. Si tratta, in sostanza, di linee-guida o di principi il cui rispetto è affidato alla volontà delle imprese multinazionali e degli Stati destinatari. A sostegno del mutato atteggiamento si deve ricordare l'iniziativa per la realizzazione del *Global Compact*, promossa nel 1999 dall'allora Segretario generale delle Nazioni Unite Kofi Annan. La richiesta rivolta alle imprese era di dar vita a un "impegno di valori e principi condivisi

¹⁸ Organo dell'OMC costituito dai rappresentanti dei Paesi membri.

con l'obiettivo di dare un volto umano al mercato globale"¹⁹. In particolare, le imprese erano spronate ad aderire, su base volontaria, ad un nucleo di principi connessi ai diritti umani, standard di lavoro e pratiche in materia ambientale. Gli anni più recenti sono stati invece contrassegnati dallo sforzo dell'ONU di elaborare un sistema normativo internazionale che fosse giuridicamente vincolante e che si rivolgesse direttamente alle imprese. Un decisivo passo in avanti in questo senso si è registrato con l'adozione delle Norme sulle responsabilità delle compagnie transnazionali e altre imprese riguardo ai diritti umani²⁰, approvate nel 2003 con risoluzione dalla Sottocommissione per la promozione e la protezione dei diritti umani²¹. Questo documento segna una svolta importante: si tratta di un atto che, pur mantenendo natura giuridica non vincolante, è formulato in termini di obblighi a tutela dei diritti umani specificamente rivolti alle imprese multinazionali. La già Commissione dei diritti umani – ora Consiglio – ha poi, con una risoluzione del 20 aprile 2005²², chiesto al Segretario generale delle Nazioni Unite di designare un Rappresentante speciale per le questioni riguardanti le imprese multinazionali e i diritti umani, per un periodo iniziale di due anni. Tale designazione aveva specifici obiettivi: identificare e chiarire le responsabilità del settore privato in materia; ricostruire il quadro entro cui collocare il ruolo regolamentare degli Stati in tale settore; indagare e chiarire i concetti di “complicità” e “sfera d'influenza”; individuare metodologie per sviluppare una valutazione dell'impatto sui diritti umani delle attività delle imprese multinazionali; compilare un compendio di buone pratiche²³. Il 28 luglio 2005 il Segretario generale, in esecuzione alla risoluzione della Commissione, ha pertanto istituito la figura del “Rappresentante speciale del Segretario generale delle Nazioni Unite

¹⁹ A. Pascale, *La responsabilità sociale dell'impresa nel diritto dell'Unione europea*, Giuffrè Editore 2010, p. 99.

²⁰ UN, *Norms on the Responsibilities of Transnational Corporations and Other Business Enterprises with Regard to Human Rights*, UN Doc. E/CN.4/Sub.2/2003/12/Rev.2.

²¹ La Sottocommissione per la promozione e la protezione dei diritti umani è il principale organo sussidiario della Commissione dei diritti umani. E' stata istituita nel 1947 durante la prima sessione della Commissione dei diritti umani, in attuazione della Risoluzione dell'ECOSOC 9(II) del 21 giugno 1946. È composta da 26 membri, eletti per quattro anni dalla Commissione dei diritti umani sulla base di un'equa rappresentanza delle aree geografiche, che devono possedere una particolare esperienza nel campo dei diritti umani. Le funzioni principali della Sottocommissione consistono nello svolgere studi alla luce di quanto affermato nella Dichiarazione universale dei diritti dell'uomo e nel rivolgere raccomandazioni alla Commissione in merito alla prevenzione di ogni tipo di discriminazione. La Sottocommissione ha inoltre l'incarico di esaminare in via preliminare le comunicazioni individuali relative a presunte violazioni di diritti umani, in attuazione della procedura stabilita dalla Risoluzione 1503 dell'ECOSOC.

²² UN Doc E/Cn.4/RES/2005/69.

²³ G. Gioffredi, *Globalizzazione, nuove guerre e diritto internazionale*, Tangram Ed. Scientifiche 2012, p. 52.

sui diritti umani e le imprese multinazionali”, nominando per la carica John G. Ruggie²⁴. Ruggie ha presentato un primo rapporto il 22 febbraio 2006²⁵ e un secondo rapporto il 19 febbraio 2007²⁶. L’anno successivo ha sottoposto al Consiglio per i diritti umani il rapporto *Protect, Respect and Remedy: a Framework for Business and Human Rights* del 7 aprile 2008²⁷, ossia il rapporto finale che completava le precedenti analisi e che conteneva, in ottemperanza a quanto previsto dal mandato, anche le sue raccomandazioni. Infine, il Consiglio per i diritti umani ha, con Risoluzione 8/7 del 18 giugno 2008²⁸, deciso di rinnovare il mandato del Rappresentante speciale per un periodo di altri tre anni, fino a giugno 2011. Il rapporto finale è stato approvato dal Consiglio con Risoluzione 17/4 del 16 giugno 2011; con esso il Rappresentante speciale ha sintetizzato il lavoro svolto dal 2005 al 2011 e ha presentato una serie di Principi Guida in materia di diritti umani e imprese multinazionali, affinché gli stessi potessero essere presi in considerazione dal Consiglio dei diritti umani. Tale strumento, che sarà approfondito nel prossimo capitolo, prevede, nell’ambito dei doveri di protezione che competono allo Stato - *the State Duty to Protect*-, che i governi dovrebbero fornire maggiore chiarezza e coerenza nell’indicazione delle aspettative dello Stato per le imprese in relazione ai diritti umani. I principi sulla *Corporate Responsibility to Respect* forniscono un modello per le aziende di come prendere coscienza e dimostrare le proprie condotte rispettose dei diritti umani. I principi della sezione *Access to Remedy* si concentrano invece sull’importanza di

²⁴ John G. Ruggie è stato Professore di Diritti Umani e Affari Internazionali presso la Harvard Kennedy School (2009-2021), Professore Associato di Studi Giuridici Internazionali presso la Harvard Law School e Faculty Chair della Corporate Responsibility Initiative. Dal 1997 al 2001 è stato Assistente del Segretario generale delle Nazioni Unite per la pianificazione strategica, un incarico creato appositamente per lui dall’allora Segretario Generale Kofi Annan. Dal 2005 al 2011 Ruggie è stato rappresentante speciale del Segretario generale delle Nazioni Unite per le imprese e i diritti umani. Il suo mandato era quello di proporre misure per rafforzare le prestazioni in materia di diritti umani del settore imprenditoriale in tutto il mondo (Fonte: <https://scholar.harvard.edu/john-ruggie/home>).

²⁵ UN Commission on Human Rights, *Interim Report of the Special Representative of the Secretary-General on the issue of Human Rights and Transnational Corporations and Other Business Enterprises*, UN Doc. E/CN.4/2006/97, 22 febbraio 2006.

²⁶ *Business and Human Rights: Mapping International Standards of Responsibility and Accountability for Corporate Acts*, UN Doc. A/HCR/4/035.

²⁷ Rep. of the UN Human Rights Council, *Guiding Principles on Business and Human Rights: Implementing the United Nations “Protect, Respect and Remedy” Framework: Report of the Special Representative of the Secretary General (SRSG) on the Issue of Human Rights and Transnational Corporations and Other Business Enterprises*, UN Doc. A/HRC/8/5, 7 April 2008, commentario al Principio 17, disponibile al seguente link: http://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_EN.pdf. Il rapporto sottolinea in particolare: il dovere di protezione dello Stato contro le violazioni dei diritti umani perpetrate da terzi, imprese incluse; la responsabilità delle imprese di rispettare i diritti dell’uomo; una maggiore possibilità di accesso da parte delle vittime a rimedi efficaci, sia giudiziali che stragiudiziali.

²⁸ UN Doc. A/HCR/RES/8/7.

assicurare che, laddove la popolazione sia danneggiata da attività commerciali, non manchino sia un'adeguata assunzione di responsabilità, sia efficaci rimedi giudiziali e stragiudiziali. Il Consiglio ha inoltre istituito un gruppo di lavoro costituito da cinque componenti, incaricato di operare, con mandato triennale, sul tema. Gli obiettivi principali del gruppo sono: contribuire all'elaborazione di strumenti che aiutino le aziende a integrare i diritti umani nelle loro pratiche quotidiane e promuovere la tutela dei diritti umani attraverso azioni collettive da realizzarsi in collaborazione tra i suoi aderenti.

2. Definizione di impresa multinazionale e analisi della sua struttura interna

Al fine di condurre un'analisi completa del fenomeno, pare utile, per quanto di interesse in questa sede, fornire alcune precisazioni terminologiche.

Le definizioni che la dottrina ha prodotto delle imprese multinazionali sono numerose; nel tentativo di descrivere il fenomeno in esame sono stati utilizzati diversi termini, tra cui “enterprise”, “society”, “company”; aggettivi quali “multinational”, “transnational”, “international”. Questa incertezza terminologica riflette la problematicità di dare forma unitaria ad un'entità economica che, pur adattandosi ad alcune strutture organizzative tipiche, è intrinsecamente incline a trasformarsi in virtù delle proprie necessità strategiche e d'innovazione e per conformarsi - o sottrarsi - ai più disparati vincoli esterni, *in primis* le regolamentazioni specifiche dei paesi che ne ospitano le attività²⁹. Pare comunque opportuno in questa sede analizzare le nozioni elaborate dalle organizzazioni internazionali in seno alle quali, in momenti e con finalità diverse, si sono svolti studi o negoziati sulla regolamentazione delle attività delle imprese multinazionali.

Le Norme sulle responsabilità delle compagnie transnazionali e altre imprese riguardo ai diritti umani del 2003 formulano la più recente definizione di *transnational corporation* proposta in sede ONU, accolta senza ulteriori rivisitazioni anche da successivi documenti

²⁹ M.M. Winkler, *Imprese multinazionali e ordinamento internazionale nell'era della globalizzazione*, Milano 2008, p. 9: “L'impresa multinazionale è una *realtà* risultantedall'interazione di più soggetti situati in contesti politico-giuridici diversi. Di conseguenza, l'apparenza con la quale l'impresa si presenta muta di volta in volta in virtù delle esigenze dei soggetti interessati a trarre profitto dalla sua attività.”

delle Nazioni Unite³⁰. Secondo quanto previsto dal paragrafo 20 delle Norme, “L’espressione “società transnazionale” si riferisce ad un’entità economica operativa in più di un paese o ad un agglomerato di entità economiche operante in due o più paesi, a prescindere dalla forma giuridica assunta nel paese d’origine o in quello in cui si svolgono le sue attività e indipendentemente dal fatto che siano prese in considerazione come entità separate o unitariamente”³¹. Al contrario, sia l’Organizzazione per la Cooperazione e lo Sviluppo Economico nelle sue Linee Guida, sia l’Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL) nella già citata Dichiarazione Tripartita³² utilizzano l’espressione *multinational enterprise* eludendo all’origine il problema definitorio e precisando che non è necessaria, ai fini dell’efficacia dei documenti in questione, “una precisa definizione di impresa multinazionale”³³. Così, l’assunto previsto dal punto 1.3 delle Linee Guida dell’OCSE³⁴ risulta particolarmente ampio. Quest’ultimo indica che “si tratta solitamente di imprese o altre entità insediate in più paesi e collegate in modo tale da coordinare il loro funzionamento in vari modi. Mentre una o più di queste entità può essere in grado di esercitare una significativa influenza sulle attività delle altre, il loro grado di autonomia nell’ambito all’impresa può variare notevolmente da un’impresa multinazionale all’altra”. Ciò che nelle richiamate Linee Guida si è voluto evidenziare è il collegamento tra le diverse società che costituiscono l’impresa multinazionale quale elemento caratteristico dell’ente, che può realizzarsi in molteplici forme. Nell’interpretazione fornita dall’OCSE il collegamento tra le società che costituiscono l’impresa multinazionale non coincide necessariamente con il ricorrere

³⁰ In particolare dai rapporti dello *Special Representative of the UN Secretary-General on Human Rights and Transnational Corporations and Other Business Enterprises*, v. *Supra* p. 7 nota 27.

³¹ Al Paragrafo 21 delle Norme si specifica che “l’espressione *altre imprese commerciali* comprende ogni entità commerciale, senza distinzione quanto alla natura internazionale o nazionale delle sue attività, comprese quindi le società transnazionali e le imprese appaltatrici o sub-appaltatrici, fornitrici, concessionarie o distributrici sempre di tipo transnazionale; senza distinzione quanto alla natura di società, di partnership o di ogni altra formula legale utilizzata per la costituzione di un’entità commerciale; e senza distinzione infine quanto alla natura della proprietà su tale entità. Le presenti Norme si presumono applicabili, praticamente, ogni qualvolta l’impresa commerciale ha una qualsiasi relazione con una società transnazionale, l’impatto delle sue attività non è meramente locale, o le sue attività comportano violazioni del diritto alla sicurezza”.

³² ILO, *ILO Tripartite Declaration of Principles Concerning Multinational Enterprises and Social Policy*, adottata il 16 novembre del 1977. Il testo della Dichiarazione è reperibile sul sito www.ilo.org.

³³ Ciò è giustificato dalla natura volontaristica di questi documenti, che hanno dichiaratamente carattere di “soft law”; diversamente, nel caso delle Nazioni Unite, la strenua ricerca di una precisa definizione è piuttosto giustificata dalla prospettiva, seppur irrealizzata, di attribuire valenza giuridica agli strumenti che sono stati di volta in volta elaborati in seno ai suoi organi.

³⁴ OECD, *OECD Guidelines for Multinational enterprises, Recommendations for responsible business conduct in a global context*, adottate il 21 giugno 1976.

della proprietà azionaria di maggioranza da parte della società madre. Allo stesso modo, il punto 6 della Dichiarazione Tripartita dell'OIL sottolinea che “[...]le multinazionali comprendono imprese a capitale pubblico, misto o privato, che possiedono o controllano la produzione, la distribuzione, i servizi ed altri mezzi al di fuori del paese in cui hanno la loro sede centrale” ponendo in rilievo la struttura delocalizzata delle stesse e la circostanza che esse sono costituite da enti operanti in Stati diversi dallo Stato d’origine e collegati tra loro da legami d’intensità e forma non predefinita o costante. Anche l’*Institut de Droit International* (IDI)³⁵ ha utilizzato l’espressione *multinational enterprise*, formulando nella Sessione tenutasi ad Oslo nel 1977 la seguente definizione: “Dovrebbero, in diritto, essere considerate imprese multinazionali le imprese composte da un centro decisionale situato in un paese e da centri operativi, dotati o meno di personalità giuridica, situati in uno o più differenti paesi”³⁶. Si evidenzia, pertanto, un aspetto che per la dottrina maggioritaria rappresenta uno degli elementi caratteristici dell’impresa multinazionale: l’esistenza di un centro decisionale che coordina e indirizza la strategia e le operazioni realizzate dalle altre società appartenenti al medesimo ente. Anche la definizione proposta dalla *Commission on Transnational Corporations*, istituita in seno alle Nazioni Unite nel 1974, si sofferma sull’elemento del collegamento tra le diverse società che costituiscono l’impresa e, in particolare, sull’esistenza di un centro decisionale comune. Infatti. Il Progetto di codice richiamato *supra* prevedeva all’art.1(a) che le imprese “transnazionali”³⁷ “operano attraverso un sistema di centri decisionali, in cui gli enti sono così legati da proprietà o in altro modo, che uno o più di loro potrebbe essere in grado di esercitare un’influenza significativa sulle attività degli altri”³⁸.

Una precisazione meritano, pertanto, le scelte lessicali introdotte nel presente capitolo. Si è preferito l’aggettivo “multinazionale” a quello “transnazionale”, poiché il primo è apparso condiviso dalla dottrina giuridica internazionale e dalle principali organizzazioni di cui sopra. La difformità della terminologia utilizzata nei documenti ufficiali delle Nazioni Unite è dovuta al fatto che l’ONU, in un primo momento, ha voluto distinguere

³⁵ Si tratta di fondazione creata per iniziativa del giurista belga Gustave Rolin-Jaequemyns, ed alla quale nel 1904 è stato attribuito il Premio Nobel per la pace.

³⁶ Institut de Droit International, Risoluzione *Les entreprises multinationales*, Sessione di Oslo, 7 settembre 1977, art. I.

³⁷ Il lemma “imprese transnazionali” è tipico dei documenti ufficiali delle Nazioni Unite.

³⁸ UN Commission on Transnational Corporations, Proposed text of the draft code of conduct on transnational corporations, UN Doc. E/1990/94 del 12 giugno 1990.

tra imprese “transnazionali” – quelle attive in molteplici paesi ma la cui proprietà o controllo sono uni-nazionali – ed imprese “multinazionali” – quelle invece possedute/controllate da soggetti di molteplici nazionalità³⁹. Quanto al termine “impresa”, vi è da dire che i gruppi multinazionali non sono semplici società in senso tecnico-giuridico, quanto piuttosto un aggregato di società e non solo, costituite in genere nei paesi in cui si trovano ad operare secondo le forme ivi prescritte. È evidente che lo *status* giuridico assunto da una società, costituita secondo le leggi dello Stato in cui opera, non può essere attribuito all’intero gruppo multinazionale. Si comprende dunque perché il concetto di impresa sia forse l’unico in grado di includere le diverse forme giuridiche che tali entità assumono nei vari ordinamenti. L’impresa ben può configurarsi come un aggregato di società dalle più disparate connotazioni giuridiche, ma controllate, a livello centrale, da una *holding* – società finanziaria che ne detiene le quote maggioritarie – dunque funzionanti come una singola entità economica.

Premesse le molteplici definizioni fornite dal panorama internazionale, nel concreto l’impresa multinazionale assume la struttura del gruppo societario; viene a configurarsi come un’entità economica che opera sul mercato mondiale attraverso una struttura complessa e gerarchizzata, che ha il proprio centro decisionale in una *holding*, stabilita in un determinato paese, in grado di controllare le operazioni delle sue succursali o affiliate costituite in Stati diversi. Ciascuna delle società consociate è, dunque, un soggetto giuridico autonomo, e sottoposto, quanto a costituzione e regolamentazione delle proprie attività, alla legge dello Stato sul cui territorio è costituita. Alla pluralità giuridica si contrappone l’unità economica: l’impresa multinazionale agisce dal punto di vista economico e strategico come un ente unitario, sotto le direttive o il controllo di un centro decisionale che ne indirizza la politica e la strategia⁴⁰.

La struttura delle imprese multinazionali non è statica. Esistono, in vero, differenti modalità organizzative: i) il c.d. modello “orizzontale”, al cui interno non è presente un’organizzazione gerarchica delle imprese appartenenti al medesimo gruppo, in quanto

³⁹ Attualmente tale distinzione non sussiste più nelle pubblicazioni e nei documenti ONU, per cui “[...]the United Nations is simply using the term “transnational” synonymously with “multinational”[...]”. C.D. Wallace, *The Multinational Enterprise and Legal Control*, Leiden 2002, cit. p. 105.

⁴⁰ L’UNCTAD individua quali elementi indicativi della multinazionalità dell’impresa l’intensità o nell’importanza delle operazioni commerciali con l’estero. Winkler, *Imprese multinazionali e ordinamento internazionale nell’era della globalizzazione*, Milano, 2009, p.165 e ss.

tutte producono gli stessi beni e/o servizi. Le filiali sono unite da un'unica proprietà (o in alcuni casi controllate in franchising) e sono obbligate a seguire una visione strategica comune. Un esempio di questo modello è rappresentato dalle catene di abbigliamento; ii) il c.d. modello “verticale”, in cui, tra le società sussidiarie e la società madre è presente un rapporto gerarchico. È il caso delle *supply chain*⁴¹, o catene di approvvigionamento: in questo caso le società sussidiarie forniscono alla società madre le materie prime o producono beni intermedi, mentre la produzione finale del bene avviene nella società madre; iii) ulteriore forma strutturale delle imprese multinazionali riguarda il caso in cui le diverse società appartenenti al gruppo producano beni o servizi diversi, secondo un processo di divisionalizzazione interna, i.e. la ripartizione di un'azienda in più unità operative⁴².

Il controllo della società madre sulle affiliate e sussidiarie può assumere forme differenti; può concretizzarsi nella proprietà e conseguente gestione, da parte della capogruppo, della totalità o della maggioranza del pacchetto azionario delle società controllate⁴³. Ulteriore forma di controllo può manifestarsi quando la cd. catena di approvvigionamento – ossia la fornitura, la vendita, la lavorazione dei prodotti in mercati stranieri – è regolata da accordi contrattuali che si concretizzano nella subordinazione di una o più società nei confronti di un'altra. Anche il Codice civile italiano fornisce una definizione di controllo societario; l'articolo 2359 c.c. dispone che una società esercita il controllo su un'altra quando: i) possiede un numero di azioni o quote tali da assicurare la maggioranza dei voti richiesti per le assemblee ordinarie tenute dalla società controllata (cd. controllo azionario di diritto); ii) pur detenendo una partecipazione minoritaria, riesca tuttavia a imporre la propria volontà nell'indirizzo strategico e amministrativo della società, ad esempio attraverso la nomina di amministratori e sindaci negli organismi societari (cd. controllo azionario di fatto); sia capace di esercitare una influenza dominante nella vita della società controllata attraverso vincoli contrattuali (cd. controllo contrattuale).

Pertanto, con il termine ‘multinazionale’ si intenderà riferirsi ad una organizzazione economica recante le seguenti caratteristiche principali: la proprietà riconducibile ad

⁴¹ Il termine è stato utilizzato, tra gli altri, da K Lucas, *Human Rights in the Supply Chain: Influence and Accountability*, in R. MARES, *The UN Guiding Principles on Business and Human Rights*, Martinus Nijhoff (2012), p. 151.

⁴² L. Ferrucci, *Strategie competitive e processi di crescita dell'impresa*, FrancoAngeli Ed., 2001, p.271.

⁴³ P.T. Muchlinski, *Multinational Enterprises and the Law*, Oxford,1997, p.56.

operatori di una o più nazioni; l'attività produttiva e di gestione svolta, attraverso la creazione di succursali o affiliate, in un numero rilevante di Stati; l'esistenza di succursali e affiliate dotate di autonoma personalità giuridica; e l'unicità di azione garantita da un centro direzionale cui è affidato il compito di tracciare le strategie economiche comuni.

2.2 La questione del “sollevamento del velo societario”

Nella prassi, ricondurre gli atti compiuti dalle società controllate alla società madre può risultare difficoltoso, a causa sia della pluralità dei modi in cui detto legame può esplicarsi, sia della diffusa tendenza da parte delle imprese multinazionali a celare la propria struttura interna. Quest'ultimo atteggiamento si spiega in ragione dei vantaggi che la c.d. “*copertura del velo societario*”⁴⁴ arreca all'impresa multinazionale. Il fenomeno si riferisce, come anticipato nel precedente paragrafo, alla distinzione giuridica tra la società madre e le sue consociate, in base alla quale ogni ente è giuridicamente autonomo e, in via di principio, titolare del potere di decidere e gestire le proprie attività in modo indipendente. All'autonomia giuridica di cui sono titolari le sussidiarie, corrisponde l'autonomia patrimoniale nel far fronte ad obbligazioni, sia di natura contrattuale che extracontrattuale. L'autonomia patrimoniale insieme alla indipendenza giuridica, anche se fittizia, delle singole consociate costituite e localizzate in diversi Stati consentono alla società madre – centro decisionale e strategico effettivo – di rimanere estranea al rapporto di responsabilità che dovesse insorgere a fronte di azioni od omissioni di queste ultime, ed al relativo eventuale obbligo di risarcimento. In tal modo, l'impresa multinazionale può trarre dalla propria disarticolazione interna i massimi vantaggi, in quanto può scegliere di operare, attraverso la costituzione di società affiliate o sussidiarie, in Stati in cui la cui normativa nazionale è particolarmente favorevole per la propria attività e per il proprio investimento; può altresì opporre, in caso di una violazione commessa da una sua controllata, la distinta personalità giuridica delle sue consociate, così evitando di incorrere nella responsabilità di tale illecito.

⁴⁴ Espressione utilizzata, tra gli altri, da O. De Schutter, *Transnational corporation*, op. cit., p. 64.

Ai fini dell'attribuzione di una nazionalità all'impresa multinazionale, non esiste, secondo i principi del diritto internazionale, un criterio univoco. Nella prassi si sono affermati tre criteri in tal senso: i) criterio del luogo di costituzione: all'impresa è attribuita la nazionalità dello Stato sul cui territorio è stata costituita; ii) il criterio della "sede reale": all'impresa è attribuita la nazionalità dello Stato sul cui territorio è presente la sede centrale; iii) il criterio della nazionalità degli azionisti di maggioranza o di coloro che hanno il controllo effettivo sulle attività e/o sulle operazioni dell'impresa.

In ambito internazionale la scelta del criterio da utilizzare per l'attribuzione della nazionalità dipende da considerazioni di natura politica o di giustizia internazionale e dalle eventuali norme pattizie applicabili⁴⁵.

Occorre tener presente che le problematiche inerenti alla complessa struttura di quelle che oggi vengono definite "imprese multinazionali", furono affrontate verso la fine del XIX secolo dalla *House of Lords* britannica nel caso *Salomon v. Salomon*, che aveva evidenziato la necessità di *lift the corporate veil*, letteralmente 'sollevare il velo societario', ossia di guardare oltre le articolazioni giuridiche e spesso puramente formali delle imprese multinazionali, al fine di accertare se l'illecito fosse stato commesso solo dalla controllata o se, invece, la multinazionale avesse agito come unica entità⁴⁶. Per sollevare il velo societario, però, non è sufficiente la prova di un semplice controllo della casa madre sulla controllata; occorre, altresì, dimostrare che la controllata sia solo uno strumento, una società-mezzo attraverso cui l'impresa multinazionale agisce nei Paesi dove la produzione è localizzata. Ciò è possibile, utilizzando le parole della High Court britannica nel caso *Jones v. Lipman*, quando sia dimostrato che la sussidiaria è "*un finto espediente, una maschera che l'incorporatore tiene davanti al volto nel tentativo di sottrarsi al riconoscimento da parte dell'occhio dell'equità*"⁴⁷.

⁴⁵ La Corte Internazionale di Giustizia, nel caso *Barcelona Traction*, ha scelto di applicare il criterio del luogo di costituzione, piuttosto che il criterio della nazionalità degli azionisti di maggioranza. Il caso riguardava la nazionalizzazione da parte della Spagna di una società canadese i cui azionisti erano principalmente di nazionalità belga. Con la sentenza del 5 febbraio 1970 la CIG esclude che il Belgio potesse agire in protezione diplomatica nei confronti della Spagna – il Belgio riteneva illegittime la dichiarazione di fallimento della società e la successiva confisca da parte delle autorità spagnole – in quanto non era il Belgio a doversi considerare lo stato "nazionale" della società, bensì il Canada.

⁴⁶ Caso *Salomon v A Salomon & Co Ltd* [1896] UKHL 1, [1897] AC 22.

⁴⁷ Caso *Jones v Lipman* [1962] 1 WLR 832.

Ai fini dell'imputabilità alla società madre degli illeciti commessi dalla controllata pare opportuno, in questa sede, analizzare i tentativi intrapresi dalla dottrina, che hanno evidenziato l'esistenza di due soluzioni diametralmente opposte.

Secondo una parte della dottrina, l'attribuzione alla società sussidiaria di personalità giuridica distinta da quella della società madre escluderebbe che quest'ultima possa essere chiamata a rispondere delle condotte illecite poste in essere dalla sussidiaria, a meno che non vi sia stato un concorso delle due società nella realizzazione dell'illecito. Tale soluzione, tuttavia, riduce alla sola fattispecie del concorso di colpa la possibilità di attribuire alla società madre la responsabilità per le condotte illecite poste in essere dalla sua sussidiaria.

Una ulteriore soluzione, più attenta alle problematiche relative al cd. velo societario, sostiene che una volta provata l'influenza dominante che la società madre esercita sulle proprie sussidiarie, in virtù di una partecipazione azionaria o di vincoli contrattuali, le violazioni perpetrate dalla sussidiaria, esautorata di ogni potere di gestione, si presumono imputabili alla *holding*. Tale presunzione, tuttavia, è da ritenersi relativa: è quindi ammessa la possibilità per la società madre di provare che la sussidiaria abbia agito in modo indipendente, seguendo un autonomo processo decisionale. A conferma di tale orientamento è il caso che ha visto coinvolta la multinazionale *Stora Kopparbergs Bergslags AB contro la Commissione delle Comunità europee*⁴⁸. Il 27 luglio 1998 la multinazionale svizzera *Stora Kopparbergs Bergslags AB* propose un ricorso dinanzi alla Corte Internazionale di Giustizia contro la sentenza del tribunale di primo grado chiedendo, nello specifico, l'annullamento della sanzione inflitta alla società *holding* per le condotte illecite delle sussidiarie, deducendo a sostegno del ricorso l'assenza di prove che dimostrassero una qualsiasi influenza esercitata dalla ricorrente sufficienti per imputare le condotte della sussidiaria alla società madre. La Corte di giustizia, confermando la valutazione del Tribunale di prima istanza, e dopo aver affermato che "*la circostanza che una controllata abbia una personalità giuridica distinta non basta ad escludere la possibilità che il suo comportamento sia imputato alla società controllante, in particolare qualora la controllata non determini in modo autonomo la sua linea di*

⁴⁸ Corte Di Giustizia C.E., causa C-286/98. *Stora Kopparbergs Bergslags AB contro la Commissione delle Comunità europee*, 16 novembre 2000.

condotta sul mercato, ma si attenga, in sostanza, alle istruzioni che le vengono impartite dalla società controllante” rilevò che la circostanza che l’impresa multinazionale detenga il 100% del capitale della propria controllata è considerata dalla giurisprudenza comunitaria come elemento dal quale presumere che la società capogruppo eserciti un’influenza determinante nell’indicazione e nello svolgimento dell’attività della controllata tale da privare quest’ultima di qualsiasi autonomia nella propria linea d’azione commerciale. Nel caso *de quo*, pertanto, mancavano in concreto le condizioni per considerare la società controllata quale ente distinto e separato dalla società madre e per infliggere la sanzione direttamente alla società controllata.

Come è già stato analizzato *supra*, la relazione tra società madre e società sussidiarie può essere altresì di natura contrattuale qualora la società madre stipuli accordi commerciali con partner locali per la commercializzazione dei beni prodotti o per la fornitura di alcune componenti degli stessi. In tali casi, non esiste alcuna partecipazione diretta della società madre nel capitale sociale dei partner locali, per cui, ai fini dell’imputabilità occorre considerare il controllo *de facto* esercitato dalla società madre sulle attività delle proprie affiliate. Se il grado di controllo, sia esso di tipo partecipativo o contrattuale, si presenta particolarmente elevato, la società madre sarà titolare di un *duty of care* che si sostanzia in un dovere di controllo. Nell’ipotesi in cui non si riesca a fornire prova sufficiente dell’effettivo controllo della società madre sulle affiliate sarà necessario, affinché la società *holding* possa essere chiamata a rispondere delle violazioni che si sono verificate, dimostrare un concorso tra la società madre e l’affiliata nella realizzazione della condotta che si sostanzia in una violazione dei diritti umani.

3. La discussa soggettività internazionale delle imprese multinazionali

Il rilievo delle imprese multinazionali nell’economia e sulla scena contemporanea induce a riflettere sul loro *status* giuridico nel diritto internazionale. Per personalità giuridica internazionale, o soggettività internazionale, si intende l’idoneità di un ente ad essere destinatario delle norme di diritto internazionale, di essere cioè titolare di diritti ed

obblighi nascenti dallo stesso⁴⁹. Sono gli Stati i principali soggetti di diritto internazionale⁵⁰; ad essi è riconosciuta personalità giuridica internazionale piena in quanto e finché esercitino effettivamente il proprio potere su una comunità territoriale. Oltre al requisito della effettività vi è poi l'indipendenza, anche definita sovranità esterna; occorre cioè che l'organizzazione di governo non dipenda da un altro Stato. Nel momento in cui questa eserciti effettivamente ed indipendentemente il proprio potere su una comunità territoriale, diviene soggetto di diritto internazionale in modo automatico, senza che sia necessario il riconoscimento da parte degli altri Stati. Accanto agli Stati si collocano ulteriori enti la cui personalità giuridica si è affermata nel tempo⁵¹: tra questi si ritiene che oggi non si possa più negare piena personalità alle organizzazioni internazionali⁵², ossia alle associazioni di Stati dotate di organi per il perseguimento degli interessi comuni. La personalità giuridica delle organizzazioni, come personalità distinta da quella degli Stati membri, è un dato non più messo in discussione nella prassi internazionale odierna, basti pensare agli accordi che queste stipulano nell'ambito della propria attività. Tali strumenti producono diritti ed obblighi esclusivamente in capo alle organizzazioni, non incidendo sulla sfera giuridica dei singoli Stati membri⁵³.

Per quanto concerne le imprese multinazionali, invece, il tema del riconoscimento di una soggettività internazionale delle stesse è stato ed è tuttora piuttosto dibattuto dalla dottrina del diritto internazionale pubblico. Tale problematica appare essenziale per la comprensione del diritto internazionale contemporaneo. È innegabile, infatti, che i grandi gruppi economici siano i principali attori delle relazioni economiche internazionali, capaci di interloquire direttamente con Stati e Organizzazioni internazionali, grazie al loro peso ed influenza economica. Il dibattito relativo alla possibilità di riconoscere soggettività internazionale alle imprese multinazionali è sorto intorno alla metà degli anni Sessanta, quando l'emergere di questa nuova forza economica è stata percepita da studiosi e politici come una minaccia per la sovranità degli Stati. Le ragioni di tale timore

⁴⁹ B. Conforti, *Diritto Internazionale*, Editoriale Scientifica, 2010, p. 10.

⁵⁰ L. Oppenheim, *International Law*, Londra, 1972, pag 19, scrive: “[...]since the law of nations is based on the common consent of individual States, and not of individual human being, States solely and exclusively are subjects of international law”.

⁵¹ La dottrina e la giurisprudenza internazionale generalmente riconoscono la personalità giuridica ad alcuni movimenti di liberazione nazionale, alla santa Sede e all'ordine di Malta.

⁵² ONU, Istituti specializzati delle Nazioni Unite, Unione europea solo per citarne alcuni.

⁵³ Orientamenti e considerazioni riportati in B. Conforti, *Diritto Internazionale*, op.cit., p.29 e ss.

derivavano allora e si fondano tuttora sulla particolare struttura e complessità giuridica di questo tipo di impresa. Da una parte si metteva in rilievo il crescente peso dei grandi gruppi economici; dall'altra si sottolineava come le imprese multinazionali non si limitassero ad avvalersi delle norme statali più favorevoli a tutela dei propri interessi, ma iniziassero addirittura a concorrere alla creazione delle regole di mercato. È in questo contesto che si è posto il problema di verificare in che misura il diritto internazionale potesse essere chiamato a disciplinare gli effetti, giudicati a volte negativi, dell'attività delle imprese multinazionali. Allo stesso tempo, però, non desta stupore il fatto che gli Stati sono, ancora oggi, restii ad accettare una qualsiasi soggettività internazionale di tali entità, sia perché ancora legati alla concezione classica di tale ordinamento, sia perché preoccupati che i grandi gruppi economici assumano un ruolo ad essi equiparabile anche sul piano politico, oltre che economico. Le imprese multinazionali hanno ormai acquisito un livello di autonomia e di potenza economica e politica globale che già le mette in contrasto con gli Stati; non riconoscere loro soggettività giuridica internazionale consentirebbe loro di continuare ad operare, senza il rischio di incorrere in alcun tipo di responsabilità, “*al di sotto della barriera della sovranità degli Stati*”⁵⁴.

Secondo un primo orientamento, la principale ragione per negare la soggettività internazionale alle imprese multinazionali deriva dalla natura stessa dell'ordine giuridico internazionale⁵⁵. Le medesime ragioni che portano a negare tale soggettività per gli individui, quali beneficiari e non destinatari di norme internazionali, escluderebbero la possibilità di considerare le imprese multinazionali soggetti di diritto internazionale. Esse costituirebbero semplicemente degli enti creati secondo la legge nazionale dello Stato, obbligati dal diritto internazionale solo quando le norme di quest'ultimo sono espressamente richiamate o recepite dall'ordinamento giuridico interno. L'impresa, nonostante il ruolo di attore internazionale, potrebbe esprimersi nelle relazioni transnazionali solo attraverso lo Stato⁵⁶. In accordo con questa teoria, l'attribuzione di una personalità internazionale alle imprese multinazionali avrebbe la conseguenza di

⁵⁴ P. Acconci, *Imprese multinazionali (diritto internazionale)*, in Dizionario di diritto pubblico, Milano, sotto la direzione di S. Cassese, IV volume, 2006, pp. 2956 ss.

⁵⁵ C. Domincè, *La personnalité juridique dans le système du droit de gens*, in J. Makarczyk, *Theory of International Law at the Threshold of the 21st Century: Essays in Honour of Krzysztof Skubiszewski*, 91(4) *American Journal of International Law*, Kluwer Law International, 1997, pp. 154 e 163-164.

⁵⁶ J. Fleur, *International Legal Personality* Johns, Sydney Law School Research Paper No. 09/113, 2010, p.320.

attribuire loro un regime giuridico troppo favorevole, perché in tal modo le stesse parteciperebbero alla negoziazione degli atti normativi che andrebbero ad incidere sulle proprie attività, con il rischio che il riconoscimento giuridico della loro soggettività internazionale possa danneggiare ulteriormente i Paesi non industrializzati, avvantaggiando al contrario le imprese ed i loro Stati d'origine. Anche la stessa necessità di preservare la stabilità delle relazioni internazionali può essere avanzata come argomento impeditivo all'affermazione della soggettività internazionale delle imprese. Tale riconoscimento avrebbe come effetto quello di rendere legittima la posizione – di fatto dominante – delle imprese all'interno delle relazioni commerciali, a detrimento dei Paesi non industrializzati e a beneficio dei paesi più ricchi e dei gruppi multinazionali.

Un secondo orientamento riconosce invece, seppur con alcuni limiti, una capacità giuridica internazionale alle imprese multinazionali. Tale orientamento è ispirato alle considerazioni espresse dalla Corte Internazionale di Giustizia (CIG) nel noto parere consultivo del 1949, nel caso relativo alla *Riparazione dei danni subiti al servizio delle Nazioni Unite*⁵⁷. La Corte concluse che le Nazioni Unite avessero capacità giuridica per avanzare pretese risarcitorie per i danni subiti da un loro agente nell'esercizio delle sue funzioni: tale conclusione era strettamente collegata alla qualifica dell'Organizzazione quale soggetto di diritto internazionale. Secondo la CIG, infatti, nei diversi sistemi giuridici i soggetti di diritto non sono necessariamente identici; se la personalità internazionale varia, nell'estensione e nel contenuto, a seconda delle esigenze della comunità, non vi sarebbe ragione per cui il numero dei soggetti di diritto internazionale non potrebbe progressivamente aumentare con lo sviluppo del diritto internazionale. In secondo luogo, la Corte individuò i requisiti necessari per riconoscere soggettività internazionale ad enti non statali nella titolarità di diritti e doveri internazionali e nella capacità di agire per la tutela dei propri diritti, attraverso il ricorso ad istanze internazionali. A rinforzare tale tesi è intervenuta successivamente la pronuncia dell'arbitro unico René-Jean Dupuy nel caso *California Asiatic Oil Company e Texas Overseas Petroleum Company v. Governo della Repubblica araba di Libia*⁵⁸, secondo cui

⁵⁷ International Court of Justice (ICJ), *Reparations for Injuries Suffered in the Service of the United Nations*, in ICJ Reports, p. 174 ss.

⁵⁸ International Arbitral Tribunal, *Texaco Overseas Petroleum Company and California Asiatic Oil Company v. Government of Libyan Arab Republic*, Arbitro unico R.J. Dupuy, Awards on the Merits, Ginevra, 19 gennaio 1977.

la capacità giuridica internazionale non è attribuibile solamente agli Stati. Essi certamente sono titolari di tutti i diritti e gli obblighi previsti per gli stessi dall'ordinamento internazionale, mentre "altri soggetti godono solo di limitate capacità collegate a scopi specifici". Tale pronuncia, in materia di espropriazione dell'investimento della compagnia petrolifera statunitense da parte del governo libico, verteva sull'applicazione dei principi di diritto internazionale al contratto di concessione stipulato tra governo libico e impresa. Secondo l'arbitro unico, essendo applicabile al contratto il diritto internazionale, l'impresa sarebbe destinataria di norme internazionali e quindi acquisirebbe una forma limitata di personalità giuridica internazionale. Pertanto, una eventuale violazione di tali contratti potrebbe costituire una violazione del diritto internazionale.

Secondo alcuni, l'eventuale personalità giuridica è da ricercarsi nella titolarità diretta di diritti ed obblighi internazionali⁵⁹. Questa considerazione si basa sulla disciplina internazionale del diritto degli investimenti, nel cui ambito le imprese multinazionali acquistano diritti derivanti da trattati di protezione degli investimenti e dai contratti bilaterali conclusi con gli Stati. L'attribuzione di diritti ed obblighi all'impresa potrebbe certamente significare un primo importante passo per riconoscere alle imprese multinazionali una soggettività internazionale, riscontrando che in questo ambito è riconosciuto a soggetti privati nazionali di uno Stato il diritto di adire e di essere convenuti davanti a corti arbitrali. Ad esempio, è riconosciuta all'impresa multinazionale la possibilità di aderire a un trattato multilaterale di investimento, così che l'impresa avrebbe il diritto di rivolgersi ad un apposito foro arbitrale per il mancato adempimento degli obblighi relativi alla protezione e alla promozione dell'investimento da parte dello Stato. Tuttavia, fatta eccezione per alcune disposizioni afferenti al diritto internazionale degli investimenti, la dottrina – sia contraria che favorevole al riconoscimento di una qualche soggettività internazionale in capo alle imprese multinazionali – concorda nel ritenere che non esistano oggi norme internazionali che attribuiscono diritti e/o impongono obblighi alle imprese in quanto tali⁶⁰. Gli unici strumenti che, allo stato attuale, possono essere indirizzati direttamente alle imprese multinazionali sono gli strumenti di cd. *soft law*, di

⁵⁹ J. A. Zerk, *Multinationals ad Corporate Social Responsibility Limitations and Opportunities in International Law*, Cambridge, 2006, p. 73.

⁶⁰ C. Focarelli, *Lezioni di diritto internazionale*, CEDAM, 2008, p. 81.

cui si dirà in seguito; tuttavia, la loro natura non vincolante fa ritenere che non siano idonei a fondare la personalità giuridica internazionale di questi attori non-statali. Sul punto è intervenuta la Corte d'Appello di Versailles nel marzo del 2013, nella pronuncia relativa al caso *Association France-Palestine Solidarité "AFPS" et al. c. Société Alstom Transport et al.*⁶¹. Nel caso di specie, i giudici di secondo grado dovevano decidere circa la asserita responsabilità civile delle imprese multinazionali francesi Alstom e Veolia, le quali avevano realizzato il *Jerusalem Light Rail*, servizio di trasporto pubblico che attraversava la città di Gerusalemme, collegando la parte israeliana con parte dei Territori palestinesi occupati. L'Organizzazione per la Liberazione della Palestina (OLP), in qualità di ricorrente, chiedeva l'annullamento dei contratti sottoscritti dalle società con lo Stato d'Israele operando un collegamento tra la responsabilità civile delle due società e la violazione di norme di diritto internazionale⁶². La citata Organizzazione adduceva infatti che la condotta dello Stato d'Israele, committente per la realizzazione del tram, celasse l'intenzione di favorire l'occupazione dei territori palestinesi, così violando diverse norme di diritto internazionale comunitario, tra cui l'articolo 49 della IV Convenzione di Ginevra del 1949 sulla protezione dei civili in tempo di guerra che vietava allo stato occupante di deportare o trasferire parte della propria popolazione civile nel territorio occupato⁶³. Al contrario, le due società invocavano la non applicabilità al caso di specie delle richiamate norme di diritto umanitario, le quali, in qualità di norme di diritto internazionale consuetudinario non erano applicabili alle persone giuridiche, essendo queste ultime sprovviste di soggettività internazionale⁶⁴. Circa l'obbligo di osservanza delle norme di diritto internazionale da parte delle imprese, la Corte d'Appello di Versailles ha sottolineato che a tali attori è riconosciuta una soggettività limitata ad ambiti circoscritti, come avviene ad esempio nell'ambito di particolari atti convenzionali di natura essenzialmente economica ed al fine di garantire la tutela delle proprie attività all'estero⁶⁵. Circa la possibilità di ritenere che le imprese siano vincolate al rispetto di norme internazionali pattizie, la Corte ha chiarito che, per essere vincolanti, tali norme

⁶¹ Corte d'appello di Versailles, *Association France-Palestine Solidarité "AFPS" et Organisation de Libération de la Palestine "OLP" c. Société Alstom Transport SA, Société Alstom SA et SA Veolia Transport*, n. 11/05331, sentenza del 22 marzo 2013(www.france-palestine.org/IMG/pdf/decision_de_la_cour_d_appel.pdf).

⁶² *Ibid.*, p. 18.

⁶³ *Ibid.*, p. 19.

⁶⁴ *Ibid.*, p. 21.

⁶⁵ *Ibid.*, p. 23.

devono essere formulate nei loro confronti, e che, nel caso *de quo*, le società non erano né firmatarie della IV Convenzione di Ginevra né destinatarie delle obbligazioni in essa contenute, non potendosi pertanto ritenere soggetti di diritto internazionale⁶⁶⁶⁷.

Diverso orientamento, infine, si fonda sul convincimento per cui gli elementi costitutivi della definizione di soggetto internazionale, individuati nel contrasto con la nozione di oggetto, rendono inadeguato, con riguardo all'impresa multinazionale, il ricorso alla categoria della soggettività internazionale. Questo indirizzo rifiuta la dualità soggetto-oggetto del diritto internazionale, ritenendo questa dicotomia null'altro se non una *prigione intellettuale*⁶⁸: sarebbe pertanto irragionevole pretendere che la regolamentazione internazionale delle attività svolte dalle imprese multinazionali sia condizionata al preventivo soddisfacimento, da parte di queste ultime, dei requisiti su cui si fonda la soggettività internazionale. Ciò non terrebbe infatti adeguatamente conto del ruolo e del rilievo che questi enti già rivestono concretamente sulla scena internazionale e dimenticherebbe che la disciplina giuridica deve essere funzionale alla realtà delle relazioni internazionali⁶⁹. L'orientamento in esame si fonda dunque sul presupposto per cui, a seguito della globalizzazione, la Comunità internazionale presenta caratteristiche differenti ed innovative ed è influenzata nello sviluppo ma soprattutto nell'equilibrio delle proprie relazioni dall'operatività di centri di potere di natura privata dotati di forza economica, politica e sociale significativa.

Alcuni autori, pertanto, hanno ritenuto maggiormente utile analizzare il tema dell'inquadramento giuridico delle imprese multinazionali attraverso le due categorie di soggetto di diritto internazionale e di attore di diritto internazionale. Tale distinzione consentirebbe di tener conto del continuo mutamento della comunità internazionale, costituita da attori diversi dagli Stati, senza tuttavia sovvertire i principi secondo i quali la soggettività di diritto internazionale è prerogativa attribuibile solamente a un numero limitato di entità⁷⁰. Altri autori hanno, invece, coniato il concetto di *personality for*

⁶⁶ *Ibid.*

⁶⁷ Per un'analisi approfondita della pronuncia, si veda E. L. Scali, *Soggettività internazionale delle imprese multinazionali e violazioni del diritto internazionale umanitario negli insediamenti israeliani all'interno dei Territori palestinesi occupati*, in *Diritti umani e diritto internazionale*, 3/2013, Il Mulino, pp. 780-786.

⁶⁸ R. Higgins, *International law and how we use it*, Clarendon Press, 1994, pp. 49-50.

⁶⁹ Treves, *Diritto internazionale. Problemi fondamentali*, Milano, 2005, cit. p. 191.

⁷⁰ P. M. Dupuy, Y. Kerbrat, *Droit international public*, Dalloz, 2010, p. 29.

particular purposes, facendo così riferimento ai numerosi attori che, a vario titolo, occupano il panorama internazionale odierno⁷¹.

In definitiva, dall'analisi delle diverse impostazioni dottrinali appare evidente che le imprese multinazionali sono titolari di diritti ed obblighi e possono adire ed essere convenute davanti ad istanze giurisdizionali internazionali, realizzando i requisiti descritti dalla CIG nel caso *Reparations for Injuries*. Da ciò discende l'esigenza che il diritto internazionale si adegui ai cambiamenti concretamente intrapresi dalle società e dalla Comunità internazionale e si mostri idoneo a regolare giuridicamente le relazioni esistenti tra gli attori – statali e non – in gioco.

4. Analisi dei principi sulla responsabilità civile e penale in materia e cenni giurisprudenziali

Come rappresentato nei paragrafi precedenti, dimostrare la responsabilità delle imprese per condotte lesive dei diritti umani è, nella pratica, difficoltoso; vi sono infatti casi in cui il loro coinvolgimento è difficile da provare, data la molteplicità di dimensioni e tipologie che l'impresa può assumere. I casi in cui le violazioni dei diritti umani siano state perpetrate direttamente da imprese, oppure congiuntamente dallo stato e dalle imprese non sono molto comuni. Più spesso, la complicità può essere definita indiretta; la condotta tenuta dall'impresa multinazionale, in molti casi, ben può consistere in una apparente attività commerciale ordinaria, come ad esempio fornendo beni o servizi ad uno Stato. Tracciare il confine tra le attività commerciali lecite e quelle che invece assurgono a complicità in violazioni dei diritti umani è, peraltro, ancora più ostico nei casi in cui il collegamento tra l'impresa e gli abusi è filtrato dalla presenza di altri intermediari. Pertanto, il presente paragrafo mira a tracciare, senza alcuna pretesa di esaustività, i principi in merito alla responsabilità civile e penale di questi attori non statali.

⁷¹ J. Crawford, *Brownlie's Principles of Public International Law*, Oxford University Press, 2012, p. 155.

In primo luogo, pare opportuno evidenziare che vi sono diversi modi in cui le imprese possono essere coinvolte, o implicate, in gravi violazioni dei diritti umani, che possono essere, per quanto di interesse in questa sede, divisi nelle seguenti macrocategorie:

- casi in cui le imprese, o i loro dipendenti, sono stati accusati di essere direttamente responsabili di atti di violazioni dei diritti umani.

Un esempio in questo senso è rappresentato dal caso *Blackwater*, citata in giudizio insieme alla società madre Prince Group LLC ed al suo presidente e proprietario Eric Prince, per la presunta responsabilità diretta delle esecuzioni capitali extragiudiziali e crimini di guerra contro i civili iracheni⁷². Il caso riguarda personale dipendente della società Blackwater che forniva sicurezza a un convoglio del Dipartimento di Stato americano a Baghdad, che ha aperto il fuoco contro i civili, uccidendo 17 persone.

Ulteriore esempio in tal senso è rappresentato dal caso che ha coinvolto l'azienda siderurgica giapponese Nippon Steel & Sumitomo Corp, condannata nel 2013 a risarcire quattro lavoratori sudcoreani per averli sottoposti a lavoro forzato durante la colonizzazione giapponese della Corea del 1910-1945⁷³.

- casi in cui le imprese sono state accusate di aver facilitato la commissione dell'illecito, ad esempio fornendo finanziamenti, informazioni o mezzi per la commissione delle violazioni.

Facendo riferimento alla facilitazione delle violazioni dei diritti umani da parte delle imprese, un esempio è rappresentato dal ricorso presentato davanti alle corti penali francesi nell'ottobre 2011 dalle ONG *International Federation for Human Rights* e *Human Rights League* contro la società francese Amesys per presunta complicità in gravi violazioni dei diritti umani da parte del regime di Gheddafi in Libia, con l'accusa alla

⁷² *Estate of Himoud Saed Atban, et al. v. Blackwater USA, et al.*, U.S. District Court for the District of Columbia, 11 Oct. 2007 (testo della sentenza disponibile al sito: [atban_complaint_11_10_07.pdf \(ccrjustice.org\)](#)). Per ulteriori informazioni sul caso, si veda [Blackwater USA lawsuit \(re 16 Sep 2007 Baghdad incident\) - Business & Human Rights Resource Centre \(business-humanrights.org\)](#).

⁷³ Reuters, *S.Korea court orders Nippon Steel to pay for forced labor*, 10 luglio 2013, disponibile al seguente link: [S.Korea court orders Nippon Steel to pay for forced labour | Reuters](#). Per completezza di esposizione si rappresenta che nel 2021 il Tribunale distrettuale centrale di Seoul ha archiviato il caso, adducendo la motivazione che l'esecuzione della sentenza del 2013 avrebbe violato i termini del trattato sottoscritto da Giappone e Corea il 22 giugno 1965, avente ad oggetto le relazioni diplomatiche tra i due paesi (Fonte: Reuters, *South Korea court dismisses forced labour case against Japanese firms*, 7 giugno 2021, disponibile al seguente link: <https://www.reuters.com/world/asia-pacific/south-korea-court-dismisses-forced-labour-case-against-japanese-firms-2021-06-07/>).

società di aver fornito la tecnologia utilizzata per l'identificazione, e successiva tortura, degli oppositori⁷⁴.

- casi in cui le imprese sono state accusate di essere complici di dette violazioni.

Un esempio tristemente noto ha coinvolto la società tedesca Denzer nel 2013, produttrice di legname. Il 2 maggio 2011, il villaggio di Bongulu nel nord della Repubblica Democratica del Congo (RDC) era stato attaccato dalla polizia e dai militari congolese. Durante l'attacco si sono verificate diverse violazioni dei diritti umani, come stupri e arresti arbitrari di abitanti del villaggio. In seguito a tali episodi le organizzazioni *European Center for Constitutional and Human Rights* e *Global Witness* hanno presentato una denuncia contro il Sig. Olof von Gagern, un alto dirigente del gruppo Danzer, con l'accusa di avere, con la propria condotta omissiva, aiutato e favorito questi abusi⁷⁵.

Le discussioni circa il “se” ed il “come” stabilire la responsabilità civile delle imprese per violazioni dei diritti umani occorre riflettere, in primo luogo, sul diritto a un ricorso effettivo in tali casi⁷⁶. Questo diritto è ampiamente riconosciuto dai trattati internazionali sui diritti umani⁷⁷, ed implica, tra le altre cose, l'obbligo di fornire una adeguata riparazione alle vittime. Nei casi in cui i materiali esecutori degli illeciti siano attori non statali, sono in primis gli Stati ad avere l'obbligo positivo di regolamentare le loro attività per prevenire il verificarsi di interferenze nel godimento dei diritti umani da parte degli individui che lo Stato è obbligato a proteggere. Lo Stato è pertanto, tenuto ad adottare

⁷⁴ Si veda Fédération Internationale Pour Les Droits Humains (FIDH) Press release del 19 ottobre 2011, disponibile al link: [FIDH and LDH file a complaint concerning the responsibility of the company AMESYS in relation to acts of torture.](#)

⁷⁵ Per ulteriori informazioni sul caso, si veda: [Danzer Group lawsuit \(re Dem. Rep. Congo, filed in Germany\) - Business & Human Rights Resource Centre \(business-humanrights.org\)](#)

⁷⁶ Si veda United Nations, Office of the High Commissioner for Human Rights, *Accountability and Remedy Project*, <https://www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/OHCHRaccountabilityandremedyproject.aspx>, in particolare il Report sulla relazione tra *human rights due diligence* e determinazioni della responsabilità delle imprese (1 giugno 2018) A/HRC/38/20/Add.2.

⁷⁷ C. Methven O'Brien, *Business and Human Rights: A Handbook for Legal Practitioners*, 2018, Council of Europe, pp. 97 ss., accessibile al sito <https://rm.coe.int/business-and-human-rights-a-handbook-of-legal-practitioners/168092323f>. Sono numerosi gli strumenti di diritto internazionale che prevedono un adeguato accesso ai rimedi per le vittime di violazioni dei diritti umani; a mero titolo di esempio, l'articolo 8 della Dichiarazione Universale dei Diritti Umani del 1948 prevede che “Ogni individuo ha diritto ad un'effettiva possibilità di ricorso a competenti tribunali contro atti che violino i diritti fondamentali a lui riconosciuti dalla costituzione o dalla legge”.

leggi o politiche che fungano da deterrente o che, in ultima analisi, siano idonee a garantire una idonea riparazione alle vittime.

Come già evidenziato, nella maggior parte dei casi che sono stati portati dinanzi ai tribunali nazionali le aziende sono state accusate di complicità nella commissione degli abusi perpetrati da altri soggetti, solitamente governi o autorità statati. Come affermato dal giudice Katzmann nel caso *Khulumani v Barclays Bank*⁷⁸, “Riconoscere la responsabilità degli ‘aiders and abettors’ privati consente che gli attori privati che contribuiscono alle violazioni del diritto internazionale da parte degli Stati di essere ritenuti responsabili delle loro azioni⁷⁹”.

Le teorie sulla complicità delle imprese assumono pertanto una importanza centrale nelle risposte dei tribunali nazionali al coinvolgimento delle imprese nelle violazioni dei diritti umani⁸⁰. In ambito penale queste ruotano intorno a concetti di “associazione a delinquere” e forme di responsabilità secondaria quali “favoreggiamento”, “responsabilità accessoria” e “istigazione”. Anche nel campo della responsabilità civile sono state sviluppate teorie di responsabilità secondaria per aiutare a definire le circostanze in cui gli individui e le imprese possono essere ritenuti legalmente responsabili per atti illeciti compiuti da terzi. I test di responsabilità applicati dai sistemi correttivi nazionali si concentrano tipicamente sulla conoscenza – le informazioni di cui disponeva l’impresa al momento della commissione dell’illecito, l’intento e la causalità. Tuttavia, questo approccio è stato utilizzato in maniera diversificata dalle corti nazionali; a livello internazionale, invece, “[il] peso della giurisprudenza penale internazionale indica che lo standard rilevante per

⁷⁸ *In re South African Apartheid Litigation, Khulumani v. Barclays National Bank, Ltd.*, United States Court of Appeals, 12 October 2007. Nel 2002, un gruppo di cittadini sudafricani ha citato in giudizio circa 20 banche e società presso i tribunali statunitensi, accusandoli di complicità in gravi violazioni dei diritti umani come esecuzioni extragiudiziali, torture e stupri commessi durante l’*apartheid* in Sudafrica. I querelanti sostenevano che gli investimenti e la partecipazione degli imputati in alcune società hanno incoraggiare l’odio razziale, e pertanto dovevano essere considerati complici di tali abusi.

⁷⁹ *Khulumani v Barclays National Bank; Ntsebeza v Daimler Chrysler Corp*, US Court of Appeals for the Second Circuit, 504 F. 3d 254 (2d Cir. 2007), p. 281. Sul punto, si veda anche A. Clapham, *Extending International Criminal Law beyond the Individual to Corporations and Armed Opposition Groups*,) in *Journal of International Criminal Justice*, Vol. 6 n. 5, 2008, pp. 899 ss.

⁸⁰ Si veda, tra gli altri, S. Michalowski, *Doing Business with a Bad Actor: How to Draw the Line Between Legitimate Commercial Activities and Those that Trigger Corporate Complicity Liability*, *Texas International Law Journal*, Vol. 50:3 (2015), p. 405.

favoreggiamento è fornire consapevolmente assistenza pratica o incoraggiamento che abbia un effetto sostanziale sulla commissione di un reato⁸¹”.

4.1 La responsabilità penale

La declinazione della responsabilità penale delle imprese a livello nazionale è complessa, e vi sono molte differenze tra i diversi ordinamenti, sia per quanto riguarda la legittimazione passiva delle persone giuridiche nei processi penali⁸², sia in merito ai tipi di reati che queste ultime possono commettere, nonché le valutazioni operate dalle corti domestiche per accertare tale responsabilità.

Al fine di stabilire la responsabilità penale di un soggetto occorre valutare due elementi: in primo luogo, l'*actus reus*, ossia la commissione del reato; in secondo luogo, deve essere accertata la cd. *mens rea*, ossia l'intenzione che l'agente aveva, al momento della commissione del reato. Questo secondo aspetto, in particolare, appare difficile da dimostrare nei casi che coinvolgono persone giuridiche, in quanto queste ultime possono agire all'esterno solo attraverso propri rappresentanti. Pertanto, indipendentemente dalla definizione di tali illeciti quali penali o amministrativi, è necessario in ogni caso un metodo per stabilire, in prima istanza, se e come attribuire tali atti od omissioni ad un soggetto aziendale, nonché un test per stabilire se tali comportamenti implicino la responsabilità penale dell'agente.

La dottrina e la giurisprudenza hanno elaborato in merito diversi approcci. Il primo è quello della “*identification doctrine*”, secondo la quale, per i reati che richiedono la prova della colpa, un ente può essere condannato solo se una persona fisica che rappresenta la “*directing mind and will*” dell'impresa possedeva l'elemento mentale al momento dell'azione; secondo questa dottrina, i comportamenti e le intenzioni dei vertici dell'impresa, capaci di imprimere un determinato impulso all'azienda in virtù della loro posizione, sono ‘identificati’ con l'impresa stessa. Nella maggior parte dei casi non è

⁸¹ Rep. of the UN Human Rights Council, *Guiding Principles on Business and Human Rights: Implementing the United Nations “Protect, Respect and Remedy” Framework: Report of the Special Representative of the Secretary General (SRSG) on the Issue of Human Rights and Transnational Corporations and Other Business Enterprises*, UN Doc. A/HRC/8/5, 7 April 2008, commentario al Principio 17, disponibile al seguente link: http://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_EN.pdf.

⁸² Un esempio in tal censo è rappresentato dal sistema italiano: l'articolo 27, comma 1 della Costituzione infatti recita “La responsabilità penale è personale”.

necessario che tali atti siano stati specificamente autorizzati; è solitamente sufficiente che la persona abbia agito nell'ambito dei propri doveri e con autorità esterna effettiva o apparente. Alcune giurisdizioni aggiungono ulteriori elementi a questo metodo, ad esempio il requisito che le azioni siano state compiute, anche solo in parte, a vantaggio dell'azienda. Tuttavia, si presentano non poche difficoltà nell'applicare questo test a grandi società, nelle quali può essere difficile identificare un individuo che soddisfi tutti i citati criteri. Per ovviare a tale problema, sono state elaborate teorie che consentano a pubblici ministeri e tribunali di aggregare, per così dire, la conoscenza di un gruppo di individui al fine di soddisfare i relativi test di colpevolezza⁸³. Ulteriore difficoltà che incontra l'approccio di identificazione è rappresentata dai problemi gestionali, organizzativi o sistemici che potrebbero essere presenti nell'impresa, in particolare in quelle di grandi dimensioni. La condotta illecita, invero, ben potrebbe essere il risultato di condotte portate avanti da un gruppo di soggetti, non sempre identificato o identificabile. Alcuni sistemi giurisdizionali hanno, pertanto, scelto un approccio maggiormente flessibile nell'analisi della condotta illecita, basato sulla analisi della 'cultura aziendale'. La responsabilità, in base a questa teoria, può essere stabilita nei casi in cui *“esisteva all'interno dell'ente una cultura aziendale che ha diretto, incoraggiato, tollerato o condotto all'inosservanza della relativa disposizione; o [...] dimostrando che la persona giuridica non è riuscita a creare e mantenere una cultura aziendale che richiedesse il rispetto della disposizione pertinente*^{84”}.

Tuttavia, entrambi i richiamati approcci potrebbero, da un lato, porre in capo alle aziende una eccessiva responsabilità e, dall'altro, la difficile riconducibilità di determinate condotte alle imprese potrebbe inficiare il potere deterrente di tali metodi. Inoltre, alcuni sistemi hanno prediletto una politica preventiva a quella punitiva, incentivando le aziende a stabilire meccanismi interni per prevenire, individuare e segnalare le condotte illecite⁸⁵.

⁸³ United States Court of Appeals for the First Circuit, *United States v. Bank of New England* (1987) 821 F2d 844.

⁸⁴ *Australian Criminal Code Act*, Part 2.5, Division 12, section 12.3.

⁸⁵ Un esempio è rappresentato dal U.K. Corporate Manslaughter and Corporate Homicide Act del 2007. Questa normativa, entrata in vigore nel Regno Unito il 6 agosto del 2008, prevede che le imprese possono essere giudicate colpevoli del reato di omicidio colposo “se il modo in cui le attività sono gestite o organizzate” determina la morte di un lavoratore e configura “una grave violazione dell'obbligo di diligenza dell'ente”. Anche se non è di interesse in questa sede, pare opportuno specificare che la menzionata normativa ha ricevuto scarsa applicazione nella pratica.

Le modalità di imputazione della responsabilità alla impresa possono dipendere dalla tipologia di reato. Per alcuni reati, gli enti possono essere ritenuti indirettamente responsabili per le azioni illecite dei suoi agenti. Diversamente dalla teoria dell'identificazione in base alla quale l'illecito viene attribuito alla società in qualità di agente, in questo caso l'azienda può essere, ad esempio, ritenuta responsabile in qualità del rapporto di lavoro subordinato che esiste tra quest'ultima ed il soggetto esecutore del reato. In questo caso, non essendo necessario attribuire alcun elemento mentale all'impresa, si sostanzia un tipo di responsabilità "oggettiva" o "senza colpa" dell'impresa. Le condizioni per riconoscere questo tipo di responsabilità sono: i) il rapporto di lavoro subordinato; ii) l'atto illecito commesso dal dipendente; iii) la commissione dell'illecito avvenuta nel corso del rapporto di lavoro. In *Lister v Hesley Hall*, la House of Lords britannica ha affermato che "la responsabilità indiretta è la responsabilità legale imposta a un datore di lavoro, sebbene egli stesso sia esente da colpa"⁸⁶. Nel caso di specie, i proprietari di un convitto per bambini con difficoltà emotive e comportamentali sono stati ritenuti legalmente responsabili e condannati a risarcire le vittime per gli abusi sessuali compiuti dal guardiano del convitto, sulla base del fatto che esisteva uno "stretto legame" tra l'abuso e l'impiego del guardiano. Tuttavia, quest'ultimo requisito può essere di difficile applicazione, specie nei casi in cui il dipendente abbia tenuto una condotta in contrasto con le politiche aziendali.

Tuttavia, come è stato già evidenziato, nella maggior parte dei casi la responsabilità delle imprese per violazioni dei diritti umani viene in rilievo per la complicità di queste ultime nella commissione dell'abuso⁸⁷.

La distinzione tra autori principali e complici non è sempre uniforme tra diritto internazionale e diritto nazionale. Ad esempio, ai sensi degli Statuti della Corte Penale Internazionale e dei tribunali *ad hoc* per la Jugoslavia e il Ruanda⁸⁸, una persona può

⁸⁶ *Lister v Hesley Hall* [2001] UK House of Lords 22.

⁸⁷ Sul punto, si veda, tra gli altri, International Commission of Jurists, *Corporate Complicity and Legal Accountability*, Vol. 2: *Criminal Law and International Crimes*, 2008.

⁸⁸ Articolo 7(1) dello Statuto del Tribunale penale internazionale per l'ex-Jugoslavia; Articolo 6(1) dello Statuto del Tribunale penale internazionale per il Ruanda; Articolo 25 dello Statuto della Corte Penale Internazionale.

essere responsabile di aver commesso⁸⁹, pianificato⁹⁰, ordinato⁹¹, o istigato⁹² un crimine o di aver altrimenti aiutato e favorito la commissione di un crimine.

Il concetto di responsabilità per complicità nella commissione di un illecito è particolarmente importante nel diritto penale internazionale a causa della natura, spesso ampia e complessa, dei crimini, e di conseguenza del numero di persone che vi prendono parte. È importante notare che un singolo atto o omissione può essere sufficiente per stabilire la responsabilità penale per il coinvolgimento in gravi violazioni dei diritti umani che equivalgono a crimini ai sensi del diritto internazionale. Ad esempio, per essere ritenuto penalmente responsabile per favoreggiamento di un crimine contro l'umanità⁹³ non è necessario che l'impresa o un suo rappresentante abbia partecipato all'intero piano o alla commissione materiale dell'illecito. È sufficiente che l'impresa o il suo rappresentante assista ad un atto che si svolge nell'ambito dell'attacco diffuso o sistematico consapevolmente, oppure assumendosi il rischio calcolato che l'atto assistito possa far parte di un simile attacco.

Le leggi nazionali in materia di responsabilità accessoria coprono tipicamente una serie di comportamenti, tra cui l'istigazione e il favoreggiamento alla commissione dell'illecito. Tuttavia, gli ordinamenti differiscono in merito agli elementi che devono essere provati per stabilire la responsabilità penale. Come requisito generale, ad esempio, deve sussistere un nesso di causalità tra l'assistenza e il reato stesso, anche se Stati diversi impongono standard diversi su quanto stringente debba essere tale nesso. In alcuni stati

⁸⁹ La commissione si riferisce alla partecipazione fisica di un imputato agli atti concreti, che costituiscono gli elementi materiali di un reato. Si vedano, a titolo di esempio, ICTR, *Rutaganda* (Trial Chamber), 6 dicembre 1999, par. 40; ICTY, *Galic* (Trial Chamber), 5 dicembre 2003, par. 168. Si veda anche l'articolo 25(3)(a) dello Statuto della Corte Penale Internazionale.

⁹⁰ La pianificazione si verifica quando una o più persone si occupano di progettare la commissione di un reato, sia nella fase preparatoria che in quella esecutiva. ICTR, *Akayesu* (Trial Chamber), 2 settembre 1998, par. 480; ICTR, *Rutaganda*, (Trial Chamber), 6 dicembre 1999, par. 37; ICTY, *Galic* (Trial Chamber), 5 dicembre 2003, par. 168.

⁹¹ Per ordine si intende che una persona in una posizione di autorità utilizzi tale autorità per istruire un altro a commettere un reato. ICTR, *Akayesu* (Trial Chamber), 2 settembre 1998, par. 483; ICTR, *Rutaganda* (Trial Chamber), 6 dicembre 1999, par. 39. ICTR, *Gacumbitsi*, (Appeals Chamber), 7 luglio 2006, parr. 181-183. Si veda anche l'articolo 25(3)(b) dello Statuto della Corte Penale Internazionale.

⁹² Istigare significa indurre un altro soggetto a commettere un reato, che sia esso commesso tramite un atto o un'omissione. ICTR, *Gacumbitsi* (Appeals Chamber), 7 luglio 2006, par. 129. Si veda anche l'articolo 25(3)(b) dello Statuto della Corte Penale Internazionale, che vieta di sollecitare o indurre a commettere un reato.

⁹³ Per la definizione di crimine contro l'umanità si veda l'articolo 7 dello Statuto della Corte Penale Internazionale.

ciò implica la dimostrazione che il reato non si sarebbe verificato senza l'assistenza. Tuttavia, in altre giurisdizioni per provare il nesso causale è sufficiente dimostrare che l'assistenza ha avuto un effetto sostanziale sulla commissione del reato. Vi sono, inoltre, differenze tra gli Stati in merito alla cd. *mens rea*; in alcuni casi occorre che il complice non solo abbia agito intenzionalmente, ma che egli abbia inteso commettere quel dato reato, presentando, pertanto, lo stesso intento criminale dell'autore del reato. In altri casi non è necessaria tale condizione, essendo sufficiente che il complice sappia che gli atti criminali sono stati le probabili conseguenze delle sue azioni.

4.2 La responsabilità civile

In merito alla possibilità per le vittime di adire un tribunale dopo aver subito la violazione dei propri diritti, la maggior parte delle giurisdizioni prevede, seppur con dei limiti, strumenti per accertare la responsabilità civile di questi attori non statali. Sebbene le normative nazionali su cui fanno leva questo tipo di azioni legali non trovano la propria *ratio*, nella maggior parte dei casi, nelle gravi violazioni dei diritti umani, queste rappresentano ad ogni modo un potenziale mezzo per ottenere un risarcimento, un indennizzo, o il ripristino dello *status quo ante*. Invero, un soggetto che voglia ottenere un risarcimento per un danno subito, potrà adire un tribunale nazionale solo se la legge applicabile in quello Stato riconosce tale diritto e, di conseguenza, il danno perseguibile. In tale contesto, appare evidente che la definizione di comportamento illecito utilizzata nei diversi ordinamenti assume un ruolo centrale. Sia nelle giurisdizioni di *common law* che in quelle di *civil law*, il comportamento che assurga ad illecito può essere definito in base all'intenzione del suo autore oppure alla sua negligenza. Possono esservi sovrapposizioni tra processi penali e civili nelle corti interne; alcuni ordinamenti, come ad esempio l'Italia, consentono infatti alla parte lesa di costituirsi parte civile nel processo penale. In questo modo, il soggetto danneggiato dal reato esercita un'azione civile all'interno del processo penale, al fine di ottenere il risarcimento del danno⁹⁴. In molti paesi i rilievi operati dai tribunali ai fini di accertare la responsabilità della parte convenuta in giudizio mirano ad accertare se il danno subito dal ricorrente fosse

⁹⁴ L'articolo 74 del codice di procedura penale italiano dispone che "L'azione civile per le restituzioni e per il risarcimento del danno [...] può essere esercitata nel processo penale dal soggetto al quale il reato ha recato danno ovvero dai suoi successori universali, nei confronti dell'imputato e del responsabile civile".

“ragionevolmente prevedibile” per il convenuto e, in tal caso, se il convenuto avesse agito in modo ragionevole considerati i rischi, ad esempio se avesse adottato tutte le misure che avrebbero potuto ragionevolmente essere prese per evitare il verificarsi della violazione. Nei sistemi di *common law*, questi elementi trovano espressione in concetti quali il dovere di diligenza. In tale circostanza, per ottenere ristoro dai danni subiti, il ricorrente deve provare: i) l’esistenza di un *duty of care* in capo alla parte convenuta in giudizio; ii) che tale dovere è stato violato; iii) che la violazione ha comportato un danno o una perdita per il ricorrente e, infine; iv) che il danno subito era ragionevolmente prevedibile dal convenuto.

Circa il nesso di causalità tra la condotta ed il danno verificatosi, non è sempre sufficiente stabilire se in mancanza della condotta – attiva o passiva – dell’agente, il danno si sarebbe verificato ugualmente, ma occorre tenere in considerazione altri fattori, specie nei casi, esaminati nel precedente paragrafo, in cui il convenuto non sia stato il materiale esecutore dell’illecito, ma abbia, ad esempio, contribuito con la sua condotta al suo verificarsi.

In merito al concetto di prevedibilità del danno, nel caso in cui la parte citata in giudizio sia una persona giuridica, l’imputazione all’ente di comportamenti, azioni ed intenzioni necessari per stabilirne la responsabilità avviene in modo analogo ai processi penali a danno delle persone fisiche analizzati nel precedente paragrafo. Ciò significa che, nella maggior parte dei sistemi giuridici, l’accertamento della responsabilità dipende da quanto era noto all’impresa al tempo del verificarsi della violazione e dalla ragionevole prevedibilità di verificarsi della violazione.

Indubbiamente, dimostrare la conoscenza o la conoscibilità di determinate circostanze da parte di un’impresa può risultare particolarmente complicato per le vittime, data la particolare complessità organizzativa di questi enti in alcuni casi e la difficoltà che incontrano le parti lese nel recuperare informazioni probatorie rilevanti, ma che tuttavia sono nella sola disponibilità delle imprese. Per evitare una tale *probatio diabolica*, in alcuni casi l’onere della prova può essere invertito: nei sistemi di *common law*, ad esempio, si parla di *res ipsa loquitur* – letteralmente “i fatti parlano da soli” – una dottrina in base alla quale un tribunale può dedurre la responsabilità del convenuto dalla natura stessa dei fatti, in assenza di prove dirette in merito alla condotta di quest’ultimo. Sebbene i criteri specifici differiscano in base alla giurisdizione, in base a questa dottrina, l’esistenza

dei primi tre elementi sopracitati – *i.e.* esistenza di un obbligo di diligenza, violazione di tale obbligo, causalità e lesioni – si desume dall'accertamento dell'esistenza di un danno che ordinariamente non si verifica senza colpa. Inoltre, in alcuni casi la responsabilità può essere anche definita come “oggettiva”, scaturendo direttamente dall'azione e dal suo esito, senza necessità di provare alcuna negligenza da parte dell'imputato. Tale assunto è stato utilizzato dalla House of Lords britannica nel caso *Rylands v Fletcher*⁹⁵; questa storica decisione che ha istituito una nuova area del diritto inglese per la responsabilità civile, in base alla quale gli imputati possono essere ritenuti strettamente responsabili per danni ambientali derivanti da ‘attività ultra-pericolose’.

A tale analisi occorre aggiungere le valutazioni in merito alla responsabilità delle imprese per violazioni dei diritti umani compiute da proprie consociate, concetto introdotto nel corso del presente capitolo. La breve disanima operata nel presente capitolo, senza alcuna pretesa di esaustività, mira a tracciare gli elementi di base in merito alla responsabilità – civile o penale – delle imprese per la violazione dei diritti umani.

5. I tentativi recenti di adozione di uno strumento vincolante: il *binding treaty on business and human rights*

Nel corso delle ultime decadi vi sono stati, come già evidenziato, diversi tentativi di adozione di uno strumento legalmente vincolante per le imprese, con l'obiettivo di regolarne le attività attraverso meccanismi di controllo e sanzione, al fine di mitigare gli impatti negativi delle loro attività sui paesi ospitanti. Nessuno di questi, però, ha visto la luce per il fallimento degli iter negoziali a causa della polarizzazione delle posizioni degli Stati partecipanti. Il più recente tentativo risale al 2013, quando al Consiglio dei diritti umani la delegazione dell'Ecuador, parlando anche a nome del gruppo africano, del gruppo arabo, del Pakistan, dello Sri Lanka, del Kirghizistan, di Cuba, del Nicaragua, della Bolivia, del Venezuela e del Perù, ha rilasciato una dichiarazione sottolineando “*la necessità di andare avanti verso un quadro legalmente vincolante per regolamentare il lavoro delle imprese multinazionali e per fornire protezione, giustizia e rimedio adeguati alle vittime di violazioni dei diritti umani direttamente derivanti o correlate alle attività*

⁹⁵ *Rylands v Fletcher* (1868) LR 3 HL 330. La portata dirompente di questa pronuncia è stata tuttavia limitata da successive pronunce: si vedano *Burnie Port Authority v General Jones Pty Ltd* (High Court of Australia, 1994).

*di alcuni multinazionali e altre imprese commerciali*⁹⁶”. Questa proposta ha riportato le questioni relative alle imprese e ai diritti umani nell’agenda delle Nazioni Unite. Nel giugno 2014, il Consiglio dei Diritti Umani delle Nazioni Unite ha istituito, con l’adozione della risoluzione 26/9, un gruppo di lavoro intergovernativo aperto sulle società transnazionali e altre imprese commerciali (Intergovernmental Working Group, IGWG) con il compito di elaborare uno strumento internazionale giuridicamente vincolante per regolare, a livello internazionale, le attività delle imprese transnazionali e di altre imprese commerciali⁹⁷. Il movimento – formato da accademici, esperti ed esponenti di organizzazioni non governative – che ha sostenuto l’adozione di un trattato su imprese e diritti umani, nasce dalla consapevolezza dell’esigenza di colmare il vuoto normativo nel quale operano gli enti del settore privato, il quale ha generato un clima diffuso di impunità per le violazioni dei diritti umani di cui le imprese siano – direttamente o indirettamente – responsabili. La notizia di un trattato vincolante per le imprese è stata accolta con favore dalla società civile, la quale ha visto nel trattato uno strumento con il potenziale di controbilanciare le conseguenze incontrollate della globalizzazione, in particolare le asimmetrie di potere fra Stati, collettività di individui ed imprese in termini di accesso alla giustizia e protezione dei diritti umani, specialmente nelle aree più depresse del mondo. È così iniziato il processo di stesura del trattato, che ha avuto inizio durante la prima riunione dell’IGWG a Ginevra nel luglio del 2015.

L’accoglienza che la prospettiva di un trattato vincolante per le imprese ha ricevuto tra gli *stakeholders* e gli esperti del settore non è stata unanime. Il merito di un trattato vincolante sarebbe senz’altro quello di colmare quel *accountability gap* che caratterizza i casi di violazione dei diritti umani da parte delle imprese⁹⁸. Al contrario, tra le obiezioni mosse alla negoziazione del trattato vi è la circostanza che l’applicazione di uno strumento internazionale vincolante per le imprese potrebbe condurre al riconoscimento

⁹⁶ Repubblica dell’Ecuador, *Statement on behalf of a Group of Countries at the 24rd Session of the Human Rights Council*, settembre 2013, disponibile al link <https://media.business-humanrights.org/media/documents/files/media/documents/statement-unhrc-legally-binding.pdf>, Business and Human Rights Resource Centre online publication.

⁹⁷ Human Rights Council, *Elaboration of an international legally binding instrument on transnational corporations and other business enterprises with respect to human rights*, Resolution 26/9, 26 giugno 2014, U.N. doc. A/HRC/RES/26/9, § 1. La Risoluzione ha ricevuto non poche critiche; vi si sono opposti 14 membri del Consiglio dei diritti umani, compresi gli Stati Uniti e gli Stati membri dell’Unione europea.

⁹⁸ S. Mc Brearty, *The Proposed Business and Human Rights Treaty: Four Challenges and an Opportunity*, Harvard International Law Journal Vol. 57 Online Symposium, 2016, p. 12.

della soggettività internazionale di questi attori non statali; come è stato discusso nei paragrafi precedenti, la concezione dominante ritiene che, per essere vincolati da regole internazionali, i destinatari debbano partecipare alla loro formulazione e acconsentire ad esse⁹⁹; alcuni¹⁰⁰ temono, pertanto, il crescente potere politico che potrebbe derivare alle imprese da questo riconoscimento¹⁰¹.

Pur non considerando la *querelle* circa la soggettività internazionale delle imprese, sono stati avanzati ulteriori dubbi. Tra questi, è stato ripreso uno studio¹⁰² che aveva monitorato lo stato dei diritti umani in 166 paesi, rilevando che nessun trattato ha avuto un effetto positivo sui diritti umani, anzi in alcuni casi è stato riscontrato un impatto peggiorativo su questi ultimi. Inoltre, gli oppositori sostengono che, se da un lato il trattato *de quo* dovrebbe includere le voci dei Paesi più deboli, dall'altro l'idea di redigere un trattato che possa accontentare tutti gli interessi concorrenti è considerata utopica. Su questo punto, John Ruggie, curiosamente uno dei più veementi oppositori del trattato¹⁰³, ha espresso la preoccupazione che non solo i negoziati richiederebbero molti anni prima di arrivare a una bozza finale, ma c'è anche il rischio di inasprire la polarizzazione storica delle posizioni che i Principi guida delle Nazioni Unite avevano superato con un approccio *multi-stakeholder* aperto e inclusivo¹⁰⁴. In risposta a questi dubbi è stato sostenuto che il trattato non dovrebbe essere visto come una alternativa ai principi guida delle Nazioni Unite; piuttosto, i due sarebbero complementari, coniugando *soft* e *hard law*.

Per quanto riguarda il consenso generale che è necessario raccogliere per la conclusione del trattato, voci autorevoli hanno individuato due obiettivi principali: la coerenza delle

⁹⁹ Questa è stata la posizione di Stati Uniti e Regno Unito durante il dibattito alla 26a sessione del Consiglio dei diritti umani. Si veda, D. Cassell, A. Ramasastry, *White Paper: Options for a Treaty on Business and Human Rights*, in *Notre Dame Journal of International & Comparative Law*, Vol. 6, No. 1, 2016, p. 11; C. Ryngaert, *Imposing International Duties on Non-State Actors and the Legitimacy of International Law*, Working Paper presentato al "Seminar on the FWO Research Community on Non-State Actors in International Law", Leuven, 2009, pp. 69–70.

¹⁰⁰ J. Fleur, *International Legal Personality*, cit., p. 320.

¹⁰¹ Sul punto, è stato suggerito che tali obiezioni confondono "la personalità con la legittimità": J. Kleffner, *The Applicability of International Humanitarian Law to Organised Armed Groups* 93 IRRC 455 (2011).

¹⁰² O. Hathaway, *Do Human Rights Treaties Make a Difference?* 111 YALE L.J. 1935, 2002. I risultati della ricerca sono stati ripresi da Eric Posner, il quale ha affermato che "ci sono poche prove che i trattati sui diritti umani [...] abbiano migliorato il benessere delle persone". E. A. Posner, *The Twilight of Human Rights Law*, Geoffrey R. Stone ed., 2014.

¹⁰³ J. Ruggie, *A UN Business and Human Rights Treaty? An Issues Brief*, Harvard Kennedy School, 2014.

¹⁰⁴ *Ibid.*

politiche e la garanzia reciproca tra i potenziali Stati ratificanti¹⁰⁵. L'appello alla coerenza emerge dalla constatazione che l'esigenza del rispetto dei diritti umani non è presente in tutte le leggi o accordi di un determinato ordinamento. In caso di contrasto, i diritti umani sono solitamente posti in posizione subordinata rispetto all'altro interesse in gioco¹⁰⁶. Con il cosiddetto *mild-coherence approach*, un trattato costringerebbe gli Stati a modificare le proprie legislazioni e ad applicare i diritti umani trasversalmente anche ad altri rami del diritto¹⁰⁷. La gerarchia originale rimarrebbe intatta; le politiche statali sarebbero seguite senza danneggiare gli obiettivi commerciali. Se, da un lato, questo approccio favorirebbe una più ampia adesione al trattato, dall'altro disposizioni troppo vaghe minerebbero la portata rivoluzionaria del trattato, e contribuirebbero addirittura all'idea che il diritto internazionale dei diritti umani sia illusorio. In effetti, il trattato sarebbe più debole nella sua capacità di determinare la responsabilità delle imprese. L'adozione di un approccio più forte, che utilizzi i principi dei diritti umani come parametro per valutare altri strumenti giuridici, invertirebbe questo ordine di priorità¹⁰⁸. Anche questa soluzione non è scevra di perplessità; vi sarebbe in questo caso il rischio di un basso tasso di ratifica da parte degli Stati, o la formulazione di numerose riserve che potrebbero compromettere il – già frammentario – quadro attuale. È stato anche sostenuto che un trattato che imponga obblighi solo alle imprese potrebbe essere utilizzato come esimente da parte degli Stati, nel caso del verificarsi di una violazione. Questo spostamento di responsabilità comporterebbe ulteriori danni sia per i diritti umani che per lo sviluppo; come ha affermato John Ruggie, spostare la colpa porterebbe infatti a minori sanzioni per gli Stati¹⁰⁹.

¹⁰⁵ S. Leader, *Coherence, Mutual Assurance and the Rationale for a Treaty*, in S. Deva & D. Bilchitz (Eds.), *Building a Treaty on Business and Human Rights: Context and Contours*, Cambridge University Press, 2017, pp. 79-102.

¹⁰⁶ Un esempio in cui i vantaggi in termini di contenimento dei costi e di legislazioni favorevoli per gli investitori stranieri hanno fondato la violazione di diritti umani è stato il caso della costruzione dell'oleodotto 'Baku-Tbilisi-Ceyhan (BTC)' in Turchia, nel 2006, con lo scopo di trasportare il petrolio del Caspio, attraverso i territori di Azerbaijan e Georgia, sino al porto più orientale sul Mediterraneo. L'accordo concluso tra il consorzio e il governo turco è incompatibile con l'obbligo internazionale in materia di diritti umani che formalmente vincolava lo Stato. Cfr. Amnesty International UK Report, *Human Rights on the Line: The Baku-Tbilisi-Ceyhan Pipeline project*, disponibile all'indirizzo: <https://www.amnesty.org.uk/resources/human-rights-line#.WHkFRhvJzIU>, p. 4.

¹⁰⁷ S. Leader, op. cit., pp. 84-85.

¹⁰⁸ S. Jerbi, *Business and Human Rights at the UN: What Might Happen Next?*, Human Rights Quarterly, Vol. 31, No. 2, Johns Hopkins University Press, 2009, p. 307.

¹⁰⁹ G. Markiewicz, *The Logical Next Step: Motivations on the Formation of a Business and Human Rights Treaty*, 26 Minn. J. Int'l L. 63, 2017.

La realizzazione pratica di uno strumento giuridico vincolante sul tema di imprese e diritti umani presenta dunque grandi sfide; tale campo investe, invero, diverse aree del diritto, e non è semplice fornire attraverso un unico strumento una copertura completa. Vi sono, al riguardo, diverse questioni storicamente divisive circa l'istituzione di un quadro giuridico internazionale applicabile alle imprese nel campo dei diritti umani. Pertanto, è necessario costruire un certo grado di consenso su alcune aree chiave come il suo scopo, i soggetti destinatari e i meccanismi di *enforcement*. Allo stato attuale, il Gruppo di lavoro intergovernativo ha svolto otto sessioni di lavoro, e il testo del trattato, seppur con numerosi rimaneggiamenti, non è stato ancora consolidato; tuttavia, pare opportuno rappresentare i maggiori punti di discussione che sono stati affrontati in questi anni.

In merito all'ambito di applicazione *ratione materiae* del futuro trattato, *i.e.* quali diritti umani dovrebbero essere contemplati al suo interno, nel corso degli ultimi anni sono state fornite diverse letture. I sostenitori del trattato ritenevano che lo stesso dovesse essere ampio, al fine di essere potenzialmente applicabile a qualsiasi violazione dei diritti umani. Tuttavia, alcuni obiettavano che uno strumento con una portata così ampia avrebbe dovuto contenere nelle sue disposizioni un tale livello di astrazione da risultare “di scarsa o nessuna utilità per persone reali in luoghi reali”¹¹⁰, sostenendo, al contrario, che per avere successo gli strumenti internazionali dovrebbero essere “strumenti di precisione accuratamente costruiti, indirizzati a specifiche lacune di governance che altri mezzi non riescono a colmare”¹¹¹. Questo orientamento è incline a ricomprendere all'interno dello scopo del trattato *gross human rights abuses*, incluse le violazioni che possono essere qualificate come crimini – il genocidio, le uccisioni extragiudiziali, la schiavitù e il lavoro forzato –.

La risoluzione 26/9, tuttavia, non si rivolge a specifici abusi dei diritti umani; il suo scopo è quello di creare un quadro giuridico generale che regoli la condotta aziendale in relazione ai diritti umani. Riguardo la natura delle norme da includere, il trattato potrebbe includere norme di *jus cogens*, diritto internazionale consuetudinario, trattati sui diritti umani negli Stati parti, le norme specificate dai principi guida delle Nazioni Unite. Per

¹¹⁰ J. Ruggie, *The Past as Prologue? A Moment of Truth for UN Business and Human Rights Treaty*, Institute for Human Rights and Business, 8 luglio 2014, disponibile al sito: <http://www.ihrb.org/commentary/past-as-prologue.html>

¹¹¹ J. Ruggie, *A UN Business and Human Rights Treaty?*, op. cit.

quanto riguarda i diritti umani specifici coperti dal trattato, possiamo distinguere tre possibilità. In primo luogo, il trattato potrebbe affrontare tutti i diritti che il commento al Principio guida 12 dei UNGPs riconosce quale catalogo minimo di diritti che può essere negativamente influenzato dall'attività d'impresa¹¹². Questo approccio sarebbe coerente con i principi di indivisibilità, universalità e interdipendenza dei diritti umani. In secondo luogo, l'elenco dei diritti umani specifici può essere più ristretto se il trattato stabilisse procedure di reclamo o prevedesse rimedi civili per danni causati dalle imprese. Se, infine, il trattato si concentrasse sulle sanzioni penali, sarebbe applicabile solo alle violazioni che assurgano a crimini internazionali¹¹³, restringendo così ulteriormente il proprio campo di applicazione.

In merito all'ambito di applicazione *ratione personae*, la risoluzione 26/9 aveva conferito mandato all'IGWG di elaborare “uno strumento internazionale giuridicamente vincolante per disciplinare, nel diritto internazionale dei diritti umani, le attività delle società transnazionali e di altre imprese commerciali”¹¹⁴. In una nota a piè di pagina del Preambolo era specificato che per ‘altre imprese commerciali’ dovessero intendersi tutte le imprese commerciali con un carattere transnazionale nelle proprie attività operative, non applicandosi il trattato alle imprese locali registrate ai sensi del diritto nazionale pertinente¹¹⁵. Tale locuzione, piuttosto ambigua, è stata interpretata nel senso che l'intento alla sua base sarebbe quello di applicare il trattato alle imprese multinazionali e ad altre imprese con carattere transnazionale, escludendo però le società nazionali le cui

¹¹² UN Guiding Principles on Business and Human Rights, Guiding Principle 12: “*The responsibility of business enterprises to respect human rights refers to internationally recognized human rights – understood, at a minimum, as those expressed in the International Bill of Human Rights and the principles concerning fundamental rights set out in the International Labour Organization’s Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work*”. Il Principio Guida 12 riconosce la responsabilità delle imprese di rispettare tutti i diritti enucleati nella Carta Internazionale dei Diritti Umani, che include la Dichiarazione Universale dei Diritti Umani, il Patto Internazionale sui Diritti Civili e Politici e il Patto internazionale sui Diritti Economici, Sociali e Culturali, nonché la Dichiarazione dell’ILO dei principi e dei diritti fondamentali sul lavoro. Nel commento al Principio Guida 12 si afferma espressamente la responsabilità delle imprese di rispettare l’intero spettro dei diritti umani “perché le imprese commerciali possono avere un impatto praticamente sull’intero spettro dei diritti umani riconosciuti a livello internazionale.

¹¹³ Si veda D. Bilchitz, *The Necessity for a Business and Human Rights Treaty*, in *Business and Human Rights Journal*, 1(2), Cambridge University Press, 2016.; S. Deva, *Corporate Human Rights Abuses and International Law: Brief Comments*, 28 gennaio 2015, accessibile al seguente link: <http://jamesgstewart.com/corporate-human-rights-abuses-and-international-law-brief-comments/>

¹¹⁴ Human Rights Council, *Elaboration of an international legally binding instrument on transnational corporations and other business enterprises*, cit.

¹¹⁵ *Ibid.*, nota 1.

operazioni sono completamente confinate nel territorio di un singolo stato. La proposta di non applicare il trattato alle imprese nazionali è radicata nella convinzione – sostenuta da molti stati del Sud del mondo – che un trattato sia necessario solo regolare le attività delle imprese commerciali che operano a livello transnazionale. Questa convinzione è coerente con l’obiettivo di affrontare l’asimmetria esistente tra le operazioni transnazionali delle imprese e la natura prevalentemente territoriale del diritto dei diritti umani. Inoltre, i paesi non industrializzati temono che se il trattato si applicasse a tutti i tipi di imprese, le proprie aziende locali e su piccola scala potrebbero essere soggette a ingenti oneri derivanti dalle norme internazionali sui diritti umani. Molti altri stati del Nord del mondo, d’altra parte, si oppongono all’idea che qualsiasi trattato futuro sia limitato alle imprese multinazionali, a causa dello svantaggio economico che tale eventualità potrebbe causare loro.

In merito all’applicazione del futuro trattato *ratione personae*, si prospettino tre scenari alternativi. Una prima opzione sarebbe quella di seguire alla lettera il testo della Risoluzione 26/9, escludendo dal novero dei soggetti destinatari delle norme del trattato le imprese nazionali. In questa ipotesi, non è chiaro se tra i destinatari debbano annoverarsi anche i partner della catena di approvvigionamento delle multinazionali. Idealmente, il trattato dovrebbe raggiungere l’intera *supply chain* delle multinazionali, in quanto è proprio nelle maglie di questo complesso ingranaggio che si verifica la maggior parte delle violazioni, in particolare nelle industrie ad alta intensità di manodopera¹¹⁶. In alternativa, il termine ‘carattere transnazionale’ potrebbe essere definito in modo più ampio per comprendere quelle imprese commerciali locali che hanno qualche elemento transnazionale, ad esempio offrendo prodotti o servizi al di fuori del paese di costituzione, quali ad esempio l’approvvigionamento diretto di materiali da fornitori esteri, la presenza di investitori e/o direttori esteri. Questo risultato potrebbe essere ottenuto anche mediante l’imposizione alle società madri di condurre processi di *due diligence* sui diritti umani all’interno delle proprie catene di approvvigionamento¹¹⁷, o sviluppando l’idea di

¹¹⁶ EIRIS, *A Risky Business? Managing core labour standards in company supply chains*, dicembre 2009, p. 11, consultabile al seguente link: www.eiris.org/files/research%20publications/CoreLabourStandardsReportDec09.pdf.

¹¹⁷ Un esempio in tal senso è rappresentato dal *Modern Slavery Act* entrato in vigore nel 2015 in Regno Unito.

complicità nel contesto di un'impresa capofila e dei suoi fornitori¹¹⁸. Dal punto di vista delle vittime di violazioni dei diritti umani, tuttavia, questa soluzione potrebbe provocare un detrimento, escludendo dall'ambito di applicazione del trattato tutte quelle violazioni compiute da imprese locali. Inoltre, questa scelta contrasterebbe con il principio di non discriminazione.

Una seconda possibilità sarebbe quella di applicare il trattato a tutte le imprese senza alcuna distinzione di sorta. Il vantaggio più significativo di tale lettura sarebbe quello di rendere la normativa espressa all'interno del trattato più solida, offrendo protezione alle potenziali vittime contro tutti i tipi di condotta aziendale. Ulteriore aspetto a favore di questa lettura sarebbe quello di evitare la necessità di costruire una definizione largamente condivisa di *transnational corporation*, compito non semplice se si considerano le numerose variabili da tenere in considerazione nella attribuzione dell'aggettivo 'transnazionale' – ad esempio, partecipazione azionaria, operazioni, rapporti commerciali, ubicazione degli uffici, nazionalità dei soci e degli amministratori –.

Infine, una terza *chance* è quella di definire un trattato che si applichi potenzialmente a tutte le imprese, stabilendo al contempo regole più stringenti per le imprese multinazionali, quali, ad esempio, l'obbligo di assistenza reciproca e cooperazione tra Stati nel condurre indagini sulle violazioni denunciate e nella esecuzione delle sentenze; l'obbligo a carico degli Stati di regolamentazione extraterritoriale della condotta delle imprese nazionali; la determinazione di norme che stabiliscano la responsabilità delle holding per le violazioni compiute dalle società controllate.

Una ulteriore questione che può potenzialmente condurre ad una radicalizzazione del disaccordo tra gli Stati durante i negoziati è rappresentata dalla definizione dell'ambito *ratione loci* delle disposizioni del Trattato, ossia se gli Stati siano o meno autorizzati ad esercitare la giurisdizione in caso di violazioni dei diritti umani commesse al di fuori del proprio territorio da imprese costituite nel proprio Paese¹¹⁹. In merito a tale aspetto, è stato argomentato che un buon punto di partenza è rappresentato dal Principio 2 degli

¹¹⁸ M. Jungk, *Complicity in Human Rights Violations: A Responsible Business Approach to Suppliers*, Danish Institute for Human Rights, 2006.

¹¹⁹ Si veda, in merito, M. Fasciglione, *Towards a Human Rights Treaty on Transnational Corporations and Other Business Enterprises: The First Session of the UN Open-ended Intergovernmental Working Group*, in *Diritti Umani e Diritto Internazionale*, Rivista quadrimestrale, 3/2015, pp. 673-681.

UNGPs, il quale riconosce esplicitamente che gli Stati “dovrebbero esplicitare chiaramente l’aspettativa” che tutte le imprese commerciali domiciliate nel proprio territorio e soggette alla propria giurisdizione “rispettino i diritti umani nel corso di tutte le loro operazioni”¹²⁰. Nel corso della prima sessione dell’IGWG, tuttavia, diverse delegazioni hanno evidenziato come le sanzioni unilaterali imposte dagli Stati possano costituire di per sé una violazione dei diritti umani e hanno sottolineato la necessità di tener conto della sovranità degli Stati¹²¹; questi elementi aiutano a comprendere le difficoltà che si incontrano, allo stato attuale, nel tentativo di stabilire l’applicazione extraterritoriale di regole in questo campo. Sul punto, alcuni autori hanno evidenziato che, sebbene non sussista ai sensi del diritto internazionale un obbligo generale per gli Stati di esercitare la giurisdizione extraterritoriale al fine di assicurare la protezione e la promozione dei diritti umani internazionalmente riconosciuti al di fuori del proprio territorio nazionale, ciò non implica che l’affermazione di forme di giurisdizione extraterritoriale sia da considerarsi proibita¹²². L’affermazione della giurisdizione extraterritoriale gioverebbe senz’altro alle vittime di violazioni sotto il profilo dell’accesso ai rimedi, in quanto in tal modo lo Stato dove la società madre è costituita potrebbe garantire che i soggetti delle imprese che abbiano agito adottando comportamenti che costituiscono reato nello Stato del foro siano puniti.

Premesse le valutazioni che accademici, esperti del settore e rappresentanti della società civile hanno espresso in merito alla possibilità di adozione di un trattato vincolante in materia di imprese e diritti umani, il testo del trattato ha subito, nel corso delle sessioni annuali di lavoro dell’IGWG, numerose modifiche. In esito alla settima sessione, tenutasi a Ginevra dal 25 al 29 ottobre 2021, è stata approvata la terza bozza del trattato, che, è stato osservato, rappresenta un passo in avanti rispetto alle versioni pregresse, in quanto ha riordinato la materia e chiarito alcune ambiguità¹²³. La più recente sessione si è tenuta

¹²⁰ *Ibid.*

¹²¹ Human Rights Council, *Draft Report of the Open-ended intergovernmental working group on transnational corporations and other business enterprises with respect to human rights*, 6 10 luglio 2015, para. 66.

¹²² M. Fasciglione, *Towards a Human Rights Treaty on Transnational Corporations*, op. cit., p. 677. Circa l’applicazione extraterritoriale dei trattati sui diritti umani, si veda anche S.I. Skogly, *Extraterritoriality: Universal Human Rights without Universal Obligations?*, in Research Handbook on International Human Rights Law, S. Joseph, A. Mcbeth (eds), Cheltenham, 2010, pp. 71-96.

¹²³ M. Fasciglione, *The Objectives of a Convention on Business and Human Rights: Some Remarks on Prevention and Access to Remedy*, *Droits fondamentaux, Revue électronique du CRDH* n° 20, 2022, 11 p.

a Ginevra dal 24 al 28 ottobre 2022, nel corso della quale le proposte testuali che erano state presentate dagli Stati durante la settima sessione hanno rappresentato il punto di partenza per le sessioni di lavoro.

In merito allo scopo, nella più recente bozza di trattato è indicato, nell'articolo 3.3, che lo strumento *“coprirà tutti i diritti umani e le libertà fondamentali riconosciuti a livello internazionale e vincolanti per gli Stati contraenti [...], compresi quelli riconosciuti nella Dichiarazione universale dei diritti dell'uomo e nella Dichiarazione dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro sui principi e i diritti fondamentali nel lavoro, tutti i principali trattati internazionali sui diritti umani e le convenzioni fondamentali dell'OIL di cui uno Stato è parte, e il diritto internazionale consuetudinario”*¹²⁴. L'ambito di applicazione *ratione materiae* è riferito a tutte le attività commerciali, incluse quelle avente carattere transnazionale¹²⁵, con ciò intendendosi qualsiasi attività che *“a. è svolta in più di una giurisdizione o Stato; b. è condotta in uno Stato, ma una parte significativa della sua preparazione, pianificazione, direzione, controllo, progettazione, elaborazione, produzione, stoccaggio o distribuzione avviene attraverso qualsiasi rapporto commerciale in un altro Stato o giurisdizione; c. è svolta in uno Stato ma ha effetti significativi in un altro Stato o giurisdizione”*¹²⁶. L'ampia portata di questo mandato, tuttavia, appare ridotta dalla circostanza che, sebbene in astratto il trattato dovrebbe essere applicato a tutte le attività commerciali, gli Stati possono differenziare le modalità in cui le imprese devono adempiere a tali obblighi; questi ultimi, ai sensi dell'Articolo 3.2. devono essere infatti commisurati commisurate alle dimensioni [delle imprese], settore, contesto operativo o gravità dell'impatto sui diritti umani. Mentre il richiamato articolo chiarisce che la base per tale differenziazione non deve essere discriminatoria, questa regola ha, nella pratica, deresponsabilizzato le imprese di piccole dimensioni. Ad esempio, la legge francese del 2017 sull'obbligo di vigilanza delle imprese¹²⁷, si applica solo alle aziende con oltre 5000 dipendenti; allo stesso modo, il *Modern Slavery Act*

¹²⁴ Traduzione non ufficiale. Per consultare il testo originale, si veda *Legally binding instrument to regulate, in international human rights law, the activities of transnational corporations and other business enterprises*, OEIGWG Chairmanship third revised draft 17.08.2021, disponibile al sito: [LBI3rdDRAFT.pdf \(ohchr.org\)](https://www.ohchr.org/documents/e/hqdoc/default.aspx?docid/46222)

¹²⁵ *Ibid.*, Articolo 3.1.

¹²⁶ *Ibid.*, Articolo 1.4.

¹²⁷ LOI n° 2017-399 du 27 mars 2017 relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre, disponibile al sito: [LOI n° 2017-399 du 27 mars 2017 relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre \(1\) - Légifrance \(legifrance.gouv.fr\)](https://www.legifrance.gouv.fr/eli/loi/2017/3/27/17-399).

adottato nel Regno Unito nel 2015¹²⁸, che impone obblighi di trasparenza nelle catene di approvvigionamento delle imprese, disciplina solo le aziende con un fatturato annuo di 36 milioni di sterline o più.

Tra gli aspetti maggiormente rilevanti presi in considerazione nella più recente bozza del trattato si annoverano, per quanto di interesse in questa sede, quelli concernenti la *due diligence* delle imprese in materia di diritti umani, nonché le disposizioni che trattano l'accesso ai rimedi.

In merito al primo aspetto, il *Third Revised Draft* ha rappresentato un passo in avanti rispetto alle bozze precedenti per la sua maggiore aderenza ai Principi Guida ONU. Mentre il *Second Revised Draft*¹²⁹ richiedeva semplicemente che le imprese dovessero prevenire e mitigare gli abusi dei diritti umani, “*anche nei loro rapporti d'affari*”¹³⁰, il *Third Revised Draft* faceva riferimento agli “*abusi dei diritti umani, che l'impresa d'affari provoca o ai quali contribuisce attraverso le proprie attività, o attraverso enti o attività che controlla o gestisce*” nonché agli “*abusi ai quali è direttamente collegata attraverso i suoi rapporti d'affari*”¹³¹. L'utilizzo delle locuzioni “*cause*”, “*contribute*” e “*linked to*” appaiono maggiormente fedeli ai concetti chiave espressi negli UNGPs. Questi riferimenti, tuttavia, sono stati espunti dalle proposte di emendamento pubblicate in esito alla ottava sessione¹³²; nel citato documento è stata aggiunta, tra le definizioni, quella di *human rights due diligence*, la quale dovrebbe comprendere “*qualsiasi impatto negativo sui diritti umani in cui l'impresa commerciale può essere coinvolta attraverso le proprie attività o come risultato dei suoi rapporti commerciali*”. La più recente locuzione, sebbene sostituisca il termine “*impatto negativo*” a quello di “*violazione*”, ampliando così la casistica di applicazione, appare, a parere di chi scrive, più ambigua, in

¹²⁸ Il testo ufficiale è consultabile al sito: [Modern Slavery Act 2015 \(legislation.gov.uk\)](https://legislation.gov.uk). Entrambe le citate normative saranno analizzate più approfonditamente nel corso del presente lavoro.

¹²⁹ Il testo del *Second Revised Draft*, pubblicato il 6 agosto 2020, è disponibile al sito: [OEIGWG Chair-Rapporteur second revised draft LBI on TNCs and OBEs with respect to Human Rights.pdf \(ohchr.org\)](https://www.ohchr.org/documents/e/hqrrights/docs/oeigwg/oeigwg_chair_rapporteur_second_revised_draft_lbi_on_tncs_and_obes_with_respect_to_human_rights.pdf).

¹³⁰ *Ibid.*, Articolo 6.2, lettera a).

¹³¹ Articolo 6.3 lettera b). Sul punto, si veda C. Lopez, *The Third Revised Draft of a Treaty on Business and Human Rights: Modest Steps Forward, But Much of the Same*, 3 settembre 2021, disponibile al sito: [http://opiniojuris.org/2021/09/03/the-third-revised-draft-of-a-treaty-on-business-and-human-rights-modest-steps-forward-but-much-of-the-same](https://opiniojuris.org/2021/09/03/the-third-revised-draft-of-a-treaty-on-business-and-human-rights-modest-steps-forward-but-much-of-the-same).

¹³² Human Rights Council, Open-ended intergovernmental working group on transnational corporations and other business enterprises with respect to human rights, eighth session 24–28 October 2022, *Suggested Chair proposals for select articles of the LBI*, 6 October 2022 (A/HRC/WG.16/8/CRP.1) consultabile al sito: [*A/HRC/WG.16/8/CRP.1 \(ohchr.org\)](https://www.ohchr.org/documents/e/hqrrights/docs/oeigwg/oeigwg_chair_rapporteur_second_revised_draft_lbi_on_tncs_and_obes_with_respect_to_human_rights.pdf).

quanto non delinea gli aspetti di tale coinvolgimento, e perde la terminologia cara agli UNGPs. In aggiunta, già rispetto alla terza bozza era stata osservata l'assenza di aspetti chiave necessari per attuare la *due diligence*, quali: i) identificazione e valutazione; ii) integrazione, iii) azione appropriata, e v) riparazione, ed è stata criticata la scelta di focalizzare l'attenzione sulla comunicazione agli stakeholders¹³³ – aspetto che sopravvive anche nelle proposte di emendamento dell'ottava sessione di lavoro¹³⁴ - che contrasta con gli standard internazionali in materia, i quali fanno riferimento ad un target di comunicazione più ampio, come nei casi di rendicontazione formale¹³⁵. Ebbene, è stato osservato che una tale inversione di tendenza circa la definizione di *due diligence* inserita negli UNGPs causerebbe una importante perdita di chiarezza e coerenza anche tra gli addetti ai lavori – ONG, avvocati, imprese, giudici –¹³⁶.

In merito all'accesso ai rimedi, per valutare se questo diritto sia soddisfatto in un ordinamento, occorre in primo luogo chiedersi se il diritto nazionale consenta alle persone interessate di citare in giudizio le imprese per violazioni dei diritti umani nei tribunali nazionali o se i tribunali siano impossibilitati a pronunciarsi per mancanza di giurisdizione; in secondo luogo, e supponendo che un tribunale abbia giurisdizione, è necessario verificare che le vittime possano ottenere rimedi effettivi, o se esistano ostacoli giuridici, istituzionali o procedurali che rendono ineffettiva l'efficacia dei rimedi giurisdizionali.

La più recente bozza di trattato dedica a questo tema diverse disposizioni, sia in riferimento ai diritti delle vittime (Articolo 4), che agli obblighi degli Stati per consentire agli individui di accedere ai rimedi, anche in termini di meccanismi di riconoscimento della responsabilità legale delle imprese e di incardinamento della giurisdizione (Articoli 7, 8 e 9). I diritti delle vittime comprendono il diritto all'accesso alla giustizia, sia individuale che collettivo, che sia “*equo, adeguato, effettivo, tempestivo, non discriminatorio, appropriato e sensibile al genere*”¹³⁷, diritto ad ottenere un risarcimento

¹³³ Articolo 6.3, lettera c) del *Third revised Draft*.

¹³⁴ Si veda la definizione che le proposte di emendamento prospettate dal *Chair* dell'ottava sessione hanno fornito del concetto di *human rights due diligence*, lettera c).

¹³⁵ Sul punto, si veda M. Fasciglione, *The Objectives of a Convention on Business and Human Rights*, op. cit., p. 5.

¹³⁶ *Ibid.*

¹³⁷ Articolo 4.2, lettera c) del *Third Revised Draft*.

– “restituzione, indennizzo, riabilitazione” –, nonché “garanzie di non ripetibilità, ingiunzione, bonifica ambientale e restauro ecologico”¹³⁸. Gli obblighi degli Stati si concentrano principalmente sull’accesso ai rimedi: l’articolo 7 descrive la riduzione degli ostacoli all’accesso ai meccanismi di ricorso e l’articolo 9 è dedicato invece ai criteri per stabilire la giurisdizione. L’articolo 8 inerisce invece alla responsabilità legale delle imprese; nelle proposte di emendamento dell’ottava sessione si richiede che gli Stati adottino le misure necessarie a stabilire la responsabilità delle persone fisiche o giuridiche per il mancato rispetto della previsione di cui all’articolo 6 in materia di prevenzione degli abusi, rafforzamento del rispetto dei diritti umani e della adozione di strumenti di *due diligence* in materia. In termini di responsabilità legale, gli Stati devono garantire l’imposizione di sanzioni che siano “effettive, proporzionate e dissuasive”; il *Third Revised Draft* al suo articolo 8.3 specificava la necessità di prevedere sanzioni nel caso in cui l’impresa avesse causato o avesse contribuito al verificarsi di una violazione. Negli emendamenti proposti in esito all’ottava sessione, l’articolo 8.3 recita “*Subject to the legal principles of the State Party, the liability of legal and natural persons shall be established for: (a) conspiring to commit human rights abuse; and (b) aiding, abetting, facilitating and counselling the commission of human rights abuse*”, ricomprendendo nella disposizione anche il concetto di cd. *vicarious liability*.

Al fine di consentire che sia dimostrata la responsabilità delle imprese e, di conseguenza, che venga garantito alle vittime una riparazione adeguata, è necessario rimuovere tutti gli ostacoli che impediscono agli individui l’accesso alla giustizia. Tra questi, l’articolo 7 della versione di emendamenti proposti in esito all’ottava sessione annovera la riduzione dei costi per le vittime, garantire la possibilità di azioni collettive, garantire una divulgazione equa e tempestiva delle prove e invertire o ridurre l’onere della prova per stabilire la responsabilità, ad esempio mediante l’applicazione di presunzioni e la previsione in determinate circostanze della responsabilità oggettiva¹³⁹. In merito all’inversione dell’onere della prova, la versione proposta dal *Third Revised Draft* aveva subito numerose critiche¹⁴⁰; la sua formulazione, nel tentativo di effettuare un passo

¹³⁸ *Ibid.*

¹³⁹ Articoli 7.3, 7.4 e 7.5 del *Third Revised Draft*, nonché 7.3(b) del documento *Suggested Chair proposals for select articles of the LBI (6 October 2022)*, cit.

¹⁴⁰ Si veda, *inter alia*, M. Fasciglione, *The Objectives of a Convention on Business and Human Rights*, op. cit., pp. 7-8.

ulteriore nella direzione della garanzia dell'accesso ai rimedi per le vittime, aveva stabilito un obbligo degli Stati – sostituendo il verbo *may*¹⁴¹ con il più incisivo *shall*¹⁴² – di emanare o modificare leggi che consentissero l'inversione dell'onere della prova. Rispetto a tale disposizione, era stata sottolineata da alcuni la sua contrarietà ad altri principi del diritto; invero, la sua applicazione indiscriminata avrebbe potuto entrare in contrasto con i principi di presunzione di innocenza e di diritto a un giusto processo. Pertanto, la formulazione dell'Articolo 7.5 del *Third Revised Draft* che era stata considerata da alcuni eccessivamente vaga – “nei casi opportuni” e “ove compatibilmente con il diritto internazionale e con il diritto costituzionale interno” –, è stata cambiata nelle proposte del *Chair* dell'ottava sessione, che ha espunto dalla disposizione relativa all'inversione dell'onere della prova le citate locuzioni.

Infine, pare opportuno menzionare le disposizioni relative alla giurisdizione nei casi relativi alle violazioni di diritti umani da parte delle imprese. L'accesso ai tribunali è inteso come la competenza di una determinata corte a conoscere – e pertanto a decidere – in merito ad una causa, ed è disciplinato dal diritto processuale internazionale privato¹⁴³. All'interno dell'Unione Europea lo strumento giuridico pertinente è il regolamento Bruxelles I *bis*, che attribuisce la competenza al tribunale del paese in cui è domiciliato il convenuto¹⁴⁴. Questo principio è stato ripreso dall'articolo 9.1, lettera c) del *Third Revised Draft*. Nei casi transnazionali, il domicilio di una società può non essere il paese in cui si è verificato il danno o in cui vive la vittima; pertanto, l'articolo 9.1 ha incluso tra i criteri per stabilire la giurisdizione anche il luogo dove l'abuso si è verificato e/o ha prodotto effetti, il luogo dove si è verificato l'atto o l'omissione che ha contribuito alla violazione, oppure il luogo in cui le persone fisiche o giuridiche che si presume siano responsabili o abbiano contribuito alla violazione sono domiciliate. Tuttavia, dalla lettera dell'articolo non è chiaro se l'attore abbia il diritto di scegliere tra diverse giurisdizioni o se gli Stati parti possano scegliere dall'elenco di cui all'articolo 9.1. In merito a tale aspetto, le proposte di articoli suggerite dal *Chair* dell'ottava sessione ricalcano in

¹⁴¹ Articolo 7.6 del *Second Revised Draft*.

¹⁴² Articolo 7.5 del *Third Revised Draft*.

¹⁴³ D. Cassell, *State jurisdiction over transnational business activity affecting human rights*, in S. Deva, D. Birchall (editor), *Research Handbook on Business and Human Rights*, 2020, p. 201.

¹⁴⁴ Regolamento (UE) n. 1215/2012 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 12 dicembre 2012, concernente la competenza giurisdizionale, il riconoscimento e l'esecuzione delle decisioni in materia civile e commerciale, OJ L 351, 20.12.2012.

sostanza il *Third Revised Draft*, tra cui anche la disposizione che impone agli Stati di garantire che il processo decisionale sull'esercizio della giurisdizione in casi specifici, ad esempio in risposta a una domanda di sospensione del procedimento per motivi di *forum non conveniens*, o ai fini del coordinamento delle azioni nei casi di litispendenza, rispetti i diritti delle vittime ai sensi dell'articolo 4 della bozza di Trattato. In particolare, la dottrina giuridica del *forum non conveniens* rappresenta in questo contesto una sfida chiave, in quanto consente ai giudici di respingere un caso se ritengono più appropriato per la decisione un tribunale di un altro paese, che presenti con il caso una più stretta connessione.

Nonostante il processo di definizione del Trattato su imprese e diritti umani non sia ancora giunto al termine, si ritiene che lo stesso abbia in ogni caso contribuito ad alimentare una consapevolezza su questo importante tema, influenzando le legislazioni nazionali e regionali. Ciò emerge dalle normative – e dalle proposte normative – in materia di *mandatory due diligence* sui diritti umani in diversi Paesi, che riflettono una accresciuta sensibilità sul tema, accompagnata dalla consapevolezza della necessità di superare gli strumenti di *soft law* per addivenire all'approvazione di uno strumento che sia vincolante, e come tale, che sia azionabile dinanzi un tribunale. In tale contesto, un Trattato vincolante potrebbe davvero rappresentare una buona sintesi tra le normative applicabili alle imprese e l'approccio alla responsabilità d'impresa prospettata dagli strumenti di *soft law* esistenti.

In aggiunta al processo di negoziazione di un trattato vincolante su imprese e diritti umani, gli ultimi anni sono stati caratterizzati da diverse iniziative, a livello sia nazionale che regionale, volte a regolare l'attività di impresa; l'ultimo passo in questo senso è rappresentato dalla Proposta di Direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio relativa al dovere di diligenza delle imprese ai fini della sostenibilità e che modifica la direttiva (UE) 2019/1937. Tale iniziativa, che verrà esaminata nel terzo capitolo del presente lavoro, si inserisce nella recente tendenza al superamento della responsabilità sociale di impresa e alla affermazione della responsabilità civile diretta delle imprese transnazionali per gli impatti negativi delle proprie attività, delle attività del proprio gruppo societario e di quelle connesse ai propri rapporti d'affari sui diritti umani ed ambientali.

6. Considerazioni conclusive

Lo scopo del presente capitolo è, senza alcuna pretesa di esaustività, di fornire un quadro dello stato dell'arte sul tema inerente alle violazioni dei diritti umani da parte delle imprese. Se, da un lato, la decisione di un'impresa di stabilire la propria attività in un determinato paese comporta senz'altro immediati vantaggi per quest'ultimo, quali l'aumento degli investimenti e conseguente creazione di posti di lavoro, di tecnologie e conoscenze avanzate, dall'altro spesso le imprese multinazionali hanno innescato dinamiche negative nei paesi in cui si sono trovate ad operare, provocando con la propria condotta la violazione di numerosi diritti fondamentali degli individui, tra i quali il diritto ad un ambiente salubre, il diritto al rispetto della vita privata e per i lavoratori il diritto ad una retribuzione adeguata e alla sicurezza sul luogo di lavoro.

Quasi tutti i casi di cronaca legati a violazioni dei diritti umani nell'ambito dell'attività d'impresa hanno come *trait d'union* la grande difficoltà delle vittime di ottenere giustizia. Come è stato evidenziato, la giurisprudenza nazionale e regionale è stata altalenante sul tema, e sebbene negli ultimi anni siano state adottate diverse leggi che mirano a sistematizzare la materia, gli ostacoli nell'accesso alla giustizia permangono tuttora: in primo luogo, allo stato attuale non esistono norme internazionali dei diritti umani legalmente vincolanti per le imprese in quanto, nonostante gli sforzi e le risorse impiegate, non si è mai raggiunto uno strumento universalmente accettato e avente forza di legge. In secondo luogo, risulta difficile, per le vittime degli abusi, accedere ai rimedi giurisdizionali; ciò sia perché spesso gli abusi vengono perpetrati in Paesi dove gli standard di tutela dei diritti umani sono bassi, o che non dispongono di un apparato legislativo adeguato che permetta di ricevere tutela in queste circostanze. A ciò si aggiunga che la caratteristica che contraddistingue le imprese multinazionali è la pluralità di persone giuridiche presenti nelle loro catene di approvvigionamento che rendono spesso assai difficoltosa la subordinazione del loro operato al controllo di un singolo stato.

Il panorama che è derivato dai fattori elencati è stato, come visto, di generale impunità delle imprese. Nel contesto di vuoto normativo esistente alcuni successi sono stati registrati attraverso l'adozione di strumenti cd. di *soft law*. Tali strumenti sono per lo più da codici di condotta il cui rispetto è rimesso alla volontà delle imprese. Questi strumenti hanno saputo gradualmente integrarsi l'un l'altro sino a disegnare un quadro

complementare ed uniforme di principi, apparentemente capace di rispondere, a volte, più rapidamente ed efficacemente delle norme di *hard law* alle esigenze di riparazione e prevenzione delle violazioni da un lato e di definizione di standard di condotta uniformi a livello globale dall'altro.

Il secondo capitolo si concentra pertanto sull'analisi di questi strumenti, ed in particolar modo sull'esame dei Principi Guida ONU su imprese e diritti umani, che sono diventati lo standard di riferimento globale in relazione al tema di imprese e diritti umani, che ha stimolato una serie di iniziative legislative a livello nazionale e regionale.

Capitolo II – Gli strumenti di c.d. *soft law* che impongono alle imprese doveri di diligenza in materia di diritti umani

1. La responsabilità sociale d'impresa e l'adozione degli strumenti di *soft law*

Come in parte esaminato nel corso del precedente capitolo, le azioni delle imprese hanno un impatto significativo sulla vita degli individui, non solo in termini di prodotti e servizi che offrono o di posti di lavoro e opportunità che creano, ma anche in termini di condizioni di lavoro, diritti umani, salute, ambiente, innovazione, istruzione e formazione. Considerato dunque il loro impatto sulla società, si è cercato nel tempo di creare strumenti capaci di contenere gli effetti negativi dell'attività di impresa sui diritti umani, tentando di armonizzare due aspetti ugualmente importanti connessi all'attività economica; da un lato, il diritto delle imprese a produrre profitti, e dall'altro quello degli individui di non subire ingerenze nel godimento dei propri diritti fondamentali. Fino alla metà del ventesimo secolo questo secondo aspetto non era preso in considerazione dagli economisti, secondo i quali l'unica responsabilità sociale dell'impresa era quella di creare ricchezza e di aumentare i profitti nel rispetto delle regole del gioco dei mercati, senza considerare le possibili esternalità negative generate dalle imprese sugli individui. Solo negli anni successivi si assiste ad un progressivo interesse nei confronti della *business ethics*; questa inversione di prospettiva è riconducibile all'emersione di una certa consapevolezza della necessità di rispondere alle sfide poste dalla globalizzazione, che ha indotto a una critica del ruolo delle imprese multinazionali e alla imposizione di una serie di vincoli e pressioni su queste ultime, non solo ad opera della Comunità Internazionale, ma anche da parte dei consumatori. È in questo contesto che inizia ad emergere il concetto di responsabilità sociale d'impresa (RSI) o *corporate social responsibility* (CSR)¹⁴⁵, concretizzatosi nelle Conclusioni del Consiglio dell'Unione europea di Lisbona del marzo del 2000, contenenti le strategie e gli obiettivi per il

¹⁴⁵ F. Borgia, *La responsabilità sociale delle imprese multinazionali*, Ed. Scientifica, 2007, p. 67. Sul punto, si veda anche, tra gli altri, A. Bonfanti, *Imprese multinazionali*, op. cit., p.163. Sul tema si veda anche F. Francioni, *Four Ways of Enforcing the International Responsibility for Human Rights Violations by Multinational Corporations/Quatre moyens de retenir la responsabilité internationale des entreprises multinationales pour violation des droits de l'homme*, in M.A. Moreau, F. Francioni (eds.), *La dimension pluridisciplinaire de la responsabilité sociale de l'entreprise/The Pluridisciplinary Dimension of Corporate Social Responsibility*, Aix-en-Provence, 2007, pp. 155-174.

decennio 2000-2010¹⁴⁶, tra cui quello di diventare l'economia basata sulla conoscenza più dinamica e competitiva al mondo, in grado di realizzare una crescita economica sostenibile, con più opportunità di lavoro e una maggiore coesione sociale¹⁴⁷. Nel 2001 la Commissione delle Comunità Europee definì la responsabilità sociale d'impresa come "l'integrazione volontaria delle preoccupazioni sociali ed ambientali in tutte le operazioni commerciali, nei processi decisionali e nei rapporti tra l'impresa ed i propri interlocutori"¹⁴⁸. La scelta operata dalla Commissione era dunque in favore del carattere volontaristico della responsabilità sociale d'impresa, che non poteva sostituirsi all'adozione di misure legislative appropriate, né giustificare il mancato rispetto delle norme nazionali e del diritto internazionale, in particolare il diritto internazionale dei diritti umani¹⁴⁹. L'intento era quello di delineare un quadro uniforme in ambito europeo e favorire la convergenza, da parte delle imprese, intorno ai diversi strumenti internazionali già esistenti in materia di responsabilità sociale¹⁵⁰. Successivamente alla pubblicazione del Libro Verde la Commissione ha aprì una consultazione pubblica con Stati, imprese e società civile, sul ruolo e i meccanismi di applicazione e monitoraggio della CSR, dalla quale emerse un'aspra critica da parte delle organizzazioni non governative rispetto alla sua natura volontaria¹⁵¹. Questo approccio era stato messo in discussione anche dal Parlamento Europeo, che promuoveva invece l'adozione di misure vincolanti suggerendo, ad esempio, l'inserimento del *reporting* sociale all'interno dei bilanci delle imprese¹⁵².

L'evoluzione che il tema di imprese e diritti umani ha subito negli anni successivi, sulla scia dell'adozione di nuovi strumenti nonché del lavoro svolto dal *UN Special Representative of the Secretary General on business and human rights*, John Ruggie, nel 2011, ha condotto la Commissione Europea a fornire, su esortazione del Parlamento

¹⁴⁶ European Council, Presidency Conclusions: Lisbon European Council, 23 e 24 marzo 2000 I(5), disponibile al sito: [Lisbon European Council 23-24.03.2000: Conclusions of the Presidency \(europa.eu\)](http://europa.eu)

¹⁴⁷ *Ibid.*

¹⁴⁸ Commissione delle Comunità Europee, Libro Verde *Promuovere un quadro europeo per la responsabilità sociale delle imprese*, COM(2001)366, disponibile al sito: [Microsoft Word - it 366-5.doc \(europa.eu\)](http://europa.eu)

¹⁴⁹ *Ibid.*, punto 22.

¹⁵⁰ *Ibid.*, punto 17.

¹⁵¹ Sul punto, si veda G. Carella, *La responsabilità giuridica delle multinazionali per violazioni dei diritti umani: fata Morgana o vaso di Pandora?*, in Dialoghi con Ugo Villani, Bari, 2017, pp. 261-271, nel quale si evidenzia l'inadeguatezza della responsabilità sociale d'impresa.

¹⁵² European Parliament, Report on the Commission Green Paper on promoting european framework for corporate social responsibility (COM(2001) 366 – C5-0161/2002 – 2002/2069(COS)).

Europeo¹⁵³, una nuova definizione del concetto di responsabilità sociale di impresa quale “responsabilità delle imprese per il loro impatto sulla società”¹⁵⁴. L’abbandono del riferimento alla volontarietà segna un cambio di passo in favore di regole più stringenti, aderenti ai più recenti standard internazionali in materia: il documento menziona esplicitamente la necessità che le aziende europee, nell’ottemperare ai propri obblighi in materia di *corporate responsibility*, facciano riferimento al quadro di principi e linee guida internazionalmente riconosciuti, costituito dalla Dichiarazione tripartita dell’ILO, dalle nuove Linee guida OCSE, dai Principi del Global Compact e dai Principi Guida delle Nazioni Unite su imprese e diritti umani¹⁵⁵, strumenti che saranno oggetto di esame nel presente capitolo.

Lo sviluppo di questi strumenti ha perseguito lo scopo, dichiarato, di colmare il *governance gap* esistente¹⁵⁶, richiamando le imprese a rispettare determinati standard di condotta nello svolgimento delle proprie attività; se, da un lato, essi si caratterizzano per il fatto di non avere carattere giuridicamente vincolante, dall’altro si sono affermati quali strumenti alternativi, soprattutto a carattere persuasivo e di tutela della reputazione, favorendo l’adesione volontaria delle imprese. Questi principi hanno, infatti, la peculiarità di essere rivolti non solo agli Stati ma anche direttamente alle imprese, nonché ad altri *non state actors*, quali le associazioni sindacali e le organizzazioni non governative.

Circa la loro natura giuridica, alcuni hanno avanzato l’ipotesi che questi strumenti possano diventare parte del diritto internazionale consuetudinario; tuttavia, l’esplicito riferimento alla volontarietà della loro adozione dimostra la carenza di uno degli elementi della consuetudine, *i.e.* l’*opinio iuris sive necessitatis*¹⁵⁷. Ciononostante, è innegabile che

¹⁵³ European Parliament resolution of 8 June 2011 on the external dimension of social policy, promoting labour and social standards and European corporate social responsibility (2010/2205(INI)), disponibile al sito: [Texts adopted - External dimension of social policy, promoting labour and social standards and European corporate social responsibility - Wednesday, 8 June 2011 \(europa.eu\)](http://www.europa.eu).

¹⁵⁴ Commissione Europea, Comunicazione della Commissione al Parlamento europeo, al Consiglio, al Comitato Economico e Sociale Europeo e al Comitato delle Regioni, *Strategia rinnovata dell’UE per il periodo 2011-14 in materia di responsabilità sociale delle imprese*, COM(2011)681, 25 ottobre 2011.

¹⁵⁵ *Ibid.*, punto 3.2.

¹⁵⁶ A. Ramasastry, *Corporate Social Responsibility Versus Business and Human Rights: Bridging the Gap Between Responsibility and Accountability*, in *Journal of Human Rights*, Vol. 14, No. 2, 2015, pp. 237-259.

¹⁵⁷ L’*opinio iuris sive necessitatis* è il convincimento spontaneo di un soggetto, che abbia o meno contribuito all’adozione della norma, che la condotta o i principi stabiliti nella stessa siano giuridicamente obbligatori in quanto ‘giusti’ o ‘secondo diritto’ (*opinio iuris*) o che sia necessario che lo diventino (*sive necessitatis*). Sul punto si veda B. Conforti, *Diritto Internazionale*, op. cit., pp. 36 ss.

il loro mancato rispetto comporti spesso gravi perdite di immagine e quindi gravi danni economici per le imprese. Di seguito si riporta una breve analisi degli strumenti richiamati.

2. I codici di condotta. Le Linee Guida dell'Organizzazione per la Cooperazione e lo Sviluppo Economico

L'Organizzazione per la Cooperazione e lo Sviluppo Economico¹⁵⁸ è stata istituita con la omonima Convenzione, firmata il 14 dicembre 1960, ed entrata in vigore il 30 settembre 1961¹⁵⁹. Nel 1975 l'OCSE istituì il Comitato sugli Investimenti Internazionali delle Multinazionali (CIME) con il compito di indagare la possibilità di creare codici di condotta da indirizzare alle imprese multinazionali. Fu così adottato l'anno successivo il primo testo delle Linee Guida per le Imprese Multinazionali (*OECD Guidelines for Multinational Corporations*), che costituiscono l'allegato della Dichiarazione sugli investimenti internazionali e sulle imprese multinazionali del 1976¹⁶⁰. La loro natura volontaria era già stata evidenziata nella versione originaria, e poi ribadita anche nei successivi emendamenti del 2000 e del 2011¹⁶¹: nella prefazione alla versione del 2001 si sottolinea come esse siano “*recommendations addressed by governments to multinational enterprises. They provide voluntary principles and standards for responsible business conduct consistent with applicable laws. The Guidelines aim to ensure that the operations of these enterprises are in harmony with government policies, to strengthen the basis of mutual confidence between enterprises and the societies in which they operate, to help improve the foreign investment climate and to enhance the contribution to sustainable development made by multinational enterprises [...]*”¹⁶². Il loro rispetto da parte delle

¹⁵⁸ L'OCSE ha sostituito l'OECE (Organizzazione per la Cooperazione Economica Europea) che fu istituita nel 1948 per amministrare il cosiddetto “Piano Marshall” per la ricostruzione postbellica dell'economia europea.

¹⁵⁹ Attualmente fanno parte dell'OCSE 37 paesi: Australia, Austria, Belgio, Canada, Cile, Colombia, Danimarca, Estonia, Finlandia, Francia, Germania, Giappone, Gran Bretagna, Grecia, Irlanda, Islanda, Israele, Italia, Lettonia, Lituania, Lussemburgo, Messico, Norvegia, Nuova Zelanda, Paesi Bassi, Polonia, Portogallo, Repubblica Ceca, Repubblica di Corea, Repubblica Slovacca, Slovenia, Spagna, Stati Uniti, Svezia, Svizzera, Turchia, Ungheria.

¹⁶⁰ R. Blanpain, *The OECD Guidelines for multinational enterprises and labour relations, 1976-1979: experience and review*, Kluwer, 1979, p.78. Il testo della *Declaration on International Investment and Multinational Enterprises* è disponibile al sito: <https://legalinstruments.oecd.org/en/instruments/OECD-LEGAL-0144>.

¹⁶¹ Organisation for Economic Cooperation and Development (OECD), *OECD Guidelines for Multinational Enterprises*, 27 giugno 2000, disponibili al sito: <https://www.refworld.org/docid/425bd34c4.html>.

¹⁶² *Ibid.*, Prefazione, punto 1.

imprese, pertanto, è volontario e non giuridicamente vincolante¹⁶³”. Circa l’ambito di applicazione, il testo non fornisce una definizione di impresa multinazionale, limitandosi a chiarire che *“solitamente, si tratta di imprese o di altre entità insediate in più di un paese e collegate in modo da poter coordinare le rispettive attività in varie forme. Mentre una o più di queste entità possono esercitare una significativa influenza sulle attività delle altre, il loro grado di autonomia all’interno dell’impresa può variare notevolmente da una multinazionale all’altra. La proprietà può essere privata, pubblica o mista. Le Linee Guida sono rivolte a tutte le entità che compongono l’impresa multinazionale (società madre e/o entità locali). A seconda dell’effettiva distribuzione delle responsabilità tra di esse, le diverse entità sono chiamate a cooperare e ad assistersi reciprocamente per facilitare il rispetto delle Linee Guida”*¹⁶⁴.

Le linee guida si articolano in un’introduzione, principi generali e principi relativi a settori specifici¹⁶⁵. In accordo con quanto previsto nei principi generali, le imprese dovrebbero tenere pienamente conto delle politiche vigenti nei Paesi in cui svolgono le proprie attività. A tal proposito, dovrebbero: i) contribuire al progresso economico, sociale e ambientale per realizzare uno sviluppo sostenibile; ii) rispettare i diritti umani¹⁶⁶ internazionalmente riconosciuti nei confronti delle persone coinvolte a causa delle loro attività, conformemente agli obblighi e agli impegni internazionali del governo del Paese ospite; iii) incoraggiare la formazione di capitale umano, in particolare creando opportunità di occupazione; iv) astenersi dal violare norme legali o regolamentari relative all’ambiente, alla salute, alla sicurezza sul lavoro, alla fiscalità o ad altre questioni; v) rinunciare a qualsiasi indebita ingerenza nelle attività politiche locali¹⁶⁷.

L’ambito di applicazione materiale, dunque, tende a disciplinare l’insieme dei settori in cui si esplicano gli effetti delle attività realizzate dalle imprese. Sebbene le norme contenute nelle Linee Guida non siano vincolanti per le imprese, lo sono per gli Stati firmatari. È su questi ultimi che incombe la responsabilità di promuovere l’applicazione

¹⁶³ *Ibid.*, Parte I, Capitolo I, punto 1.

¹⁶⁴ *Ibid.*, Parte I, Capitolo I, punto 4.

¹⁶⁵ La prima parte delle *Guidelines* si compone di principi in materia di: trasparenza, diritti umani, occupazione e relazioni industriali, tutela ambiente, lotta alla corruzione e alla concussione, tutela del consumatore, innovazione tecnologica, tutela della concorrenza, obblighi tributari delle imprese verso i Paesi in cui operano.

¹⁶⁶ La versione del 2011 dedica integralmente il capitolo IV al tema della tutela dei diritti umani.

¹⁶⁷ Linee Guida, parti I, capitolo I, principi generali.

delle Linee Guida, per cui sono obbligati a dotarsi delle strutture necessarie per l'implementazione delle Linee Guida¹⁶⁸. Sul punto, l'emendamento del 2011 costituisce un passo in avanti rispetto alla versione del 2000, in quanto la sua prefazione recita “*The Guidelines provide voluntary principles and standards for responsible business conduct consistent with applicable laws and internationally recognised standards. However, the countries adhering to the Guidelines make a binding commitment to implement them in accordance with the Decision of the OECD Council on the OECD Guidelines for Multinational Enterprises. Furthermore, matters covered by the Guidelines may also be the subject of national law and international commitments*”¹⁶⁹. L'applicazione dei Principi è attuata attraverso il Comitato Investimenti¹⁷⁰ e una rete di Punti di Contatto Nazionali (*National Contact Points, NCP*); queste procedure di monitoraggio hanno costituito uno dei punti più delicati della revisione delle Linee Guida intrapresa nel 2011. Si tratta di organismi di *follow-up*, con l'obiettivo di favorire reciproci scambi di informazioni sull'attività delle imprese multinazionali e di trovare soluzioni ai problemi che da tale attività possano sorgere¹⁷¹. Il primo è un foro di dibattito su tematiche inerenti alle politiche d'investimento degli Stati membri dell'OCSE, ed è competente ad adottare, su richiesta dei Punti di Contatto Nazionali, del *Business And Industry Advisory Committee (BIAC)* o del *Trade Union Advisory Committee (TUAC)*, pareri interpretativi sulle Linee Guida¹⁷². I Punti di Contatto Nazionale, che ogni Stato aderente è tenuto a costituire¹⁷³, perseguono invece l'obiettivo di realizzare, diffondere e promuovere le Linee Guida; il loro contributo è fornito attraverso iniziative di vario genere che agevolino il confronto, il dialogo e la collaborazione fra istituzioni, mondo economico e società civile¹⁷⁴. In primo luogo, i PCN cooperano con gli omologhi PCN degli altri Paesi, ma

¹⁶⁸ La seconda parte delle Linee Guida contiene le procedure di monitoraggio e controllo sul rispetto degli standard previsti.

¹⁶⁹ OECD Guidelines, versione del 2011, disponibile al sito: [OECD Legal Instruments](#)

¹⁷⁰ Il Comitato Investimenti ha, nel 2004, sostituito il Comitato per l'Investimento Internazionale e le Imprese Multinazionali (CIME).

¹⁷¹ A. Pascale, *La responsabilità Sociale*, op. cit., p. 93

¹⁷² L'impresa ha la facoltà di intervenire, con considerazioni scritte o orali, nei procedimenti avviati di fronte al Comitato che coinvolgono i suoi interessi. Sul punto, si veda P. Sanders, *The Implementation of international codes of conduct*, in *The American Journal of Comparative Law*, vol. 30 n. 2, 1982, 323, A. Bonfanti, *Imprese multinazionali*, op. cit., pp. 196 e ss.

¹⁷³ In Italia il PCN è stato istituito dall'art.39 della L. 273/2002 e da successivo decreto ministeriale, quale struttura organizzata presso il Ministero dello Sviluppo Economico – Direzione Generale per lo Sviluppo Produttivo e la Competitività.

¹⁷⁴ In riferimento alla composizione dei PCN, gli Stati hanno la massima libertà di scelta circa la forma organizzativa e la composizione del proprio PCN: essi possono avere natura ministeriale, o anche prevedere

soddisfano le richieste interpretative avanzate anche dai diversi operatori economici, dai rappresentanti dei lavoratori, dalle organizzazioni non governative o dai governi degli Stati non membri dell'OCSE su condotte criticabili attuate dalle imprese¹⁷⁵. I sindacati, gli *stakeholders* e le ONG possono, quindi, chiedere un parere sull'applicazione di uno o più principi delle Linee Guida relativamente alla condotta concreta tenuta dall'impresa al PCN dello Stato di origine dell'impresa, corredando la richiesta di una breve relazione illustrativa¹⁷⁶. Dopo la valutazione iniziale, nel caso in cui il PCN confermi l'ammissibilità del caso e decida di portarlo avanti, avvia le interlocuzioni con le parti. I PCN possono condurre indagini, sebbene nella pratica siano in pochi a disporre delle risorse necessarie per condurre indagini approfondite e molti sono riluttanti a indagare al di fuori del proprio paese per paura di invadere la sovranità di un altro stato¹⁷⁷. In ogni caso, le Linee Guida del 2011 prevedono che la gestione dei reclami sia informata ai principi di visibilità, accessibilità, trasparenza e responsabilità¹⁷⁸.

Nonostante gli sforzi condotti per la modifica delle Linee Guida nel 2001, vi furono numerose critiche in merito al loro contenuto, considerato troppo vago e difficilmente traducibile in standard direttamente applicabili alle imprese¹⁷⁹. Al fine di aumentare l'efficacia delle Linee Guida ed aggiornare gli standard di condotta delle imprese, su richiesta avanzata da governi, settore privato e parti sociali, le Guidelines sono state sottoposte ad un processo di revisione nuovamente nel 2011¹⁸⁰. Gli emendamenti hanno incluso l'incorporazione all'interno delle Linee Guida dei Principi Guida delle Nazioni

la partecipazione di rappresentanti ed esperti delle associazioni di settore o della società civile. Per quanto riguarda le Regole procedurali, esse prevedono che la composizione dei PCN debba essere adeguata a consentire la valutazione dei casi sottoposti alla loro attenzione e se ne debba assicurare l'imparzialità, pur restando questi organi subordinati al controllo dei governi nazionali.

¹⁷⁵ A. Bonfanti, *Imprese Multinazionali*, op. cit., p.198.

¹⁷⁶ L'iter da seguire per le richieste può variare a seconda del PCN; ad esempio, il PCN norvegese richiede agli istanti di compilare un modulo rispondendo a varie domande, mentre per presentare una richiesta al PCN del Regno Unito occorre fornire materiale sufficiente per dimostrare che si è verificata una possibile violazione delle Linee guida (sebbene non sia necessario dimostrare la violazione). Per maggiori informazioni, si veda S. Marshall, *OECD National Contact Points: Better navigating conflict to provide remedy for vulnerable communities*, 2016, disponibile al sito: [NJM16_OECD.pdf \(squarespace.com\)](http://www.oecd.org/daf/inv/mne/48004323.pdf).

¹⁷⁷ *Ibid.*, p. 13.

¹⁷⁸ Si veda la *Procedural Guidance* allegata alle Linee Guida Ocse, punto I, disponibile al sito: [MNEguidelinesITALIANO.pdf \(oecd.org\)](http://www.oecd.org/daf/inv/mne/48004323.pdf), p. 115 ss.

¹⁷⁹ Si veda, tra gli altri, S. Tully, *The 2000 review of the OECD Guidelines for the Multinational enterprises*, in *International and Comparative Law Quarterly*, Cambridge University Press, 2001, p. 403.

¹⁸⁰ OECD, *Guidelines for multinational enterprises*, cit., Cap. IV. Tale revisione è stata adottata, dai 42 Paesi aderenti, con la Decisione del 25 maggio 2011 disponibile all'indirizzo internet: <http://www.oecd.org/daf/inv/mne/48004323.pdf>. A. Bonfanti, *Imprese multinazionali*, op. cit., pp. 173 e ss.

Unite, attraverso l’inserimento di un capitolo dedicato agli standard di tutela dei diritti umani che le imprese multinazionali devono osservare¹⁸¹. Inoltre, nelle modifiche apportate nel 2011 particolare attenzione è posta al concetto di *due diligence*, considerata necessaria, da parte delle imprese, per identificare, prevenire o mitigare i possibili impatti negativi delle proprie attività e di quelle dei propri fornitori rispetto ai principi e agli standard codificati dal documento¹⁸². La versione emendata del 2011 delle Linee Guida si concentra, in aggiunta, sulla revisione del meccanismo di *follow-up*, nonché sulla ridefinizione del ruolo e della composizione dei PCN.

In esito alle modifiche apportate nel 2011, pertanto, nel far fronte ai reclami presentati i PCN possono provvedere all’adozione di una dichiarazione motivata con la quale il PCN decide che il caso non ha ragione di essere trattato; un rapporto che documenta il conseguimento di un accordo tra le parti; uno *statement* con cui il PCN “decide” il caso e indirizza alle parti le proprie raccomandazioni¹⁸³.

Il numero di istanze specifiche gestite dai PCN varia notevolmente da paese a paese. Tra il 2011 e il 2015, 80 reclami (pari al 48%) sono stati presentati da organizzazioni non governative, e 41 (pari al 25%) da sindacati¹⁸⁴. Nonostante i documenti adottati dai PCN non rivestano natura vincolante per gli Stati, possono tuttavia riscuotere notevoli effetti, soprattutto termini di riprovazione sociale. Un esempio in questo senso è rappresentato dal reclamo esaminato dal PCN britannico nel 2008 relativo all’azienda *Vedanta Resources*, società quotata nel Regno Unito ed operante in India¹⁸⁵. L’organizzazione non governativa *Survival International*, nel presentare il ricorso, lamentava che la società aveva violato le politiche generali e le disposizioni ambientali delle Linee guida, per non aver consultato i Dongria Kondh, un gruppo indigeno stanziato sul territorio interessato dalle operazioni di Vedanta, in relazione alla costruzione di una miniera di bauxite. Il PCN del Regno Unito cercò, in prima battuta, di raggiungere una mediazione tra le parti,

¹⁸¹ Per confrontare le versioni del 2000 e del 2011, si suggerisce la consultazione del documento: OECD, 2011 *Update of the OECD Guidelines for multinational enterprises, Comparative Table of changes made to the 2000 text*, disponibile al sito internet: <http://www.oecd.org/investment/mne/49744860.pdf>.

¹⁸² *OECD Guidelines*, cit., Parte I Capitolo II, punto 10. Si veda [48004323.pdf \(oecd.org\)](#), p. 33 ss.

¹⁸³ *OECD Procedural Guidance*, cit., Parte II, Capitolo I, lettera C.

¹⁸⁴ Organisation for Economic Co-operation and Development, *Implementing the OECD Guidelines for Multinational Enterprises: The National Contact Points from 2000 to 2015, 2016*, disponibile al sito: <http://mneguidelines.oecd.org/OECD-report-15-years-National-Contact-Points.pdf>.

¹⁸⁵ Si veda OECD Watch, *Survival International vs. Vedanta Resources plc*, disponibile al sito: http://oecdwatch.org/cases/Case_165

senza successo. Successivamente, nel settembre 2009, il PCN pubblicò una dichiarazione finale a sostegno delle accuse di Survival International, sostenendo che Vedanta aveva agito in violazione delle Linee Guida dell'OCSE, raccomandando alla società di allineare le proprie attività agli standard previsti delle Guidelines. Tuttavia, Vedanta continuò a respingere le accuse, allegando la conformità della propria condotta alla legge indiana. Così, nel rapporto di *follow-up* del marzo 2010 il PCN del Regno Unito rilasciò una dichiarazione esortando Vedanta ad avviare le interlocuzioni con il popolo Dongria Kondh al fine di valutare le soluzioni ai danni provocati, raccomandando altresì alla azienda di includere una valutazione dell'impatto sui diritti umani nel suo processo di gestione del progetto e di intraprendere azioni concrete per implementare eventuali pratiche di autoregolamentazione. Sebbene, come evidenziato in precedenza, le dichiarazioni del punto di contatto nazionale non avessero alcun valore coercitivo nei confronti dell'azienda, nei fatti si verificò un'alta percentuale di disinvestimenti da parte degli azionisti di Vedanta, danneggiando la reputazione della società a livello internazionale¹⁸⁶.

2.1 La dichiarazione tripartita dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro

L'Organizzazione Internazionale del Lavoro (*International Labour Organization, ILO*)¹⁸⁷ è una agenzia delle Nazioni Unite fondata nel 1919 con il trattato di Versailles, avente lo scopo di promuovere il lavoro dignitoso e produttivo in condizioni di libertà, uguaglianza, sicurezza e dignità umana. Si tratta dell'unica agenzia delle Nazioni Unite ad avere una struttura "tripartita", in cui sono rappresentati gli Stati, i sindacati e le imprese. L'ILO risulta dunque composta dagli Stati membri, le rappresentanze dei lavoratori, coordinate attraverso il *Bureau for Workers' Activities* (ACTRAV)¹⁸⁸ il quale funge da mediatore tra ILO e le singole organizzazioni sindacali, assicurandosi che gli

¹⁸⁶ L'OCSE pubblica report annuali in merito ai casi presentati ai Punti di Contatto Nazionale. Per il report del 2021, si consulti il documento OECD, *Annual report on the Activity of National Contact Points for Responsible Business Conduct*, 2022, disponibile al sito: <https://mneguidelines.oecd.org/annual-report-on-the-activity-of-national-contact-points-for-responsible-business-conduct-2021.pdf>

¹⁸⁷ L'OIL presenta una struttura tripartita, caratterizzata dalla compresenza di di rappresentanze di datori di lavoro, sindacati e governi dei Paesi membri.

¹⁸⁸ Per maggiori informazioni in merito si suggerisce la consultazione del seguente link: [About ACTRAV \(ACTRAV\) \(ilo.org\)](https://www.ilo.org/actrav)

interessi dei lavoratori siano presi in considerazione nello sviluppo delle politiche dell'Organizzazione, nonché le organizzazioni dei datori di lavoro, coordinate attraverso il *Bureau for Employers' Activities* (ACT/EMP), il quale ha il compito di mantenere relazioni strette e dirette con le organizzazioni associative dei datori di lavoro e delle imprese negli Stati membri, mantenendo al contempo l'ILO costantemente informata delle loro opinioni, preoccupazioni e priorità¹⁸⁹. L'ILO svolge il suo lavoro attraverso tre organi principali che comprendono i rappresentanti dei governi, dei datori di lavoro e dei lavoratori: i) la *International Labour Conference* stabilisce gli standard internazionali del lavoro e le politiche generali dell'ILO, che si riunisce ogni anno a Ginevra, e rappresenta anche un forum per la discussione di questioni sociali e lavorative considerate di particolare importanza; ii) il *Governing Body*, che si riunisce tre volte l'anno a Ginevra e prende decisioni sulle politiche da seguire, stabilendo inoltre il programma e il budget, che poi sottopone alla Conferenza per l'adozione; iii) l'*International Labour Office*, che è il segretariato permanente dell'organizzazione, punto focale per le attività, che svolge sotto il controllo del *Governing Body* e sotto la guida del direttore generale.

Sin dagli anni Settanta, l'impatto delle attività delle imprese multinazionali è stato oggetto dei lavori dell'OIL. Nel 1977 è stata adottata la Dichiarazione Tripartita¹⁹⁰, con l'obiettivo di "incoraggiare le imprese multinazionali a contribuire positivamente al progresso economico e sociale, nonché a ridurre al minimo ed a risolvere le difficoltà che le loro diverse operazioni possono creare"¹⁹¹. La Dichiarazione contiene una serie di principi che

¹⁸⁹ Per maggiori informazioni in merito si suggerisce la consultazione del seguente link: <https://www.ilo.org/actemp/about-us/lang--en/index.html>

¹⁹⁰ Dopo la sua adozione nel 1977, durante la Sessione 204 del Consiglio di Amministrazione, la Dichiarazione Tripartita è stata emendata nel corso della Sessione 279 (novembre 2000) e della Sessione 295 (marzo 2006). Nel corso della Sessione 329 (marzo 2017), il Consiglio di Amministrazione ha ritenuto doveroso tener conto degli sviluppi intercorsi in ambito OIL dopo il precedente aggiornamento del 2006, come ad esempio la pubblicazione della Dichiarazione dell'OIL sulla giustizia sociale per una globalizzazione giusta, adottata dalla Conferenza Internazionale del Lavoro (ILC) nel 2008, nuove norme internazionali del lavoro, le Conclusioni dell'ILC sulla promozione delle imprese sostenibili (2007) e le Conclusioni dell'ILC sul lavoro dignitoso nelle catene di fornitura globali (2016), oltre ai Principi Guida su imprese e diritti umani: attuare il programma quadro dell'ONU "Proteggere, rispettare e rimediare" (2011), nonché gli obiettivi e i target dell'Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile (2015), di particolare rilevanza per la Dichiarazione. Si è inoltre tenuto conto del Programma d'Azione di Addis Abeba (2015) sui finanziamenti allo sviluppo, dell'Accordo di Parigi (2015) sui cambiamenti climatici e delle Linee Guida OCSE destinate alle Imprese Multinazionali (secondo la revisione del 2011).

¹⁹¹ ILO Tripartite Declaration of Principles concerning Multinational Enterprises and Social Policy (C144), adottata il 16 novembre 1977. Preambolo, par.2.,

i governi, le organizzazioni di imprenditori e di lavoratori e le imprese multinazionali¹⁹² sono invitati ad osservare su base volontaria, aventi ad oggetto: i) la libertà di associazione sindacale e il diritto alla contrattazione collettiva; ii) l'eliminazione di qualsiasi forma di lavoro forzato; iii) l'abolizione effettiva del lavoro minorile; iv) l'eliminazione della discriminazione in tema di lavoro¹⁹³.

La Dichiarazione trova il proprio fondamento giuridico nei principi sanciti a livello internazionale dalle Convenzioni e delle raccomandazioni adottate dall'ILO a cui il testo della Dichiarazione opera uno specifico riferimento¹⁹⁴, nonché alle Convenzioni internazionali già in vigore e pertanto applicabili nei confronti degli Stati¹⁹⁵. In particolare, le imprese multinazionali, nel rispetto delle politiche e delle legislazioni nazionali degli Stati che le ospitano, dovrebbero favorire la crescita occupazionale, soprattutto mediante l'impiego di lavoratori aventi la nazionalità dello Stato ospite. Inoltre, l'impresa dovrebbe favorire la crescita dell'economia locale, promuovendo la conclusione di accordi con gli operatori locali per la produzione, la fornitura e la lavorazione delle materie prime, e la loro esecuzione in conformità con gli standard previsti dalla Dichiarazione stessa¹⁹⁶. Attraverso il rinvio alle politiche locali e il confronto con il trattamento economico e sociale nazionale, la Dichiarazione invita le

¹⁹² Anche la Dichiarazione Tripartita dell'ILO, come le Linee Guida dell'OCSE, non ritiene utile fornire una definizione di impresa multinazionale. Nel Preambolo, sottolinea che *“un'esatta definizione giuridica delle imprese multinazionali non è ritenuta indispensabile perché la presente Dichiarazione possa rispondere al suo scopo; il presente paragrafo è destinato a far meglio comprendere la Dichiarazione e non a fornire una tale definizione. Le multinazionali comprendono imprese a capitale pubblico, misto o privato, che possiedono o controllano la produzione, la distribuzione, i servizi ed altri mezzi al di fuori del paese in cui hanno la loro sede centrale. Il grado di autonomia di ciascuna entità in rapporto alle altre nell'ambito delle imprese multinazionali è molto variabile da un'impresa all'altra, secondo la natura dei legami che intercorrono tra tali entità ed il loro settore di attività e tenuto conto delle grandi differenziazioni circa il tipo di proprietà, la vastità e la natura delle attività delle imprese in questione e le località in cui operano. Salvo indicazione contraria il termine «impresa multinazionale», usato nella presente Dichiarazione, si riferisce alle diverse entità (società madre o entità locali o l'una e le altre o, ancora, il gruppo nel suo insieme) in funzione della ripartizione e della responsabilità tra di esse con l'idea che coopereranno tra loro e, se necessario, si presteranno reciproco aiuto per essere meglio in grado di osservare i principi enunciati in questa Dichiarazione”*.

¹⁹³ A. Clapham, *Human rights obligations of non-state actors*, Oxford University Press, 2006, p.214.

¹⁹⁴ *“I principi enunciati nella presente Dichiarazione vengono raccomandati ai governi, alle organizzazioni di imprenditori e di lavoratori dei paesi della sede centrale e dei paesi di accoglimento, ed alle stesse imprese multinazionali. Questi principi serviranno da guida per i governi, per le organizzazioni di imprenditori e di lavoratori, nonché per le imprese multinazionali al fine dell'adozione dei provvedimenti, delle iniziative e delle politiche sociali – comprese quelle fondate sui principi enunciati nella Costituzione e nelle pertinenti Convenzioni e Raccomandazioni dell'OIL atte a promuovere il progresso sociale”*. Si veda il preambolo alla Dichiarazione Tripartita.

¹⁹⁵ *Ibid.*, parr. 8 e 9 del Preambolo.

¹⁹⁶ A. Bonfanti, *Imprese Multinazionali*, op.cit., p. 179.

imprese ad integrarsi con la realtà territoriale dello Stato in cui si trova ad operare. Il richiamo al rispetto di determinati principi – quali quello di non discriminazione, dell’attribuzione di trattamenti remunerativi in grado di assicurare adeguate condizioni di vita al lavoratore e ai suoi familiari, della tutela del diritto di organizzazione collettiva –, l’impresa è chiamata ad assumere un ruolo guida, ponendosi come modello nel campo delle tutele che dovrebbero essere garantite a tutti i lavoratori.

Anche la Dichiarazione Tripartita, come le Linee Guida OCSE, prevede, sebbene in diversa misura, una procedura di *follow-up* volta a verificare l’aderenza della condotta delle imprese multinazionali agli standard in essa sanciti. In primo luogo, il *Sub-Committee on Multinational Enterprises*¹⁹⁷ sottopone periodicamente questionari relativi all’attuazione dei principi contenuti nella Dichiarazione da sottoporre a Stati, organizzazioni sindacali e organizzazioni dei datori di lavoro,¹⁹⁸ provvedendo successivamente alla stesura di report sulla tematica. In secondo luogo, per chiarire eventuali dubbi in merito alla interpretazione della Dichiarazione e, di conseguenza, sulle condotte da tenere, vi è la possibilità per lo Stato, l’associazione sindacale o imprenditoriale rappresentativa a livello nazionale, di sottoporre la questione all’*ILO Labour Office*¹⁹⁹. L’istanza viene a sua volta smistata ai membri dell’Ufficio di Presidenza del Consiglio di Amministrazione. L’Ufficio informa il governo e le organizzazioni centrali dei datori di lavoro e dei lavoratori interessati in merito a qualsivoglia richiesta di interpretazione ricevuta direttamente da un’organizzazione. Di norma, è il governo dello Stato interessato a presentare la richiesta; le organizzazioni sono autorizzate a presentarla nel caso in cui il governo si sia rifiutato o siano trascorsi più di tre mesi dalla richiesta avanzata al governo da parte dell’organizzazione.

L’Ufficio di Presidenza ed il Consiglio di Amministrazione sono gli organi deputati a decidere, all’unanimità, circa l’ammissibilità della richiesta. Se la richiesta è ritenuta

¹⁹⁷ La Sottocommissione sulle Imprese Multinazionali ha dichiarato in una sua interpretazione che “*the purpose of the interpretation procedure is to clarify the meaning of the Declaration for its better application for the future*”.

¹⁹⁸ La procedura consente di ricostruire, su base geografica e in maniera attendibile, il grado di rispetto dei principi postulati dalla Dichiarazione da parte delle società operanti sul territorio degli Stati a cui i rapporti si riferiscono.

¹⁹⁹ La procedura è stata istituita dall’Organo Direttivo nel 1980. Che l’ha poi sostituita con quella attuale nel 1986. La procedura è descritta all’interno della Dichiarazione; ad oggi l’Ufficio ha ricevuto 24 richieste di interpretazione (fonte: [Interpretation procedure \(ilo.org\)](https://www.ilo.org/interpretation-procedure)).

ammissibile, l'Ufficio di Presidenza prepara un progetto di risposta che verrà poi sottoposta per l'approvazione al Consiglio di amministrazione. Questo meccanismo non ha l'obiettivo di emettere un giudizio, sia pure sotto forma di raccomandazione, nei confronti delle imprese multinazionali; invero, la risposta – che oltre ad essere inviata alle parti interessate, è pubblicata sul Bollettino ufficiale OIL – ha carattere generico e non fa riferimento alla questione concreta specifica che l'ha generata, in quanto l'intera procedura è caratterizzata dalla riservatezza. Anche questi pareri, così come le procedure di *follow-up* disciplinate dalle Linee Guida dell'OCSE non sono da considerarsi vincolanti. Tuttavia, la Dichiarazione ha avuto il merito di aver spianato la strada all'adozione di ulteriori atti internazionali in tema di politiche sociali²⁰⁰ e di aver incentivato il perseguimento di buone pratiche da parte delle imprese multinazionali.

La Dichiarazione Tripartita ha subito il più recente intervento di modifica nel 2017, con l'obiettivo di rispondere al mutato contesto economico dovuto, tra le altre cose, all'aumento degli investimenti e la crescita del commercio internazionale e delle catene di approvvigionamento globali²⁰¹. Le modifiche tengono inoltre conto degli sviluppi interni ed esterni all'ILO, comprese le nuove norme del lavoro adottate dalla Conferenza internazionale del lavoro, i Principi guida su imprese e diritti umani approvati dal Consiglio dei diritti umani nel 2011 e l'Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile. La revisione ha arricchito la Dichiarazione Tripartita aggiungendo principi che affrontano specifiche questioni relative al lavoro dignitoso, alla sicurezza sociale, al lavoro forzato, alla transizione dall'economia informale a quella formale, ai salari, all'accesso ai

²⁰⁰ Sulla scia anche degli standard stabiliti dalla Dichiarazione tripartita dell'OIL si colloca il Documento adottato dall'ONU il 13 agosto 2003 avente ad oggetto "Norme sulle responsabilità delle compagnie transnazionali e altre imprese riguardo ai diritti umani", di cui si è già parlato *supra*, par.1. Tra i principi base codificati per le imprese in materia di diritti umani, l'art. 9 si riferisce al diritto di associazione e contrattazione collettiva. Esso recita: "le società transnazionali e le altre imprese commerciali assicurano la libertà di associazione e l'effettivo riconoscimento del diritto alla contrattazione collettiva attraverso la protezione del diritto di creare e di aderire – con i soli limiti fissati dalle organizzazioni stesse – ad associazioni, secondo libera scelta e senza distinzioni, autorizzazioni preventive ed interferenze, per la tutela degli interessi dei dipendenti e per altre finalità oggetto di contrattazione collettiva, secondo quanto previsto dalla legislazione nazionale e dalle pertinenti convenzioni dell'Organizzazione internazionale del lavoro".

²⁰¹ Organizzazione Internazionale del Lavoro, Dichiarazione tripartita di principi sulle imprese multinazionali e la politica sociale, Quinta Edizione 2017, disponibile al sito: [wcms_614707.pdf \(ilo.org\)](https://www.ilo.org/wcms/614707.pdf)

rimedi²⁰² e al risarcimento delle vittime²⁰³. Fornisce inoltre indicazioni sui processi di *due diligence*²⁰⁴ – coerenti con i principi guida delle Nazioni Unite su imprese e diritti umani – per ottenere lavoro dignitoso, imprese sostenibili, una crescita più inclusiva e una migliore condivisione dei benefici degli investimenti diretti esteri (*Foreign Direct Investment, FDI*), particolarmente rilevanti per il raggiungimento dell’Obiettivo 8 di sviluppo sostenibile²⁰⁵. La Dichiarazione riconosce i diversi ruoli e responsabilità del governo, delle imprese e delle parti sociali nel raggiungimento del suo obiettivo di crescita economica inclusiva e lavoro dignitoso; pertanto, i suoi principi non sono rivolti solo alle imprese, ma anche ai governi.

Al fine di incoraggiare l’adesione ai principi della Dichiarazione di tutte le parti coinvolte, il Consiglio di Amministrazione dell’Ufficio Internazionale del Lavoro ha adottato una serie di strumenti operativi²⁰⁶, tra cui un meccanismo di *follow-up* regionale, punti focali nazionali nominati tripartiti, dialogo azienda-sindacato e procedura di interpretazione dei principi della Dichiarazione MNE. Questi strumenti sono stati sistematizzati ed inseriti nell’Allegato II della Dichiarazione Tripartita emendata nel 2017, intitolato “Strumenti operativi”. Questo nuovo allegato combina l’allegato e l’addendum I della versione del 2006 della Dichiarazione, ed è stato organizzato per argomenti, integrato con le Dichiarazioni ILO, gli standard ILO rilevanti, codici di condotta, linee guida e altri documenti di orientamento dell’ILO.

Tra gli strumenti operativi si annoverano: i) il *follow-up* regionale, che prevede, come già evidenziato, la stesura di un rapporto regionale, su un ciclo quadriennale, avente ad oggetto la promozione e l’applicazione della Dichiarazione sulle multinazionali negli

²⁰² Ibid., par. 64: “Le imprese multinazionali dovrebbero sfruttare la propria influenza al fine di incoraggiare i rispettivi partner commerciali affinché prevedano strumenti efficaci che permettano di porre rimedio agli abusi dei diritti umani riconosciuti a livello internazionale”.

²⁰³ ILO, Governing Body 329th Session (9-24 marzo 2017), *Recommendations of the tripartite ad hoc working group concerning the review of the Tripartite Declaration of Principles concerning Multinational Enterprises and Social Policy text, annex and addenda and the interpretation procedure*, disponibile al sito: [wcms_546496.pdf \(ilo.org\)](https://www.ilo.org/wcms/546496.pdf).

²⁰⁴ ILO, Dichiarazione Tripartita, edizione 2017, cit., par. 10: “Le imprese, ivi comprese le imprese multinazionali, dovrebbero svolgere processi di *due diligence* al fine di identificare, prevenire, mitigare e dare conto delle modalità in cui intervengono sugli impatti negativi, effettivi e potenziali, relativi ai diritti umani riconosciuti a livello internazionale, consistenti quanto meno in quelli espressi nella Carta internazionale dei diritti umani, oltre ai principi in materia di diritti fondamentali sanciti nella Dichiarazione dell’OIL sui principi e i diritti fondamentali nel lavoro”.

²⁰⁵ Obiettivo 8 di Sviluppo Sostenibile: Lavoro dignitoso e crescita economica.

²⁰⁶ ILO, Dichiarazione Tripartita, edizione 2017, cit., Allegato II.

Stati membri dell'OIL nella regione, sulla base delle informazioni fornite da governi, organizzazioni dei datori di lavoro e organizzazioni dei lavoratori tramite un questionario predisposto dall'OIL²⁰⁷; ii) la promozione a livello nazionale / promozione da parte di punti focali nazionali a livello tripartito²⁰⁸, in quanto i governi, datori di lavoro e lavoratori sono incoraggiati a istituire punti focali nazionali su base tripartita per promuovere l'utilizzo della Dichiarazione e i suoi principi, attraverso organizzazione di eventi, sviluppo di piattaforme di dialogo e di informazione *on-line*, agevolando il dialogo tra le parti²⁰⁹; iii) la promozione da parte dell'Ufficio Internazionale del Lavoro, che avviene sia attraverso l'assistenza tecnica a governi, datori di lavoro e lavoratori²¹⁰, sia attraverso informazioni ed orientamento alle imprese attraverso un apposito Helpdesk²¹¹; iv) promozione del dialogo tra imprese e organizzazioni sindacali²¹², fornendo assistenza anche in termini di riservatezza del processo di dialogo e mettendo a disposizione delle parti un terreno neutro.

2.2 Il *Global Compact*

Tra le interessanti *multistakeholders initiatives* che si sono sviluppate in seno alle Nazioni Unite, divenute particolarmente importanti per l'alto livello di enforcement che hanno ricevuto, si annovera senz'altro il *Global Compact*. Il 31 gennaio del 1999 l'allora Segretario generale delle Nazioni Unite, Kofi Annan²¹³, in occasione del Forum

²⁰⁷ Decisione adottata dal Consiglio d'amministrazione dell'Ufficio Internazionale del Lavoro nel corso della Sessione 317 (marzo 2013) e della Sessione 320 (marzo 2014).

²⁰⁸ Ad oggi, i Paesi che hanno informato l'ILO della nomina dei punti focali nazionali per promuovere la Dichiarazione ed i suoi principi sono: Costa d'Avorio, Ghana, Giamaica, Nepal, Norvegia, Pakistan, Portogallo, Senegal e Sierra Leone. Fonte: [Promotion at the national level / Promotion by tripartite appointed national focal points \(ilo.org\)](#).

²⁰⁹ Decisione adottata dal Consiglio d'amministrazione dell'Ufficio Internazionale del Lavoro nel corso della Sessione 317 (marzo 2013) e rivista nel corso della Sessione 329 (marzo 2017).

²¹⁰ Decisione adottata dal Consiglio d'amministrazione dell'Ufficio Internazionale del Lavoro nel corso della Sessione 317 (marzo 2013) e della Sessione 320 (marzo 2014). Per maggiori informazioni sul punto, si visiti il sito: [Country-level assistance for the promotion and application of the MNE Declaration \(ilo.org\)](#)

²¹¹ Decisione adottata dal Consiglio d'amministrazione dell'Ufficio Internazionale del Lavoro nel corso della Sessione 301 (marzo 2008). Per maggiori informazioni sul punto, si visiti il sito: [ILO Helpdesk for Business on International Labour Standards \(Helpdesk for business\)](#)

²¹² Decisione adottata dal Consiglio d'amministrazione dell'Ufficio Internazionale del Lavoro nel corso della Sessione 317 (marzo 2013) e riveduta nel corso della Sessione 329 (marzo 2017). Per maggiori informazioni sul punto, si visiti il sito: [Company-Union Dialogue \(ilo.org\)](#)

²¹³ Al momento dell'istituzione del *Global Compact*, John Ruggie era l'assistente del Segretario Generale Kofi Annan e, in quel ruolo, ha significativamente contribuito alla progettazione e alla elaborazione del

Economico Mondiale tenutosi a Davos, chiese ai massimi esponenti di politica ed economia mondiale di *embrace and enact* una nuova iniziativa: il *Global Compact*. Questo strumento si proponeva di incoraggiare le imprese a sostenere e mettere in atto, nell'ambito della propria sfera di influenza, un insieme di valori fondamentali in materia di diritti umani, standard di lavoro, ambiente e anti corruzione, raggruppati intorno a nove principi - oggi dieci²¹⁴ -: si tratta di principi universalmente condivisi in quanto derivanti dalla Dichiarazione Universale dei diritti dell'uomo, dalla Dichiarazione dell'OIL sui Principi e Diritti fondamentali nel Lavoro, dalla Dichiarazione di Rio su Ambiente e Sviluppo e dalla Convenzione delle Nazioni Unite contro la Corruzione. Il *Global Compact* fu lanciato a New York il 26 luglio del 2000; erano presenti circa 50 rappresentanti di importanti imprese multinazionali che avevano aderito, imprese che sono poi divenute centinaia e poi migliaia²¹⁵. Anche il *Global Compact*, come quelle precedentemente esaminate, è una iniziativa volontaria²¹⁶; non impone alle imprese di tenere un comportamento responsabile, bensì fa affidamento sul loro presunto interesse a realizzare i principi alla base del patto. Di fatto, è solo una dichiarazione di adesione morale ai principi della carta. Lo scopo è incoraggiare l'innovazione e la ricerca di soluzioni creative, favorendo al contempo lo scambio di informazioni tra i partner. La gamma dei destinatari è ampia: dagli Stati, che costituiscono i principali responsabili dell'attuazione dei principi contenuti nel *Global Compact*, alle imprese, chiamate a promuoverne l'attuazione, nonché alle organizzazioni della società civile. I dieci principi possono essere suddivisi in quattro aree: i) diritti umani, ii) lavoro, iii) tutela dell'ambiente, iv) lotta alla corruzione²¹⁷.

I principi non fanno riferimento a concetti quali obblighi e responsabilità, e sono privi dunque di efficacia vincolante; le imprese che intendano ancora oggi aderire all'iniziativa sono tenute a comunicare al Segretario generale delle Nazioni Unite tale intenzione,

Global Compact. D. Weissbrodt, *International Standard Setting on the Human rights responsibilities for business*, in Berkeley Journal of International Law, vol. 26, 2008, 373.

²¹⁴ Nel 2004, successivamente all'adozione della Convenzione delle Nazioni Unite sulla lotta alla corruzione, è stato inserito il decimo principio, in materia di lotta alla corruzione,

²¹⁵ Il *Global Compact* conta oggi 21593 aderenti. Fonte [Our Participants | UN Global Compact](#)

²¹⁶ “*The Global Compact is not a regulatory instrument or code of conduct, but a value-based platform designed to promote institutional learning. It utilizes the power of transparency and dialogue to identify and disseminate good practices based on universal principles*”, UN Global Compact Office, *The Global Compact: What it is and what it isn't*

17 gennaio 2001, disponibile al sito: [The Global Compact: What It Is -- and Isn't | corpwatch](#).

²¹⁷ *UN Global Compact Principles*, disponibili al sito: [The Ten Principles | UN Global Compact](#)

perseguendoli attraverso la loro concreta integrazione nella propria strategia aziendale. Inoltre, le imprese sono invitate a presentare una *communication on progress* (CoP) annuale, ossia un documento informativo, che viene pubblicato sul sito del *Global Compact* circa i progressi compiuti nell'attuazione dei dieci principi, nell'ambito della quale le imprese dichiarano il proprio impegno a sostenere l'iniziativa e descrivono le misure attuative dei principi, nonché i risultati ottenuti²¹⁸. Ogni CoP doveva, secondo una guida diramata sul sito del *Global Compact* nel 2012²¹⁹, contenere tre elementi: i) una dichiarazione da parte dell'amministratore delegato dell'impresa che esprima il continuo sostegno al *Global Compact* e rinnovi l'impegno costante dell'azienda nei confronti dell'iniziativa e dei suoi principi; ii) una descrizione delle azioni pratiche – ad esempio, divulgazione di eventuali politiche, procedure, attività rilevanti – che l'azienda ha intrapreso, o intende intraprendere, per implementare i principi del *Global Compact* in ciascuna delle richiamate aree tematiche, e nel caso in cui non lo faccia, deve fornire una spiegazione, iii) una misurazione dei risultati, ossia il grado di raggiungimento degli obiettivi/indicatori di *performance* o altre misurazioni qualitative o quantitative dei risultati²²⁰. Nel 2023 sarà resa disponibile una nuova piattaforma messa a disposizione dal *Global Compact* per presentare la CoP²²¹, attraverso la predisposizione di un questionario standardizzato per tutte le imprese, che possa fornire dati più precisi, consentendo al contempo alle aziende di monitorare facilmente i propri progressi nel tempo e confrontare le prestazioni dei *competitors*²²². La nuova CoP si pone l'obiettivo di raggiungere una rendicontazione coerente e affidabile della sostenibilità d'impresa; ogni domanda è in linea con i principali quadri di rendicontazione globale come la *Global Reporting Initiative* (GRI), il *Carbon Disclosure Project* (CDP) e *International Standards of Accounting e Reporting* (ISAR), al fine di facilitare una solida divulgazione. Inoltre, le domande sono in linea con i Principi Guida delle Nazioni Unite su imprese e diritti umani

²¹⁸ Ad ogni modo, le società che non redigono o non trasmettono al Global Compact il proprio rapporto non subiscono alcuna sanzione, se non la pubblicazione della loro ragione sociale in una lista di non-communicating companies e la sospensione dell'autorizzazione a utilizzare il logo del Global Compact.

²¹⁹ UN Global Compact, *Basic Guide to the Communication on Progress*, 2012, disponibile al sito.: [communication_on_progress/Tools_and_Publications/COP_Basic_Guide.pdf](https://www.unglobalcompact.org/communication-on-progress/Tools-and-Publications/COP-Basic-Guide.pdf) ([d306pr3pise04h.cloudfront.net](https://www.unglobalcompact.org/communication-on-progress/Tools-and-Publications/COP-Basic-Guide.pdf)).

²²⁰ *Ibid.*, p. 5.

²²¹ Fonte: [Communication on Progress | UN Global Compact](https://www.unglobalcompact.org/communication-on-progress/Tools-and-Publications/COP-Basic-Guide.pdf)

²²² Sul sito del Global Compact è stata diramata una guida in merito alla nuova CoP: UN global compact, *Questionnaire guidebook on communication on progress*, novembre 2022, disponibile al sito: https://info.unglobalcompact.org/1/591891/2022-01-13/49q7nw/591891/1642091777YUCS9o1k/UNGC_CoP_GuideBook.pdf

(UNGP). Il questionario è organizzato in cinque sezioni: la prima è la *Governance*, che richiede alle imprese di fornire una panoramica trasversale sulla propria struttura organizzativa; le altre quattro sezioni – Diritti Umani, Lavoro, Ambiente e Anticorruzione – esaminano più in dettaglio le *performance* delle imprese rispetto ai Dieci Principi del *Global Compact* delle Nazioni Unite. All'interno di ciascuna sezione del questionario, le domande sono raggruppate in diverse categorie, e riguardano i processi e le politiche che dimostrano l'impegno di un'impresa a promuovere temi di sostenibilità collegati ai Dieci Principi; gli sforzi compiuti per prevenire impatti sociali e ambientali negativi su tali temi; gli indicatori di *performance*, e i meccanismi di risposta, riparazione e segnalazione utilizzati per affrontare i reclami e riflettere sulle lezioni apprese²²³. Due sezioni, Diritti Umani e Ambiente, contengono ulteriori sfumature. La sezione Diritti Umani offre alle aziende l'opportunità di selezionare i propri materiali da divulgare sul tema. La sezione Ambiente include domande specifiche per settore, ad esempio, su acqua e biodiversità, a cui devono rispondere solo le imprese partecipanti che operano in determinati settori. Le domande possono essere classificate in una delle cinque categorie: Rilevanza, Impegno, Prevenzione, Prestazioni o Correzione e segnalazione²²⁴.

Contrariamente a quanto avviene per le Linee Guida dell'OCSE e la Dichiarazione Tripartita dell'OIL, il meccanismo di controllo del *Global Compact* non prevede l'istituzione di nessun organismo deputato a monitorare il rispetto dei principi da parte delle imprese: al contrario, si basa prevalentemente sulla pubblicità delle misure adottate e delle CoP²²⁵.

2.3 Le Norme delle Nazioni Unite sulla responsabilità delle imprese transnazionali e delle imprese commerciali in tema di diritti umani

Il 13 agosto del 2003 la Sottocommissione delle Nazioni Unite sulla promozione e protezione dei diritti umani approvò all'unanimità le *Norme sulle responsabilità delle*

²²³ *Ibid.*, p. 5.

²²⁴ *Ibid.*

²²⁵ Circa gli obiettivi futuri del *Global Compact*, si veda *UN Global Compact Strategy 2021-2023*, disponibile al sito: [UN-GLOBAL-COMPACT-STRATEGY-2021-2023.pdf](https://ungc-communications-assets.s3.amazonaws.com/UN-GLOBAL-COMPACT-STRATEGY-2021-2023.pdf) (ungc-communications-assets.s3.amazonaws.com)

*società multinazionali e di altre imprese in relazione ai diritti umani*²²⁶. Insieme al *Interpretative Comment*²²⁷, le Norme costituiscono una guida autorevole alla responsabilità sociale delle imprese. Diverse furono le ragioni che hanno portato alla loro adozione: l'emergere di un'economia mondiale integrata, l'adesione globale a determinati standard in materia di diritti umani ed una contestuale presa di coscienza da parte dei consumatori, in aggiunta al coinvolgimento di alcune società in casi di violazioni dei diritti umani²²⁸. Le Norme rappresentano il più significativo e rivoluzionario tra gli strumenti internazionali che prevedono standard per le imprese multinazionali. Sono divise in 8 sezioni²²⁹, formate da 23 paragrafi, e sono indirizzate sia alle imprese multinazionali che alle *other business enterprises*²³⁰. Circa la natura giuridica, le Norme non sono da considerarsi vincolanti per gli Stati²³¹: tuttavia, sono più autorevoli di molti codici di condotta approvati dalle imprese, ed hanno rappresentato un significativo passo in avanti rispetto ad altri standard già in vigore al tempo della loro adozione. Il tenore lessicale utilizzato, infatti, è quello di un vero e proprio documento normativo; ciò in quanto, nelle intenzioni della Sottocommissione per i diritti umani delle Nazioni Unite, le Norme dovevano avere un effetto ulteriore rispetto agli standard già esistenti, e servire

²²⁶ Sub-Commission on the Promotion and Protection of Human Rights, Fifty-fifth session, *Norms on the responsibilities of transnational corporations and other business enterprises with regard to human rights*, E/CN.4/Sub.2/2003/12/Rev.2 del 26 agosto 2003, disponibili al sito: [Norms on the Responsibilities of Transnational Corporations and Other Business Enterprises with regard to Human Rights \(un.org\)](http://www.unhcr.org/refugees/pdf/E.CN.4.Sub.2.2003.12.Rev.2.pdf).

²²⁷ Sub-Commission on the Promotion and Protection of Human Rights, Fifty-fifth session, *Commentary on the Norms on the responsibilities of transnational corporations and other business enterprises with regard to human rights*, E/CN.4/Sub.2/2003/38/Rev.2 of 26 August 2003, disponibile al sito: [Commentary on the Norms on the Responsibilities of Transnational Corporations and Other Business Enterprises with regard to Human Rights \(un.org\)](http://www.unhcr.org/refugees/pdf/E.CN.4.Sub.2.2003.38.Rev.2.pdf).

²²⁸ Sub-Commission for the Promotion and Protection of Human Rights, Fifty-second session, *Report of the sessional working group on the working methods and activities of transnational corporations on its second session*, E/CN.4/Sub.2/2000/12, of 28 August 2000, para. 26.

²²⁹ Le sezioni sono titolate: Obblighi generali; Diritto alla parità di opportunità e al trattamento non discriminatori; Diritto alla sicurezza personale; Diritti dei lavoratori; Rispetto per la sovranità nazionale e dei diritti umani; Obblighi in relazione alla tutela del consumatore; Obblighi relativi alla protezione dell'ambiente; Disposizioni generali d'attuazione; Definizioni.

²³⁰ Sul punto il Paragrafo 21 delle Norme prevede che *"The phrase "other business enterprise" includes any business entity, regardless of the international or domestic nature of its activities, including a transnational corporation, contractor, subcontractor, supplier, licensee or distributor; the corporate, partnership, or other legal form used to establish the business entity; and the nature of the ownership of the entity. These Norms shall be presumed to apply, as a matter of practice, if the business enterprise has any relation with a transnational corporation, the impact of its activities is not entirely local, or the activities involve violations of the right to security as indicated in paragraphs 3 and 4"*.

²³¹ Tale natura è stata poi ulteriormente ribadita proprio da un organo rappresentativo dei governi membri delle Nazioni Unite quale la Commissione per i Diritti umani delle Nazioni Unite le ha definite come "aventi efficacia non vincolante". Si veda Commission on Human Rights, *Responsibilities of transnational corporations and related business enterprises with regard to human rights : revised draft decision*, Agenda Item 16, E/CN.4/2004/L.73/Rev.1, 16 Aprile 2004, par c).

quale base per l'elaborazione di un successivo trattato internazionale²³². A differenza delle citate Linee Guida dell'OCSE della Dichiarazione Tripartita dell'OIL, le Norme non sono limitate da clausole che ne sottolineano la natura non vincolante. Così facendo, hanno ribaltato due paradigmi del discorso sulla responsabilità sociale delle imprese, ossia che tutte le iniziative dovrebbero essere volontarie e che non esiste un modello unico capace di far fronte alle diverse situazioni cui possono far fronte imprese di diversi settori, e per tale ragione hanno ricevuto critiche nel panorama internazionale²³³.

Pur affermando che “*gli Stati conservano la responsabilità principale*” per la protezione dei diritti umani, le Norme richiedono alle imprese, entro le rispettive sfere di attività ed influenza²³⁴, di “*promuovere, assicurare l'attuazione, rispettare, garantire il rispetto e proteggere i diritti umani riconosciuti dal diritto internazionale come da quello nazionale*”. Il novero dei diritti che le Norme si prefiggono di proteggere è più ampio rispetto a quello contenuto nelle Linee Guida OCSE, nella Dichiarazione tripartita ILO e, in generale, negli altri codici di condotta volontari che delineano standard di comportamento per le imprese multinazionali, comprendendo diritti eterogenei quali il diritto alle pari opportunità e a un equo trattamento, il diritto alla sicurezza, i diritti dei lavoratori, il rispetto delle norme nazionali e internazionali, il diritto alla salute, i diritti economici, sociali e culturali così come quelli civili e politici, la tutela del consumatore e quella dell'ambiente. Al fine di rispettare sia gli obblighi negativi – astenersi dal commettere o dall'essere complici di violazioni dei diritti umani - sia quelli positivi – promuovere i diritti umani –, le imprese non possono ignorare il contesto in cui operano. Il concetto di *sphere of influence* utilizzato ha una certa rilevanza per delimitare l'ambito di applicazione delle Norme; già utilizzata dal Global Compact²³⁵, questa locuzione ha lo

²³² D. Weissbrodt M. Kruger, *Norms on the responsibility of transnational corporations and other business enterprises with regard to human rights*, in *American International Law Journal*, 2003, vol. 97, p. 913.

²³³ Joint views of the IOE and ICC on the Draft Norms on the Responsibilities of Transnational Corporations and other Business Enterprises with regard to Human Rights, 22 luglio 2003, disponibile al sito: [\[DOC\] Joint views of the IOE and ICC on the draft “Norms on the responsibilities of transnational corporations and other business enterprises with regard to human rights” - Business & Human Rights Resource Centre \(business-humanrights.org\)](#).

²³⁴ La precisazione, nell'opinione di molti, è importante, in quanto le Norme presumono che le imprese multinazionali di maggiori dimensioni, avendo più potere ed essendo naturalmente coinvolte in una gamma più ampia di attività, abbiano di conseguenza maggior influenza sulle comunità ospitanti. Di conseguenza, le imprese multinazionali con maggior influenza, e molto probabilmente con più risorse, avranno maggiori responsabilità rispetto alle imprese di dimensioni inferiori. Così, M. Kamminga, *Corporate Obligations Under International Law*, Report of the 71st Conference of the International Law Association, 2004, p. 5.

²³⁵ UN Global Compact, Principio 1.

scopo di individuare l'ampiezza degli obblighi espressi dalle Norme, incoraggiando un'applicazione proporzionale delle stesse. Tuttavia, pare opportuno specificare che tale concetto è stato poi abbandonato nei lavori del Rappresentante Speciale che hanno preceduto l'adozione dei Principi Guida ONU, in quanto considerato troppo ambiguo ed impreciso per definire la responsabilità delle imprese per la protezione dei diritti umani, ed utilizzato come se fosse un equivalente funzionale alla giurisdizione di uno Stato²³⁶. Pertanto, sebbene le Norme stabiliscano una linea di base comune rispetto alla quale devono essere misurate le attività delle imprese, è prevista una certa flessibilità per quanto riguarda il grado di responsabilità che incombe su una particolare società transnazionale o impresa commerciale, a seconda della sua sfera di attività e influenza. Ovviamente, determinare la portata dell'influenza di una società in un dato caso, nonché il suo corrispondente grado di responsabilità per rispettare determinati obblighi in materia di diritti umani, non sono aspetti semplici da stabilire nel caso concreto, e per questo motivo questo concetto ha suscitato notevoli critiche per la vaghezza che lo contraddistingue e la mancanza di una sua precisa definizione nelle Norme²³⁷.

Nelle *General Obligations* è chiarito che le società transnazionali e le altre imprese commerciali hanno la responsabilità di: i) utilizzare la *due diligence* per garantire che le loro attività non contribuiscano direttamente o indirettamente ad abusi dei diritti umani e che non beneficino direttamente o indirettamente dalla commissione di abusi di cui erano a conoscenza o avrebbero dovuto essere a conoscenza; ii) devono inoltre astenersi da attività che minerebbero lo stato di diritto, nonché gli sforzi governativi e di altro tipo per promuovere e garantire il rispetto dei diritti umani, e fare leva sulla propria sfera di influenza per contribuire a promuovere e garantire il rispetto dei diritti umani; iii) devono informarsi circa il possibile impatto sui diritti umani delle loro attività in modo da poter evitare ulteriormente la complicità nelle violazioni dei diritti umani²³⁸.

²³⁶ Sul punto, si veda Human Rights Council, *Clarifying the Concepts of "Sphere of influence" and "Complicity" Report of the Special Representative of the Secretary-General on the Issue of Human Rights and Transnational Corporations and other Business Enterprises, John Ruggie*, 15 maggio 2008, A/HRC/8/16.

²³⁷ O. De Schutter, *Transnational corporation*, op. cit., p. 17.

²³⁸ Sub-Commission on the Promotion and Protection of Human Rights, Fifty-fifth session, *Commentary on the Norms*, cit., commentario alle *General Obligations*.

L'ultima sezione delle Norme, "Regole generali di attuazione", riveste particolare interesse, in quanto stabilisce il loro meccanismo di implementazione, prevedendo anche sistemi di monitoraggio sia interni alle imprese, sia esterni ad esse. La prima forma di attuazione prevede che le imprese, attraverso comitati etici interni che operino in un regime di indipendenza e trasparenza, adottino e promuovano regole di funzionamento interne in conformità con le Norme – incentivando la partecipazione degli *stakeholders*, come ad esempio le organizzazioni sindacali –, incorporandole in ogni contratto e accordo con fornitori, ditte appaltatrici ed altri partner commerciali, ed altresì conducano valutazioni periodiche, indicando eventuali misure correttive poste in essere e sviluppando un piano d'azione nel caso in cui queste non si siano rivelate appropriate²³⁹. Inoltre, il rispetto delle Norme deve essere documentato attraverso la predisposizione di rapporti periodici riguardanti l'impatto delle proprie attività su diritti umani e ambiente e la pubblicazione degli stessi al fine di renderli accessibili ai consumatori.

Oltre a questo tipo di controllo interno, sono previste forme di monitoraggio e verifiche esterne, ad opera di sindacati, ONG ed organismi delle Nazioni Unite; questi enti sono incoraggiati ad utilizzare le Norme come base per il dialogo con le imprese, e i risultati di tale controllo possono costituire la base per adottare raccomandazioni pertinenti alle operazioni delle imprese multinazionali, o per valutare il rispetto da parte delle imprese di disposizioni in materia di diritti umani che siano già in vigore. Le Norme suggeriscono inoltre il ricorso a strumenti già esistenti, nell'ottica di ottimizzazione delle procedure e delle risorse; il Paragrafo 16 stabilisce che le imprese debbano essere soggette a un monitoraggio periodico in seno alle Nazioni Unite sia attraverso meccanismi già esistenti che attraverso nuovi meccanismi eventualmente creati *ad hoc*, oltre che tramite il ricorso agli *Special Rapporteurs* già presenti nel quadro della Commissione per i diritti umani²⁴⁰. In aggiunta, le Norme operano un rinvio anche ai meccanismi di *enforcement* e di monitoraggio previsti dall'OCSE e dall'ILO quali strumenti complementari per la loro applicazione e interpretazione; ad esempio, i Punti di Contatto Nazionali previsti dalle

²³⁹ Sub-Commission on the Promotion and Protection of Human Rights, Fifty-fifth session, *Norms on the responsibilities of transnational corporations*, Paragrafo 15.

²⁴⁰ D. Weissbrodt, M. Kruger, *Norms on the responsibility*, cit., p. 917. Sul tema si veda anche C. Hillemanns, *UN Norms on the Responsibilities of Transnational Corporations and Other Business Enterprises with regard to Human Rights*, in *German Law Journal*, 4(10), 2003, pp. 1065-1080.

Linee Guida OCSE potrebbero utilizzare le Norme quale ulteriore strumento di interpretazione per rendere i propri pareri²⁴¹.

Contrariamente a quanto avviene negli altri strumenti di *soft law* che sono stati analizzati, nelle Norme è previsto che “*le società transnazionali e le altre imprese commerciali forniscono pronta, effettiva e adeguata riparazione a persone, enti, comunità che abbiano subito le conseguenze negative del mancato rispetto di queste Norme, attraverso misure quali risarcimento, ripristino, indennizzo, reintegro per ogni danno o perdita di proprietà causati*”²⁴². Il paragrafo fa anche esplicito riferimento a sanzioni penali, stabilendo che le Norme “*saranno applicate dai tribunali nazionali e/o internazionali*”²⁴³. In definitiva, le Norme acquistano un elevato valore giuridico in virtù del collegamento con le fonti convenzionali e con il diritto consuetudinario che le stesse richiamano²⁴⁴, ancorando il rispetto dei diritti in esse sanciti a basi giuridiche di natura vincolante²⁴⁵.

Il processo di formazione delle Norme ha ricevuto numerose critiche, con l'accusa di non essere stato sufficientemente trasparente e partecipato, nonché per aver compreso al suo interno obblighi diretti ad attori non statali, *i.e.* le imprese. La difficoltà di attuazione del progetto delle Norme ha spinto le Nazioni Unite ad indagare un approccio diverso al tema della responsabilità delle multinazionali, più vicino al modello delle Linee Guida OCSE. Nel 2005, pertanto, la Commissione per i diritti umani ha approvato una risoluzione con cui chiedeva al Segretario Generale delle Nazioni Unite di designare uno *Special Rapporteur* sul tema *business and human rights*, avente il compito “*identify and clarify standards of corporate responsibility and accountability for transnational corporations*

²⁴¹ Paragrafo 16 delle Norme.

²⁴² Paragrafo 18 delle Norme.

²⁴³ *Ibid.*

²⁴⁴ Tuttavia, la Commissione per i diritti umani ha tenuto a precisare nel 2004 che “*as a draft proposal*”, le Norme non hanno “*legal standing*”. Office of the High Commissioner for Human Rights (OHCHR), Responsibilities of transnational corporations and related business enterprises with regard to human rights, 2004/116, 20 aprile 2004.

²⁴⁵ Le Norme delle Nazioni Unite richiamano, tra gli altri, il Patto internazionale sui diritti civili e politici e quello sui diritti economici, sociali e culturali e gli altri trattati sulla protezione dei diritti umani fondamentali, le convenzioni contro la schiavitù, la tortura, la discriminazione razziale, le convenzioni e le dichiarazioni dell'OIL sulla tutela dei diritti dei lavoratori, la Convenzione sui diritti del fanciullo, la Dichiarazione universale sui diritti umani, la Convenzione sulla biodiversità, la Convenzione sulla responsabilità civile per inquinamento da idrocarburi e le Dichiarazioni di Stoccolma, Rio e Johannesburg e quella dell'UNESCO sulla bioetica.

and other business enterprises with regard to human rights”²⁴⁶. Il mandato è stato conferito al professor John Ruggie, cui è stato affidato, dopo una prima fase di studio, anche il compito di formulare raccomandazioni indirizzate agli Stati e alle imprese e di procedere all’elaborazione di rapporti intermedi²⁴⁷. Questo iter ha condotto, nel 2011 all’adozione dei *Guiding Principles on Business and Human Rights*²⁴⁸, approvati dal Consiglio per i diritti umani nello stesso anno²⁴⁹. Se in un primo momento il mandato di John Ruggie non si era tradotto in un abbandono della strategia seguita dalle Norme, le parole contenute nel suo primo *Interim Report* al Consiglio per i Diritti umani si sono rivelate estremamente critiche nei confronti di tal strumento e dell’approccio che ne era alla base: “*Even leaving aside the highly contentious though largely symbolic proposal to monitor firms and provide for reparation payments to victims, its exaggerated legal claims and conceptual ambiguities created confusion and doubt even among many mainstream international lawyers and other impartial observers. Two aspects are particularly problematic in the context of this mandate. One concerns the legal authority advanced for the Norms, and the other the principle by which they propose to allocate human rights responsibilities between states and firms*”²⁵⁰. Sulla base di questa posizione, i lavori che hanno precorso l’adozione dei *Guiding Principles* hanno abbandonato ogni riferimento alle Norme.

3. *A change in the state of play*: I Principi Guida delle Nazioni Unite su imprese e diritti umani

I Principi Guida delle Nazioni Unite su imprese e diritti umani (di seguito anche “i Principi Guida”, “UNGPs” o “Guiding Principles”), evolvendosi nel contesto della

²⁴⁶ UN Commission on Human Rights, Human Rights Resolution 2005/69: *Human Rights and Transnational Corporations and Other Business Enterprises*, 20 April 2005, E/CN.4/RES/2005/69.

²⁴⁷ UN Human Rights Council, *Mandate of the Special Representative of the Secretary-General on the issue of human rights and transnational corporations and other business enterprises*, res. 8/7, 18 giugno 2008.

²⁴⁸ Il testo degli UN Guiding Principles on Business and Human Rights è disponibile al seguente link: [GuidingPrinciplesBusinessHR_EN.pdf \(ohchr.org\)](#)

²⁴⁹ Human Rights Council, *Human rights and transnational corporations and other business enterprises*, A/HRC/17/L.17/Rev.1, 15 giugno 2011.

²⁵⁰ John Ruggie, *Interim Report of the Special Representative of the Secretary-General on the Issue of Human Rights and Transnational Corporations and Other Business Enterprises*, U.N. Doc. E/CN.4/2006/97 (2006).

infrastruttura di iniziative volontarie di *Corporate Social Responsibility* creata negli anni, rappresentano una espressione di quella che è stata chiamata la *collaborative governance*²⁵¹. I Principi Guida sono stati adottati in esito ad un percorso iniziato nel 2005, quando, in risposta alle preoccupazioni crescenti circa l'impatto delle attività commerciali sui diritti umani e la mancanza di chiarezza circa le responsabilità delle imprese in materia di diritti umani, fu conferito al professor John Ruggie il mandato di Rappresentante Speciale del Segretario Generale delle Nazioni Unite con il compito di chiarire la responsabilità, rispettivamente, di Stati e imprese sul tema²⁵². Tale incarico è stato condotto in due fasi: la prima, durata circa tre anni, avente lo scopo di "identificare e chiarire" gli standard e le pratiche esistenti in tema di imprese multinazionali e diritti umani²⁵³; durante questo periodo Ruggie ha avviato un ambizioso programma di ricerca e consultazioni multilaterali condotte in tutte le regioni del mondo, al fine di garantire che le sue opinioni e raccomandazioni fossero informate da una ampia gamma di prospettive ed esperienze²⁵⁴. Questo lavoro ha portato alla adozione di diversi report contenenti, tra le altre cose, una ricognizione degli standard di diritto internazionale dei diritti umani sul tema²⁵⁵, una mappatura delle violazioni dei diritti umani commesse dalle imprese multinazionali²⁵⁶, nonché delle prassi in crescita circa i comportamenti degli Stati²⁵⁷ e delle imprese²⁵⁸. La seconda fase è stata avviata nel 2007, quando il mandato di John

²⁵¹ S. Waddell, *Global Action Networks: Creating Our Future Together*, Palgrave Macmillan, 2010; A. Rasche, *Collaborative Governance 2.0*, in *Corporate Governance*, Vol. 10, No. 4, 2010, pp. 500-511.

²⁵² UN Commission on Human Rights, Human Rights Resolution 2005/69: *Human Rights and Transnational Corporations and Other Business Enterprises*, 20 aprile 2005, E/CN.4/RES/2005/69.

²⁵³ *Ibid.*

²⁵⁴ Nel periodo che va dal conferimento del suo incarico alla adozione dei Principi Guida sono state convocate in totale 47 consultazioni e riunioni di esperti con tutti i gruppi di parti interessate, compresi i rappresentanti dei governi, delle imprese, della società civile e delle comunità i cui diritti umani erano stati violati dalle attività commerciali. Nel 2010 è stata condotta una consultazione online su una serie di progetti di principi guida, che ha ottenuto migliaia di risposte da parte delle parti interessate in oltre 100 paesi. Si veda UN Human Rights High Commissioner, FAQ about the UN Guiding Principles on business and human rights, 2014, disponibile al sito: [FAQ_PrinciplesBusinessHR.pdf \(ohchr.org\)](https://www.ohchr.org/documents/E/huridocda/huridoca.asp?docid/31622)

²⁵⁵ UN Commission on Human Rights, *Mapping International Standards of Responsibility and Accountability for Corporate Acts*, 7 febbraio 2007, A/HRC/4/035.

²⁵⁶ UN Commission on Human Rights, *Corporations and human rights: a survey of the scope and patterns of alleged corporate-related human rights abuse*, 23 maggio 2008, A/HRC/8/5/Add.2.

²⁵⁷ UN Human Rights Council, *Report of the Special Representative of the Secretary-General on the Issue of Human Rights and Transnational Corporations and Other Business Enterprises, John Ruggie, addendum: State responsibilities to regulate and adjudicate corporate activities under the United Nations core human rights treaties: an overview of treaty body commentaries*, 13 febbraio 2007, A/HRC/4/35/Add.1

²⁵⁸ UN Human Rights Council, *Report of the Special Representative of the Secretary-General on the issue of human rights and transnational corporations and other business enterprises, addendum: Corporate*

Ruggie è stato rinnovato di un ulteriore anno, con l'indicazione di elaborare raccomandazioni sulla tematica²⁵⁹. In esito a tale attività, nel 2008 Ruggie ha formulato un'unica raccomandazione al Consiglio dei diritti umani, ossia quella di sostenere il “*Protect, Respect and Remedy Framework*”²⁶⁰; il Consiglio dei diritti umani ha così elaborato la risoluzione n. 8/7²⁶¹, con cui il Consiglio dei diritti umani aveva ulteriormente esteso il mandato del Rappresentante Speciale fino al giugno 2011, chiedendogli di renderlo “operativo” e di elaborare alcune raccomandazioni pratiche per la sua attuazione²⁶². L'ulteriore incarico affidato a Ruggie con la Risoluzione 8/7 ha dato pertanto avvio alla terza fase dei lavori del Rappresentante Speciale, che ha condotto alla elaborazione dei *UN Guiding Principles on business and human rights*²⁶³.

Il *Framework* si articola in tre pilastri: *the State duty to protect, the corporate responsibility to respect, the access to remedy*. Ogni pilastro è una componente essenziale in un sistema interconnesso e dinamico di misure preventive e correttive: il dovere dello Stato di proteggere perché si trova al centro stesso del regime internazionale dei diritti umani; la responsabilità delle imprese di rispettare perché è l'aspettativa fondamentale che la società ha nei loro confronti in relazione ai diritti umani; e l'accesso ai rimedi perché anche gli sforzi più concertati non possono prevenire tutti gli abusi²⁶⁴. I Principi

responsibility under international law and issues in extraterritorial regulation: summary of legal workshops, 15 febbraio 2007, A/HRC/4/35/Add.2

²⁵⁹ UN Commission on Human Rights, Human Rights Resolution 5/1: *Institution-building of the United Nations Human Rights Council*, 18 giugno 2007, A/HRC/RES/5/1; UN Commission on Human Rights, Human Rights Resolution 5/2: *Code of Conduct for Special Procedures Mandate-holders of the Human Rights Council*, 18 giugno 2007, A/HRC/RES/5/2

²⁶⁰ UN Commission on Human Rights, *Report of the Special Representative of the Secretary-General on the issue of human rights and transnational corporations and other business enterprises, John Ruggie*, 7 aprile 2008, A/HRC/8/5.

²⁶¹ UN Commission on Human Rights, Human Rights Resolution 8/7: *Mandate of the Special Representative of the Secretary-General on the issue of human rights and transnational corporations and other business enterprises*, 18 giugno 2008, A/HRC/RES/8/7.

²⁶² *Ibid.*: “The Human Rights Council [...] Decides to extend the mandate of the Special Representative of the Secretary-General on the issue of human rights and transnational corporations and other business enterprises for a period of three years, and requests the Special Representative: (a) To provide views and concrete and practical recommendations on ways to strengthen the fulfilment of the duty of the State to protect all human rights from abuses by or involving transnational corporations and other business enterprises, including through international cooperation[...]”.

²⁶³ Human Rights Council, *Report of the Special representative of the secretary general on the issue of human rights and transnational corporations and other business enterprises, Guiding Principles on business and human rights: implementing the U.N. “protect, respect and remedy framework*, 21 marzo 2011, A/HRC/17/31.

²⁶⁴ *Ibid.*, paragrafo 6.

Guida rappresentano, dopo l'elaborazione degli strumenti di *soft law* che hanno preceduto la loro adozione e che sono stati brevemente esaminati nel presente capitolo, uno step di cruciale importanza nel dibattito sul tema relativo ad imprese e diritti umani²⁶⁵. Secondo Ruggie, le iniziative precedenti ai Principi Guida, pubbliche e private, non erano riuscite a raggiungere dimensioni sufficienti a muovere i mercati, a causa della mancanza, tra le altre cose, di un punto focale autorevole attorno al quale far convergere le aspettative e le azioni delle parti interessate.

Quanto alla natura giuridica, i Principi Guida non sono difformi, in linea di principio, dagli altri strumenti di *soft law*²⁶⁶; nelle parole di Ruggie, “*the Guiding Principles’ normative contribution lies not in the creation of new international law obligations but in elaborating the implications of existing standards and practices for States and businesses*”²⁶⁷. Uno dei punti di forza risiede senz'altro nelle ampie discussioni che hanno preceduto la loro adozione con tutti gli *stakeholders*, compresi i governi, le imprese e le associazioni, gli individui e le comunità direttamente interessate dalle attività delle imprese in varie parti del mondo, la società civile e gli esperti nelle numerose aree cui si riferiscono i Principi guida, nonché nel meccanismo di costruzione delle regole di tipo *bottom-up*, partendo dalle esperienze pratiche per costruire una piattaforma di azione globale, nel rispetto dei ruoli di tutti gli attori in gioco. Invero, alcuni dei Principi Guida erano già stati sperimentati sul campo; ad esempio, l'applicabilità delle disposizioni sulla *due diligence* è stata, per così dire, collaudata da dieci imprese, nonché approfondita con

²⁶⁵ F. G. A. de Bakker, A. Rasche, S. Ponte, *Multi-Stakeholder Initiatives on Sustainability: A Cross-Disciplinary Review and Research Agenda for Business Ethics*, Business Ethics Quarterly, Cambridge University Press, Vol. 29, Issue 3, 2019, pp. 343-383; G. U. Dirk, A. Rasche, and S. Waddock, *do*, Business Ethics Quarterly, Vol. 21, Issue 1, Cambridge University Press, 2011, pp. 23–44. Per una rassegna della letteratura sui Principi Guida, si veda, tra gli altri, A. Rasche, S. Waddock, *The UN Guiding Principles on Business and Human Rights: Implications for Corporate Social Responsibility Research*, in Business and Human Rights Journal, Cambridge University Press, 2021, pp. 1–14.

²⁶⁶ Al fine di superare i problemi che avevano ostacolato l'adozione delle Norme, i lavori del Rappresentante Speciale si erano concentrati sulla necessità di sviluppare standard di tutela dei diritti umani che fossero efficaci senza trasformarli in obblighi vincolanti. Si veda, J. H. Knox, *The Ruggie Rules: Applying Human Rights Law to Corporations* (August 16, 2011). The UN Guiding Principles on Business and Human Rights, Radu Mares ed., in Wake Forest Univ., 2012. Tuttavia, questo aspetto non ha evitato critiche da parte di studiosi ed esponenti della società civile, i quali hanno obiettato che in questo modo i Principi Guida non rappresentassero, in realtà, alcun passo in avanti rispetto alla definizione di obblighi di rispetto dei diritti umani a carico delle imprese. Sul punto, D. Bilchitz, *Critiquing the normative foundations of the Guiding Principles*, in S. Deva D. Bilchitz, *Human rights obligations of business, beyond the Corporate Responsibility to Respect?*, Cambridge University Press, 2013, pp. 116-117.

²⁶⁷ Human Rights Council, *Report of the Special Representative of the Secretary General on the issue of business and human rights*, A/HRC/17/31, cit., paragrafo 14.

professionisti del settore provenienti da oltre venti paesi²⁶⁸. Pertanto, i Principi guida mirano non solo a fornire una guida pratica, ma anche una guida radicata nella realtà²⁶⁹.

Tuttavia, il percorso di adozione dei Principi Guida non è stato scevro da critiche²⁷⁰. Alcune voci autorevoli hanno sostenuto che gli UNGPs si basassero su una ‘retorica del consenso’, e cioè che non avessero in realtà creato un clima di forte accordo delle parti, riflettendo piuttosto un fragile consenso creato dalla ‘gestione delle obiezioni’²⁷¹. In questa visione, i Principi Guida sono considerati uno strumento debole per la protezione dei diritti umani, in quanto la terminologia utilizzata non consente di delineare chiaramente obblighi aziendali – gli UNGPs fanno riferimento alla “corporate responsibility” e non a un “duty” –²⁷². Altri hanno sostenuto che i Principi Guida forniscono un resoconto piuttosto limitato delle responsabilità delle imprese in materia di diritti umani; secondo questa opinione, se le aspettative sociali nei confronti delle aziende sono utilizzate come punto di riferimento per giudicare le loro responsabilità, sarebbe stato opportuno riconoscere negli UNGPs un inquadramento più proattivo di tali responsabilità incentrato sui contributi positivi che le imprese possono dare in tema di diritti umani²⁷³. Altri, ancora, pur riconoscendo il carattere inclusivo e trasparente del processo di adozione dei Principi Guida, hanno sostenuto la mancanza di ‘una chiara strategia partecipativa’, nonché che le parti interessate risiedenti del Sud del mondo fossero state escluse da alcune riunioni di consultazione²⁷⁴.

A parere di chi scrive, i Principi Guida hanno avuto certamente il merito di catalizzare l’attenzione di tutti gli *stakeholders* intorno ad alcuni punti fermi in un modo che gli

²⁶⁸ *Ibid.*, paragrafo 11.

²⁶⁹ *Ibid.*, paragrafo 4.

²⁷⁰ Si veda, tra gli altri, Y. Dahan, H. Lerner e F. Milman-Sivan, *The Guiding Principles for Business and Human Rights: Labor Violations and Shared Responsibility*, in *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 2016, pp. 425–447; F. Wettstein, *Normativity, Ethics, and the UN Guiding Principles on Business and Human Rights: A Critical Assessment*, in *Journal of Human Rights*, 2015, pp. 162–182.

²⁷¹ Così, S. Deva, *Treating Human Rights Lightly: A Critique of the Consensus Rhetoric and the Language Employed by the Guiding Principles*, in Surya Deva and David Bilchitz (eds.), *Human Rights Obligations of Business: Beyond the Corporate Responsibility to Respect?*, Cambridge University Press, 2013, pp. 78–104.

²⁷² *Ibid.*

²⁷³ F. Wettstein, *Normativity, Ethics, and the UN Guiding Principles on Business and Human Rights*, cit.

²⁷⁴ S. Bijlmakers, *Business and Human Rights Governance and Democratic Legitimacy: The UN “Protect, Respect and Remedy” Framework and the Guiding Principles*, in *Innovation: The European Journal of Social Science Research*, 2013, pp. 288–301.

strumenti precedenti non erano riusciti a fare. Le ampie consultazioni condotte da Ruggie hanno consentito di portare a confronto le visioni di tutte le parti in gioco, e di esprimere concetti in un linguaggio vicino alle imprese, favorendo così l'incorporazione dei Principi Guida nelle politiche aziendali. Certamente, come sarà esaminato nel corso del presente capitolo, i UNGPs non costituiscono un punto di arrivo, ma una base di partenza per lo sviluppo di regole, più o meno stringenti, sul tema. La mancata definizione di obblighi specifici a carico delle imprese, da alcuni criticata, ha consentito, d'altra parte, l'appoggio di questi attori non statali. D'altronde, gli anni che hanno seguito la loro adozione hanno visto l'emergere di progetti mirati ad ampliarne il novero di diritti e destinatari; si pensi al lavoro condotto dal *Working group on the issue of human rights and transnational corporations and other business enterprises*, istituito dalla Risoluzione del *Human Rights Council* 17/4 del 2011, che il mandato di promuovere, diffondere e attuare i principi guida su imprese e diritti umani, di scambiare e promuovere le buone pratiche e le lezioni apprese sull'attuazione dei principi guida, nonché di valutare e formulare raccomandazioni al riguardo. Non sfuggono all'attenzione di chi scrive i punti deboli dei Principi Guida; ad esempio, la mancata attenzione alle questioni di genere. Invero, i Principi Guida forniscono una analisi piuttosto ristretta di questo tema, ad esempio inquadrando indirettamente la violenza di genere come momenti eccezionali di crisi; il focus ristretto sulla violenza sessuale nelle "aree interessate da conflitti"²⁷⁵ si basa, secondo alcuni, sull'idea che tali astratti momenti di crisi siano 'eccezionali', ignorando le manifestazioni quotidiane di discriminazione sistemica e socio-emarginazione economica delle donne²⁷⁶. Nel considerare la violenza di genere come un rischio solo in situazioni di conflitto, i Principi guida delle Nazioni Unite trascurano il fatto assodato che la violenza sessuale di genere perpetrata in situazioni di conflitto non rappresenta una aberrazione isolata, ma piuttosto un riflesso delle "disuguaglianze strutturali di genere che si manifestano nella subordinazione delle donne nelle società"²⁷⁷.

²⁷⁵ Si veda il Principio 7 dei Principi Guida.

²⁷⁶ P. Simons, M. Handl, *Relations of Ruling: A Feminist Critique of the United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights and Violence against Women in the Context of Resource Extraction*, in *Canadian Journal of Women and the Law*, 2019, pp. 113-150.

²⁷⁷ K. Anderson, *Violence against Women: State Responsibilities in International Human Rights Law to Address Harmful 'Masculinities'*, in *Netherlands Quarterly of Human Rights*, 26(2), Sage Publ., 2008, pp. 173-197; M. Alison, *Wartime Sexual Violence: Women's Human Rights and Questions of Masculinity*, in *Review of International Studies*, Cambridge University Press, 2007; C. Romany, *Women as Aliens: A*

Dunque, pur tenendo in considerazione i limiti dello strumento, non si può negare che la risonanza che i Principi Guida hanno ricevuto nel panorama internazionale e il consenso costruito intorno ad essi da più parti, pubbliche e private, oltre alla mobilitazione internazionale di Stati e imprese multinazionali nel senso di un loro recepimento, li rendano, insieme alle Linee Guida OCSE, un punto di riferimento sul tema del rapporto tra imprese multinazionali e i diritti umani. Inoltre, i Principi Guida ricalcano, da un lato, obblighi internazionali già esistenti nei Pilastri I e III, e dall'altro, hanno giocato un ruolo fondamentale nell'adozione di normative statali e regionali sul tema del rispetto dei diritti umani da parte delle imprese.

L'analisi che segue mira a ripercorrere brevemente la struttura dei Principi Guida, concentrandosi sul secondo e sul terzo pilastro, analizzando lo stato dell'arte con riferimento al contesto e alle circostanze in cui i principi si collocano e al tipo di soluzione che intendono proporre.

Come già riportato *supra*, la struttura dei Principi Guida è suddivisa in tre Pilastri: i) il primo Pilastro, *The State duty to protect*, è incentrato sull'obbligo degli Stati di proteggere i diritti umani dalle violazioni provenienti dal settore privato; ii) il secondo pilastro, *The corporate responsibility to respect*, ruota intorno alla responsabilità delle imprese di rispettare i diritti umani; iii) il terzo pilastro, *Access to remedies*, si concentra sulla necessità che Stati imprese prevedano dei rimedi effettivi per le vittime nel caso in cui si verificano violazioni dei diritti umani.

Nel primo Pilastro, i Principi Guida ribadiscono il ruolo primario rivestito dagli Stati quali destinatari principali degli obblighi che discendono dalle norme sui diritti umani. Come è già stato osservato, tradizionalmente nel diritto internazionale dei diritti umani gli obblighi degli Stati sono identificati attraverso i seguenti termini: *Respect*, che implica che uno Stato deve astenersi da atti o misure che violano i diritti umani. Questo dovere si applica a qualsiasi organo statale, sia che eserciti funzioni legislative, esecutive, giudiziarie o di altro tipo; *Protect*, che implica che lo stato è tenuto a proteggere individui e gruppi dalle violazioni dei loro diritti umani perpetrate da altri attori; *Fulfill*, per cui lo

Feminist Critique of the Public/Private Distinction in International Human Rights Law, in Harvard Human Rights Journal, 1993.

Stato deve adottare tutte le misure necessarie ad assicurare l'effettivo godimento dei diritti da parte dei soggetti sottoposti alla propria giurisdizione.

Il primo pilastro dei Principi Guida +distingue due categorie di Principi: quelli applicabili in via generale e quelli operativi.

Rispetto ai *Foundational principles*, in primo luogo, il Principio Guida 1 prevede che “*Gli Stati hanno l’obbligo di proteggere gli individui dalle violazioni dei diritti umani compiute, all’interno del loro territorio e/o della loro giurisdizione, da parte di terzi, incluse le imprese*”²⁷⁸. È interessante sottolineare l’utilizzo del verbo *must* in questo Principio, in contrasto con il verbo *should* utilizzato, ad esempio, nel Principio 23, il quale prevede che “*In tutti i contesti, le imprese dovrebbero: a) conformarsi a tutte le norme applicabili e rispettare i diritti umani internazionalmente riconosciuti, ovunque esse operino [...]*”. Pertanto, in riferimento ai doveri dello Stato, la scelta terminologica effettuata è nel senso di utilizzare il linguaggio tipico degli strumenti di *hard law*²⁷⁹. Gli obblighi imposti allo Stato dal diritto internazionale in termini di protezione dei diritti umani possono essere suddivisi in due macro-tipologie: i) dovere di impedire la violazione dei diritti umani nel loro territorio (*refrain*); ii) dovere di assicurare la realizzazione e il godimento di questi diritti da parte dei titolari (*ensure*). Quest’ultimo dovere, in particolare, comporta per gli Stati il dovere di adottare le misure appropriate per prevenire, investigare, punire e rimediare le violazioni dei diritti umani compiute dagli attori non statali; può essere oramai considerato espressione di una norma consolidata nel diritto internazionale dei diritti umani, ed è ripreso dalla seconda parte del Principio 1. Lo *State duty to protect*, tuttavia, si configura quale obbligazione di mezzi e non di risultato; pertanto, non sussiste una responsabilità diretta dello Stato per le violazioni dei diritti umani causate dalle imprese²⁸⁰. La responsabilità dello Stato, invero, potrebbe derivare

²⁷⁸ Per la traduzione in lingua italiana dei Principi Guida ONU su Imprese e Diritti Umani, si veda *I Principi Guida su Imprese e Diritti Umani Traduzione a cura e con un saggio di Marco Fasciglione*, CNR Edizioni, 2020, disponibile al sito: [Fasciglione - I Principi Guida ONU su imprese e diritti umani - CNR Edizioni 2020](#)

²⁷⁹ Sul punto, pare opportuno specificare che i Principi Guida non devono essere considerati come una nuova norma di diritto internazionale, bensì come una raccolta che ha lo scopo di armonizzare il quadro eterogeneo esistente.

²⁸⁰ La responsabilità diretta dello Stato potrebbe essere riconosciuta qualora l’impresa agisca quale organo dello Stato. Secondo la giurisprudenza della Corte Internazionale di Giustizia un privato può essere considerato organo dello Stato quando vi è un legame di dipendenza completa di quest’ultimo dallo Stato. Si veda, ad esempio, ICJ, *Yugoslavia c. Bosnia and Herzegovina*, in ICJ Report, 2001, par. 394.

dalla circostanza di non aver adottato le opportune misure preventive o protettive per evitare violazioni dei diritti umani da parte di terzi²⁸¹. Residua in capo allo Stato un certo margine di discrezionalità rispetto alle modalità con cui esercitare il proprio dovere di protezione. Tale margine viene ripreso anche dal Commentario al Principio 1, il quale chiarisce che il dovere dello Stato di proteggere rappresenta uno *standard of conduct* per la cui realizzazione gli Stati sono liberi di decidere le misure da adottare. In merito alle misure “appropriate e ragionevoli” che lo Stato deve adottare, ad esempio, la Corte Europea dei Diritti Umani si è pronunciata, in un caso relativo ad attività industriali pericolose, nel senso che l’adozione di “un quadro legislativo e amministrativo volto a fornire una efficace deterrenza contro le minacce al diritto alla vita” sia un dovere sostanziale dello Stato. Le norme dello stato, pertanto, devono disciplinare “l’autorizzazione, l’installazione, l’esercizio, la sicurezza e la supervisione” di tali attività, e devono imporre a tutti gli interessati di adottare misure concrete per garantire “l’effettiva protezione dei cittadini la cui vita potrebbe essere messa in pericolo dal rischio intrinseco [di tali attività]”²⁸².

Tale visione può essere letta nel senso di condurre in maniera logica al Principio 2, il quale prevede che “Gli Stati dovrebbero specificare in modo chiaro l’aspettativa che tutte le imprese aventi sede nel loro territorio e/o sotto la loro giurisdizione rispettino i diritti umani in tutte le loro attività”; tale principio, come esplicitato nel suo Commentario, mira a evidenziare la necessità per gli Stati di considerare e affrontare gli impatti negativi sui diritti umani che le attività delle imprese domiciliate nel loro territorio e/o giurisdizione possono avere in altri paesi, oltre che a livello nazionale. Sebbene gli Stati non siano tenuti a fare ciò, il Commentario chiarisce che vi sono forti ragioni politiche affinché gli Stati di origine definiscano chiaramente l’aspettativa che le imprese rispettino i diritti umani in paesi stranieri dove si trovano ad operare, soprattutto quando lo Stato stesso è coinvolto o sostiene tali imprese.

²⁸¹ La dottrina degli obblighi positivi degli Stati è stata ampiamente utilizzata dalla giurisprudenza della Corte Europea dei diritti umani nel pronunciare la responsabilità degli Stati per violazioni dei diritti umani commesse da terze parti. A mero titolo di esempio, si vedano: *Osman v. the United Kingdom*, 28 ottobre 1998 (Articolo 2); *Ireland v. the United Kingdom*, 18 gennaio 1978 (Articolo 3); *Siliadin v. France*, 26 luglio 2005 (Articolo 4); *Storck v. Germany*, 16 giugno 2005 (Articolo 5); *Wilson and Others v. the United Kingdom*, 2 luglio 2002 (Articolo 11).

²⁸² ECtHR, *Öneryıldız v. Turkey* [GC], 30 novembre 2004, paragrafi 89-90.

Il primo pilastro dei Principi Guida contiene, inoltre, una seconda categoria di principi rivolta agli Stati, la quale riveste carattere operativo. Secondo Ruggie, quello in cui gli Stati sono maggiormente carenti è la previsione di politiche *ad hoc* rivolte alle imprese che svolgono attività sul territorio dello stato e all'estero, dirette a sviluppare una cultura del business rispettosa dei diritti umani²⁸³. Lo Stato non può astenersi dall'assolvere la sua funzione di 'regolatore generale', ossia rinunciare al compito di creare un sistema normativo, amministrativo, giudiziario che sia astrattamente in grado di proteggere gli individui dalle violazioni dei diritti umani, anche quando compiute da soggetti privati come le imprese. Lo Stato deve pertanto intervenire nei diversi settori dell'ordinamento in un modo che risultino coerenti con l'esigenza di prevenire i rischi di violazione dei diritti umani connessi alle attività delle imprese, e proteggendo al contempo le potenziali vittime. In tale ambito, l'attuazione dell'obbligo di proteggere che grava sulle autorità statali passa attraverso un ampio ventaglio di misure che esse devono pianificare e che il Commentario al Principio 3 definisce uno *smart mix of measures* da adottare²⁸⁴.

Tali misure possono consistere, in primo luogo, in norme legislative volte a disciplinare - direttamente o indirettamente - il rispetto dei diritti umani da parte delle imprese. La regolamentazione indiretta è lo strumento più comune con cui gli Stati adempiono ai propri obblighi di controllare l'impatto sui diritti umani dell'attività delle imprese. Le misure indirette possono, in primo luogo, avere l'effetto di imporre alle imprese il rispetto dei diritti umani, richiedendo loro determinati standard di condotta o prestazioni in settori specifici quali lavoro, ambiente, salute e sicurezza, sicurezza dei prodotti, anticorruzione o *privacy*, laddove il mancato rispetto di tali standard potrebbe portare a violazioni dei diritti dei lavoratori, dei consumatori o di altri – ad esempio, il diritto alla vita, alla salute, alla libertà di associazione e alla parità di trattamento –. Una seconda tipologia di misure

²⁸³ J. Ruggie, *Protect, Respect and Remedy: A Framework for business and human rights*, Report of the Special Representative of the Secretary General on the issue of human rights and transnational corporations and other business enterprises, UN Document A/HRC/8/5, 7 aprile 2008, par. 27: “*The general nature of the duty to protect is well understood by human rights experts within governments and beyond. What seems less well internalized is the diverse array of policy domains through which states may fulfil this duty with regard to business activities, including how to foster a corporate culture respectful of human rights at home and abroad. This should be viewed as an urgent policy priority for governments*”.

²⁸⁴ M. Fasciglione, *Per uno studio dei Principi Guida ONU su imprese e diritti umani*, in I Principi Guida su Imprese e Diritti Umani Traduzione a cura e con un saggio di Marco Fasciglione, 2020, p. 35.

indiretta è la legislazione che penalizza determinati comportamenti delle società o del loro personale, attraverso sanzioni penali, civili o amministrative²⁸⁵.

In alternativa, uno Stato può imporre il rispetto di determinate regole direttamente alle imprese, attraverso l'adozione di una normativa che imponga loro di rispettare i diritti umani. Mentre fino alla adozione dei Principi Guida nel 2011 vi erano pochi esempi in questo senso, negli ultimi anni nel panorama internazionale vi sono diverse iniziative a livello nazionale e regionale nel senso di adottare una normativa che richiede alle aziende di intraprendere un processo di *due diligence* al fine di identificare, prevenire e/o riparare gli impatti negativi delle proprie attività sui diritti umani²⁸⁶, e che saranno oggetto di esame nel prossimo capitolo.

Affinché gli Stati rispettino il proprio *duty to protect*, non è sufficiente la produzione normativa in materia di *business and human rights*; occorre anche che le leggi adottate siano effettivamente applicate e che siano revisionate periodicamente, se del caso, in modo da assicurare la presenza continuativa nell'ordinamento giuridico interno di un quadro normativo che faciliti il rispetto dei diritti umani da parte delle imprese²⁸⁷.

Pare opportuno rappresentare che gli obblighi positivi degli Stati investono anche il Terzo Pilastro dei Principi Guida, dedicato all'accesso ai rimedi; invero, anche l'obbligo degli Stati di garantire l'accesso alla giustizia è un obbligo positivo che incombe sugli Stati in base al diritto internazionale dei diritti umani ed il cui rispetto concorre a realizzare il dovere degli Stati di proteggere i diritti umani. Sul punto, il Commentario al Principio 25, relativo appunto agli obblighi degli Stati in materia di accesso ai rimedi effettivi, evidenzia che la mancata adozione da parte di questi ultimi di misure appropriate per investigare, punire e porre rimedio alle violazioni dei diritti umani che si verificano nel contesto delle attività delle imprese, ha come conseguenza l'indebolimento – o lo

²⁸⁵ Alcuni strumenti internazionali richiedono esplicitamente agli Stati di legiferare per tali sanzioni; ad esempio, ai sensi della Criminal Law Convention on Corruption (Council of Europe – ETS 173, 1999) gli Stati sono tenuti ad adottare misure legislative e di altro tipo per stabilire la responsabilità penale per reati rilevanti ai sensi del diritto interno.

²⁸⁶ Un esempio recente in questo senso è rappresentato dalla *LOI n° 2017-399 du 27 mars 2017 relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre*, che sarà oggetto di analisi nel corso del prossimo capitolo.

²⁸⁷ Cfr. Principio 3.

svuotamento – dell’obbligo di protezione che grava su di essi²⁸⁸. D’altronde, il diritto a un rimedio effettivo per una violazione dei diritti umani è stato riconosciuto come principio generale di diritto e norma di diritto consuetudinaria. Il diritto internazionale dei diritti umani riconosce: i) il diritto sostanziale a un ricorso per una violazione, il cui rimedio può comprendere risarcimento adeguato, *restitutio in integrum*, riabilitazione, scuse pubbliche, modifica delle leggi vigenti e delle pratiche pertinenti, garanzie di non ripetizione o consegna dei colpevoli alla giustizia; ii) diritti procedurali che supportano l’accesso al ricorso, come ad esempio il diritto a una indagine efficace, il diritto all’informazione e il diritto all’assistenza legale²⁸⁹. Pertanto, senza un sistema di *enforcement* adeguato da parte dello Stato, le garanzie riconosciute astrattamente dalla normativa in materia risulterebbero illusorie. In merito all’accesso ai rimedi, i Principi Guida operano una distinzione tra tre categorie di meccanismi che possono facilitare l’accesso al ricorso per le vittime in relazione a violazioni dei diritti umani legate alle attività di impresa: i) meccanismi giudiziari statali²⁹⁰; ii) meccanismi statali non giudiziari²⁹¹; iii) meccanismi di reclamo non statali, compresi i meccanismi forniti da imprese, associazioni di settore, gruppi multilaterali e organismi internazionali²⁹².

In linea con i principi e gli standard contenuti nei trattati internazionali sui diritti umani sul tema²⁹³, i Principi Guida affermano che l’accesso ad un ricorso effettivo presenta aspetti sia sostanziali che procedurali. I Principi Guida introducono le nozioni “*grievance*” e “*grievance mechanism*”: “[...] *a grievance is understood to be a perceived injustice evoking an individual’s or a group’s sense of entitlement, which may be based on law, contract, explicit or implicit promises, customary practice, or general notions of fairness of aggrieved communities. The term grievance mechanism is used to indicate any routinized, State-based or non-State-based, judicial or non-judicial process through*

²⁸⁸ M. Fasciglione, *Per uno studio dei Principi Guida ONU su imprese e diritti umani*, in I Principi Guida su Imprese e Diritti Umani Traduzione a cura e con un saggio di Marco Fasciglione, cit., p. 42. Sul punto di veda anche A. Bonfanti, *Access to Remedy for Victims of Business-Related Abuse: Some Remarks in the Light of the UN Guiding Principles on Business and Human Rights*, in Notizie di Politeia, 2012, pp. 124-134.

²⁸⁹ Tra gli altri, l’Articolo 8 della Dichiarazione Universale dei Diritti Umani adottata in seno alle Nazioni Unite nel 1948, prevede che “*Ogni individuo ha diritto ad una effettiva possibilità di ricorso a competenti tribunali contro atti che violino i diritti fondamentali a lui riconosciuti dalla costituzione o dalla legge*”.

²⁹⁰ Cfr. Principio 26.

²⁹¹ Cfr. Principio 27.

²⁹² Cfr. Principio 28.

²⁹³ Tra gli altri, l’Articolo 6 della Convenzione Europea dei Diritti Umani e l’Articolo 14 della Convenzione ONU contro la tortura ed altre pene o trattamenti crudeli, inumani o degradanti.

*which grievances concerning business-related human rights abuse can be raised and remedy can be sought[...]*²⁹⁴. La definizione di ‘reclamo’ è, dunque, più ampia nella sua portata rispetto ai concetti di ‘violazione dei diritti umani’ o ‘abuso dei diritti umani’; inoltre, un reclamo può sorgere prima del verificarsi dell’abuso o della violazione dei diritti umani.

In definitiva, il primo Pilastro dei Principi Guida enfatizza il ruolo degli Stati nella protezione dei diritti degli individui quando si verificano violazioni degli stessi da parte delle imprese. Come Ruggie ha rappresentato, questo dovere è consolidato nel diritto internazionale esistente²⁹⁵. Tuttavia, l’aspetto innovativo dei Principi Guida risiede nella elaborazione di una guida pratica più chiara per gli Stati affinché rispettino i propri obblighi attraverso la convergenza delle proprie politiche interne in tema di business con quelle che rispecchiano i propri impegni internazionali in tema di diritti umani.

4 The corporate responsibility to respect: l’attuazione del II pilastro dei Principi Guida

Il secondo Pilastro dei Principi Guida affronta il tema della responsabilità delle imprese di rispettare i diritti umani, fissando per queste ultime uno ‘standard di condotta attesa’. Tale modello, contrariamente allo *State duty to protect* che affonda le proprie radici in obblighi derivanti dal diritto internazionale dei diritti umani, si fonda su aspettative di tipo sociale²⁹⁶. Con questo pilastro Ruggie ha tentato di superare uno dei punti più controverso della bozza delle Norme delle Nazioni Unite sulle imprese multinazionali, *i.e.* l’applicazione diretta alle imprese dell’obbligo di rispettare i diritti umani. Questo tipo di “responsabilità sociale” deve essere considerata, nell’idea di Ruggie, indipendente e autonoma rispetto al dovere degli Stati di proteggere i diritti umani. In questo modo l’impresa non può, nel caso in cui abbia tenuto un comportamento lesivo dei diritti umani,

²⁹⁴ Cfr. Commentario al Principio 25.

²⁹⁵ Human Rights Council, *Business and Human Rights: Mapping International Standards of Responsibility and Accountability for Corporate Acts, Report of the Special Representative of the Secretary-General on the issue of human rights and transnational corporations and other business enterprises, John Ruggie*, U.N. doc. n. A/HRC/4/035 del 19 febbraio 2007.

²⁹⁶ M. Fasciglione, *Per uno studio dei Principi Guida ONU su imprese e diritti umani*, in I Principi Guida su Imprese e Diritti Umani Traduzione a cura e con un saggio di Marco Fasciglione, cit., p. 43. Sul punto, si veda anche R. Pisillo Mazzeschi, “*Due Diligence*” e responsabilità internazionale degli Stati, Giuffrè, 1989.

addurre la giustificazione che lo Stato non abbia adottato una normativa specifica a riguardo, né allegare a sua difesa la circostanza che lo Stato in cui opera richiede standard di tutela dei diritti umani piuttosto bassi²⁹⁷. Il termine *responsibility* è utilizzato nei Principi Guida come avente un significato diverso da quello strettamente giuridico, riferito invece ad un piano sociale. Per tale ragione la *corporate responsibility to respect* non può essere considerata una norma, ma viene definita come un “*global standard of expected conduct*”²⁹⁸ richiesto alle imprese non da norme vincolanti ma da aspettative sociali.

La *Corporate responsibility to respect* rappresenta un passo in avanti rispetto al concetto di *Corporate Social Responsibility* analizzato nel presente capitolo. La responsabilità sociale d’impresa è stata definita dalla Commissione Europea nel 2011 come “*la responsabilità delle imprese per il loro impatto sulla società*”²⁹⁹; questo concetto esprime un approccio basato sull’autoregolamentazione delle imprese, le quali nel corso delle proprie attività si preoccupano di promuovere valori diversi da quelli economici. Questo concetto si traduce spesso nella pubblicazione da parte delle imprese sui propri siti internet di CSR Report, i quali esprimono il loro impegno ad aderire a determinati valori, nonché le attività intraprese per migliorare il proprio impatto sull’ambiente e sulla comunità. Tuttavia, spesso le iniziative filantropiche descritte nei CSR Reports sono manovre di marketing dirette a celare comportamenti riprovevoli da parte delle imprese. Questo comportamento, che ha assunto in alcuni casi il nome di *greenwashing*³⁰⁰, emerge da una prospettiva sociopolitica che suggerisce che le imprese utilizzino i rapporti CSR per influenzare e migliorare le percezioni degli stakeholder circa l’adeguatezza delle azioni sociali e ambientali intraprese dalla propria azienda, spesso celando condotte dannose per l’ambiente e per i diritti umani³⁰¹.

²⁹⁷ Cfr. Commentario al Principio 11.

²⁹⁸ *Ibid.*

²⁹⁹ Commissione europea, *Comunicazione su una strategia rinnovata dell’UE per il periodo 2011-14 per la responsabilità sociale delle imprese*, cit.

³⁰⁰ T. Lyon, J. Maxwell, *Greenwash Corporate environmental disclosure under threat of Audit*, in *Journal of Economics & Management Strategy*, 20(1), 2011, pp. 3–41.

³⁰¹ L. S. Mahoney, L. Thorne, L. Cecil, W. LaGore, *A research note on standalone corporate social responsibility reports: Signaling or greenwashing?* in M. Annisette, C. Cooper and Yves Gendron, *Critical Perspectives on Accounting*, Elsevier, 24(4-5), 2013, pp. 350–359.

Al contrario, la *Corporate Responsibility to Respect* enucleata nei Principi Guida esprime un approccio più ampio, che si concretizza nella responsabilità delle imprese di valutare, prevenire e/o mitigare l'impatto negativo che potrebbe derivare dalle proprie attività sui diritti umani, nonché di porre eventualmente rimedio alle violazioni che si siano verificate. La necessità di esplicitare i termini di questo standard di condotta deriva dal fatto che, durante le consultazioni per la stesura dei Principi Guida, le imprese non fossero riuscite a definire con esattezza le modalità di una condotta aziendale rispettosa dei diritti umani³⁰². Ruggie ha inteso dunque fornire una definizione di *corporate responsibility* nonché delle misure che questa necessita. La definizione di "norma sociale" fornita dal Rappresentante Speciale, che informa il II Pilastro dei Principi Guida, è quella di una norma che esprime un senso di "dovere" collettivo concernente le condotte attese dai c.d. "attori sociali", unita alla probabilità che una violazione di tale norma sociale sarà socialmente sanzionata³⁰³. Secondo questa logica, vi sono allora norme sociali che possono ricevere un riconoscimento "quasi universale", e la responsabilità delle multinazionali di rispettare i diritti umani rientrerebbe in tale categoria. Se l'astratto riconoscimento di questa responsabilità era già stato raggiunto in parte dagli strumenti di *soft law* che avevano preceduto l'adozione dei Principi Guida, l'aspetto carente, nell'opinione di Ruggie, riguardava l'esistenza di regole chiare in merito alla condotta che le imprese in concreto devono tenere per rispettare i diritti definiti dalle norme internazionali. Pertanto, il Secondo Pilastro si pone lo scopo di offrire alle imprese uno specifico standard di condotta, il quale, partendo dalla astratta descrizione dei diritti, delinea un modello applicabile alla struttura aziendale delle multinazionali, particolarmente utile perché elaborato anche a partire dal confronto con le stesse.

Pertanto, è la gestione dell'impatto negativo sui diritti umani attraverso l'adozione delle misure necessarie – tramite modelli organizzativi aziendali – a rappresentare il punto focale della responsabilità di rispettare i diritti umani prevista dai Principi Guida. Questi ultimi non chiariscono il significato di "*adverse human rights impact*", definizione che è stata successivamente fornita dalla Guida interpretativa pubblicata dall'Ufficio dell'Alto Commissario ONU per i Diritti Umani (*Office of the High Commissioner for Human*

³⁰² J. Ruggie, *Just Business*, Norton and Company, 2013, p. 99.

³⁰³ Per una definizione di norma sociale si veda, tra gli altri, K.D. Opp, *Norms*, in N. Semelser e P. Baltes (eds), *International Encyclopedia of the social behavioral sciences*, vol. 10, Elsevier, 2001.

Rights, OHCHR) nel 2012³⁰⁴. Secondo la Guida, un impatto negativo sui diritti umani “occurs when an action removes or reduces the ability of an individual to enjoy his or her human rights”³⁰⁵.

In merito al novero dei diritti che le imprese hanno la responsabilità di rispettare, il Principio 12, al fine di non limitare la portata applicativa dello strumento, non fornisce un elenco esaustivo, limitandosi a stabilire uno standard minimo di condotta, un elenco di “diritti internazionalmente riconosciuti” che rappresenta solo un punto di partenza per le imprese, le quali, a seconda delle circostanze in cui si trovano ad operare ed ai potenziali impatti negativi delle proprie attività, possono ampliare. L’elenco fornito dal Commentario al Principio 12 include la Dichiarazione Universale dei Diritti Umani, il Patto Internazionale sui Diritti Civili e Politici e il Patto internazionale sui Diritti Economici, Sociali e Culturali, nonché i principi relativi ai diritti fondamentali contenuti nelle otto convenzioni fondamentali dell’ILO – la libertà di associazione e il diritto alla contrattazione collettiva, l’eliminazione del lavoro obbligatorio, l’abolizione del lavoro minorile e l’eliminazione della discriminazione in materia di occupazione e professione –. A seconda delle circostanze e del contesto nel quale si trovino ad operare, come già evidenziato, le imprese dovrebbero fare riferimento a standard aggiuntivi che includano norme che affrontano i diritti umani di gruppi e popolazioni a rischio di vulnerabilità o emarginazione, quali ad esempio la Dichiarazione delle Nazioni Unite sui diritti delle popolazioni indigene (UNDRIP), la Convenzione sull’eliminazione di ogni forma di discriminazione della donna (CEDAW); la Convenzione ONU sui diritti dell’Infanzia e dell’Adolescenza (CRC), La Convenzione ONU per i diritti delle persone con disabilità (CRPD), per citarne alcuni. Inoltre, le aziende che operano in zone di conflitto o sono ad esse collegate, possono rifarsi alle norme del diritto umanitario internazionale che vietano il coinvolgimento, ad esempio, in *forced displacement*, lavoro forzato, sfruttamento illegale o distruzione di risorse naturali³⁰⁶. Sul punto, la Raccomandazione CM/Rec(2016)3³⁰⁷ del Consiglio d’Europa mette in evidenza, come ulteriore guida per le

³⁰⁴ OHCHR, *The corporate responsibility to respect human rights: an interpretative guide*, 2012, disponibile al sito: [HR.PUB.12.2_En.pdf \(ohchr.org\)](#)

³⁰⁵ *Ibid.*, p. 5

³⁰⁶ Cfr. Commentario al Principio 12; International Committee of the Red Cross, *Annual Report 2006*.

³⁰⁷ Council of Europe, *Recommendation CM/Rec(2016)3 of the Committee of Ministers to member states on Human rights and business*, ottobre 2016, p. 15, paragrafo 27.

imprese da consultare in questo scenario, il *Risk Awareness Tool for Multinational Enterprises in Weak Governance Zones*³⁰⁸ e la *Due Diligence Guidance for Responsible Supply Chains of Minerals from Conflict-Affected and High-Risk Areas*³⁰⁹, entrambi adottati dall'OCSE.

Circa i soggetti destinatari del II Pilastro, il Principio 14 chiarisce che “*la responsabilità delle imprese di rispettare i diritti umani si applica a tutte le imprese, indipendentemente dalla loro dimensione, dal settore, dal contesto operativo, dell’assetto proprietario e dalla loro struttura*”. Contrariamente alla *querelle* che ha caratterizzato i primi anni dei negoziati tenutisi in seno all’ONU del *binding treaty on business and human rights* circa il novero dei destinatari del Trattato, i Principi Guida non operano distinzioni tra imprese di grandi o piccole dimensioni. Ciò non significa che imprese di differenti dimensioni siano soggette allo stesso tipo di responsabilità; sul punto, la seconda parte del Principio 14 chiarisce che “*la portata e la complessità degli strumenti con cui le imprese adempiono a tale responsabilità possono variare*”, ciò in funzione delle proprie dimensioni, settore di attività, ed altresì della gravità dell’impatto – o potenziale impatto – della propria attività sui diritti umani.

Come lo *State duty to protect*, anche la *Corporate responsibility to respect* ha una natura composita: il Principio 11 esprime che tale responsabilità si esplica, da un lato, nel dovere di astenersi dal violare i diritti umani (*do no harm*), e dall’altro in una condotta positiva, ossia nell’agire in via preventiva per evitare il verificarsi di tali violazioni (*seek to prevent or mitigate adverse human rights impacts*), e, ove esse si siano verificate comunque, adottare i necessari interventi correttivi.

I tipi di responsabilità cui, attraverso la propria condotta, l’impresa può andare incontro, sono elencati al Principio 13, il quale prevede che l’impresa può causare direttamente un impatto negativo sui diritti umani attraverso le proprie attività, o può contribuire a causare un impatto negativo sui diritti umani tramite le proprie attività, direttamente o tramite un soggetto terzo – che sia un governo, impresa o altro –, oppure ancora, pur non causando né contribuendo a causare un impatto negativo, può essere ugualmente coinvolta poiché

³⁰⁸ OECD, *Risk Awareness Tool for Multinational Enterprises in Weak Governance Zone*, 2006, disponibile al sito: [OECD Risk Awareness Tool for Multinational Enterprises in Weak Governance Zones](#)

³⁰⁹ OECD, *Due Diligence Guidance for Responsible Supply Chains of Minerals from Conflict-Affected and High-Risk Areas*, 2016, disponibile al sito: [Home | OECD iLibrary \(oecd-ilibrary.org\)](#)

l'impatto negativo è causato da un ente – governo, impresa o altro – con cui l'impresa ha un rapporto d'affari, per cui il soggetto responsabile è collegato alle sue operazioni, prodotti o servizi. Come si può notare, questo elenco riflette l'approccio seguito dalle corti nazionali, regionali ed internazionali sul tema, che è stato brevemente esaminato nel corso del precedente capitolo.

L'esistenza di questo regime di responsabilità eterogeneo risulta di fondamentale importanza per evitare che la poliedricità dei rapporti e delle attività condotte dalle imprese si traduca in impunità nel caso di impatti negativi sui diritti umani causati, o collegati, alla loro condotta. Invero, nei casi in cui le imprese abbiano una responsabilità diretta per violazioni dei diritti umani, queste ultime sono tenute a mitigare tali violazioni e a predisporre i rimedi³¹⁰. Diversamente, nei casi in cui l'impatto negativo sui diritti umani sia stato causato da un soggetto terzo, ma sia comunque collegabile all'impresa in virtù dei suoi rapporti commerciali o della sua attività, le misure che l'impresa è tenuta ad adottare variano in base alla sua capacità di influenzare la condotta dell'ente responsabile della violazione³¹¹.

Circa le misure che le imprese devono adottare per far fronte alla propria *responsibility to respect*, il Principio 15 introduce il concetto di *due diligence*, definito come un processo capace di “*identify, prevent, mitigate and account for how they address their impacts on human rights[...]*”³¹².

4.1 Origini e contenuto della *due diligence*

Il concetto di *due diligence* ha origine nel diritto civile, ed è riconosciuto sia da sistemi di *common law* che da quelli di *civil law*³¹³; si basa sulla premessa che gli individui devono prestare ragionevole attenzione per evitare che le proprie azioni e omissioni

³¹⁰ Cfr. Principio 22.

³¹¹ I Principi Guida utilizzano il termine *leverage*. Cfr. Principio 19.

³¹² Cfr. Principio 15.

³¹³ Per una disamina sulla evoluzione del concetto di *due diligence* nel diritto internazionale si veda M. Monnheimer, *Due Diligence Obligations in International Human Rights Law*, Cambridge University Press, 2021, pp. 78 ss.; J. Hessbruegge, *The Historical Development of the Doctrines of Attribution and Due Diligence in International Law*, in *New York University Journal of International Law and Politics (JILP)*, Vol. 36 n. 4, 2004, pp. 265–306.

provochino lesioni prevedibili ad altri soggetti. Il presente paragrafo mira a tracciare brevemente le origini del concetto di *due diligence* e la sua applicazione agli Stati. Sebbene questo aspetto non sia oggetto della presente disamina, pare a chi scrive che comprendere le origini ed il significato della *due diligence* possa costituire un buon punto di partenza per meglio comprendere il fenomeno come lo conosciamo oggi nel II Pilastro dei Principi Guida applicato alle imprese in merito alla loro responsabilità di rispettare i diritti umani.

Le pratiche statali e la giurisprudenza hanno rivelato presto il potenziale di un concetto flessibile come la *due diligence*, nonché le sfide legate alla sua applicazione pratica. Esplicitamente, lo standard di *due diligence* è stato menzionato per la prima volta nell'*Alabama Arbitration* del 1872, una disputa diplomatica tra Stati Uniti e Gran Bretagna nata dalla guerra civile americana, diventando successivamente una parte importante della normativa sulla protezione degli stranieri. Infatti, con l'aumento dei viaggi e delle attività commerciali, gli Stati divennero sempre più interessati a garantire una adeguata protezione dei propri cittadini all'estero³¹⁴. Tra la fine del XIX e l'inizio del XX secolo, tali obblighi di protezione furono inclusi in un numero crescente di trattati bilaterali e divennero oggetto di varie azioni legali. Gli obblighi erano suddivisi in obblighi di prevenzione ed obblighi di repressione. In merito ai primi, essi contenevano due elementi diversi; in primo luogo, gli Stati dovevano garantire un quadro legislativo e amministrativo permanente che garantisse l'effettiva attuazione dei propri doveri internazionali³¹⁵. In secondo luogo, gli Stati avevano il dovere complementare di garantire che, nella pratica, questo quadro generale fosse applicato in modo sufficientemente diligente. Allo stesso modo, rispetto agli obblighi di repressione includevano un obbligo generale di istituire e mantenere attivo un apparato

³¹⁴ I doveri di condotta diligente formavano anche parte della risoluzione dell'Institut de Droit International sulla *Responsabilité internationale des États à raison des dommages causés sur leur territoire à la personne et aux biens des étrangers* del 1927 (la risoluzione è disponibile al sito: www.justitiaetpace.org/idiF/resolutionsF/1927_lau_05_fr_.pdf) nonché dei *Draft Articles on the Responsibility of States for Damage Done in Their Territory to the Person or Property of Foreigners* del 1929. La bozza dell'articolo 11 afferma “[a] state is responsible if an injury to an alien results from an act of an individual or from mob violence, if the state has failed to exercise due diligence to prevent such injury.”. I Draft Articles sono disponibili in: *Responsibility of States for Damage Done in their Territory to the Person or Property of Foreigners*, in *American Journal of International Law*, 23(S5), Cambridge University Press, 1929, pp 132-139.

³¹⁵ P. Schoen, *Die völkerrechtliche Haftung der Staaten aus unerlaubten Handlungen*, Breslau: J. U. Kern, 1917, p.72.

amministrativo e giudiziario in grado di indagare e sanzionare i comportamenti dannosi, nonché un dovere di diligente applicazione di tale apparato.

Un successivo tentativo di definizione del concetto di *due diligence* è stato fatto dalla *International Law Commission* nel 2001 nel suo Progetto di articoli sulla responsabilità degli Stati³¹⁶. Tuttavia, sebbene la *due diligence* fosse inizialmente tra le questioni centrali del processo di codificazione sulla responsabilità degli Stati, non è stata poi ricompresa nella bozza finale. È stato osservato che, in parte, ciò fosse dovuto alla circostanza che la Commissione ha deciso di astenersi dal regolamentare la responsabilità statale per comportamenti tenuti da privati. Inoltre, definire uno standard così flessibile e ampio come quello di *due diligence* comporta enormi difficoltà dogmatiche; invero, nonostante obblighi di *due diligence* siano previsti in vari campi del diritto internazionale, non vi è consenso su ciò che lo standard comporta effettivamente³¹⁷.

Gradualmente, l'applicazione degli obblighi di dovuta diligenza si è estesa a varie aree del diritto internazionale³¹⁸. Tuttavia, come detto, non esiste una definizione uniforme: “*the due diligence principle means, or at least can be construed to mean, everything to everyone and nothing to no one*”³¹⁹. Eppure, la prassi degli Stati e la giurisprudenza risalenti rivelano il carattere della *due diligence* come standard generale rispetto al quale misurare la condotta dello stato. Inclusi in questo standard vi sono il dovere di prevenire diligentemente il danno e il dovere di sanzionare diligentemente il danno, qualora, nonostante le misure preventive, quest'ultimo si sia comunque verificato. Come è stato già espresso, gli obblighi di dovuta diligenza implicano comunemente che una volta che uno Stato è a conoscenza di un certo rischio, ha l'obbligo di impiegare tutti i mezzi ragionevoli a sua disposizione per prevenire danni o mitigarne le conseguenze. Da questa definizione si possono ricavare tre componenti principali: la prima è la conoscenza,

³¹⁶ ILC, *Draft Articles on Responsibility of States for Internationally Wrongful Acts with Commentaries*, ILC Yearbook 2001, volume II, part II.

³¹⁷ M. Monnheimer, *Due Diligence Obligations in International Human Rights Law*, op. cit., p. 114.

³¹⁸ Si veda, International Law Association, *Study Group on Due Diligence in International Law, First Report of 7 March 2014*, disponibile al sito www.ila-hq.org/index.php/study-groups; si veda anche S. Heathcote, *State Omissions and Due Diligence*, in Karine Bannelier et al. (eds.), *The ICJ and the Evolution of International Law*, Routledge, 2012, pp. 305 ss.

³¹⁹ R. Barnidge, *Non-State Actors and Terrorism. Applying the Law of State Responsibility and the Due Diligence Principle*, TMC Asser Press, 2008, p. 139.

spesso indicata come prevedibilità³²⁰. Uno Stato può essere ritenuto responsabile per il mancato esercizio della dovuta diligenza solo se sapeva o avrebbe dovuto sapere di una condotta dannosa. La seconda componente è rappresentata dalla capacità; gli Stati, cioè sono obbligati ad adottare le misure consentite dalle loro risorse. Questo secondo aspetto è più controverso, e deriva dal principio *ad impossibilia nemo tenetur*. Nel definire il *duty of care*, si dovrebbero sempre tenere in considerazione le effettive capacità degli Stati. La definizione di “capacità” ha molteplici forme: la prima è la capacità istituzionale, in quanto si ritiene che sistemi giuridici e/o amministrativi inadeguati o regolamenti interni insufficienti non possono giustificare il mancato rispetto degli obblighi internazionali³²¹, in quanto gli Stati hanno l’obbligo di istituire e mantenere un quadro giuridico e amministrativo che preveda l’effettiva attuazione dei propri obblighi internazionali. Vi sono, inoltre, le capacità tecniche e finanziarie: in questo caso gli Stati potrebbero teoricamente adottare misure di prevenzione ma non lo fanno per mancanza di competenze e/o di risorse finanziarie. Tali problemi di capacità emergono in tutti i settori del diritto internazionale, ma in particolare nei campi interconnessi con rapidi sviluppi tecnologici, come il diritto informatico o ambientale. Le misure preventive in tali aree richiedono competenze tecniche e risorse finanziarie in una misura che molti Stati non possiedono. Infine, vi è la componente della ragionevolezza, che determina la soglia della conoscenza, o della conoscibilità, nonché la reazione che ci si aspetta a fronte di un dato rischio, in quanto, come già espresso, gli stati sono tenuti ad adottare ragionevoli misure preventive e punitive. Tuttavia, il termine “ragionevole” è ampio e intrinsecamente dinamico; ciò che è ragionevole in alcune circostanze potrebbe non esserlo in altre: “*what is reasonable and equitable in any given case must depend on its circumstance*”³²².

³²⁰ La semplice circostanza che vi sia un rischio proveniente dal territorio di uno Stato non è sufficiente a dimostrare che quest’ultimo ne fosse a conoscenza. Vi è, tuttavia, una chiara tendenza a definire la conoscenza o prevedibilità sulla base di criteri oggettivi – in particolare, la probabilità e la gravità del danno potenziale. Conseguenze remote o imprevedibili non sono sufficienti per raggiungere la soglia di conoscenza costruttiva. La conoscibilità può derivare da circostanze oggettive o dal fatto che sono stati diffusi avvertimenti e informazioni. Sebbene gli Stati non siano tenuti ad avere conoscenza onnicomprensiva di quello che accade sul loro territorio, hanno il dovere di monitorare i rischi e di acquisire conoscenza di comportamenti dannosi sul proprio territorio. M. Monnheimer, *Due Diligence Obligations in International Human Rights Law*, op. cit., pp. 120-121.

³²¹ International Law Association, *Study Group on Due Diligence in International Law, Second Report of July 2016*, pp. 19 ss; M. Monnheimer, *Due Diligence Obligations in International Human Rights Law*, op. cit., pp. 122.

³²² ICJ, *Continental Shelf (Tunisia v. Libyan Arab Jamahiriya)*, Judgment of 24 February 1982, ICJ Reports 1982, 18, paragrafo 72.

L'evoluzione del concetto di *due diligence* ha condotto nel tempo alla sua applicazione in vari campi del diritto internazionale, incluso il diritto internazionale dei diritti umani; in tale ambito, dottrina e giurisprudenza hanno tentato di delineare un quadro più o meno coerente per affermare la responsabilità degli Stati per violazione del loro obbligo di diligenza nella protezione dei diritti umani degli individui. Nel tenere in considerazione gli elementi della *due diligence*, ad esempio la conoscenza – o conoscibilità –, sebbene non ci si aspetti che gli Stati siano a conoscenza di ogni particolare rischio per i diritti umani, in alcune circostanze si considera che dovrebbero acquisirne attivamente la conoscenza. Gli organismi internazionali per i diritti umani hanno sviluppato diverse teorie per dimostrare l'elemento della conoscenza degli Stati, comprese situazioni in cui questi ultimi siano stati informati dei rischi per i diritti umani dalle vittime potenziali³²³, oppure situazioni in cui lo Stato contribuisca alla creazione di tali rischi³²⁴. Nella pluralità di casi che possono verificarsi, dimostrare l'elemento della conoscenza non risulta semplice. Per tale ragione, diversi studiosi chiedono quindi un obbligo generale di condurre un *human rights impact assessment*. Questo aspetto è contenuto, ad esempio nei Principi di Maastricht sulla violazione dei diritti economici, sociali e culturali³²⁵: il

³²³ Se gli individui per i quali si pone un rischio rispetto al godimento dei diritti umani informano gli organi statali di tale rischio, questi ultimi hanno l'obbligo di indagare almeno su tali accuse. Si veda, ad esempio, African Commission on Human and Peoples' Rights, *Association of Victims of Post Electoral Violence and Interights v. Cameroon*, Decision of 25 November 2009, Com 272/2003, paragrafo 117. Tuttavia, non sempre le accuse bastano a provare la conoscenza di una data situazione da parte dello Stato. Nella sua decisione *Osman*, ad esempio, la Corte EDU non ha rilevato alcuna violazione degli obblighi di prevenzione di cui all'articolo 2 sul diritto alla vita, anche se le vittime avevano precedentemente denunciato diversi incidenti e l'autore aveva comunicato le sue intenzioni omicide alla polizia. Nonostante ciò, le informazioni ottenute dagli organi statali competenti non erano stati sufficientemente precisi perché la Corte ritenesse di essere a conoscenza di un rischio imminente. ECtHR, *Osman v. UK*, Grand Chamber Judgment of 28 October 1998, Application No. 23452/94, paragrafi 119 ss. La conoscenza, dunque, può essere stabilita solo se le informazioni fornite sono sostanziali e fondate. Laddove queste condizioni preliminari siano soddisfatte, si presume che gli Stati ne siano a conoscenza dal momento in cui ricevono l'informazione.

³²⁴ Ciò non significa necessariamente che le autorità statali sostengano attivamente e intenzionalmente violazioni dei diritti umani da parte di attori privati - il che aprirebbe piuttosto questioni di attribuzione-, ma piuttosto un obbligo di valutare il rischio per i diritti umani derivante da comportamenti privati.³⁶ Tra gli altri, questo aspetto è stato esaminato dalla Corte europea dei diritti umani nel caso *López Ostra*, riguardante un impianto di trattamento dei rifiuti gestito da privati, che ha causato disagi e problemi di salute nelle zone circostanti. Anche se le autorità spagnole “[...]were theoretically not directly responsible for the emissions in question[...]”, la Corte ha ritenuto che “[...]the town allowed the plant to be built on its land and the State subsidised the plant's construction[...]”, innescando un obbligo di valutare i rischi per i diritti umani derivanti dal funzionamento dell'impianto. ECtHR, *López Ostra v. Spain*, Judgment of 9 December 1994, Application No. 16798/90, paragrafo 52. Questo aspetto si è rilevato particolarmente importante nei casi in cui si è richiesto il riconoscimento della responsabilità delle imprese, soprattutto nei casi in cui queste ultime non avessero materialmente provocato la violazione dei diritti umani, bensì avessero fornito gli strumenti e/o le risorse utilizzati per compiere l'illecito.

³²⁵ Maastricht Principles on Extraterritorial Obligations of States in the area of Economic, Social and Cultural Rights.

Principio 13 richiede agli Stati di tenere una condotta proattiva, stabilendo che l'incertezza circa i potenziali impatti dannosi della condotta dello Stato “non costituisce una giustificazione”, introducendo così l'approccio precauzionale nel campo della protezione dei diritti umani³²⁶. Il Principio 14, inoltre, introduce un obbligo generale di condurre valutazioni d'impatto nella sfera dei diritti umani, sollecitando gli Stati a valutare sistematicamente i rischi per i diritti umani delle loro leggi, politiche e pratiche³²⁷. La valutazione dell'impatto sui diritti umani, come si vedrà, costituisce un aspetto fondamentale anche del concetto di *human rights due diligence* delle imprese presente nei Principi Guida.

Rispetto all'elemento della capacità, sebbene la Corte europea dei diritti umani lo abbia riconosciuto in diverse occasioni, ha comunque ritenuto che gli obblighi positivi di *due diligence* non dovrebbero essere applicati in modo tale da imporre un onere sproporzionato agli Stati; essi sorgerebbero se le autorità “*mantenessero un certo grado di controllo sulla situazione*” e le misure positive fossero “*fattibili nelle circostanze*”³²⁸. Analogamente, la Corte interamericana dei diritti umani ha sostenuto che “*l'obbligo di adottare misure di prevenzione e protezione per i privati[...] è subordinato alla ragionevole possibilità di prevenire o evitare tale pericolo*”³²⁹ e non dovrebbe imporre un “onere sproporzionato”³³⁰ a carico degli Stati. Ancora una volta, tuttavia, la mancanza di risorse non può giustificare il mancato rispetto di tale dovere, poiché “*il punto centrale dell'obbligo è richiedere agli Stati di sviluppare tali misure*” in primo luogo³³¹; occorre dunque tracciare un equilibrio adeguato.

³²⁶ O. de Schutter et al., *Commentary to the Maastricht Principles on Extraterritorial Obligations of States in the Area of Economic, Social and Cultural Rights*, Commentary to Principle 13, 34 Human Rights Quarterly, Johns Hopkins University Press, 2012, p. 1115.

³²⁷ M. Monnheimer, *Due Diligence Obligations in International Human Rights Law*, op. cit., pp. 218; S. Walker, *Human Rights Impact Assessments. Emerging Practice and Challenges*, in Eibe Riedel et al. (eds.), *Economic, Social, and Cultural Rights in International Law*, Oxford University Press, 2014, pp. 393 ss.

³²⁸ ECtHR, *Osman v. UK*, Grand Chamber Judgment of 28 October 1998, Application No. 23452/94, para. 116; *Ergi v. Turkey*, Judgment of 28 July 1998, Application No. 23818/94, para. 79; *Finogenov and Others v. Russia*, Judgment of 20 December 2011, Application No. 18299/03 a.o., para. 209.

³²⁹ IACtHR, *González et al. (Cotton Field) v. Mexico*, Judgment of 16 November 2009, Series C, No. 205, para. 280.

³³⁰ IACtHR, *Sawhoyamaya Indigenous Community v. Paraguay*, Judgment of 29 March 2006, Series C, No. 146, para. 155.

³³¹ M. Monnheimer, *Due Diligence Obligations in International Human Rights Law*, op. cit., pp. 222.

Infine, riguardo all'elemento della ragionevolezza, come è stato affermato dalla Corte di Strasburgo “una mera *conditio sine qua non* non è sufficiente ad affermare la responsabilità dello Stato; deve essere dimostrato che “[...][c’è stato] *un mancato rispetto da parte delle autorità nazionali di tutto ciò che ci si poteva ragionevolmente aspettare da loro*”³³² e che solo la mancata “*adozione di misure ragionevolmente disponibili che avrebbero potuto avere una reale prospettiva di alterare l’esito o di attenuare il danno è sufficiente per impegnare la responsabilità dello Stato*”³³³. Data l’importanza dei diritti umani, alcuni hanno sostenuto che dovrebbe essere applicato uno standard di ragionevolezza più rigoroso rispetto ad altri campi del diritto internazionale, in particolare laddove siano in gioco diritti umani fondamentali o potrebbero verificarsi violazioni dei diritti umani particolarmente gravi³³⁴.

La breve disamina sulla evoluzione della *due diligence* degli Stati nel diritto internazionale – e nel diritto internazionale dei diritti umani – senza alcuna pretesa di esaustività, apre la strada alla analisi della *due diligence* delle imprese contenuta nel secondo Pilastro dei Principi Guida. Pare opportuno ribadire che i Principi Guida hanno natura diversa rispetto alle fonti di diritto internazionale, e che quindi i principi derivanti dal diritto internazionale ed applicabili agli Stati non sono necessariamente appropriati ed applicabili analogicamente alla condotta delle imprese. Invero, se da un lato l’analisi effettuata mira ad aiutare a comprendere e delimitare gli aspetti che devono essere tenuti in considerazione dalle imprese affinché queste vengano considerate rispettose dei diritti umani, dall’altro fornisce una misura della difficoltà di verificare se ed in quali casi possa essere dimostrata la responsabilità delle imprese per violazioni dei diritti umani. Le difficoltà incontrate dalle corti internazionali nel valutare l’inadempienza degli Stati rispetto al proprio *duty of care*, a maggior ragione si presentano nei casi collegati alle attività delle imprese, per tutte le ragioni che sono già state esposte nel corso del primo capitolo e che rendono particolarmente difficoltoso per le vittime ottenere un adeguato accesso ai rimedi. Nei paragrafi che seguono, verrà esaminato il concetto di *due diligence*

³³² ECtHR, *Mastromatteo v. Italy*, Grand Chamber Judgment of 24 October 2002, Application No. 37703/97, para. 74 (enfasi aggiunta).

³³³ ECtHR, *E and Others v. UK*, Judgment of 26 November 2002, Application No. 33218/96, paras. 99 ss.

³³⁴ M. Monnheimer, *Due Diligence Obligations in International Human Rights Law*, op. cit., pp. 245; T. R. Hickman, *The Reasonableness Principle: Reassessing Its Place in the Public Sphere* 63 Cambridge Law Journal 166–198, 2004, p. 186.

espresso nei Principi Guida, nonché i modi in cui questo è stato messo – o dovrebbe essere messo – in pratica nello svolgimento ordinario delle attività commerciali.

4.2 La *due diligence* nel II Pilastro dei Principi Guida

Il concetto di *due diligence* è al centro dei Principi guida delle Nazioni Unite su imprese e diritti umani, che stabiliscono i principali parametri a livello internazionale per considerare la responsabilità delle imprese per le violazioni dei diritti umani. Come già evidenziato, questo concetto che informa tutto il II Pilastro viene introdotto dal Principio 15, il quale stabilisce che, al fine di adempiere alla propria responsabilità di rispettare i diritti umani, le imprese dovrebbero disporre di politiche e processi adeguati alle loro dimensioni e circostanze, tra cui: i) un impegno, integrato nella *policy* aziendale, ad assumersi la propria responsabilità di rispettare i diritti umani; ii) un processo di *due diligence* sui diritti umani per identificare, prevenire, mitigare e rendere conto del modo in cui affrontano il loro impatto sui diritti umani; iii) processi per consentire la riparazione di eventuali impatti negativi sui diritti umani che abbiano causato o che abbiano contribuito a causare³³⁵.

Di particolare rilevanza è il secondo aspetto, ossia la necessità che le imprese gestiscano il rischio di conseguenze negative sui diritti umani derivanti dalle proprie attività attraverso l'utilizzo di idonei processi di *due diligence* che permettano di “identificare, prevenire e mitigare” tali conseguenze. Tale *due diligence* aziendale sui diritti umani deve comprendere almeno le seguenti quattro componenti fondamentali: ii) identificazione e valutazione degli impatti negativi, reali o potenziali, sui diritti umani³³⁶; ii) integrazione di tale valutazione nelle politiche e nei processi aziendali, ed adozione delle conseguenti misure appropriate³³⁷; iii) monitoraggio dell'efficacia delle misure adottate³³⁸; iv) comunicazione trasparente agli *stakeholders* – individui o gruppi suscettibili di subire

³³⁵ Cfr. Principio 15.

³³⁶ Cfr. Principio 16-18.

³³⁷ Cfr. Principio 19.

³³⁸ Cfr. Principio 20.

violazioni dei propri diritti, e investitori – circa le modalità in cui si affrontano gli impatti negativi della propria attività sui diritti umani³³⁹.

In merito alla natura della *human rights due diligence* (anche HRDD) d'impresa, la Guida interpretativa redatta dall'Alto Commissario sui diritti umani chiarisce che la nozione di *due diligence* accolta nei Principi Guida ha per oggetto “una misura di prudenza [...], che ci si può normalmente attendere sia esercitata da una [persona o impresa] ragionevole e prudente in presenza di particolari circostanze, non misurata da alcuno standard assoluto, ma dipendente dai fatti riguardanti il caso concreto”. Di conseguenza, nella cornice dei UNGPs la HRDD si concretizza in un processo continuativo di gestione che ogni impresa dovrebbe intraprendere, regolata a seconda delle proprie peculiarità – settore di attività, contesto operativo, dimensioni, organizzazione – per far fronte alla sua *corporate responsibility to respect*³⁴⁰. La *due diligence* sui diritti umani non deve essere confusa con altre forme di attività di *due diligence* legale, come quelle svolte in preparazione di fusioni e acquisizioni societarie, o quelle richieste ai fini del monitoraggio della conformità in settori quali quello bancario o anticorruzione. La differenza fondamentale tra questi concetti è che quest'ultimo gruppo si occupa generalmente di identificare, prevenire e mitigare i rischi per le imprese; considerando che la dovuta diligenza in materia di diritti umani riguarda i rischi per le *persone*, in particolare gli impatti negativi sui diritti umani che una impresa commerciale può causare o a cui contribuisce attraverso le proprie attività o che possono essere direttamente collegati alle sue operazioni, prodotti o servizi attraverso i suoi rapporti commerciali. In quanto tale, la *due diligence* sui diritti umani richiede metodologie che sono informate, in termini di portata e procedura, da standard sui diritti umani riconosciuti a livello internazionale, e dovrebbero “comportare consultazioni significative con gruppi potenzialmente interessati e altre parti interessate”³⁴¹.

All'interno del concetto di *due diligence* vi sono due componenti; rispetto alla esigenza che le imprese provvedano a “identificare, prevenire e mitigare i propri impatti negativi

³³⁹ Cfr. Principio 21.

³⁴⁰ OHCHR, *The corporate responsibility to respect human rights: an interpretative guide*, cit., p. 4.

³⁴¹ Cfr. Principio 18. Sul punto si veda Human Rights Council, Report of the United Nations High Commissioner for Human Rights: *Improving accountability and access to remedy for victims of business-related human rights abuse: The relevance of human rights due diligence to determinations of corporate liability*, U.N. doc A/HRC/38/20/Add.2, 1 giugno 2018, par. 8.

sui diritti umani” il termine è utilizzato in quel significato proprio della prassi di *business governance* quale strumento di valutazione dei rischi collegati a determinate scelte aziendali, che persegue l’obiettivo di identificare i fattori responsabili di rischio che non sono stati identificati e ai quali l’impresa non ha fatto fronte in alcun modo e che possono originare violazioni dei diritti umani³⁴². In aggiunta, quando il Principio 11 fa riferimento alla circostanza che le imprese “dovrebbero rispettare i diritti umani”, opera anche un rinvio ad una nozione di *due diligence* che è applicata nel sistema dei diritti umani e che si fonda su dovere positivo di condotta, concretizzato nel Principio 13, che richiede all’impresa di adottare tutte le misure preventive opportune. Questo aspetto riveste una certa importanza anche sotto il punto di vista delle imprese, in quanto se l’impresa adempie a questo dovere potrà essere esonerata, almeno in parte, dalla responsabilità nel caso in cui si verifichi una violazione dei diritti umani. In alcuni ordinamenti, in effetti, questo elemento può essere addotto al fine di ottenere una riduzione delle sanzioni³⁴³; è il caso degli Stati Uniti nel settore della lotta alla corruzione³⁴⁴. In Italia, ad esempio, il decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, recante *Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell’articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300*, provvedimento normativo che, sotto la spinta comunitaria, ha inserito nell’ordinamento il concetto di responsabilità penale degli enti, prevede al suo articolo 6, comma 1, che nel caso in cui sia stato commesso un reato da un rappresentante o da una persona sottoposta alla direzione e/o vigilanza dell’ente, quest’ultimo non risponde se prova che “[...]a) l’organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi[...]”. Il decreto 231, pur non prevedendo espressamente l’obbligo di *due diligence* per le imprese, le incentiva a rafforzare i propri processi di autoregolamentazione volti a prevenire la commissione di reati, prevedendo una esimente

³⁴² M. Fasciglione, *I Principi Guida su Imprese e Diritti Umani Traduzione a cura e con un saggio di Marco Fasciglione*, cit., p. 48.

³⁴³ Per una disamina sul tema di veda M. Fasciglione, *The Enforcement of Corporate Human Rights Due Diligence: From the UN Guiding Principles on Business and Human Rights to the Legal Systems of the EU Countries*, in *Human Rights and International Legal Discourse*, 2016, vol. 1, p. 94-116. pp. 109 ss.

³⁴⁴ *U.S. Federal Sentencing Guidelines*, disponibili al sito: [Federal Sentencing: The Basics | United States Sentencing Commission \(ussc.gov\)](https://www.ussc.gov/). Le Linee Guida sono regole pubblicate dalla US Sentencing Commission che definiscono una politica uniforme per condannare individui e organizzazioni condannati per reati e reati gravi (Classe A) nel sistema dei tribunali federali degli Stati Uniti.

per gli enti che dimostrino di aver effettivamente adottato programmi di compliance aziendale denominati “modelli di organizzazione, gestione e controllo”, i c.d. ‘Modelli 231’.

Al fine di consentire che la *due diligence* sia uno strumento potenzialmente attuabile da tutti i tipi di imprese, il Principio 17 chiarisce che essa “[...] b) will vary in complexity with the size of the business enterprise, the risk of severe human rights impacts, and the nature and context of its operations; c) should be ongoing, recognizing that the human rights risks may change over time as the business enterprise’s operations and operating context evolve”³⁴⁵.

Se, da un lato la *human rights due diligence* rappresenta uno strumento attraverso il quale si misurano e si identificano i rischi per i diritti umani che potrebbero derivare dall’attività di impresa, aiutando pertanto le imprese a identificare i passaggi da attuare per evitarli, occorre tuttavia precisare che la sua adozione non è sufficiente, da sola, ad escludere la responsabilità dell’impresa. Può accadere infatti nella pratica, e tale ipotesi è contemplata anche dai Principi Guida, che l’impresa che abbia anche definito una HRDD continui poi a commettere, o contribuisca a commettere, violazioni dei diritti umani. A differenza della *due diligence*, per così dire, ordinaria, la HRDD, proprio per la delicatezza e l’importanza dei diritti in gioco, deve spingersi oltre il semplice calcolo probabilistico, diminuendo al massimo, per quanto possibile, il margine di errore. Per tale ragione, proprio perché l’attività di impresa può avere un effetto diretto su diritti fondamentali degli individui, viene suggerito, in primo luogo, che il processo di *due diligence* sia avviato sin dall’inizio di una nuova attività o relazione commerciale, e comunque quanto prima, poiché i rischi per i diritti umani possono essere mitigati già nel corso della fase di elaborazione dei contratti o di altri accordi³⁴⁶; inoltre, nel processo di identificazione e valutazione dei potenziali rischi, le imprese devono avviare consultazioni con gli individui, e i gruppi di individui, che potrebbero potenzialmente subire gli effetti negativi delle proprie attività³⁴⁷, secondo modalità che tengano conto delle barriere linguistiche e di altri potenziali ostacoli ad una effettiva partecipazione³⁴⁸,

³⁴⁵ Cfr. Principio 17.

³⁴⁶ Cfr. Commentario al Principio 17.

³⁴⁷ Cfr. Principio 18.

³⁴⁸ Cfr. Commentario al Principio 18.

nonché coinvolgere esperti indipendenti in materia di diritti umani³⁴⁹. Poiché si tratta di un tema in costante evoluzione, la HRDD deve essere condotta periodicamente: “*because human rights situations are dynamic, assessments of human rights impacts should be undertaken at regular intervals: prior to a new activity or relationship; prior to major decisions or changes in the operation (e.g. market entry, product launch, policy change, or wider changes to the business); in response to or anticipation of changes in the operating environment (e.g. rising social tensions); and periodically throughout the life of an activity or relationship*”³⁵⁰.

Attraverso tale analisi la società può venire a conoscenza della potenziale lesività delle proprie attività; al fine di rendere operativa questa conoscenza, occorre che i risultati derivanti dal *human rights impact assessment* siano integrati “*nelle funzioni e nei processi aziendali*”³⁵¹. Una integrazione efficace richiede, in primo luogo, una assegnazione adeguata della responsabilità di affrontare questo aspetto all’interno dell’organizzazione aziendale, in modo che essa sia assegnata al livello e alla funzione appropriata all’interno dell’impresa, nonché la previsione, all’interno dell’impresa, di meccanismi di supervisione efficaci che permettano di intervenire rapidamente, ove necessario. Per verificare se gli impatti sui diritti umani vengano affrontati in maniera efficace, occorre infine mettere in atto un meccanismo di monitoraggio, che sia fondato su indicatori oggettivi e basato su informazioni raccolte in maniera indipendente³⁵².

Alla luce di quanto appena esposto, si evidenzia che, a fronte di un quadro frammentato rappresentato dagli standard internazionali in materia di diritti umani, i Principi Guida intervengono in maniera dirompente stabilendo la necessità che le imprese dimostrino di aver compiuto sforzi idonei a rispettare, e a far rispettare, i diritti umani, definendo al contempo le modalità di comunicazione all’esterno di tale attività, l’accessibilità delle informazioni, ed in ultima istanza meccanismi di riparazione interni. Non sono tuttavia mancate le critiche alla loro elaborazione; alcuni hanno ritenuto la *corporate*

³⁴⁹ Cfr. Principio 18.

³⁵⁰ Cfr. Commentario al Principio 18.

³⁵¹ Cfr. Principio 19.

³⁵² *Ibid.*

responsibility to respect “una nozione fumosa e ambigua” considerando poco chiaro il suo fondamento alla luce del diritto internazionale³⁵³.

La *corporate responsibility to respect*, pertanto, esiste indipendentemente e in misura complementare rispetto allo *State duty to protect*. La sua definizione ha il merito di aver conferito maggiore chiarezza e uniformità al tema della responsabilità delle multinazionali, ed al contempo ha fornito uno strumento operativo alle imprese, non solo utilizzando un linguaggio a loro familiare, ma anche mettendo a disposizione di queste ultime una guida da seguire per essere rispettose dei diritti umani.

4.3 Aspetti operativi della *due diligence*

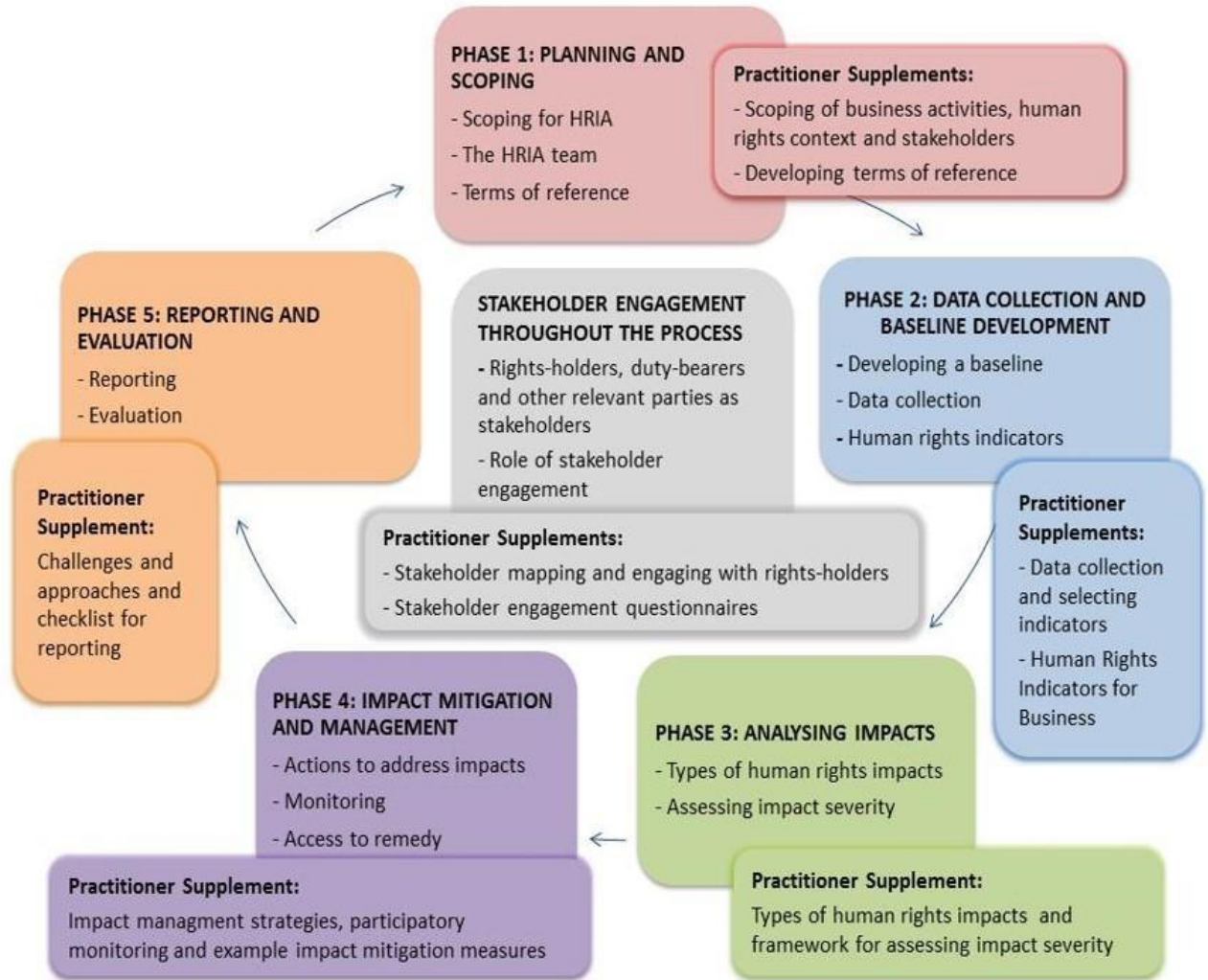
I Principi espressi nel II Pilastro rivestono una particolare importanza perché mirano, in prima battuta, a dare indicazioni alle imprese affinché non causino, direttamente o indirettamente, violazioni dei diritti umani. Tuttavia, realizzare tali Principi può rivelarsi nella pratica complicato; non tutte le imprese possiedono le capacità finanziarie o la *expertise* necessaria per mettere in atto la *human rights due diligence*. Pertanto, sin dalla adozione dei Principi Guida nel 2011, organismi internazionali e società civile hanno tentato di predisporre documenti informativi per guidare le imprese a svolgere questo compito ed evitare che la HRDD si traduca in uno sterile *ticking the box*. Dopo aver condotto una rassegna di diverse guide, si rappresentano di seguito alcune indicazioni per le imprese considerate valide al fine di rendere effettivamente operativo il II Pilastro dei Principi Guida³⁵⁴.

³⁵³ M. Fasciglione, *I Guiding Principles on business and human rights del Rappresentante Speciale delle Nazioni Unite sul tema diritti umani, imprese transnazionali: un ridiculus mus?*, Diritti umani e diritto internazionale, vol. 5, n. 3/2011, p. 602; A. Bonfanti, *L’attuazione del quadro operativo Protect Respect and Remedy nei lavori del Rappresentante Speciale delle Nazioni Unite sui diritti umani e le imprese multinazionali*, in Diritto internazionale e diritti umani, vol. n. 3/2009, p. 629.

³⁵⁴ Le iniziative e risorse passate in rassegna includono: Federal institute for sustainable development, Human Rights toolbox for business and organizations, disponibile al sito: [Toolbox Human Rights \(business-humanrights.be\)](https://www.fedinst.be/en/toolbox-human-rights); Ethical trading initiative, Human Rights Due Diligence Framework, disponibile al sito [Human rights due diligence framework | Ethical Trading Initiative \(ethicaltrade.org\)](https://www.ethicaltrade.org/); NomoGaia, Human Rights Impact Assessment Resources, disponibile al sito: [HUMAN-RIGHTS-IMPACT-ASSESSMENT-RESOURCES-Sept-9-2018.pdf \(nomogaia.org\)](https://www.nomogaia.org/en/human-rights-impact-assessment-resources); Oxfam, Community voice in human rights impact assessment, 2015, disponibile al sito: [Microsoft Word - COHBRA formatted 07-15 Final.docx](https://www.oxfam.org/en/communities-voice-in-human-rights-impact-assessment); Danish Institute for Human Rights, Human rights impact assessment guidance and toolbox,

In primo luogo, occorre evidenziare che la HRDD è un ciclo composto da varie fasi come di seguito indicato:

Figura 1: L'immagine di seguito è stata realizzata dal Danish Institute for Human Rights e rappresenta il ciclo della *human rights due diligence*³⁵⁵.



Nel contesto d'impresa, lo *Human Rights Impact Assessment* (HRIA) può essere definito come un processo per identificare, comprendere, valutare e affrontare gli effetti negativi di un progetto aziendale o di attività commerciali sul godimento dei diritti umani da parte

disponibile al sito: [Report A4 \(humanrights.dk\)](#); Working Group on Business and Human Rights, Companion note II to the Working Group's 2018 report to the General Assembly (A/73/163), *Corporate human rights due diligence – Getting started, emerging practices, tools and resources*, disponibile al sito: [CompanionNote2DiligenceReport.pdf \(ohchr.org\)](#).

³⁵⁵ L'immagine è stata realizzata dal Danish Institute for Human Rights, ed è disponibile al sito: [Introduction to human rights impact assessment | The Danish Institute for Human Rights](#).

dei loro titolari, come ad esempio lavoratori e membri della comunità. Le fasi di tale *assessment* possono essere suddivise in: i) pianificazione e studio; ii) raccolta dati e sviluppo di *baseline*; iii) analisi degli impatti; iv) mitigazione e gestione dell'impatto; v) *reporting* e valutazione.

Tuttavia, è importante evidenziare che HRIA è un processo iterativo, il quale dovrebbe facilitare l'apprendimento e l'analisi continui durante tutto il processo; è un lavoro complesso, che richiede ricerche di base e lavoro sul campo, ed è fortemente basato sulla partecipazione dei titolari dei diritti e di altre parti interessate. Attingendo ai Principi Guida è possibile identificare una serie di aspetti essenziali per HRIA di progetti o attività aziendali: i) gli standard e i principi internazionali sui diritti umani devono costituire i parametri di riferimento per la valutazione; ii) il processo di valutazione deve rispettare i diritti umani prestando particolare attenzione a principi quali la non discriminazione, la partecipazione, l'*empowerment* e la trasparenza; iii) il processo di valutazione e il contenuto devono enfatizzare la responsabilità. Il presente paragrafo si propone, senza alcuna pretesa di esaustività, di fornire una breve panoramica delle citate fasi.

La prima fase è quella di pianificazione e studio: scopo di questa fase è la definizione dell'ambito del progetto o delle attività commerciali, nonché la comprensione della portata e il tipo di operazioni in questione, comprese le considerazioni sul settore, il contesto politico e giuridico delle operazioni ecc. Occorre pertanto definire i parametri per la valutazione considerando: (i) il tipo di progetto o attività di business; (ii) il contesto dei diritti umani; e (iii) chi sono gli stakeholder rilevanti. Rispetto all'attività commerciale, questa fase include la raccolta e lo studio di vari documenti, inclusi una panoramica delle operazioni aziendali – ad esempio sedi, numero di dipendenti e appaltatori, comunità locali vicine/interessate dalle operazioni –, una mappa delle operazioni/siti di lavoro, la documentazione finanziaria, rapporti di valutazione e piani di gestione dell'impatto ambientale, sociale e sanitario, piani di coinvolgimento degli stakeholder, accordi a beneficio delle comunità, codici di comportamento, stesura di politiche, rapporti ed audit dei siti, rapporti di media e ONG sul territorio riguardanti l'azienda e le sue operazioni. Questa fase deve essere definita in base alla specifica attività, settore di operatività, e contesto. Questa operazione *tailor made* dovrebbe dunque includere analisi specifiche rispetto alle aree di impatto dell'attività di impresa. Inoltre,

importante in questa fase è comprendere il livello di protezione e godimento dei diritti umani nel contesto dato, in particolare analizzando l'attuazione dei diritti umani internazionali nella legislazione nazionale, nelle politiche, nei regolamenti e nei giudizi, nonché considerando la loro attuazione ed efficacia nella pratica. Per fare ciò, è necessario raccogliere diverse informazioni, tra cui quelle relative allo stato di ratifica e attuazione del diritto internazionale dei diritti umani nel contesto di riferimento, verificare se le leggi applicabili ai progetti e alle attività aziendali consentono il rispetto dei diritti umani, nonché l'efficacia dei rimedi giurisdizionali e altri meccanismi di reclamo o eventuali ostacoli all'accesso alla giustizia, eventuale storia di conflitti o violazioni dei diritti umani. Infine, occorre identificare mappare gli stakeholder rilevanti nel contesto dato; questi ultimi possono essere raggruppati in tre macro-categorie: i) *duty bearers*: l'impresa che gestisce il progetto commerciale o lo conduce, fornitori e appaltatori, *joint-venture* e altri partner commerciali, attori statali come autorità governative locali e dipartimenti e agenzie governative regionali e nazionali; ii) *rights holders*: lavoratori e famiglie, membri della comunità colpiti, difensori dei diritti umani, consumatori; iii) altre parti interessate: ONG, istituzioni nazionali per i diritti umani, esperti, esponenti dell'accademia, rappresentanti dei titolari di diritti – ad esempio, le organizzazioni sindacali –. Questa mappatura deve includere l'analisi del tipo di *stakeholder*, il loro livello di influenza e se/come possono essere influenzati dal progetto o dalle attività aziendali. La mappatura delle parti interessate dovrebbe prestare particolare attenzione ai titolari dei diritti, e includere l'analisi di genere e la considerazione dei fattori di vulnerabilità nel contesto dato.

La seconda fase è rappresentata dalla raccolta di dati e sviluppo di *baseline*: in questa fase, il team HRIA si reca sul campo per condurre ricerche circa il godimento dei diritti umani da parte dei lavoratori, dei membri della comunità e di altri titolari di diritti rilevanti nel caso specifico, con l'attiva partecipazione delle parti interessate. Attraverso la raccolta di dati primari e dati secondari aggiuntivi, il team di valutazione sviluppa una *baseline* che documenti lo stato attuale del godimento dei diritti umani; quest'ultima serve come punto di partenza per identificare gli impatti effettivi dell'attività di impresa, e prevederne gli impatti futuri. Pertanto, è importante evidenziare che la *baseline* non deve essere un punto di confronto neutrale che accetti acriticamente il progetto o le attività imprenditoriali. La *baseline* dovrebbe fare riferimento agli standard internazionali sui

diritti umani – sanciti da strumenti internazionali ed elaborati nella giurisprudenza, relazioni di relatori speciali, quadri regionali in materia di diritti umani e organismi internazionali come le Nazioni Unite – come punto di riferimento per il confronto. Per consentire una analisi approfondita dell’impatto, la raccolta dei dati dovrebbe attingere ad una ampia gamma di fonti. Il lavoro sul campo, in particolare le interviste e l’impegno con i titolari dei diritti, sono essenziali per facilitare la comprensione degli impatti così come sono vissuti dalle persone che ne sono colpite. Un buon punto di partenza può essere rappresentato dalla raccolta delle evidenze circa il godimento dei diritti umani nel contesto e nel periodo di riferimenti, sia rispetto agli strumenti internazionali sui diritti umani che nel diritto interno, nonché raccolta di dati ambientali, socioeconomici, politici e di altro tipo in base ai quali è possibile valutare gli impatti effettivi e potenziali del progetto o delle attività aziendali. Ciò include una descrizione dettagliata delle parti interessate coinvolte, in particolare le comunità e i lavoratori che sono o potrebbero essere interessati. La *baseline* sarà diversa a seconda del momento in cui viene definita: nel caso di una valutazione *ex ante*, ossia effettuata prima dell’inizio del progetto imprenditoriale o delle attività, i dati di base raccolti saranno utilizzati per prevedere qualsiasi potenziale impatto sui diritti umani. Nel caso di una valutazione *ex post*, cioè condotta quando il progetto imprenditoriale o le attività sono già stati avviati, i dati di base raccolti possono essere utilizzati per valutare e affrontare sia gli impatti effettivi - ossia gli impatti che si sono già verificati – sia gli impatti potenziali – quelli cioè che potrebbero verificarsi in futuro –. L’OHCHR ha individuato sei principi che devono informare la raccolta dati basati sui diritti umani³⁵⁶: 1) partecipazione: tutte le parti interessate ed i titolari dei diritti dovrebbero essere inclusi nel processo di raccolta dei dati con particolare attenzione agli individui e gruppi che possono essere vulnerabili o emarginati, come donne, bambini, popolazioni indigene, persone con disabilità, persone LGBT+, migranti, rifugiati e persone senza fissa dimora; 2) disaggregazione dei dati: consente ai ricercatori di confrontare gli impatti delle disuguaglianze tra diversi gruppi di popolazione. Le medie semplici dei dati possono mascherare le disparità sottostanti; i dati disaggregati, al contrario, possono mostrare impatti diversi sui diritti umani tra i gruppi. Ad esempio, le medie nazionali possono mostrare che la forza lavoro nel suo insieme guadagna salari

³⁵⁶ Office of the United Nations High Commissioner for Human Rights, *A Human Rights Based Approach to Data*, 2018, disponibile al sito: [GuidanceNoteonApproachtoData.pdf \(ohchr.org\)](https://www.ohchr.org/documents/default.aspx?docid=46111).

adeguati per far fronte al costo della vita; i dati disaggregati, al contrario, possono mostrare che le donne guadagnano molto meno dei loro coetanei uomini, con un impatto sulla loro capacità di permettersi cibo, alloggio e altre necessità; 3) autoidentificazione: in linea con il principio generale di “*do no harm*”, la raccolta dei dati non dovrebbe avere un impatto negativo sui partecipanti, bensì i partecipanti devono avere la possibilità di definire liberamente la propria identità, nonché la possibilità di scegliere se nascondere o divulgare informazioni sulle proprie caratteristiche; 4) trasparenza: i team HRIA dovrebbero essere chiari sul processo di valutazione, inclusa la metodologia utilizzata e lo scopo; 5) *privacy*: la raccolta dei dati deve essere riservata ed i ricercatori devono garantire che i singoli partecipanti non possano essere identificati dai dati che vengono pubblicati o utilizzati in altro modo; 6) responsabilità: le informazioni raccolte durante il processo di raccolta dei dati dovrebbero essere utilizzate per affermare la responsabilità delle imprese per il loro impatto sui diritti umani.

Il coinvolgimento delle parti interessate è un aspetto chiave per la raccolta dei dati come parte di un HRIA. I Principi guida delle Nazioni Unite sottolineano l'importanza della consultazione con gli individui e le comunità interessate dalle operazioni e dalle attività commerciali di una azienda³⁵⁷, in particolare nell'ambito del processo di *due diligence* sui diritti umani. Identificando i rischi e le preoccupazioni dei lavoratori, delle comunità e dei consumatori, un efficace coinvolgimento delle parti interessate può aiutare le aziende a prevenire o mitigare i loro impatti negativi sui diritti umani. Ad esempio, al fine di valutare l'impatto negativo di una data attività di impresa su una specifica comunità, il questionario posto ai membri di tale comunità potrebbe includere le seguenti domande: - quante persone vivono nel sito interessato dall'attività di impresa o nelle sue vicinanze, la distanza dal sito, le attività di sostentamento ecc.? - c'è qualche reinsediamento in relazione al progetto? - in caso affermativo, quante persone sono state/dovranno essere reinsediate? per dove? quali programmi di ripristino dei mezzi di sussistenza sono stati istituiti e come viene monitorato il reinsediamento? - l'azienda ha in atto progetti di investimento sociale/sviluppo della comunità, in caso affermativo quali sono? - sono previsti o in atto accordi di benefici per l'impatto, accordi sull'uso indigeno del suolo o altri tipi di accordi tra società e comunità? - quali politiche e procedure sono in atto per

³⁵⁷ Cfr. Principio 18 e Commentario al Principio 18.

governare gli impatti e l'impegno relativi alla comunità?- l'azienda dialoga regolarmente con le comunità interessate in merito agli impatti e alla gestione dei diritti ambientali, sociali e umani? In tal caso, come avviene l'impegno, ovvero dove, quando, con chi, qual è lo scopo e quali sono i risultati? – c'è o c'è stata qualche opposizione della comunità alle operazioni? Se sì, a cosa si riferisce e da quali individui, gruppi o comunità deriva? - se sono presenti popolazioni indigene, sono state consultate? – l'azienda dispone di un meccanismo di reclamo reattivo per ricevere, elaborare e trovare soluzioni ai reclami sollevati dalle persone e dalle comunità interessate?

La terza fase riguarda l'analisi dell'impatto: questa fase comporta l'analisi dei dati che sono stati raccolti durante la fase precedente, al fine di valutare la portata, la gravità e l'eventuale irrimediabilità dell'impatto – attuale o potenziale – dell'attività di impresa sui diritti umani. Nel fare ciò, è importante includere nella analisi non solo gli impatti che sembrano i più immediati, ma considerare altresì quelli cui l'impresa ha contribuito, nonché gli impatti che sono direttamente collegati alle operazioni aziendali, ai prodotti e ai servizi attraverso le relazioni commerciali. Pare opportuno rammentare, come è già stato evidenziato in precedenza, che gli impatti possono essere diversi, e cioè: i) diretti, ossia causati direttamente da una azione o omissione dell'impresa (ad esempio, una azienda che crea discriminazione nelle sue pratiche di assunzione non offrendo pari opportunità ai candidati indigeni; ii) l'impresa può aver contribuito alla violazione attraverso l'attività propria o di una terza parte (ad esempio, un'azienda attiva nel settore ICT (*information and communication technology*) fornisce informazioni sugli utenti di Internet a un governo che utilizza i dati per la il controllo degli oppositori politici; iii) la violazione è causata da soggetti collegati all'impresa attraverso rapporti commerciali (ad esempio, il fornitore di una azienda tessile che produce materiali sfruttando il lavoro minorile) Nell'effettuare questa analisi, occorre tenere a mente che stabilire la gravità dell'impatto dell'attività commerciale sui diritti umani non ha lo scopo di stabilire quali impatti devono essere affrontati, ma semplicemente di determinare un ordine di priorità. La valutazione della gravità dovrebbe tenere in particolare considerazione gli impatti sui diritti umani su gruppi o popolazioni che richiedono particolare attenzione, comprese le donne, le popolazioni indigene, le persone con disabilità e i lavoratori migranti.

La quarta fase inerisce alla mitigazione e gestione dell'impatto: in questa fase, l'impresa, il team HRIA e le parti interessate si uniscono per creare un piano per prevenire e affrontare gli impatti sui diritti umani. I titolari dei diritti dovrebbero essere coinvolti in modo significativo nella pianificazione, attuazione e monitoraggio di questa fase. Nel determinare quali azioni dovrebbero essere intraprese per affrontare gli impatti identificati, i piani di mitigazione dovrebbero concentrarsi principalmente sull'evitare e/o ridurre gli impatti negativi sui diritti umani. Le imprese dovrebbero anche esercitare la propria influenza per affrontare gli impatti che coinvolgono terze parti come attori governativi, altri operatori nell'area e attori nella catena di approvvigionamento. Come specificato nel commentario al Principio 19, se l'impresa commerciale ha la "leverage" per prevenire o mitigare l'impatto negativo, dovrebbe esercitarla. Quando il piano di gestione dell'impatto è stato definito, è importante controllare se le azioni individuate sono state messe in atto e se affrontano in maniera efficace gli impatti negativi dell'attività di impresa sui diritti umani. Il piano di gestione dell'impatto dovrebbe rilevare azioni specifiche che saranno implementate in tutte le operazioni dell'azienda, nonché distribuire la responsabilità all'interno dell'azienda per ciascuna attività. Pertanto, il piano serve non solo come un modo per guidare la gestione interna, ma anche per chiarire i ruoli e le responsabilità dei vari attori coinvolti. È importante coinvolgere i titolari di diritti e doveri nello sviluppo del piano di gestione dell'impatto e nella sua attuazione.

La quinta ed ultima fase è dedicata al *reporting* ed alla valutazione: la comunicazione e il *reporting* sui metodi e sui risultati del *human rights impact assessment* sono componenti fondamentali del processo di valutazione. Attraverso il coinvolgimento delle parti interessate, la comunicazione sull'HRIA avverrà durante tutta la procedura. Tuttavia, è importante anche predisporre un rapporto finale e divulgarlo; un rapporto HRIA dettagliato che sia disponibile e accessibile ai titolari dei diritti, ai titolari dei doveri ed alle altre parti interessate può favorire il dialogo e la responsabilità, documentando gli impatti che sono stati identificati e le misure adottate per affrontarli. Se eseguita con attenzione e messa in atto correttamente, la valutazione del processo, e dei risultati del HRIA può contribuire ulteriormente al miglioramento continuo della *due diligence* aziendale e dei risultati in materia di diritti umani. L'accesso all'informazione è sia un diritto umano che un principio chiave del processo di un approccio basato sui diritti umani. Comunicare chiaramente alle parti interessate in merito al processo e ai risultati

di un HRIA è un passo essenziale per garantire un processo trasparente e responsabile. Dal punto di vista della comunità, della società civile e dell'interesse pubblico, un tale rapporto può rappresentare la base per rafforzare le strategie delle comunità nel richiedere la responsabilità d'impresa adottando un approccio basato su fatti e prove. I Principi Guida rilevano inoltre che le comunicazioni dovrebbero sempre: i) essere formulate in modo da riflettere l'impatto sui diritti umani dell'impresa ed essere accessibili ai destinatari; ii) fornire informazioni sufficienti per valutare l'adeguatezza della risposta di una impresa al particolare impatto sui diritti umani; iii) non causare rischi per le parti interessate coinvolte, per i dipendenti o per i requisiti di legge in materia di riservatezza commerciale³⁵⁸. Il *reporting* sui processi e sui risultati dell'*assessment* può anche costituire il punto di partenza per una piattaforma di dialogo sul processo e sui risultati della valutazione, oltre a favorire la costruzione di relazioni tra le diverse parti interessate coinvolte. Il *reporting* e la comunicazione sul processo e sui risultati HRIA possono assumere molteplici forme, tra cui riunioni in presenza, dialoghi online, consultazioni con le parti interessate e rapporti pubblici formali. Qualora la divulgazione dei risultati del HRIA possa mettere, ad esempio, a rischio i diritti degli interessati, possono essere prese in considerazione alternative alla pubblicazione di un rapporto completo, quali lo svolgimento di riunioni con le parti interessate e/o la pubblicazione di un rapporto di sintesi dei risultati principali. Tali alternative, tuttavia, dovrebbero essere misure provvisorie mentre le imprese lavorano per la piena divulgazione dei processi e dei risultati del *human rights impact assessment*.

5. *The forgotten pillar*: le barriere alla attuazione del III pilastro dei Principi Guida

Il diritto a un rimedio effettivo per una violazione dei diritti umani deriva dalla più ampia norma che impone l'obbligo di riparazione come conseguenza per la violazione del diritto internazionale, riconosciuta come principio generale di diritto e norma di diritto consuetudinaria accettata e applicata in tutti gli ordinamenti giuridici³⁵⁹. Il diritto

³⁵⁸ Cfr. Principio 21.

³⁵⁹ "There arises an obligation by the Law of Nature to make reparation for the damage, if any be done", scriveva Grozio nel *De Iure Bellis ac Pacis* (1625). La Corte permanente di giustizia nella decisione

internazionale dei diritti umani riconosce due componenti dell'accesso ad un rimedio effettivo: l'aspetto sostanziale, che comprende, ad esempio, risarcimenti adeguati, come restituzione, riabilitazione, scuse pubbliche, modifiche delle leggi e delle pratiche pertinenti, garanzie di non ripetizione o consegna dei colpevoli alla giustizia; e l'aspetto procedurale, il quale include il diritto a una indagine efficace, all'informazione ed alla assistenza legale. L'articolo 8 della Dichiarazione Universale dei Diritti Umani dispone che ogni individuo ha diritto a un ricorso effettivo da parte dei tribunali nazionali competenti per atti che violino i diritti fondamentali a lui riconosciuti dalla costituzione o dalla legge. Il diritto ad un ricorso effettivo è riconosciuto anche da altri strumenti, tra cui dall'articolo 2(3) del Patto Internazionale sui Diritti Civili e Politici (ICCPR), l'articolo 6 della Convenzione internazionale sull'eliminazione di ogni forma di discriminazione razziale (ICERD), l'articolo 14 della Convenzione contro la tortura ed altre pene o trattamenti crudeli, inumani o degradanti (CAT) e l'articolo 39 della Convenzione ONU sui diritti dell'infanzia e dell'adolescenza (CRC). I rimedi giuridici nazionali possono nella pratica essere diversi tra loro a seconda dell'ordinamento di riferimento; inoltre, la natura del diritto in questione può influire sui tipi di rimedi che dovrebbero essere disponibili. In ogni caso, questi ultimi dovrebbero essere adattati in modo da tener conto delle caratteristiche delle vittime, in particolar modo delle categorie vulnerabili³⁶⁰.

In linea di principio, gli Stati non sono ritenuti legalmente responsabili degli atti o delle omissioni di attori non statali, incluse società o altri enti commerciali. Eccezionalmente, uno Stato può essere ritenuto responsabile ai sensi del diritto internazionale per atti di individui, ad esempio, nella misura in cui lo Stato ha esortato gli individui a commettere gli atti in questione, ha prestato il suo consenso o, violando i propri obblighi derivanti dal diritto internazionale, non ha adottato le misure preventive necessarie per evitare il verificarsi dell'illecito, non ha punito i colpevoli o non ha imposto loro l'obbligo di

Chorzów Factory affermava “it’s a principle of international law, and even a general conception of law, that any breach of an engagement involves an obligation to make reparation in adequate form”, v. Corte permanente di Giustizia, *Factory at Chorzów*, Merits, PCIJ, 1928, Series A, No. 17, p. 4, 21. Sul punto, tra gli altri, D. Anzilotti, *Corso di diritto internazionale*, in Opere di D. Anzilotti, CEDAM, 1964, p. 385; D. Anzilotti, *Teoria generale della responsabilità dello Stato nel diritto internazionale*, Firenze 1902, in Opere di D. Anzilotti, a cura di SIOI, Padova, 1956; M.C. Bassiouni, *International Recognition of Victims’ Rights*, 6(2) *Human Rights Law Review*, 2006, pp. 206-207.

³⁶⁰ HR Committee General Comment No. 31: *The Nature of the General Legal Obligation Imposed on States Parties to the Covenant*, CCPR/C/21/Rev.1/Add. 1326, 2004, paragrafo 15.

riparare il danno causato³⁶¹. Conformemente, le vittime non hanno diritto a un ricorso contro lo Stato per i danni subiti a causa della condotta di attori non statali, in assenza di indicazioni sufficienti del controllo o dell'approvazione della condotta in questione da parte dello Stato o dei suoi agenti. Tuttavia, uno Stato può essere obbligato a fornire un rimedio, e di conseguenza una vittima può avere il diritto di accedere a un rimedio, in relazione ai danni derivanti dalla condotta di entità commerciali in cui: i) il personale statale è direttamente responsabile della violazione di un diritto umano o di un altro obbligo tutelato dal diritto internazionale attraverso consuetudini o trattati, il che può verificarsi, ad esempio, quando l'entità commerciale è una società partecipata o controllata dallo Stato; ii) la violazione derivi dal mancato rispetto da parte dello Stato degli obblighi positivi, quali ad esempio l'adozione di norme o altre misure per garantire il rispetto di determinati diritti; iii) lo Stato non è direttamente implicato nella violazione, ma non ha adempiuto al suo obbligo procedurale di adottare misure per rispondere in modo appropriato, ad esempio omettendo le indagini o non perseguendo legalmente il colpevole³⁶².

L'accesso a un ricorso effettivo è una componente fondamentale anche dei Principi Guida. Il Principio 1 richiama gli Stati ad adottare “misure appropriate per prevenire, indagare, punire e riparare³⁶³” le violazioni dei diritti umani legate alle imprese site all'interno del proprio territorio e/o giurisdizione. Inoltre, il Principio 22, nel II Pilastro, stabilisce che “*nel caso in cui determinino di aver causato o contribuito a causare impatti negativi, le imprese dovrebbero prevedere delle misure di rimedio o cooperare a tale fine tramite procedure legittime*”. In aggiunta, il Principio 25, nel III Pilastro interamente dedicato all'accesso ai rimedi, prevede che gli Stati debbano “*adottare le misure appropriate per garantire*” che le persone colpite da violazioni dei diritti umani legate alle imprese all'interno del proprio territorio e/o giurisdizione “*abbiano accesso a un ricorso effettivo*”.

Gli UNGPs prevedono tre tipi di meccanismi volti a garantire l'accesso a un ricorso effettivo in caso di violazioni dei diritti umani legate alle imprese: i) meccanismi

³⁶¹ ³⁶¹ ILC, *Draft Articles on Responsibility of States for Internationally Wrongful Acts with Commentaries*, cit. Capitolo II.

³⁶² C. Methven O'Brien, *Business and Human Rights: A Handbook for Legal Practitioners*, cit., p. 100.

³⁶³ Cfr. Principio 1.

giudiziari statali; ii) meccanismi statali di reclamo non giudiziario, e; iii) meccanismi di reclamo non statali. Nel suo rapporto del 2017 all'Assemblea generale delle Nazioni Unite (A/71/162)³⁶⁴, il gruppo di lavoro (IGWG) ha chiarito che anche se vi è un Pilastro, il III, che è interamente dedicato all'accesso ai rimedi, questo tema deve essere considerato un filo conduttore che lega insieme tutti e tre i Pilastri. La realizzazione dell'accesso ai rimedi richiede azioni diverse a seconda degli attori; come già evidenziato, gli stati hanno l'obbligo di garantire l'accesso ai rimedi sia sotto il profilo sostanziale che procedurale. Tale obbligo è insieme individuale e solidale per due motivi. Il primo è normativo: la realizzazione dei diritti umani è un obiettivo condiviso concordato dalla comunità internazionale e gli Stati si sono impegnati a lavorare insieme per raggiungerlo. Il secondo è di ordine pratico: considerata l'attuale natura delle operazioni commerciali interconnesse a livello globale, anche attraverso le catene di fornitura, occorre che gli Stati cooperino tra loro per colmare le lacune³⁶⁵. Come sottolineato in un ulteriore studio del IGWG, tuttavia, ad oggi, ci sono stati pochi progressi nella cooperazione transfrontaliera che hanno portato ad un efficace contrasto delle violazioni dei diritti umani legate alle imprese³⁶⁶.

Le imprese hanno un ruolo indipendente ma complementare nella realizzazione dell'accesso ai rimedi. In primo luogo, una lettura combinata dei principi guida 11 e 12 chiarisce che tutte le imprese hanno la responsabilità di rispettare tutti i diritti umani riconosciuti a livello internazionale, il che include il diritto a un ricorso effettivo riconosciuto dai documenti internazionali sopra richiamati. Pertanto, le imprese non dovrebbero causare, contribuire o essere direttamente collegate a un impatto negativo sul diritto a un ricorso effettivo, ovvero intraprendere qualsiasi azione che "rimuova o riduca la capacità di un individuo di godere" di tale diritto³⁶⁷. La responsabilità di rispettare il diritto a un ricorso effettivo dovrebbe essere espressa nelle proprie politiche aziendali³⁶⁸,

³⁶⁴ UN General Assembly, *Report of the Working Group on the issue of human rights and transnational corporations and other business Enterprise*, A/72/162, 18 luglio 2017, disponibile al sito: [N1721865.pdf \(un.org\)](https://www.un.org/en/content/dam/secretariat/humanrights/wgcnr/20170718/wgcnr20170718.pdf)

³⁶⁵ *Ibid.*, paragrafo 61.

³⁶⁶ Human Rights Council, *Best practices and how to improve on the effectiveness of cross-border cooperation between States with respect to law enforcement on the issue of business and human rights: Study of the Working Group on the issue of human rights and transnational corporations and other business enterprises*, A/HRC/35/33, 25 aprile 2017, disponibile al sito: [1706619 \(un.org\)](https://www.un.org/en/content/dam/secretariat/humanrights/wgcnr/20170425/wgcnr20170425.pdf)

³⁶⁷ OHCHR, *The corporate responsibility to respect human rights*, cit., p. 15.

³⁶⁸ Cfr. Principio 16.

nonché nei processi di *due diligence*³⁶⁹ in misura adeguata alle proprie dimensioni e circostanze. In secondo luogo, laddove “*le imprese riconoscano di aver causato o contribuito a impatti negativi, dovrebbero provvedere o cooperare alla loro riparazione attraverso processi legittimi*”³⁷⁰; tale consapevolezza può emergere nel corso del processo di *due diligence*, o in seguito a segnalazioni ricevute dalle vittime, o ancora attraverso un meccanismo di reclamo a livello operativo. Tale cooperazione potrebbe esprimersi anche fornendo le necessarie informazioni di cui l’impresa dispone qualora siano stati attivati meccanismi giudiziari, o non giudiziari. Inoltre, la responsabilità delle imprese di “istituire o partecipare a efficaci meccanismi di reclamo a livello operativo”, ai sensi del Principio 29, riguarda tutti i tipi di impatti negativi sui diritti umani. In terzo luogo, se gli impatti negativi sui diritti umani possono comportare un danno “irrimediabile”, le imprese dovrebbero adottare misure proattive per prevenire o mitigare tale danno, piuttosto che proseguire nel fare *business-as-usual*³⁷¹. Infine, come indicato nel Principio Guida 29, “le imprese dovrebbero istituire o partecipare a efficaci meccanismi di reclamo a livello operativo per gli individui e le comunità che potrebbero subire un impatto negativo”. Tali meccanismi possono consentire di porre rimedio ai reclami in modo tempestivo ed economico. È fondamentale, tuttavia, che soddisfino tutti i criteri di efficacia stabiliti nel Principio guida 31³⁷² e non siano mai utilizzati, direttamente o indirettamente, per precludere l’accesso ad altri meccanismi di ricorso giudiziari o extragiudiziali³⁷³.

Nel quadro tracciato dai *Guiding Principles*, pertanto, l’accesso ai rimedi si pone come un punto di incontro tra il pilastro relativo allo *State duty to protect* e quello riguardante la *corporate responsibility to respect*. In primo luogo, per poter offrire alle vittime degli abusi commessi dalle imprese una tutela effettiva, è necessario che gli Stati provvedano ad adottare misure tali da consentire la cessazione dell’abuso commesso e la sanzione dei soggetti che abbiano tenuto una condotta illecita sul proprio territorio o giurisdizione. Tuttavia, le difficoltà pratiche e teoriche per lo sviluppo di efficaci meccanismi

³⁶⁹ Cfr. Principi 17-21.

³⁷⁰ Cfr. Principio 22.

³⁷¹ Cfr. Principio 24.

³⁷² Per rispettare il Principio 31 un reclamo non giudiziario deve essere: legittimo, accessibile, prevedibile, equo, trasparente, compatibile con i diritti, fonte di apprendimento continuo, e naturalmente basato sulla partecipazione e sul dialogo.

³⁷³ Cfr. Commentario al Principio 31.

tradizionali di risoluzione delle controversie in tema di violazioni dei diritti umani, che sono già state in parte accennate nel corso del primo capitolo, hanno portato ad enfatizzare il ruolo che potrebbero avere in questo settore i meccanismi stragiudiziali di risoluzione delle controversie, sia di carattere statale che di carattere privato. Per quanto di interesse in questa sede, l'analisi si concentra sulla *due diligence* delle imprese come strumento per superare le barriere all'accesso ai rimedi.

Nel 2014, su mandato del Consiglio per i diritti umani³⁷⁴, l'ufficio dell'Alto Commissario delle Nazioni Unite per i diritti umani ha lanciato l'*Accountability and Remedy Project* (ARP) per sostenere una attuazione più efficace del Terzo Pilastro dei Principi Guida. L'obiettivo del progetto è di fornire una guida a Stati, imprese e altre parti interessate per rafforzare l'efficacia dei meccanismi concernenti la responsabilità e l'accesso ai rimedi nel settore delle imprese e dei diritti umani, attraverso ricerche approfondite, sondaggi, interviste e consultazioni *multi-stakeholder*³⁷⁵. In particolare, la terza fase del progetto, *Enhancing the effectiveness of non-State-based grievance mechanisms* si proponeva di “*identificare e analizzare le sfide, le opportunità, le migliori pratiche e le lezioni apprese riguardo ai meccanismi di reclamo non statali che sono rilevanti per il rispetto dei diritti umani da parte delle imprese[...] e di presentare un rapporto al riguardo al Consiglio dei diritti umani per essere esaminato nella sua quarantaquattresima sessione*”³⁷⁶. In esito al lavoro svolto sul tema, il 18 maggio 2020 l'Alto Commissario per i diritti umani ha presentato al Consiglio per i diritti umani un rapporto contenente alcune raccomandazioni³⁷⁷. Pur riconoscendo il *vital role* degli Stati nel proteggere gli individui dalle violazioni perpetrate dalle imprese attraverso meccanismi giudiziali efficaci, il citato rapporto evidenzia che i meccanismi di reclamo non statali offrono potenziali

³⁷⁴ Human Rights Council, *Human rights and transnational corporations and other business enterprises*, Resolution A/HRC/RES/26/22, 15 luglio 2014.

³⁷⁵ Per maggiori informazioni sul progetto si suggerisce di visitare il sito: [OHCHR | OHCHR Accountability and Remedy Project: Improving accountability and access to remedy in cases of business involvement in human rights abuses](#)

³⁷⁶ Human Rights Council, *Business and human rights: improving accountability and access to remedy*, Resolution A/HRC/RES/38/13 del 18 luglio 2018, paragrafo 9.

³⁷⁷ Human Rights Council, *Improving accountability and access to remedy for victims of business-related human rights abuse through non-State-based grievance mechanisms; Report of the United Nations High Commissioner for Human Rights*, Resolution A/HRC/RES/44/32, del 19 maggio 2020.

vantaggi in termini di rapidità di accesso e risoluzione, costi ridotti e portata transnazionale³⁷⁸.

Il rapporto parte dall'assunto che, sebbene nella pratica si assista ad una proliferazione di *non-State-based grievance mechanisms*, solo pochi tra questi meccanismi svolgono adeguatamente il ruolo previsto, in quanto i titolari dei diritti continuano a lamentare problemi significativi riguardo la loro identificazione, l'accesso e l'utilizzo degli stessi. I rimedi che possono essere potenzialmente ottenuti sono ridotti a causa del mandato conferito al meccanismo e/o alle risorse disponibili; il loro contributo è attualmente minato da una mancanza di coerenza politica da parte degli Stati, unita alla mancanza di sensibilità e reattività di molti meccanismi al contesto normativo, economico, sociale e culturale in cui sono impiegati. Ciononostante, i meccanismi di reclamo non statali hanno sicuramente il potenziale per apportare un significativo miglioramento in termini di accesso ai rimedi per le vittime. In primo luogo, è necessario un maggiore riconoscimento da parte degli Stati della legittimità e dell'utilità di questi meccanismi; inoltre, i loro sviluppatori e gli operatori devono dare molta più enfasi ai bisogni, alle aspettative e alle prospettive delle persone a cui questi meccanismi sono destinati³⁷⁹.

Dalle informazioni raccolte attraverso approfondite ricerche ed ampie consultazioni con i diversi *stakeholders*, il rapporto formula una serie di raccomandazioni agli Stati ed agli sviluppatori e operatori di tali meccanismi, come ad esempio imprese e istituzioni finanziarie. Tra le raccomandazioni formulate agli Stati vi è quella di stabilire e mantenere un ambiente politico e legislativo favorevole per i meccanismi di reclamo non statali, ciò anche attraverso l'adozione di leggi e regolamenti che garantiscano l'istituzione e l'effettivo funzionamento di meccanismi di reclamo non statali in diversi settori e contesti. Il tema è particolarmente interessante ed ha subito una forte accelerazione nel corso degli ultimi anni, che hanno visto il proliferarsi a livello statale e regionale di normative che hanno imposto l'obbligo per le imprese di adottare strumenti di *due*

³⁷⁸ Tema sottolineato anche nei Principi Guida, Cfr. Principio 28 e relativo Commentario. Sebbene esista una vasta gamma di meccanismi di reclamo non statali, la terza fase del progetto si è concentrata su tre categorie principali: i) meccanismi di reclamo a livello aziendale; ii) meccanismi di reclamo sviluppati dall'industria, multi-stakeholder e altre iniziative di collaborazione; iii) meccanismi di responsabilità indipendenti delle istituzioni finanziarie per lo sviluppo. Si veda la risoluzione A/HRC/RES/44/32, cit., paragrafo 12.

³⁷⁹ Risoluzione A/HRC/RES/44/32, cit., paragrafi 6-9.

diligence sui diritti umani, nonché lo sviluppo di giurisprudenza in materia. Per l'analisi dell'argomento si rinvia al prossimo capitolo del presente lavoro. Per quanto riguarda invece le raccomandazioni dirette alle imprese ed altri operatori, vi è in primo luogo quella di rendere i meccanismi di reclamo aderenti ai diritti umani internazionalmente riconosciuti. Inoltre, si richiede che rispettino i criteri di efficacia elencati al Principio 31, e che siano cioè:

- Legittimi: per rispettare questo criterio il meccanismo dovrebbe pubblicare e diffondere in modo proattivo le informazioni necessarie per una corretta comprensione da parte dei titolari dei diritti e di altre parti interessate del proprio mandato, obiettivi e operazioni; i titolari dei diritti e le altre parti interessate dovrebbero essere consultate per garantire una progettazione e un monitoraggio ottimali, tenendo in debita considerazione le necessità degli individui/gruppi maggiormente vulnerabili eventualmente attingendo a competenze esterne; il meccanismo dovrebbe essere dotato di un adeguato grado di indipendenza, nonché adottare le misure necessarie per ridurre al minimo il rischio di conflitti di interesse, di influenza indebita da parte di attori esterni e per affrontare gli squilibri di potere esistenti tra gli attori rilevanti; il personale impiegato o addetto al meccanismo dovrebbe essere adeguatamente qualificato per i compiti che è chiamato a svolgere, ed altresì tenuto ad elevati standard di condotta personale e professionale.
- Accessibili: ai fini dell'accessibilità occorre che i titolari dei diritti e le altre parti interessate siano attivamente sensibilizzati circa la sua esistenza, i suoi obiettivi e processi; il suo funzionamento dovrebbe essere chiaro ai destinatari, e per questi ultimi dovrebbe essere prevista la possibilità di farsi rappresentare da terze parti; è necessario che il suo utilizzo non sia subordinato alla rinuncia espressa dell'interessato ai propri diritti; dovrebbero essere adottate soluzioni che abbattano le barriere all'accesso (ad esempio, la previsione di traduttori per favorire la comunicabilità), anche in termini economici; dovrebbe essere preservato un adeguato grado di riservatezza per quanto riguarda l'identità della persona che solleva un reclamo e il processo di reclamo stesso, tenendo conto

delle esigenze particolari di persone che possono essere ad alto rischio di vulnerabilità o emarginazione.

- **Prevedibili:** i tempi dei processi di reclamo dovrebbero essere definiti, ragionevoli e adeguatamente flessibili per ciascuna fase; dovrebbe essere promossa una comprensione chiara tra i titolari dei diritti e altre parti interessate in merito ai criteri circa l'ammissibilità delle istanze di reclamo, nonché riguardo ciò che le parti possono ragionevolmente aspettarsi in ogni fase del processo di reclamo, la natura e il tipo di rimedi che il meccanismo può fornire, e l'eventuale monitoraggio; dovrebbe essere chiaro ai destinatari dei reclami in quali circostanze il meccanismo può cooperare con altri tipi di meccanismi, statali e non statali.
- **Equi:** il meccanismo dovrebbe affrontare in modo proattivo i problemi derivanti dagli squilibri di potere tra i titolari dei diritti e le imprese commerciali in modo che i titolari dei diritti possano partecipare in modo equo e fiducioso ai processi di reclamo, ad esempio consentendo a questi ultimi di ottenere in modo tempestivo copia delle informazioni presentate o ottenute dal meccanismo in relazione allo specifico reclamo o ad esso pertinenti, nonché informazioni relative ai risultati di qualsiasi indagine; il meccanismo dovrebbe inoltre favorire il contraddittorio, fornendo ai titolari dei diritti l'opportunità di verificare l'accuratezza o di contestare le informazioni relative a un reclamo prima di qualsiasi decisione (anche in relazione a decisioni in merito all'ammissibilità o all'eventuale chiusura di una questione); i titolari dei diritti dovrebbero poter ricevere in esito alla procedura i documenti relativi all'iter, agli esiti ed alla motivazione delle eventuali decisioni prese.
- **Trasparenti:** il meccanismo adotta e implementa politiche e processi per garantire che vi sia la possibilità per i titolari dei diritti di essere costantemente informati in merito a ciascuna fase del reclamo, utilizzando canali di comunicazione che riflettano le esigenze e le preferenze dei titolari dei diritti pertinenti, e tenendo conto in particolare delle esigenze delle persone che possono essere maggiormente a rischio di vulnerabilità o emarginazione; il meccanismo comunica periodicamente, attraverso una serie di diversi canali, statistiche, studi

di casi e/o altre informazioni dettagliate relative alle prestazioni del meccanismo (ad esempio, numero di richieste ricevute, numero di procedure completate, esiti delle procedure).

- Compatibili con i diritti: l'efficacia e le implicazioni per i diritti umani derivanti dai rimedi e dalla loro attuazione dovrebbero adeguatamente essere tenute in considerazione prima di stabilire un determinato rimedio, assicurandosi di consultare le parti interessate e, ove necessario adottando le necessarie azioni correttive; inoltre, il meccanismo dovrebbe adottare e implementare le politiche necessarie per garantire che l'impegno con le agenzie statali in relazione a questioni sollevate o informazioni ottenute nel corso di un processo di reclamo sia intrapreso in un modo i) conforme ai diritti umani, ii) che riduca al minimo il rischio di ritorsioni contro i titolari dei diritti.
- Fonte di apprendimento continuo: il meccanismo dovrebbe consentire la raccolta di feedback da parte dei titolari dei diritti e delle parti interessate, nonché tenere registri adeguati sui reclami e stabilire sistemi per monitorare le prestazioni e l'efficacia della gestione dei reclami, e sulla base dei risultati di tale attività, adottare strategie per migliorare l'efficacia del meccanismo e la sua gestione; sulla base dei reclami gestiti e degli specifici argomenti trattati, dovrebbero implementarsi politiche preventive per evitare il ripetersi delle violazioni lamentate; il meccanismo dovrebbe agire come fonte autorevole di competenze in merito a i) la natura delle conseguenze negative sui diritti umani che possono essere causate dalle imprese, ii) le azioni appropriate da intraprendere in risposta alle eventuali violazioni, nonché buone pratiche che possono essere adottate dalle imprese per migliorare i processi esistenti di *due diligence* sui diritti umani.
- Basati sulla partecipazione e sul dialogo: nel corso della progettazione del meccanismo, dopo una comprensione approfondita del contesto operativo, le imprese dovrebbero avviare interlocuzioni con le parti interessate in merito alle loro esigenze, e tale interlocuzioni dovrebbero proseguire per verificare se tali esigenze ed aspettative siano state adeguatamente soddisfatte.

6. Considerazioni conclusive

Nel corso del presente capitolo sono stati esaminati alcuni dei più conosciuti strumenti di *cd. soft law* adottati nel panorama internazionale con lo scopo dichiarato di colmare il *governance gap* che ha causato, e causa tuttora, il generale clima di impunità nei casi di violazioni dei diritti umani da parte delle imprese, alimentato, tra le altre cose, dai numerosi fallimenti registrati in seno agli organismi internazionali circa i tentativi di adozione di strumenti vincolanti per le imprese, capaci di imporre a questi attori non statali l'obbligo di rispettare i diritti umani. Pertanto, se da un lato questi strumenti sono caratterizzati dalla loro non vincolatività giuridica, dall'altro si sono affermati quali strumenti alternativi, soprattutto a carattere persuasivo e di tutela della reputazione, favorendo l'adesione volontaria delle imprese. Tra tutti gli strumenti analizzati, i Principi Guida delle Nazioni Unite in materia di imprese e diritti umani adottati nel 2011 sono quelli aventi portata più innovativa; i Principi Guida hanno avuto certamente il merito di catalizzare l'attenzione di tutti gli *stakeholders* intorno ad alcuni punti fermi in un modo che gli strumenti precedenti non erano riusciti a fare. Sotto il profilo della natura giuridica, i Principi Guida rappresentano uno strumento intermedio tra i meccanismi di *soft law* e *hard law*; i Pilastri I e III, invero, ricalcano gli obblighi che gravano sugli Stati in tema di diritti umani, ed il II Pilastro ha caratterizzato una vera e propria spinta normativa che ha guidato i legislatori nazionali nell'adozione di norme vincolanti in materia di *human rights due diligence*, che saranno esaminate nel corso del terzo capitolo. Non può negarsi, pertanto, che sotto il profilo dell'incisività i Principi Guida sono diventati in pochi anni il principale standard di riferimento internazionale in materia di imprese e diritti umani. Per tale ragione, essi costituiscono il fulcro dell'analisi del presente capitolo, specialmente per quanto riguarda i processi di *due diligence* delle imprese in materia di diritti umani. Partendo dalle origini della *due diligence* e calandola nel contesto dei Principi Guida, si è tentato di fornire una analisi che dimostri il potenziale di questo strumento, sia dal punto di vista delle azioni da intraprendere per garantire il rispetto da parte delle imprese dei diritti umani e prevenire le eventuali violazioni, sia dal punto di vista dell'accesso ai rimedi, in quanto i meccanismi di reclamo non statali previsti dalle imprese, se adeguatamente progettati ed implementati, potrebbero aggirare gli ostacoli oggi esistenti all'accesso ai rimedi giudiziari che sperimentano ogni giorno le vittime di abusi. La *due*

diligence ha, pertanto, fornito uno strumento operativo alle imprese, non solo utilizzando un linguaggio a loro familiare, ma anche mettendo a disposizione di queste ultime una guida da seguire per essere rispettose dei diritti umani.

Capitolo III – Il diritto positivo in materia di *human rights due diligence*

1. Introduzione

Nel corso del precedente capitolo sono stati esaminati gli strumenti di *soft law* elaborati nel corso degli ultimi decenni e che rappresentano una soluzione, seppure perfettibile, alla difficoltà incontrata dalla comunità internazionale di approvare un documento vincolante per le imprese e capace di affermarne la responsabilità per le violazioni dei diritti umani. Tra questi, come si è visto, i Principi Guida ONU rappresentano il primo standard globale in materia, avendo guadagnato negli anni successivi alla loro adozione un generale consenso di tutti gli *stakeholders*, e ponendosi come anello di congiunzione tra le iniziative volontaristiche e gli strumenti di cd. *hard law*. Il II Pilastro, dedicato alla *corporate responsibility to respect*, fornisce alle imprese indicazioni per guidarle nell'assicurare il rispetto dei diritti umani nell'ambito delle proprie attività; in questo senso, la strategia vincente di Ruggie è stata quella di coinvolgere, nella fase di consultazioni precedente all'adozione dei UNGPs, rappresentanti del settore, nonché di utilizzare, nella formulazione dei Principi Guida, un linguaggio che risultasse 'familiare' agli operatori aziendali. Un esempio della affinità del linguaggio tra mondo delle imprese e sfera dei diritti umani è il concetto di *due diligence*, nota prassi aziendale utilizzata per valutare i rischi inerenti ad una data operazione, che i Principi Guida hanno recepito e riadattato per garantire il rispetto dei diritti umani. Non solo i Principi Guida forniscono pertanto al settore aziendale un nucleo di attività da realizzare per evitare il verificarsi di violazioni dei diritti umani o mitigarne gli effetti, ma il lavoro del IGWG, della società civile e delle aziende prosegue per fornire spunti sempre nuovi e consentire il più possibile la traduzione dei Principi Guida in azioni operative.

Tuttavia, nonostante siano stati compiuti numerosi passi avanti negli ultimi anni, quel *governance gap* esistente che rende difficoltoso per le vittime o potenziali vittime di ottenere rimedi è tuttora esistente. I fallimenti registrati in seno alla comunità internazionale per l'adozione di uno strumento legalmente vincolante – è il caso, ad esempio, del *binding treaty on business and human rights*, unito alla difficoltà dei

tribunali nazionali ed internazionali di pronunciarsi nei casi relativi a violazioni dei diritti umani da parte delle imprese – si pensi, in particolare, ai casi di violazione dei diritti umani commessi da una società sussidiaria all'estero – rendono spesso illusoria la realizzazione dei UNGPs.

Pertanto, appare evidente che costruire risposte normative agli impatti effettivi e potenziali delle imprese sui diritti umani è una questione chiave per garantire l'attuazione dei Principi Guida e dunque del rispetto dei diritti umani nell'ambito delle attività commerciali. Un tentativo di livellare il campo di gioco internazionale dei quadri politici, legali e normativi in materia di imprese e diritti umani è rappresentato dal processo di adozione di normative che hanno imposto alle imprese l'obbligo di adottare la *human rights due diligence*³⁸⁰; l'obiettivo era quello di creare una base normativa condivisa che potesse facilitare l'adozione di regole armonizzate a livello internazionale³⁸¹.

Invero, nonostante la distinzione concettuale tra la responsabilità dell'impresa di rispettare i diritti umani da un lato e le questioni di responsabilità legale dall'altro, molte aziende riconoscono l'importanza della *due diligence* sui diritti umani dal punto di vista della gestione del rischio legale. Il Commento agli UNGP rileva che “*la conduzione di una appropriata due diligence sui diritti umani dovrebbe aiutare le imprese ad affrontare il rischio di azioni legali nei loro confronti, dimostrando di aver adottato ogni misura ragionevole per evitare il coinvolgimento in una presunta violazione dei diritti umani. Tuttavia, le imprese commerciali che conducono tale due diligence non dovrebbero presumere che, di per sé, ciò le assolverà automaticamente e completamente dalla responsabilità di aver causato o contribuito a violazioni dei diritti umani*”³⁸². Comprendere il legame esistente tra *due diligence* sui diritti umani e responsabilità legale, ed in particolare il modo in cui le diverse norme e condizioni legali possono influenzare la misura in cui le aziende sono obbligate o incoraggiate a svolgere la *due diligence* sui diritti umani, può offrire spunti sui diversi modi per rafforzare i regimi giuridici nazionali dalla prospettiva dei diritti umani. Sebbene la *corporate responsibility to respect* non sia di per sé uno standard legale, sostenere e guidare il comportamento rispettoso dei diritti

³⁸⁰ Human Rights Council, *Report of the Working Group on the issue of human rights and transnational corporations and other business enterprises: National Action Plans on Business and Human Rights*, UN Doc. A/69/263 del 5 agosto 2014.

³⁸¹M. Fasciglione, *Per uno studio dei Principi Guida ONU su imprese e diritti umani*, cit., p.51.

³⁸² Cfr. Commentario al Principio 12.

umani da parte delle aziende e far rispettare gli standard legali ove necessario, sono elementi chiave del dovere di protezione dello Stato³⁸³. Questo collegamento varia a seconda della natura e degli obiettivi del regime giuridico in questione; per esempio, i regimi normativi nazionali possono essere progettati in modo tale che la *due diligence* sui diritti umani sia essa stessa uno standard legale di comportamento, per cui il suo mancato rispetto solleva la prospettiva di responsabilità legale, indipendentemente dalla misura in cui il danno causato derivi da tale non conformità. Oppure, l'adozione o meno della *due diligence* sui diritti umani può essere uno degli elementi tenuti in considerazione dai giudici; ad esempio, nei casi in cui debba essere dimostrata la negligenza dell'agente, la valutazione circa la violazione degli obblighi di *due diligence* può determinare la responsabilità dell'impresa nella misura in cui questa violazione del dovere è stata la causa di un danno effettivo. In altri casi, come in un procedimento penale in cui l'impresa è accusata di complicità in violazioni dei diritti umani, la circostanza che l'impresa abbia adottato una *due diligence* sui diritti umani può aiutare il giudice a stabilire l'esistenza dell'elemento della *mens rea* richiesto per commettere il reato.

Pertanto, la mancata osservanza della *due diligence* sui diritti umani può essere determinante, in vario modo, per stabilire la responsabilità legale dell'impresa; gli Stati possono adottare una combinazione di approcci per sostenere, incoraggiare e imporre la sua osservanza³⁸⁴. I modelli regolamentari prevalenti sono: i) normative che incorporano la *due diligence* in obblighi per le imprese di rendicontare il proprio impatto sui diritti umani o su singole questioni ad essi attinenti; ii) normative che impongono alle imprese obblighi di *due diligence* in materia di diritti umani³⁸⁵. Nelle legislazioni appartenenti al primo modello regolamentare, gli obblighi di *due diligence* in materia di diritti umani sono previsti solo in via indiretta, nel senso che essi sono obblighi accessori di altri obblighi fissati per le imprese, ad esempio obblighi di rendicontazione. Il presente

³⁸³ Human Rights Council, *Improving accountability and access to remedy for victims of business-related human rights abuse*, cit., par. 11.

³⁸⁴ *Ibid.*, par. 13.

³⁸⁵ Classificazione suggerita da Anna Triponel, strategic advisor on business and human rights and founder of Triponel Consulting, in *Business and human rights legislation: an overview* (blog post), 14 ottobre 2019, disponibile al sito: [Business and human rights legislation: an overview \(triponelconsulting.com\)](https://www.triponelconsulting.com); si veda anche M. Fasciglione, *Per uno studio dei Principi Guida ONU su imprese e diritti umani*, cit., p. 52.

capitolo si propone di fornire una breve disamina della produzione normativa sul tema, sia nazionale che regionale.

2. Normative che incorporano la *due diligence* in obblighi di trasparenza e rendicontazione

Le normative che rientrano in questa categoria richiedono alle aziende di essere trasparenti sui rischi per i diritti umani derivanti dalle proprie attività, e sulla loro relativa gestione. In questo modello, non è richiesto dunque in via diretta alle imprese di adottare una *due diligence* in materia di diritti umani. Gli obblighi di divulgazione hanno generalmente lo scopo di garantire che un tipo specifico di informazioni sia reso pubblico al fine di consentire alle parti interessate, come investitori, consumatori o ONG, di valutare e/o monitorare le prestazioni sociali e ambientali delle imprese e prendere decisioni informate, eventualmente premiando quelle aziende che stanno compiendo passi significativi per incorporare pratiche rispettose dei diritti umani nella propria attività. Sebbene tali obblighi possano incoraggiare le aziende a rispettare i diritti umani, in ultima analisi non richiedono alle aziende di prevenire violazioni dei diritti umani nelle loro attività. La prevenzione delle violazioni dei diritti umani da parte delle aziende, invero, è l'obiettivo principale della *human rights due diligence*; in tale ambito, tuttavia, alle imprese potrebbe essere richiesto di comunicare come affrontano il loro impatto sui diritti umani nell'ambito della loro HRDD³⁸⁶.

2.1 Il *California Transparency in Supply Chain Act*

Il *California Transparency in Supply Chains Act* (CTSCA)³⁸⁷ è stato il primo atto legislativo a riconoscere l'entità della schiavitù moderna nelle catene di

³⁸⁶ V. Rouas, *Achieving Access to Justice in a Business and Human Rights Context*, University of London Press, Institute of Advanced Legal Studies, 2022, pp. 297 ss.

³⁸⁷ California Transparency in Supply Chains Act. California Civil Code 2012 Section 1714.43 (Senate Bill No. 657).

approvvigionamento aziendali. L'intento della legge è fornire ai consumatori le informazioni di cui hanno bisogno per prendere decisioni di acquisto consapevoli³⁸⁸. Approvato nel 2010, è entrato in vigore il 1° gennaio del 2012 con lo scopo di contrastare il fenomeno della schiavitù e della tratta di esseri umani, richiedendo ai grandi rivenditori e i produttori³⁸⁹ di fornire ai consumatori, tramite il proprio sito internet o, in mancanza, attraverso divulgazioni scritte, informazioni relative alle azioni intraprese per eradicare tali fenomeni dalle proprie catene di approvvigionamento, ed altresì educare i consumatori all'acquisto responsabile. L'obbligo grava sulle società che si identifichino nella propria dichiarazione dei redditi quali venditori al dettaglio o produttori, che soddisfino i requisiti legali per "fare affari"³⁹⁰ in California e con un fatturato lordo annuo mondiale superiore a \$ 100.000.000.

La legge dispone che una società deve divulgare le iniziative per eliminare la schiavitù e la tratta di esseri umani fornendo informazioni sui propri fornitori o rivenditori in merito a cinque aspetti: *verification, audit, certification, internal accountability e training*. In primo luogo, la società deve divulgare informazioni circa la verifica e valutazione, condotta dai propri fornitori e rivenditori, del rischio di tratta nelle proprie catene di approvvigionamento, nonché circa gli audit da questi condotti per verificare la conformità delle azioni dei propri fornitori con gli standard aziendali relativi alla schiavitù e tratta di essere umani nelle catene di approvvigionamento. Inoltre, la società deve chiarire se i propri fornitori o rivenditori richiedano a loro volta ai propri fornitori diretti di certificare che i materiali incorporati nel prodotto sono conformi alle leggi in materia di schiavitù e traffico di esseri umani del paese o dei paesi in cui operano. Ancora, la società deve informare i consumatori circa gli *internal accountability standards* dei propri fornitori e rivenditori, e le eventuali procedure di responsabilità da questi previsti per i dipendenti e i fornitori che non rispettino le regole in materia di schiavitù e tratta di esseri umani, ed altresì se questi prevedano per i dipendenti responsabili delle catene di

³⁸⁸ S.B. 657, § 2, subds. (h), (i).

³⁸⁹ Le definizioni di 'produttore' e 'rivenditore al dettaglio' sono fornite dalla sezione 1714.43 del California Civil Code.

³⁹⁰ Ai sensi della sezione 23101(a) del Revenue and Taxation Code, 'fare affari' significa "impegnarsi attivamente in qualsiasi transazione a scopo di guadagno o profitto finanziario o pecuniario".

approvvigionamento una formazione specifica sui predetti temi, con particolare attenzione alla mitigazione del rischio³⁹¹.

In merito al meccanismo di *enforcement*, Il CTSCA è applicato dal *California Franchise Tax Board* e dall'ufficio del procuratore generale della California. Alla fine dell'anno fiscale, il Tax Board compila un elenco contenente le imprese soggette agli obblighi derivanti dal CTSCA e lo invia all'ufficio del procuratore generale, il quale provvede ad esaminare i siti Web di ciascuna società al fine di determinarne la conformità o meno alla normativa. In caso di non conformità, il procuratore generale può presentare un ricorso per provvedimento ingiuntivo teso alla correzione del comportamento aziendale. Pertanto, la normativa non offre agli individui il potere di presentare un'azione privata, ma può danneggiare la reputazione della società, ed è proprio questo ultimo aspetto a fungere da motore per le imprese ad adeguarsi al CTSCA, il quale si traduce pertanto in un meccanismo di conformità normativa che si basa principalmente su incentivi di mercato. Per tale ragione, la disciplina è stata criticata dalle organizzazioni della società civile, che hanno lamentato la mancanza di informazioni affidabili circa le società assoggettabili agli obblighi derivanti dal *California Transparency in Supply Chain Act*, nonché l'assenza di una disposizione che imponga l'aggiornamento delle informazioni fornite sui siti internet aziendali³⁹². Ad esempio, uno studio condotto da *KnowtheChain* tra il 2013 ed il 2015 sulla conformità delle condotte aziendali con il CTSCA ha mostrato che, su un campione di 500 aziende identificate come soggette agli obblighi della citata normativa, solo il 31% aveva divulgato informazioni in modo conforme ai requisiti di legge³⁹³. Nonostante ciò, non risultano informazioni circa azioni intentate dal procuratore generale per la mancata divulgazione delle informazioni ai sensi del CTSCA³⁹⁴. Tuttavia, sebbene i consumatori difettino di legittimazione attiva in giudizio ai sensi della

³⁹¹ Si veda K. D. Harris, Attorney General California Department of Justice, *The California Transparency in Supply Chains Act: A Resource Guide*, 2015, disponibile al sito: [A Resource Guide - The California Transparency in Supply Chains Act - 2015 - California Department of Justice](#).

³⁹² Per una analisi approfondita sul tema si veda A. Chilton, G. Sarfaty, *The Limitations of Supply Chain Disclosure Regimes*, 53 *Stanford Journal of International Law* 1, 2017.

³⁹³ Informazioni disponibili al sito: [SB 657 Five Years of the California Transparency in Supply Chains Act – KnowTheChain](#). Per considerazioni sul tema, ATEST, *Five Years Later: Anti-slavery Groups Reflect on the CA Transparency in Supply Chains Act of 2010* (blog post), disponibile al sito: [Five Years Later: Anti-slavery Groups Reflect on the CA Transparency in Supply Chains Act of 2010 - ATEST \(endslaveryandtrafficking.org\)](#)

³⁹⁴ J. Martin, *The use of disclosure-based regulation to advance the state's duty to protect*, in S. Deva, D. Birchall, *Research Handbook on Human Rights and Business*, Edward Elgar Ed., 2020.

normativa, vi sono stati dei tentativi di incorporare lo spirito del CTCSA in *class action* intentate ai sensi di altre leggi a protezione dei consumatori davanti le corti californiane. Ad esempio, nel caso *Barber* i ricorrenti avevano intentato un'azione legale contro Nestlé e Nestlé Purina Petcare lamentando che il cibo in alcuni dei loro prodotti alimentari per gatti fosse acquistato da produttori rei di sfruttare lavoro forzato, e che Nestlé fosse obbligata a divulgare ulteriori informazioni sul punto. In risposta, la società sostenne, con il successivo avallo della corte, di non essere obbligata dalla normativa a divulgare tali informazioni invocando la cd. dottrina “*safe harbor*”³⁹⁵ (letteralmente “porto sicuro”); tale dottrina indica i casi in cui il legislatore abbia consentito un determinato comportamento o considerato una situazione e concluso che non sia necessaria un'azione legale. Se tali condizioni sussistono, i ricorrenti non possono attaccare quel ‘porto sicuro’ lamentando che quella determinata condotta sia illegittima.

2.2 Il *Modern Slavery Act* del Regno Unito

Nel marzo 2015, il Regno Unito ha approvato il *Modern Slavery Act* (MSA)³⁹⁶, con lo stesso scopo della precedente normativa adottata in California, di affrontare il ruolo delle imprese nel prevenire il verificarsi della schiavitù, servitù e lavoro forzato o obbligatorio, nonché la tratta di esseri umani, nelle proprie catene di approvvigionamento. La schiavitù è definita nel *Modern Slavery Act* come “schiavitù³⁹⁷, “servitù³⁹⁸ e lavoro forzato³⁹⁹” e

³⁹⁵ *Barber v. Nestlé USA Inc.*, United State District Court, C.D. California, Southern Division, 9 dicembre 2015.

³⁹⁶ U.K. Modern Slavery Act, consultabile al sito: [Modern Slavery Act 2015 \(legislation.gov.uk\)](https://www.legislation.gov.uk/ukpga/2015/31/contents/enacted).

³⁹⁷ La schiavitù, in accordo con la Convenzione di Ginevra sulla schiavitù del 1926, è lo *status* o la condizione di una persona sulla quale sono esercitati tutti o parte dei poteri connessi al diritto di proprietà.

³⁹⁸ La servitù è l'obbligo di fornire servizi imposto dall'uso della coercizione e include l'obbligo per un “servo” di vivere nella proprietà di un'altra persona e l'impossibilità di cambiare la propria condizione. U. K. Secretary of State, *Transparency in Supply Chains etc. A practical guide - Guidance issued under section 54(9) of the Modern Slavery Act*, p. 17, disponibile al sito: https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/649906/Transparency_in_Supply_Chains_A_Practical_Guide_2017.pdf.

³⁹⁹ Il lavoro forzato o obbligatorio è definito nel diritto internazionale dalla Convenzione n. 29 del 1930 sul lavoro forzato dell'ILO e dal suo Protocollo del 2014; implica la coercizione, minacce dirette di violenza o forme più sottili di costrizione. Gli elementi chiave sono che il lavoro o il servizio viene estorto a qualsiasi persona sotto la minaccia di qualsiasi sanzione e per il quale la persona non si è offerta volontariamente.

“tratta di esseri umani”⁴⁰⁰). Poiché il traffico di esseri umani può verificarsi in tutti gli anelli della catena di approvvigionamento, il *Modern Slavery Act* riconosce che le imprese hanno una “responsabilità fondamentale per garantire che i lavoratori non vengano sfruttati, che siano al sicuro e che le leggi in materia di occupazione (inclusi salario e orario di lavoro), salute, sicurezza e diritti umani, nonché gli standard internazionali siano rispettati, compresa la libertà di movimento e di comunicazione”⁴⁰¹. Ai sensi del MSA, le imprese che forniscono beni e servizi o altrimenti svolgono attività commerciali nel Regno Unito, aventi un fatturato globale annuo superiore a £36 milioni, sono tenute a pubblicare una dichiarazione annuale sulle misure eventualmente adottate per prevenire la schiavitù moderna nelle proprie operazioni globali e catene di approvvigionamento⁴⁰². Tale dichiarazione deve essere approvata dal consiglio di amministrazione dell’azienda, firmata da un membro del consiglio, ed aggiornata su base annuale⁴⁰³. Dunque, come per il California Transparency in Supply Chain Act, anche il Modern Slavery Act del Regno Unito non impone alle imprese di adottare misure attive e specifiche per eradicare la schiavitù o la tratta di esseri umani dalle proprie catene di approvvigionamento; piuttosto, prevede che le imprese divulgino informazioni sulle azioni intraprese per contrastare tali fenomeni. Anche il metodo di pubblicazione è lo stesso del CTSCA, in quanto viene richiesto che questo tipo di dichiarazione sia pubblicata sul sito web aziendale. A differenza di quest’ultimo, però, gli obblighi derivanti dal MSA sono applicabili a tutti i tipi di imprese, e le dichiarazioni devono essere aggiornate su base annuale. Analogamente alla legislazione statunitense, non è previsto un diritto di azione individuale per le eventuali violazioni; piuttosto, il controllo è affidato al Segretario di Stato, il quale può chiedere un’ingiunzione attraverso l’Alta Corte per intimare all’impresa di conformarsi alla normativa. Se ciò non avviene, il comportamento si sostanzia nella violazione di un ordine del tribunale, punibile con una multa illimitata⁴⁰⁴. Le obiezioni mosse al *Modern Slavery Act* sono le stesse che hanno accompagnato il

⁴⁰⁰ La tratta di esseri umani è il reclutamento, il trasporto, il trasferimento, l’ospitalità o l’accoglienza di persone attraverso la forza, la frode o l’inganno, allo scopo di sfruttarle a scopo di lucro. Definizione fornita dal UN Office on Drugs and Crimes: [Human-Trafficking \(unodc.org\)](https://www.unodc.org/).

⁴⁰¹ U. K. Secretary of State, *Transparency in Supply Chains etc. A practical guide*, cit., p. 18.

⁴⁰² Modern Slavery Act, §§ 54(2), (4).

⁴⁰³ *Ibid.*, §§ 54(1), (6).

⁴⁰⁴ International Corporate Accountability Roundtable and Focus on Labour Exploitation, *Full Disclosure: Towards Better Modern Slavery Reporting*, Marzo 2019, disponibile al sito: <https://www.labourexploitation.org/publications/full-disclosure-towards-better-modern-slavery-reporting>.

CTSCA, ossia che la normativa offre poco in termini di *enforcement*, non prevedendo misure coercitive né multe o altre sanzioni in caso di violazione delle sue disposizioni⁴⁰⁵. Anche in questo caso, l'approccio è stato criticato in quanto l'autoregolamentazione, e successiva *disclosure*, proteggerebbe semplicemente le imprese da eventuali danni all'immagine e limiterebbe la loro responsabilità in caso di violazioni dei diritti umani⁴⁰⁶. Invero, un recente rapporto pubblicato sul tema ha affermato che la maggior parte delle imprese pubblica dichiarazioni vaghe, che non informano realmente i consumatori circa questioni chiave come le catene di approvvigionamento, i lavoratori vulnerabili o i rischi affrontati da tali lavoratori⁴⁰⁷. I dati raccolti in merito al numero dei procedimenti penali presso le corti inglesi nel periodo successivo all'adozione del *Modern Slavery Act*⁴⁰⁸ hanno mostrato che l'aumento è stato irrisorio rispetto al numero di crimini di schiavitù moderna che si sono registrati, e il numero di rinvii delle vittime di tratta di esseri umani attraverso il *National Referral Mechanism* (NRM)⁴⁰⁹. Il MSA non tenta di perforare il velo societario con regole legali e sanzioni, bensì, fissando degli standard, privilegia il ricorso all'autoregolamentazione, con il risultato che, all'interno dell'ampio obbligo disposto dalla normativa, l'impresa può scegliere di attenersi anche a standard minimi. In aggiunta, il focus ristretto della normativa sulle forme più gravi di sfruttamento crea l'impressione che questa sia l'unica materia in cui la condotta aziendale dovrebbe essere regolamentata, e, nonostante ciò, le disposizioni sono minimali e non interventiste. Nel 2021 il governo britannico ha chiarito che l'attività di *reporting* sulla schiavitù moderna è parte della più ampia *human rights due diligence*, come previsto dai Principi Guida ONU su imprese e diritti umani, prevista lungo tutta la catena di valore⁴¹⁰. Nel 2021 il

⁴⁰⁵ D. Nersessian, D. Pachamano, *Human Trafficking in the Global Supply Chain: Using Machine Learning to Understand Corporate Disclosures Under the UK Modern Slavery Act*, Harvard Human Rights Journal / Vol. 3, 2022, p. 12.

⁴⁰⁶ V. Mantouvalou, *The UK Modern Slavery Act 2015 Three Years On*, in *Modern Law Review*, Vol. 81, issue 6, 2018, pp. 1017-1045.

⁴⁰⁷ Business and Human Rights Resource Centre and Modern Slavery Registry, *Modern Slavery Act: Five years of reporting conclusions from monitoring corporate disclosure*, febbraio 2021, disponibile al sito: [Modern Slavery Act 2021.pdf \(business-humanrights.org\)](https://www.business-humanrights.org/en/modern-slavery-act-2021-report).

⁴⁰⁸ Sul punto si veda National Audit Office, *Reducing Modern Slavery*, 15 dicembre 2017, disponibile al sito: <https://www.nao.org.uk/report/reducing-modern-slavery/>.

⁴⁰⁹ Il *National Referral Mechanism* (NRM) è il processo per identificare le vittime della tratta di esseri umani o della schiavitù moderna e garantire che ricevano il sostegno appropriato. È stato istituito nel 2009 per adempiere agli obblighi del Regno Unito ai sensi della Convenzione del Consiglio d'Europa sull'azione contro la tratta di esseri umani.

⁴¹⁰ "In the UK, these rights are largely enforced by law and a law-abiding business is likely to be compliant with the responsibility to respect human rights within its own operations. However, the UNGPs are clear that the responsibility for businesses extends beyond their own staff and customers to include direct and

governo britannico ha anche lanciato il suo *central public registry of modern slavery statements*; dai dati disponibili risulta che dalla approvazione del *Modern Slavery Act* al 2021 sono state rilasciate 36.000 dichiarazioni sul tema, di cui solo il 30% risultava conforme ai requisiti minimi posti dalla normativa⁴¹¹. Tale circostanza ha generato, negli ultimi anni, numerose discussioni circa la necessità di nuove azioni politiche nel Regno Unito per affrontare efficacemente la schiavitù moderna. Secondo molti, la nuova legislazione dovrebbe rendere le aziende legalmente responsabili per la “mancata prevenzione” delle violazioni dei diritti umani nelle loro attività, enti del settore pubblico, come sta accadendo in altre esperienze europee⁴¹².

2.3 L’*Australian Modern Slavery Act*

In seguito alle crescenti richieste⁴¹³ di una legge simile a quella approvata nel Regno Unito, il 29 novembre 2018 il Parlamento federale australiano ha approvato la propria versione del *Modern Slavery Act*⁴¹⁴, entrato in vigore nel gennaio 2019. Scopo dichiarato della legge è quello di richiedere “*ad alcune entità di riferire in merito ai rischi della schiavitù moderna nelle proprie operazioni e catene di approvvigionamento, e azioni per affrontare tali rischi e per scopi correlati*”⁴¹⁵. Come fu evidenziato dal membro del Parlamento australiano, Alex Hawke, durante la seconda lettura del testo normativo, “[vi sono] *oltre 4.000 persone in Australia che si stima sopportino la schiavitù o condizioni simili alla schiavitù. Queste vittime sono rese schiave nelle miniere, nelle fabbriche, nei bordelli, nelle fornaci di mattoni, nei cantieri, nei pescherecci e nelle fattorie di tutto il*

indirect suppliers, wherever they are located.” Home Secretary Office, *Transparency in supply chains: a practical guide*, dicembre 2021, disponibile al sito: [Transparency in supply chains: a practical guide - GOV.UK \(www.gov.uk\)](https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/101444/transparency-in-supply-chains-a-practical-guide.pdf).

⁴¹¹ Dati disponibili al sito: [Modern Slavery Statements - Business & Human Rights Resource Centre \(business-humanrights.org\)](https://www.business-humanrights.org/en/modern-slavery-statements)

⁴¹² Tra gli altri si veda Business and Human Rights Resource Centre, *Six years on: Modern Slavery Act failed to tackle forced labour* (blog post), 24 febbraio 2021, disponibile al sito: [Six years on: Modern Slavery Act failed to tackle forced labour - Business & Human Rights Resource Centre \(business-humanrights.org\)](https://www.business-humanrights.org/en/blog/six-years-on-modern-slavery-act-failed-to-tackle-forced-labour)

⁴¹³ Si veda, tra gli altri, Institute for Human Rights and Business, *The Case for an Australian Modern Slavery Act* (blog post), 27 febbraio 2017, disponibile al sito: [The Case for an Australian Modern Slavery Act | Institute for Human Rights and Business \(ihrb.org\)](https://www.ihrb.org/en/2017/02/the-case-for-an-australian-modern-slavery-act/).

⁴¹⁴ Australian Modern Slavery Act, No. 153, 2018, testo ufficiale disponibile al sito: [Modern Slavery Act 2018 \(legislation.gov.au\)](https://www.legislation.gov.au/idx/instrum-detail?idx=153&instrum=153).

⁴¹⁵ *Ibid.*

mondo. Il loro sfruttamento comporta gravi crimini e gravi violazioni dei diritti umani e contamina i beni e i servizi che usiamo ogni giorno. La schiavitù moderna nelle catene di approvvigionamento distorce anche i mercati globali, indebolisce le imprese responsabili e pone notevoli rischi legali e reputazionali per le aziende. Tuttavia, il nostro attuale quadro legislativo non prende di mira direttamente la schiavitù moderna all'interno delle catene di approvvigionamento né supporta la comunità imprenditoriale affinché agisca. Questo disegno di legge affronterà i rischi di schiavitù moderna nelle catene di approvvigionamento dei nostri beni e servizi stabilendo un quadro di segnalazione flessibile e basato sul rischio. Ciò trasformerà il modo in cui la comunità imprenditoriale australiana risponde alla schiavitù moderna”⁴¹⁶.

L'*Australian Slavery Act* richiede a qualsiasi entità, basata o operante in Australia, con un fatturato annuo consolidato di oltre \$100 milioni (di dollari australiani, ndr), di riferire annualmente sui rischi della schiavitù moderna nelle proprie operazioni e catene di approvvigionamento, nonché sulle azioni intraprese per affrontare tali rischi. I rapporti presentati sulla base di tale normativa sono conservati in un archivio pubblico noto come *Modern Slavery Statements Register*⁴¹⁷, e le dichiarazioni in esso contenute possono essere consultate dal pubblico gratuitamente su Internet⁴¹⁸.

Sebbene la legge non richieda esplicitamente alle imprese di condurre la *due diligence* sui diritti umani, né di porre rimedio ai danni eventualmente causati, le sue disposizioni nella sezione 16(1)(d), rubricata ‘criteri obbligatori per le dichiarazioni di schiavitù moderna’, fanno espresso riferimento sia alla *due diligence* che ai processi di riparazione⁴¹⁹. L’obbligo di rendicontazione pubblica introdotto dalla norma è su base annuale; le dichiarazioni sono presentate entro sei mesi dalla fine di ogni anno finanziario, in seguito alla approvazione del consiglio di amministrazione, o simili, e firmate da un

⁴¹⁶ Traduzione non ufficiale. Per il discorso del parlamentare Alex Hawke in merito al Australian Modern Slavery Act, tenuto il 28 giugno 2018, si veda [ParlInfo - BILLS : Modern Slavery Bill 2018 : Second Reading \(aph.gov.au\)](#).

⁴¹⁷ Il registro è accessibile al seguente link: <https://modernslaveryregister.gov.au>.

⁴¹⁸ Australian Modern Slavery Act, Part 1, Section 3 – Simplified outline of this Act.

⁴¹⁹ “(1) A modern slavery statement must, in relation to each reporting entity covered by the statement: [...] (d) describe the actions taken by the reporting entity and any entity that the reporting entity owns or controls, to assess and address those risks, including due diligence and remediation processes [...]”. Si veda Australian Modern Slavery Act, Part 2, Section 16.

amministratore, con il fine di garantire un alto livello di consenso e responsabilità per il contenuto delle dichiarazioni.

Quanto al meccanismo di *enforcement*, la legge prevede che se il Ministro⁴²⁰ ritiene che una impresa o un ente non abbia rispettato uno dei requisiti previsti, può presentare una richiesta scritta, richiedendo all'ente di a) fornire entro 28 giorni dalla richiesta una spiegazione per l'inadempimento e b) intraprendere azioni correttive specifiche in relazione al requisito violato⁴²¹. Inoltre, il Ministro può pubblicare informazioni sulla identità di una impresa o ente che non abbia ottemperato a tali richieste. A parte ciò, la legge non contiene alcun reato o sanzione civile per il mancato rispetto dell'obbligo di segnalazione, né autorizza perquisizioni o sequestri nei locali dell'ente⁴²².

Sebbene alla legge australiana siano state mosse molte delle critiche avanzate ai modelli precedenti, alcuni hanno evidenziato che la normativa costituisce un “*valuable model for change*”⁴²³. Osservando l'esperienza tracciata dal *Modern Slavery Act* del Regno Unito, è stato osservato che sono stati compiuti alcuni passi in avanti in termini di garanzia del rispetto della normativa, come ad esempio la gestione del registro con le dichiarazioni da parte del governo; il requisito che anche quest'ultimo debba produrre una dichiarazione⁴²⁴ estende l'ambito della norma anche alle attività di *public procurement*, un elemento che manca nel modello britannico. Inoltre, la possibilità per il Ministro di chiedere informazioni integrative o azioni correttive rispetto ai casi di non ottemperanza alla norma costituisce di certo un passo in avanti. Dai dati raccolti dal governo australiano in un report pubblicato nel 2022⁴²⁵ è emerso che dal momento dell'istituzione del *Modern Slavery Statement Register*, sono state pubblicate 4.399 dichiarazioni di schiavitù moderna, che coprono le attività di circa 6.293 enti provenienti da 42 paesi diversi⁴²⁶, e

⁴²⁰ Il Ministro che amministrava la legge al tempo della sua adozione era il deputato Hon Jason Wood, Viceministro delle dogane, della sicurezza comunitaria e degli affari multiculturali.

⁴²¹ Australian Modern Slavery Act, Part 2, Section 16A – *Explanations for failure to comply etc.*

⁴²² *Ibid.*

⁴²³ A. Sinclair, *The Australian Modern Slavery Act 2018 – will it live up to expectations?* (blog post), Business and Human Rights Resource Centre, 29 novembre 2018, disponibile al sito: [The Australian Modern Slavery Act 2018 – will it live up to expectations? - Business & Human Rights Resource Centre \(business-humanrights.org\)](https://www.business-humanrights.org/en/blog/the-australian-modern-slavery-act-2018-will-it-live-up-to-expectations).

⁴²⁴ Australian Modern Slavery Act, Part 2, Section 15 – *Commonwealth modern slavery statements*.

⁴²⁵ Australian Government, *Review of Australia's Modern Slavery Act 2018: Issues Paper*, 2022, disponibile al sito: [*Review of the Modern Slavery Act - Issues Paper \(ag.gov.au\)](https://www.ag.gov.au/industry/industry-reports-and-publications/modern-slavery-act-2018-review-issues-paper).

⁴²⁶ *Ibid.*, p. 30. Dati aggiornati al 30 giugno 2022.

sono state altresì eseguite dal pubblico circa 1,2 milioni di ricerche⁴²⁷. Rispetto alle dichiarazioni presentate, il *Modern Slavery Business Engagement Unit* (MSBEU), corresponsabile dell'amministrazione della legge in esame, ha valutato che il 59% degli *statement* pubblicati nel Registro nel primo ciclo è stato valutato non conforme alla normativa, è stato valutato come probabile conforme e il 41% valutato come probabile non conforme per non aver soddisfatto adeguatamente tutti i criteri di segnalazione obbligatori, mentre nel secondo ciclo il 28% è stato giudicato non conforme. Le osservazioni formulate da numerose ONG sono state nel senso di considerare anche la normativa australiana non efficace allo scopo di contrastare la schiavitù moderna, in quanto la maggior parte delle dichiarazioni presentate hanno fornito spiegazioni inadeguate in merito all'individuazione e risposta ai rischi del verificarsi di fenomeni di schiavitù moderna. Sono state suggerite pertanto delle modifiche migliorative alla normativa, quali ad esempio la previsione di una disposizione che preveda la non idoneità alla sottoscrizione di accordi con lo stato per gli enti che non abbiano rispettato i propri obblighi di rendicontazione, oppure l'introduzione di sanzioni per il mancato rispetto del dettato normativo, nonché la possibilità per gli individui di proporre un ricorso giurisdizionale per lamentare la non conformità della dichiarazione alla legge, con conseguenti poteri ispettivi da parte del Ministro o di un commissario⁴²⁸.

Pertanto, se la legge australiana rappresenta un importante strumento di trasparenza che incentiva le aziende ad essere attente e responsabili circa i pericoli di schiavitù lungo le proprie catene di approvvigionamento, è anche vero che presenta dei limiti, primo tra tutti la sua natura. Prevedendo l'obbligo di segnalazione, e non l'obbligo di mettere in atto azioni concrete per contrastare il fenomeno della schiavitù moderna, non determina di conseguenza la responsabilità legale diretta per le aziende che continuano a causare danni attraverso le proprie catene di approvvigionamento, con il rischio che anche questa normativa si traduca in un "*ticking the box*" per le imprese.

⁴²⁷ *Ibid.*, p. 47.

⁴²⁸ *Ibid.*, pp. 40-41.

3. Le recenti misure in materia adottate in seno all'Unione Europea

Negli ultimi anni l'Unione europea ha introdotto una serie di iniziative normative che, in modi diversi, cercano di affrontare gli impatti che le imprese hanno sul godimento dei diritti umani, comprese, in particolare, le loro operazioni al di fuori del territorio comunitario e lungo le catene di valore globali. Invero, in un recente studio pubblicato sui requisiti di dovuta diligenza attraverso le catene di approvvigionamento, ha rivelato che l'approccio volontario è insufficiente⁴²⁹.

Le misure adottate o in corso di adozione variano nel modo in cui si allineano ai diritti umani, e si avvicinano al loro obiettivo comune da angolazioni leggermente diverse, ciascuna potenzialmente formando un pezzo del puzzle⁴³⁰. Alcune iniziative, come quelle che impongono alle imprese obblighi di *due diligence*, tra cui il Regolamento *Conflict Minerals* e il *Timber Regulation*, mirano a garantire che le aziende stabiliscano politiche e processi che consentano loro di identificare e affrontare gli impatti negativi che le proprie attività causano sulle persone e sulle imprese. Altre, come la proposta di Direttiva sulla *Corporate sustainability due diligence*, affrontano il funzionamento interno dell'azienda imponendo requisiti rispetto alla *governance* dei diritti umani e alla *due diligence* ambientale, nonché obblighi di incorporare considerazioni di sostenibilità nella strategia aziendale. Altre ancora, come la Direttiva sulla comunicazione societaria e sulla sostenibilità (*Corporate Sustainability Reporting Directive*, CSRD) e la Direttiva sulla divulgazione delle informazioni di carattere non finanziario, mirano a incoraggiare comportamenti sostenibili attraverso regimi di divulgazione, richiedendo alle aziende di riferire sugli impatti che hanno sulle persone e sul pianeta. Sebbene sia stata riconosciuta la necessità di coerenza politica, ciascuna iniziativa si trova in una fase diversa del processo legislativo; alcuni strumenti sono già in vigore, altri sono stati adottati come proposte ma non hanno ancora attraversato l'intero processo legislativo e altri sono ancora in fase di sviluppo e consultazione. Poiché ognuna di queste iniziative contribuisce

⁴²⁹ European Commission, Directorate-General for Justice and Consumers, Torres-Cortés, F., Salinier, C., Deringer, H., et al., *Study on due diligence requirements through the supply chain: final report*, Publications Office, 2020, disponibile al sito: <https://data.europa.eu/doi/10.2838/39830>.

⁴³⁰ The Danish Institute for Human Rights, *How do the pieces fit in the puzzle? Making sense of EU regulatory initiatives related to business and human rights*, 2022, disponibile al sito: [2022_08_04_EU-RegulatoryMeasuresExplainer_EN_V9.pdf](https://www.dinr.dk/~/media/2022-08-04-EU-RegulatoryMeasuresExplainer-EN-V9.pdf) (humanrights.dk)

potenzialmente, in qualche modo, al rispetto dei diritti umani da parte delle imprese, è stata osservata la necessità che tutte siano coerenti con gli standard già esistenti quali i Principi Guida delle Nazioni Unite su imprese e diritti umani e le linee guida dell'OCSE per le imprese multinazionali; ciò sia per facilitare l'allineamento normativo e la coerenza delle politiche, sia per garantire una comprensione comune dei diritti umani nel contesto del settore privato⁴³¹.

4.1 *Timber Regulation*

Nel 2010 l'UE ha adottato il regolamento 995/2010, che stabilisce gli obblighi degli operatori che immettono sul mercato legname e prodotti del legno (*EU Timber Regulation*, EUTR)⁴³². Questo strumento mira a combattere il disboscamento illegale impedendo l'importazione e l'immissione nel mercato europeo di legname raccolto illegalmente, imponendo obblighi di *due diligence* a specifici attori dell'industria del legno. Sulla base di un approccio sistemico, gli operatori dovrebbero adottare misure adeguate a garantire che il legname raccolto illegalmente e i prodotti derivati da tale legname non siano immessi nel mercato interno, esercitando la dovuta diligenza attraverso un sistema di misure e procedure per ridurre al minimo il rischio che ciò avvenga⁴³³. Tale *due diligence* comprende tre elementi inerenti alla gestione del rischio: accesso alle informazioni, valutazione del rischio e attenuazione del rischio individuato, consentendo altresì ai consumatori di accedere alle informazioni circa le fonti e i fornitori di legno e i prodotti da esso derivati commercializzati sul mercato interno per la prima volta, comprese le informazioni pertinenti, quali ad esempio la conformità con la legislazione applicabile ed il paese di produzione⁴³⁴. Sulla base di queste informazioni, gli operatori dovrebbero effettuare una valutazione del rischio, e di conseguenza attuare tutte le misure idonee a prevenirlo o mitigarlo. L'obbligo di tracciabilità si estende a tutta

⁴³¹ *Ibid.*, p. 6.

⁴³² Regolamento (UE) n. 995/2010 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 20 ottobre 2010 che stabilisce gli obblighi degli operatori che commercializzano legno e prodotti da esso derivati.

⁴³³ *Ibid.*, considerando 16.

⁴³⁴ *Ibid.*, considerando 17.

la catena di approvvigionamento, e le informazioni devono essere conservate per cinque anni e fornite, ove sia richiesto, alle autorità competenti⁴³⁵.

Un aspetto importante del Regolamento in esame è la previsione che gli Stati membri irroghino sanzioni effettive, proporzionate e dissuasive nei casi in cui si verificano violazioni da parte degli operatori, dei commercianti e degli organismi di controllo. Le sanzioni, la cui determinazione è rimessa agli Stati membri, possono includere sanzioni pecuniarie commisurate al danno ambientale, al valore del legno o dei prodotti da esso derivati in questione e alle perdite fiscali, nonché al danno economico derivante dalla violazione, calcolato in modo da privare i trasgressori del vantaggio economico percepito, nonché sequestri del legno e dei prodotti derivati, e l'interdizione all'esercizio dell'attività commerciale⁴³⁶.

Una relazione della Commissione Europea del 2016 sui primi due anni di attuazione del *Timber Regulation* aveva rilevato una maggiore consapevolezza del problema del disboscamento illegale tra i consumatori dell'UE, ed aggiunto valore agli sforzi internazionali per arrestare la deforestazione e il degrado forestale, conservare la biodiversità e affrontare il cambiamento climatico⁴³⁷. Il rapporto evidenziò inoltre che gli importatori dell'Unione Europea nei primi due anni di applicazione del Regolamento “non hanno attuato in modo coerente i requisiti di *due diligence*”; tuttavia, sebbene l'adozione degli obblighi di *due diligence* sia stata lenta, gli operatori hanno gradualmente richiesto maggiori informazioni e garanzie di legalità ai propri fornitori. Tale *trend* dimostra che l'obbligo di *due diligence* ha il potenziale per modificare i comportamenti di mercato degli operatori. Le successive relazioni del 2017⁴³⁸ e del 2019⁴³⁹ hanno richiamato l'attenzione sulla necessità di un impegno costante per garantire l'applicazione

⁴³⁵ *Ibid.*, Articolo 5.

⁴³⁶ *Ibid.*, Articolo 19.

⁴³⁷ Relazione della Commissione al Parlamento Europeo e al Consiglio, Regolamento (UE) n. 995/2010 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 20 ottobre 2010, che stabilisce gli obblighi degli operatori che commercializzano legno e prodotti da esso derivati (regolamento UE sul legno), 28 febbraio 2016, COM(2016) 74 final.

⁴³⁸ Relazione della Commissione al Parlamento Europeo e al Consiglio, Regolamento (UE) n. 995/2010 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 20 ottobre 2010, che stabilisce gli obblighi degli operatori che commercializzano legno e prodotti da esso derivati (regolamento Legno), Relazione biennale per il periodo marzo 2015 - febbraio 2017, 5 ottobre 2018, COM(2018) 668 final.

⁴³⁹ Relazione della Commissione al Parlamento Europeo e al Consiglio, Regolamento (UE) n. 995/2010 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 20 ottobre 2010, che stabilisce gli obblighi degli operatori che commercializzano legno e prodotti da esso derivati (regolamento sul legno), Relazione biennale per il periodo marzo 2017 - febbraio 2019, 2 ottobre 2020, COM(2020) 629 final.

uniforme ed efficace dell'EUTR in tutti i paesi, poiché una attuazione disomogenea può avere potenziali implicazioni in termini sia di efficacia della legislazione che di parità di condizioni per gli operatori del mercato. Insieme al regolamento sui cd. *Conflict Minerals*, che verrà esaminato di seguito, l'EUTR è una delle poche misure dell'Unione Europea che impone esplicitamente obblighi di *due diligence* in materia di diritti umani e ambientali alle imprese che cercano di importare merci nel mercato unico. Sebbene il Regolamento non si occupi espressamente di diritti umani, la Relazione della Commissione Europea del 2017 osservava che si tratta “*del primo strumento giuridico a livello di Unione Europea che include l’obbligo di due diligence, un principio chiave per la responsabilità sostenibile delle imprese in linea con i Principi Guida delle Nazioni Unite su imprese e diritti umani*”.

Una delle obiezioni mosse all'EUTR ha riguardato le differenze tra gli Stati membri nei livelli di applicazione; i problemi sono amplificati dal fatto che gli obblighi di adozione della *due diligence* sono posti a carico solo dei “*first placer*” in quanto, in caso di mancato controllo al soggetto che immette il prodotto sul mercato, questo prodotto potrà circolare nel territorio comunitario senza ostacoli⁴⁴⁰. Tale circostanza si verifica sia perché alcuni Stati membri hanno investito più risorse di altri per garantire l'efficacia dei controlli, sia perché le sanzioni sono state applicate in modo diverso tra gli Stati membri. Ad esempio, mentre nei Paesi Bassi la mancanza di un adeguato sistema di dovuta diligenza può essere considerata di per sé reato, in Germania è necessaria una prova di illegalità della condotta prima di stabilire che una violazione dell'EUTR sia considerata reato⁴⁴¹. Inoltre, anche le interpretazioni fornite dai tribunali rispetto agli obblighi di *due diligence* possono essere molto differenti, ad esempio, tra sistemi di *civil law* - che si basano su leggi e codici scritti che stabiliscono procedure legali e sanzioni – e sistemi di *common law*, dove ai giudici è accordata maggiore libertà di interpretare la legge. Ciononostante, alcuni Stati membri con un sistema di *civil law* sono riusciti ad applicare l'EUTR con un ragionevole grado di efficacia⁴⁴². Ad esempio, nel febbraio 2020 il tribunale amministrativo olandese ha

⁴⁴⁰ Fern, *Enforcing due diligence legislation 'plus'*, 2020, p. 14, disponibile al sito: [Enforcing due diligence legislation plus 16102020.pdf \(fern.org\)](https://www.fern.org/en/2020/02/enforcing-due-diligence-legislation-plus-16102020.pdf).

⁴⁴¹ *Ibid.*, p. 15.

⁴⁴² Per una disamina di casi recenti si veda tra gli altri, ClientEarth, *EUTR News – March 2019 to March 2020*, 17 aprile 2020, disponibile al sito: [eutr-news-xxx-march-2019-to-march-2020-ce-en.pdf \(clientearth.org\)](https://www.clientearth.org/en/news/eutr-news-xxx-march-2019-to-march-2020-ce-en.pdf).

stabilito che gli importatori di teck dal Myanmar devono essere in grado di risalire alla legalità della fonte del legname. Questa sentenza ha confermato una conclusione dell’Autorità olandese per la sicurezza alimentare e dei prodotti di consumo (Nederlandse Voedsel-en Warenautoriteit) secondo cui il teck proveniente dal Myanmar commercializzato per la costruzione di yacht non era conforme alle legislazioni locali e olandesi⁴⁴³.

4.2 *Conflict Minerals Regulation*

Il commercio internazionale di minerali provenienti da regioni instabili del mondo può contribuire ad intensificare e perpetuare i conflitti violenti. Questo commercio, benché sia raramente la causa all’origine dei suddetti conflitti, fornisce ai movimenti armati ingenti mezzi finanziari per sostenere le proprie capacità belliche, con conseguenze drammatiche per milioni di individui coinvolti, loro malgrado, negli scontri. I cd. *conflict minerals*, come stagno, tungsteno, tantalio e oro, noti anche come 3TG, hanno provocato conflitti nelle aree di estrazione e anche oltre, in particolare in Africa, soprattutto nella regione dei Grandi Laghi (GRL)⁴⁴⁴, consentendo ai gruppi ribelli di finanziare operazioni militari. Sono quindi considerati potenzialmente responsabili di gravi violazioni dei diritti umani, che colpiscono i minatori e, più in generale, le comunità locali. L’Unione Europea importa grandi quantità di questi materiali; si stima, infatti, che nel 2014 l’Unione Europea rappresentasse il 25% del commercio mondiale di 3T e il 15% del commercio mondiale di oro. Questi minerali sono utilizzati in diversi settori dell’economia dell’UE, in particolare nei settori automobilistico, elettronico, aerospaziale, degli imballaggi, delle

⁴⁴³ Environmental Investigation Agency, *Dutch court rules importers of Myanmar teak must be able to trace legality from stump to shipping*, 18 febbraio 2020 (blog post), disponibile al sito: [Dutch court rules importers of Myanmar teak must be able to trace legality from stump to shipping - EIA \(eia-international.org\)](https://eia-international.org/en/news/dutch-court-rules-importers-of-myanmar-teak-must-be-able-to-trace-legality-from-stump-to-shipping).

⁴⁴⁴ Secondo l’Heidelberg Institute, dei quasi 400 conflitti registrati, circa il 20% è caratterizzato dalla presenza concomitante di risorse naturali: i conflitti legati alle risorse prevalgono attualmente in Africa (27 casi) e nel continente americano (21 casi), mentre sono meno frequenti in Asia e in Oceania (11 casi), in Medio Oriente e nel Maghreb (7 casi) e in Europa (4 casi). La situazione generale mondiale non è statica e permane il rischio di inasprimento dei conflitti esistenti o di insorgenza di nuovi conflitti in cui entrino in gioco le risorse naturali. Si veda Heidelberg Institute for International Conflict Research, *Conflict Barometer*, 2012.

costruzioni, dell'illuminazione, dei macchinari industriali e degli utensili, nonché nella gioielleria.

Per fermare le violazioni dei diritti umani connesse all'industria mineraria, nel maggio 2017, dopo un complesso iter legislativo, l'Unione Europea ha adottato il Regolamento (UE) 2017/821⁴⁴⁵. Il regolamento stabilisce obblighi di diligenza nella catena di approvvigionamento per gli importatori dell'Unione Europea di stagno, tantalio e tungsteno, relativi minerali e oro provenienti da zone di conflitto e ad alto rischio, dove per 'alto rischio' si intende, oltre alle zone teatro di conflitti armati, zone fragili in quanto reduci da conflitti o zone caratterizzate da una governance e una sicurezza precarie o inesistenti, come uno Stato in dissesto, o da violazioni generalizzate e sistematiche del diritto internazionale, incluse le violazioni dei diritti dell'uomo⁴⁴⁶.

Tale intervento normativo si innesta in un percorso già tracciato, da un lato, dal *Dodd-Frank Wall Street Reform and Consumer Protection Act*⁴⁴⁷ adottato negli Stati Uniti nel 2010, ed entrato in vigore il 31 maggio 2014, ai sensi del quale è introdotto l'obbligo di trasparenza della catena di approvvigionamento per le società quotate nelle borse statunitensi che utilizzano "conflict minerals" nei propri processi di produzione, tenute a dichiarare l'origine di tali minerali e di rispettare gli obblighi di dovuta diligenza; dall'altro, la guida dell'OCSE sul dovere di diligenza per una catena di approvvigionamento responsabile dei minerali provenienti da zone di conflitto e ad alto rischio⁴⁴⁸ – che aveva istituito una procedura trasparente in virtù della quale le imprese possono attuare, su base volontaria, un sistema di controlli sulla propria catena di approvvigionamento di minerali, raccogliendo e fornendo ai propri acquirenti diretti informazioni riguardanti, tra l'altro, la miniera d'origine, le rotte commerciali e le condizioni per individuare, valutare e intervenire sui rischi nella catena di approvvigionamento – aveva visto una attiva partecipazione da parte dell'Unione

⁴⁴⁵ Regolamento (UE) 2017/821 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 17 maggio 2017 che stabilisce obblighi in materia di dovere di diligenza nella catena di approvvigionamento per gli importatori dell'Unione di stagno, tantalio e tungsteno, dei loro minerali, e di oro, originari di zone di conflitto o ad alto rischio.

⁴⁴⁶ *Ibid.*, Articolo 2(f).

⁴⁴⁷ H.R.4173 - Dodd-Frank Wall Street Reform and Consumer Protection Act, Public Law No: 111-203, 21.7.2010.

⁴⁴⁸ Per la versione più recente si veda: OECD, *OECD Due Diligence Guidance for Responsible Supply Chains of Minerals from Conflict-Affected and High-Risk Areas: Third Edition*, OECD Publishing, 2016, disponibili al sito: <http://dx.doi.org/10.1787/9789264252479-en>.

Europea, che si era impegnata a promuoverne l'osservanza, in aderenza ai principi contenuti nei UNGPs, i quali, per utilizzare le parole della Commissione, “*mirano ad incoraggiare le aziende a verificare in modo dinamico e tempestivo, attraverso un processo in atto noto come ‘sistema di dovuta diligenza’, che le loro attività commerciali non contribuiscano alle situazioni di conflitto e non abbiano ripercussioni avverse*”⁴⁴⁹.

Ai sensi del Regolamento, che è entrato in vigore il 1° gennaio 2021, gli importatori dell'Unione di minerali o metalli devono rispettare gli obblighi di diligenza nella catena di approvvigionamento e conservare documentazione che comprovi la rispettiva conformità a tali obblighi, utilizzando una strategia conforme all'Allegato II della citata guida OCSE, e cioè: i) stabilire solidi sistemi di gestione aziendale⁴⁵⁰; ii) identificare e valutare il rischio nelle proprie catene di approvvigionamento, e di conseguenza progettare e attuare una strategia per rispondere ai rischi identificati⁴⁵¹; iii) affidare a soggetti terzi indipendenti sulla *due diligence* nella catena di fornitura⁴⁵²; v) fornire alle autorità competenti dello Stato membro le relazioni relative a ogni audit realizzato o una prova della conformità a un regime sul dovere di diligenza nella catena di approvvigionamento, ed elaborare ogni anno una relazione sulle proprie strategie e pratiche di diligenza nella propria catena di approvvigionamento applicate per assicurare un approvvigionamento responsabile e ne danno la più ampia diffusione, anche su internet⁴⁵³.

Il progetto iniziale proposto dalla Commissione prevedeva, dal punto di vista operativo, un sistema di autocertificazione volontaria per gli operatori che intendessero importare in modo responsabile nell'Unione Europea i minerali 3TG, ed un documento successivamente prodotto dall'Unione Europea in base ai dati raccolti, e previa consultazione con l'OCSE, contenente l'elenco delle fonderie e delle raffinerie considerate fornitori responsabili⁴⁵⁴. Il sistema di autocertificazione proposto, puramente

⁴⁴⁹ Commissione Europea, Comunicazione congiunta al Parlamento Europeo e al Consiglio: *Approvvigionamento responsabile di minerali provenienti da zone di conflitto e ad alto rischio - Verso un approccio integrato dell'UE*, 5 marzo 2014, JOIN(2014) 8 final, p. 4.

⁴⁵⁰ Regolamento (UE) 2017/821, Articolo 4.

⁴⁵¹ *Ibid.*, Articolo 5.

⁴⁵² *Ibid.*, Articolo 6.

⁴⁵³ *Ibid.*, Articolo 7.

⁴⁵⁴ Commissione Europea, Comunicazione congiunta al Parlamento Europeo e al Consiglio: *Approvvigionamento responsabile di minerali provenienti da zone di conflitto e ad alto rischio*, cit., p. 11.

volontario, invitava gli importatori europei di questi metalli e dei loro minerali a esercitare la *due diligence*, monitorando e amministrando i loro acquisti e le loro vendite in linea la guida OCSE. Successivamente, il 20 maggio 2015 il Parlamento europeo adottò in plenaria 59 emendamenti sostanziali alla proposta della Commissione, che hanno portato all'apertura dei negoziati; il Parlamento, andando oltre l'approccio di autocertificazione proposto dalla Commissione, richiese il rispetto obbligatorio per l'approvvigionamento di "tutti gli importatori dell'Unione" nelle zone di conflitto, e rafforzando la clausola di revisione, insistendo su un monitoraggio più rigoroso del regime, con una revisione due anni dopo la sua applicazione e successivamente ogni tre anni, invece che dopo tre e sei anni rispettivamente, come previsto dalla Commissione⁴⁵⁵.

Insieme all'EUTR, il *Conflict Minerals Regulation* è una delle poche misure dell'UE che impone esplicitamente obblighi di *due diligence* in materia di diritti umani e ambiente alle imprese che cercano di importare merci nel mercato unico. Invero, il Regolamento *conflict minerals* riconosce che "le violazioni dei diritti umani sono comuni nelle aree ricche di risorse colpite da conflitti e nelle aree ad alto rischio, e possono comprendere il lavoro minorile, la violenza sessuale, la scomparsa di persone, il trasferimento forzato e la distruzione di luoghi di rilevanza spirituale o culturale⁴⁵⁶" e che "tali minerali, potenzialmente presenti nei prodotti di consumo, creano un nesso tra consumatori e conflitti in territori esterni all'Unione⁴⁵⁷".

Contrariamente al *Timber Regulation*, il Regolamento (UE) 2017/821 non richiede agli Stati membri di punire gli importatori dell'UE per il mancato rispetto delle disposizioni in esso contenute, e non prevede la possibilità per i terzi di chiedere un risarcimento qualora il mancato rispetto da parte degli importatori dei loro obblighi di dovuta diligenza provochi un danno, né vieta l'immissione sul mercato europeo di minerali provenienti da zone di conflitto. Sebbene il regolamento si applichi solo alle società che importano

⁴⁵⁵ European Parliament, *Amendments adopted by the European Parliament on 20 May 2015 on the proposal for a regulation of the European Parliament and of the Council setting up a Union system for supply chain due diligence self-certification of responsible importers of tin, tantalum and tungsten, their ores, and gold originating in conflict-affected and high-risk areas*, (COM(2014)0111 – C7-0092/2014 – 2014/0059(COD)), testo disponibile al sito: [Texts adopted - Union system for self-certification of importers of certain minerals and metals originating in conflict-affected and high-risk areas ***I - Wednesday, 20 May 2015 \(europa.eu\)](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:32015L0008-01&from=doctrines).

⁴⁵⁶ Regolamento (UE) 2017/821, Considerando 3.

⁴⁵⁷ Regolamento (UE) 2017/821, Considerando 10.

nell'UE – che abbiano superato la soglia minima di volume delle importazioni stabilita nel Regolamento –, ha un effetto indiretto anche sulle società extra-EU, poiché gli importatori dell'UE saranno tenuti a identificare le fonderie e le raffinerie nelle loro catene di approvvigionamento e verificare se hanno in atto le corrette pratiche di *due diligence*. La procedura per gli importatori, pertanto, è simile a quella stabilita nell'EUTR, che richiede alle aziende di istituire solidi sistemi di gestione, identificare e valutare i rischi nella catena di approvvigionamento e progettare e attuare una strategia per mitigare i rischi; si differenzia dall'EUTR in quanto richiede anche un audit di parte terza indipendente del sistema di *due diligence* ed una relazione annuale da ciascuna società. Infine, non è chiaro il ruolo e le caratteristiche dei soggetti autorizzati a condurre gli audit, in quanto il testo normativo non chiarisce se tale ruolo sia subordinato alla dimostrazione da parte di tali entità di disporre di competenze e capacità sufficienti, per fugare ogni dubbio in merito ai possibili conflitti di interessi. I citati elementi, pertanto, lo rendono, a parere di chi scrive, poco incisivo rispetto ai fini preposti. Ad esempio, la mancanza di sanzioni crea un rischio in termini di non *enforcement* del Regolamento; invero, sebbene agli Stati membri non sia impedito di sanzionare eventuali violazioni del regolamento, questi potrebbero essere riluttanti a punire le violazioni se altri Stati non prevedono sanzioni simili.

4.3 La *EU Corporate Sustainability Reporting Directive*

Nel percorso dell'Unione Europea tracciato per fissare uno standard uniforme tra gli Stati membri circa la trasparenza delle informazioni “non finanziarie” fornite dalle imprese nei rispettivi settori, si innesta la Direttiva 2014/95/UE (*Non Financial Reporting Directive*, NFRD)⁴⁵⁸, recante alcune modifiche alla precedente Direttiva 2013/34/UE, stabilendo, per le imprese con più di 500 dipendenti, standard minimi informativi in materia ambientale e sociale, in relazione alla gestione del personale, al rispetto dei diritti umani e alla lotta alla corruzione attiva e passiva, allo scopo di fornire agli investitori e alle altre

⁴⁵⁸ Direttiva 2014/95/UE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 22 ottobre 2014, recante modifica della direttiva 2013/34/UE per quanto riguarda la comunicazione di informazioni di carattere non finanziario e di informazioni sulla diversità da parte di talune imprese e di taluni gruppi di grandi dimensioni.

parti interessate un quadro più completo sullo sviluppo, *performance* ed impatto della propria attività economica. Secondo la citata Direttiva, le imprese erano tenute ad elaborare una dichiarazione comprendente le politiche attuate, i risultati conseguiti e i rischi connessi alla propria attività, insieme ad altre informazioni circa le procedure in materia di *due diligence*. In materia ambientale, la Direttiva prevedeva che le dichiarazioni contenessero “*informazioni dettagliate riguardanti l’impatto attuale e prevedibile delle attività dell’impresa sull’ambiente nonché, ove opportuno, sulla salute e la sicurezza, l’utilizzo delle risorse energetiche rinnovabili e/o non rinnovabili, le emissioni di gas a effetto serra, l’impiego di risorse idriche e l’inquinamento atmosferico*”⁴⁵⁹, mentre in merito agli aspetti sociali e attinenti al personale, le informazioni richieste riguardavano “*le azioni intraprese per garantire l’uguaglianza di genere, l’attuazione delle convenzioni fondamentali dell’Organizzazione internazionale del lavoro, le condizioni lavorative, il dialogo sociale, il rispetto del diritto dei lavoratori di essere informati e consultati, il rispetto dei diritti sindacali, la salute e la sicurezza sul lavoro e il dialogo con le comunità locali, e/o le azioni intraprese per garantire la tutela e lo sviluppo di tali comunità*”⁴⁶⁰. Non ultimo, la Direttiva prevedeva l’inclusione di informazioni circa le misure adottate per prevenire le violazioni dei diritti umani nonché gli strumenti esistenti per combattere la corruzione attiva e passiva. In Italia, la Direttiva 2014/95/UE è stata attuata dal Decreto Legislativo 30 dicembre 2016, n. 254, recante *Attuazione della direttiva 2014/95/UE del Parlamento europeo e del Consiglio del 22 ottobre 2014, recante modifica alla direttiva 2013/34/UE per quanto riguarda la comunicazione di informazioni di carattere non finanziario e di informazioni sulla diversità da parte di talune imprese e di taluni gruppi di grandi dimensioni*; le imprese dovevano presentare la relazione conforme alla Direttiva per la prima volta nel 2018, in merito all’esercizio finanziario 2017.

Nonostante la Direttiva costituisse senza dubbio un passo importante nel definire obblighi di trasparenza delle imprese circa le misure da adottare per operare nel pieno rispetto dei diritti umani, è stata criticata in quanto la stessa non specificava in modo sufficientemente dettagliato quali informazioni da divulgare, lasciando dunque uno spiraglio aperto alla inadempienza dei suoi destinatari. Per affrontare questo problema, alcune organizzazioni

⁴⁵⁹ *Ibid.*, Considerando 7.

⁴⁶⁰ *Ibid.*

ed esperti si sono riuniti nell'ambito di un progetto di ricerca triennale, *Alliance for Corporate Transparency*, con l'obiettivo di analizzare gli *step* intrapresi dalle imprese europee al fine di implementare le disposizioni della Direttiva NFR nonché le azioni da intraprendere per migliorare il quadro UE sul tema. Nel 2018, il progetto ha valutato oltre 100 aziende appartenenti ai settori dell'energia ed estrattivo, delle tecnologie dell'informazione, della comunicazione e dell'assistenza sanitaria⁴⁶¹. Il campione iniziale di società comprendeva gruppi più grandi di oltre 20 società provenienti da Spagna, Francia e Regno Unito e campioni di controllo più piccoli provenienti dalla Germania, dalla penisola scandinava e dall'Europa centrale e orientale (Polonia, Repubblica Ceca, Slovenia). L'analisi dei dati raccolti ha mostrato che la maggioranza delle aziende riconosce nei propri rapporti l'importanza delle questioni ambientali e sociali per il proprio *business*. Tuttavia, solo nel 50% dei casi per le questioni ambientali e in meno del 40% per le questioni sociali e relative alle misure anticorruzione, le informazioni fornite sono state considerate chiare in termini di questioni concrete, obiettivi e principali rischi. Infatti, è stato ritenuto che le informazioni generali fornite dalla maggior parte delle aziende non consentono ai lettori di comprendere il loro impatto e, per estensione, il loro sviluppo, come richiesto dalla Direttiva NFR. Rispetto ai diritti umani, ad esempio, il rapporto ha fatto emergere che oltre il 90% delle aziende esprimeva il proprio impegno a rispettare i diritti umani e il 70% si impegnava effettivamente a garantire la protezione dei diritti umani anche nelle proprie catene di approvvigionamento. Tuttavia, solo il 36% delle imprese oggetto dello studio descriveva il proprio sistema di *due diligence* dei diritti umani e il 10% descriveva esempi o indicatori di una gestione efficace di tali questioni. Secondo il rapporto, il 58% delle aziende fornivano informazioni sugli audit sui diritti umani, ma solo il 25% divulgava i risultati, così come le azioni conseguentemente adottate (16%). I risultati della ricerca citata dimostravano, pertanto, l'inidoneità del modello di *reporting* di sostenibilità aziendale delineato dalla Direttiva, che non consentiva agli investitori e agli altri *stakeholders* di comprendere gli impatti e i rischi delle società e le loro strategie per affrontarli; tale circostanza alimentata dal fatto che la

⁴⁶¹ Alliance for Corporate Transparency, *2018 Research Report The state of corporate sustainability disclosure under the EU Non-Financial Reporting Directive*, 2019, disponibile al sito: [2018 Research Report Alliance Corporate Transparency-66d0af6a05f153119e7cffe6df2f11b094affe9aaf4b13ae14db04e395c54a84.pdf](https://www.allianceforcorporatetransparency.org/wp-content/uploads/2018/06/2018-Research-Report-Alliance-Corporate-Transparency-66d0af6a05f153119e7cffe6df2f11b094affe9aaf4b13ae14db04e395c54a84.pdf) ([corporatejusticecoalition.org](https://www.corporatejusticecoalition.org)).

Direttiva NFR non forniva indicazioni chiare in merito alla forma della dichiarazione non finanziaria.

Successivamente, in occasione della comunicazione in merito al *Green Deal* europeo, la Commissione europea aveva evidenziato l'importanza che le imprese e gli istituti finanziari migliorassero nella comunicazione di informazioni non finanziarie⁴⁶². Gli utenti di queste informazioni, principalmente gli investitori e le organizzazioni della società civile, chiedevano infatti maggiori e migliori informazioni alle imprese sulle proprie prestazioni ed impatti sociali e ambientali. A tal fine, nel 2020, nell'ambito della strategia per rafforzare le basi per gli investimenti sostenibili, la Commissione si è impegnata a rivedere la Direttiva (UE) 2014/95. Così, il 20 febbraio 2020 la Commissione ha lanciato una consultazione pubblica, i cui risultati⁴⁶³ sono confluiti nella proposta di *Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD)*⁴⁶⁴. In seguito alla approvazione del Parlamento europeo, la Direttiva è entrata in vigore il 5 gennaio 2023⁴⁶⁵; le imprese dovranno applicare le nuove regole per la prima volta nell'esercizio 2024, per i rendiconti pubblicati nel 2025.

Il quadro che era emerso dalla analisi della Direttiva (UE) 2014/95 dimostrava che molte imprese non comunicavano le informazioni rilevanti in merito alla sostenibilità, incluse le informazioni relative al clima, tra cui tutte le emissioni di gas a effetto serra e i fattori che incidono sulla biodiversità. La relazione della Commissione nell'aprile del 2021⁴⁶⁶ ha inoltre evidenziato che la limitata comparabilità e attendibilità delle informazioni sulla sostenibilità costituisce un problema di rilievo. Inoltre, molte imprese da cui gli utenti hanno la necessità di ottenere informazioni sulla sostenibilità non sono obbligate a comunicarle. Di conseguenza, ciò che è emerso è la chiara necessità di un quadro di

⁴⁶² Commissione Europea, Comunicazione della Commissione al Parlamento europeo, al Consiglio, al Comitato Economico e Sociale europeo e al Comitato delle Regioni - *Il Green Deal europeo*, COM(2019) 640 final, 11 dicembre 2019.

⁴⁶³ I risultati della consultazione sono disponibili al sito: [Informativa sulla sostenibilità delle imprese \(europa.eu\)](https://europa.eu).

⁴⁶⁴ Proposta di Direttiva del Parlamento Europeo e del Consiglio che modifica la Direttiva 2013/34/UE, la Direttiva 2004/109/CE, la Direttiva 2006/43/CE e il Regolamento (UE) n. 537/2014 per quanto riguarda la comunicazione societaria sulla sostenibilità, 21 aprile 2021, COM(2021) 189 final.

⁴⁶⁵ Direttiva (UE) 2022/2464 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 14 dicembre 2022 che modifica il Regolamento (UE) n. 537/2014, la Direttiva 2004/109/CE, la Direttiva 2006/43/CE e la Direttiva 2013/34/UE per quanto riguarda la rendicontazione societaria di sostenibilità.

⁴⁶⁶ *Proposta di Direttiva per quanto riguarda la comunicazione societaria sulla sostenibilità*, cit.

riferimento per la rendicontazione solido e accessibile, accompagnato da pratiche di audit efficaci per garantire l'affidabilità dei dati ed evitare il *greenwashing* e la doppia contabilizzazione⁴⁶⁷. Come sottolineato dalla Banca Centrale Europea (BCE) e da organizzazioni internazionali come, ad esempio il Consiglio per la stabilità finanziaria, l'aggregazione di decisioni di investimento che non tengano conto dei cambiamenti climatici può creare rischi sistemici che minacciano la stabilità finanziaria. L'impossibilità per investitori e parti sociali di esigere dalle imprese un comportamento responsabile può contribuire inoltre a ridurre il livello di fiducia dei cittadini nelle imprese, il che a sua volta potrebbe ripercuotersi negativamente sul funzionamento efficiente dell'economia sociale di mercato. L'attuale carenza di informazioni accresce altresì la probabilità che gli Stati membri introducano norme divergenti, in tal modo creando ulteriori costi e complessità per le imprese che operano a livello transfrontaliero, con il risultato di compromettere il mercato interno, il diritto di stabilimento e la libera circolazione dei capitali all'interno dell'Unione.

La Direttiva modernizza e rafforza le regole sulle informazioni sociali e ambientali che le aziende devono comunicare. Le nuove regole stabilite mirano a garantire che gli investitori e le altre parti interessate abbiano accesso alle informazioni di cui hanno bisogno per valutare i rischi di investimento derivanti dai cambiamenti climatici e da altre questioni relative alla sostenibilità. L'obiettivo è inoltre di creare una cultura della trasparenza sull'impatto delle aziende sulle persone e sull'ambiente.

I soggetti giuridici destinatari delle disposizioni della Direttiva sono, in primo luogo, le società attualmente soggette alla Direttiva UE sulla comunicazione di informazioni non finanziarie, e cioè grandi 'enti di interesse pubblico' dell'UE con titoli quotati nei mercati regolamentati europei, istituti di credito dell'UE e compagnie di assicurazione dell'UE con più di 500 dipendenti; inoltre, sono tenute agli obblighi di rendicontazione le 'grandi' società e gruppi dell'UE che superano le soglie stabilite dalla Direttiva 2013/34, *i.e.* che abbiano un attivo di bilancio superiore a 20 milioni di EUR, fatturato netto superiore a 40 milioni di EUR e più di 250 dipendenti. In aggiunta, sono soggette alla Direttiva altre società comunitarie ed extracomunitarie (escluse le "microimprese") con titoli quotati in

⁴⁶⁷ Direttiva (UE) 2022/2464 per quanto riguarda la rendicontazione societaria di sostenibilità, cit., Considerando 13.

mercati regolamentati comunitari: società comunitarie ed extracomunitarie (escluse le microimprese) con titoli (inclusi titoli di debito di taglio inferiore a 100.000 euro o equivalenti) quotati in un mercato regolamentato dell'UE, nonché società extra-UE con un fatturato netto superiore a 150 milioni di euro nell'UE e una succursale o filiale nell'UE, società extra-UE con un fatturato netto annuo a livello consolidato o individuale nell'UE superiore a 150 milioni di euro per ciascuno degli ultimi due esercizi finanziari consecutivi, e una controllata UE che abbia le caratteristiche sopracitate – grande società dell'UE, come sopra definita, o una società dell'UE quotata in un mercato regolamentato dell'UE che non è una microimpresa – o una succursale nell'UE che ha generato un fatturato netto annuo superiore a 40 milioni di euro nell'esercizio finanziario precedente.

Le aziende interessate saranno tenute a divulgare un'ampia gamma di informazioni relative alla sostenibilità. In primo luogo, dovranno divulgare una breve descrizione del modello di business, della strategia e dei rischi e delle opportunità di sostenibilità dell'azienda; le società interessate devono fissare obiettivi ESG chiari e pubblicare annualmente i propri progressi su tali obiettivi, nonché i propri piani di transizione, se presenti. Pertanto, l'attenzione alla sostenibilità è obbligatoria, e deve essere incorporata nella visione e nella strategia a lungo termine dell'azienda, e deve essere applicata anche alle sue politiche. In secondo luogo, le informazioni includono i piani di attuazione in relazione alla transizione verso un'economia sostenibile, le misure adottate per limitare il riscaldamento globale in linea con l'accordo di Parigi e per raggiungere la neutralità climatica entro il 2050, nonché le eventuali esposizioni alle attività legate al carbone, al petrolio e al gas. Ancora, questioni di sostenibilità che riguardano l'azienda e l'impatto dell'azienda sulle questioni di sostenibilità, una descrizione degli obiettivi temporalmente definiti connessi alle questioni di sostenibilità definiti dal gruppo, inclusi, ove opportuno, obiettivi assoluti di riduzione delle emissioni di gas a effetto serra almeno per il 2030 e il 2050, una descrizione dei progressi realizzati dal gruppo nel conseguimento di tali obiettivi e una dichiarazione che attesti se gli obiettivi del gruppo relativi ai fattori ambientali sono basati su prove scientifiche conclusive, nonché politiche in materia di sostenibilità, compresi i sistemi di incentivazione legati a temi di sostenibilità. Le informazioni che le imprese devono comunicare in merito ai fattori sociali e diritti umani riguardano la parità di trattamento e le pari opportunità, comprese la parità di genere e la parità di retribuzione, la formazione e lo sviluppo delle competenze, l'occupazione e

l'inclusione delle persone con disabilità, le misure contro la violenza e le molestie sul luogo di lavoro, e la diversità; le condizioni di lavoro, inclusi l'orario di lavoro, i salari adeguati, il dialogo sociale, la libertà di associazione, l'esistenza di comitati aziendali, la contrattazione collettiva, l'equilibrio tra vita professionale e vita privata, la salute e la sicurezza; il rispetto dei diritti umani, delle libertà fondamentali, delle norme e dei principi democratici stabiliti nella Carta internazionale dei diritti dell'uomo e in altre convenzioni fondamentali delle Nazioni Unite in materia di diritti umani.

La Direttiva specifica, inoltre il dovere delle imprese di divulgare informazioni in merito ai propri processi di *due diligence* implementati in relazione alle questioni di sostenibilità, agli effetti negativi effettivi e potenziali delle operazioni dell'azienda e della sua catena del valore e relative modalità di gestione.

Le aziende soggette alla Direttiva dovranno rendicontare secondo gli *European Sustainability Reporting Standards* (ESRS), principi comuni obbligatori di rendicontazione di sostenibilità definiti dalla Commissione Europea con regolamenti *ad hoc* per garantire la comparabilità delle informazioni e la comunicazione di tutte le informazioni pertinenti, e per evitare il rischio di una eccessiva frammentazione normativa. I principi saranno improntati ad una prospettiva *multistakeholder* e saranno di natura sia generica che settoriale; il primo set di standard di sostenibilità europei sarà approvato ed emanato entro il 30 giugno 2023 e il secondo gruppo, inclusi gli standard settoriali quelli per le PMI, entro il 30 giugno 2024. Tutti gli standard saranno rivisti almeno ogni tre anni.

Nell'adottare i principi di rendicontazione, la Commissione Europea tiene conto del parere del Gruppo consultivo europeo sull'informativa finanziaria (EFRAG)⁴⁶⁸. I principi di rendicontazione di sostenibilità assicurano la qualità delle informazioni comunicate, richiedendo che esse siano comprensibili, pertinenti, verificabili, comparabili e rappresentate fedelmente, senza imporre alle imprese un onere amministrativo sproporzionato.

⁴⁶⁸ L'EFRAG è associazione senza scopo di lucro istituita ai sensi del diritto belga che opera al servizio del pubblico interesse fornendo consulenza alla Commissione riguardo all'omologazione dei principi internazionali di rendicontazione finanziaria. Per maggiori informazioni si rimanda al sito: [Home - EFRAG](#).

In definitiva, la Direttiva in esame include certamente risvolti positivi in tema di trasparenza e rendicontazione delle imprese, aiutando le aziende a concentrarsi e riferire su informazioni significative e a convogliare finanziamenti su attività e progetti necessari per raggiungere gli obiettivi del *Green Deal* europeo e rendere sostenibile l'economia europea.

5. Alcune considerazioni sulle cd. *disclosure laws*

Le iniziative intraprese a livello nazionale e regionale in merito agli obblighi di *disclosure* porta a chiedersi se queste siano effettivamente efficaci nel limitare le violazioni dei diritti umani da parte delle imprese. Mentre alcuni auspicano una sempre maggiore trasparenza sulla base della convinzione che le condizioni dei lavoratori nella catena di fornitura globale miglioreranno solo se le informazioni saranno rese disponibili, se le aspettative dei consumatori e le norme aziendali cambieranno⁴⁶⁹, altri sostengono che i regimi di divulgazione non finanziaria da soli non sono sufficienti a limitare al raggiungimento di tale scopo, in parte perché i destinatari delle divulgazioni, ossia i consumatori, spesso non modificano le proprie abitudini di acquisto anche a fronte di informazioni negative in merito al comportamento aziendale⁴⁷⁰.

A parere di chi scrive, in effetti, sebbene sia auspicabile una maggiore trasparenza da parte delle imprese, sia per sensibilizzare maggiormente i consumatori ed indurli ad acquisti responsabili, sia perché le informazioni detenute dalle imprese oggetto della rendicontazione spesso non sono rinvenibili in altro modo e potrebbero potenzialmente essere utilizzati in giudizio, superando uno degli ostacoli che ad oggi si frappone tra le vittime e l'accesso ai rimedi, è pur vero che la trasparenza da sola non basta a compiere significativi passi in avanti rispetto alla tutela dei diritti umani nel contesto delle attività

⁴⁶⁹ M. Miller, *Corporate Codes of Conduct and Working Conditions in the Global Supply Chain: Accountability through Transparency in Private Ordering*, in J. Martin and K. E. Bravo (eds), *The Business and Human Rights Landscape, Moving Forward, Looking Back*, 2016.

⁴⁷⁰ M. Narine, *From Kansas to the Congo: Why Naming and Shaming Corporations through the Dodd-Frank Act's Corporate Governance Disclosure Won't Solve a Human Rights Crisis*, 25 *Regent University Law Review* 351, 2013.

di impresa. In primo luogo, deve essere effettivamente garantita la possibilità che tali informazioni siano utilizzabili in sede di contenzioso; prevedere obblighi divulgativi che non prevedono alcun tipo di sanzione nei casi in cui l'impresa non abbia agito per prevenire o mitigare le violazioni dei diritti umani sposta la responsabilità dalle imprese agli investitori, nonché ai consumatori, che nel secondo caso non hanno sempre gli strumenti per agire di conseguenza – per motivi culturali, di capacità di comprendere le informazioni o economici⁴⁷¹ –. Inoltre, non sempre è garantito un monitoraggio sulla trasparenza delle imprese da parte dello Stato, per mancanza di risorse o di *expertise* necessaria, o per la vaghezza della normativa – si pensi al *California Transparency in Supply Chain Act*, il quale dispone il dovere di divulgare determinate informazioni ma non prevede il dovere di aggiornarle –, e, in aggiunta, gli attuali regimi di divulgazione si concentrano sui processi – se e quali siano state le misure attuate per prevenire le eventuali violazioni – e non sui risultati raggiunti, elementi che contribuiscono a rendere tali normative inefficaci.

In sostanza, occorre chiedersi se la divulgazione possa effettivamente essere utilizzata come mezzo per sradicare comportamenti scorretti e non sia semplicemente un mezzo per ottenere un vantaggio reputazionale senza apportare modifiche sostanziali al modo di fare impresa. Comparando le attuali normative in tema di trasparenza con i doveri degli stati previsti dai Principi Guida – ad esempio, il Principio 1, che ne richiede agli Stati di “proteggere contro gli abusi dei diritti umani all'interno del loro territorio e/o giurisdizione”, include l'adozione di misure per prevenire, indagare e riparare qualsiasi abuso; il Principio 2, che richiede agli Stati di specificare chiaramente l'aspettativa che le imprese commerciali che operano all'interno del loro territorio o sotto la loro giurisdizione rispettino i diritti umani in tutte le operazioni; il Principio 3, secondo cui gli Stati dovrebbero far rispettare le leggi, incoraggiare, e quando opportuno obbligare, le imprese a rendere noto il modo in cui affrontano gli impatti sui diritti umani –, è stato osservato che l'attuale impiego di leggi sulla divulgazione da parte degli Stati non stia promuovendo in modo significativo il loro dovere di protezione⁴⁷². Secondo i Principi

⁴⁷¹ A. Chilton, G. Sarfaty, *The Limitations of Supply Chain Disclosure Regimes*, 53 *Stanford Journal of International Law* 1, 2017. Lo studio argomenta che, applicato alle informazioni richieste dal CTSCA, i consumatori spesso non comprendono le informazioni che leggono.

⁴⁷² J. Martin, *The use of disclosure-based regulation to advance the state's duty to protect*, cit., pp. 194 ss.

Guida, infatti, anche se gli Stati non sono direttamente coinvolti nelle violazioni dei diritti umani, possono comunque violare gli standard internazionale di condotta se non prendono le misure appropriate per prevenire, indagare, punire e riparare gli abusi degli attori privati. In questo senso, la maggior parte delle leggi sulla divulgazione delineate sono inadeguate a soddisfare gli obblighi del Principio 1.

Alla luce di quanto esposto, si ritiene che per essere veramente efficaci le leggi dovrebbero prevedere un comportamento maggiormente attivo da parte delle imprese per garantire il loro rispetto dei diritti umani; in questo senso, di seguito saranno esaminati alcuni esempi di normative che impongono alle imprese il dovere di adottare meccanismi di *due diligence* che, a parere di chi scrive, possono essere nel quadro attuale, caratterizzato dalla assenza di una normativa vincolante a livello internazionale, strumenti utili per compiere passi in avanti verso la protezione dei diritti umani nell'alveo delle attività commerciali.

6. Normative che fissano obblighi di *due diligence* in materia di diritti umani

Il secondo modello regolamentare include quelle normative che fissano in via diretta per le imprese un obbligo di *due diligence* in materia di diritti umani. Gli elementi alla base di tale obbligo sono normalmente mutuati dal secondo Pilastro dei Principi Guida prevedendo, pertanto, una procedura di identificazione dei rischi, l'obbligo di agire e quello di comunicare le misure adottate, ivi compresi i risultati ottenuti, e in alcuni casi prevedono che dalla non ottemperanza agli obblighi di adottare la *human rights due diligence* derivi per l'impresa la responsabilità di risarcire il danno ove si verificano violazioni dei diritti umani. Pertanto, la *due diligence* sui diritti umani può avere un impatto significativo sull'accesso alla giustizia, e il modo in cui tale *due diligence* è progettata e implementata può agevolare, o rendere più difficoltoso, stabilire la responsabilità delle imprese o ottenere un risarcimento per gli individui che abbiano subito una violazione dei propri diritti collegata all'attività dell'impresa.

In seguito alla adozione dei Principi Guida ONU, negli ultimi anni un certo numero di paesi ha adottato misure significative per imporre alle imprese l'obbligo di adottare la

human rights due diligence. In Europa, alcuni esempi sono rappresentati dalla legge francese sul dovere di vigilanza o la legge olandese sulla *due diligence* sul lavoro minorile, che verranno esaminate di seguito, o ancora dal *transparency act* adottato in Norvegia lo scorso anno; nel luglio 2021 anche la Germania ha promulgato la propria legge in merito alla *due diligence* sui diritti umani, che è entrata in vigore di recente. Questi strumenti richiedono effettivamente alle aziende di identificare i rischi per i diritti umani e impedire che questi si verifichino nel contesto delle loro attività e, sebbene varino per portata e contenuto, condividono lo stesso obiettivo: creare obblighi giuridicamente vincolanti per le aziende. Tuttavia, non sempre i processi normativi garantiscono l'adozione di norme inerenti alla HRDD; ad esempio, nel 2020, dopo anni di dibattito sulla adozione di una proposta legislativa innovativa in materia di *due diligence* sui diritti umani, la Svizzera ha infine optato per una controproposta meno ambiziosa che richiede la rendicontazione della sostenibilità con una *due diligence* limitata⁴⁷³. Di seguito verranno brevemente esaminati alcuni recenti esempi di normative nazionali sul tema; pare opportuno evidenziare che lo scenario è in continua evoluzione, come dimostrato dalla circostanza che ci sono anche altri Paesi in cui si discute allo stato attuale la possibilità di adottare misure obbligatorie riguardo la *due diligence* delle imprese sui diritti umani, come ad esempio la Finlandia⁴⁷⁴ ed il Regno Unito⁴⁷⁵.

6.1 La legge francese *sur le devoir de vigilance*

Dopo anni di controversi dibattiti, nel 2017 la Francia ha adottato la legge sul dovere di vigilanza⁴⁷⁶, che crea obblighi nel contesto delle attività delle imprese multinazionali, imponendo alle società madri o controllanti di adottare strumenti di *due diligence* dei

⁴⁷³ N. Bueno, C. Kaufmann, *The Swiss Human Rights Due Diligence Legislation: Between Law and Politics*, in *Business and Human Rights Journal*, 6(3), 2021, pp. 542-549.

⁴⁷⁴ *Finland commits to mandatory human rights due diligence at national & EU levels* (blog post), Business and Human Rights Resource Centre, 3 giugno 2019, disponibile al sito: [Finland commits to mandatory human rights due diligence at national & EU levels - Business & Human Rights Resource Centre \(business-humanrights.org\)](https://www.business-humanrights.org/en/blog/finland-commits-to-mandatory-human-rights-due-diligence-at-national-and-eu-levels).

⁴⁷⁵ *Mandatory Human Rights Due Diligence in UK: To be or not to be?* (blog post), Business and Human Rights Resource Centre, 23 giugno 2020, disponibile al sito: [Mandatory Human Rights Due Diligence in the UK: To Be or Not to Be? - Business & Human Rights Resource Centre \(business-humanrights.org\)](https://www.business-humanrights.org/en/blog/mandatory-human-rights-due-diligence-in-the-uk-to-be-or-not-to-be).

⁴⁷⁶ LOI n° 2017-399 du 27 mars 2017 relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre.

diritti umani, nonché prevedendo un obbligo di *due diligence* in altri settori, come la protezione dell'ambiente, la salute e la sicurezza umana. La legge ha inserito due nuovi articoli nel codice commerciale: l'articolo L225-102-4, che descrive gli obblighi HRDD delle società, e l'articolo L225 -102-5, il quale prevede la responsabilità civile in caso di mancato rispetto da parte delle società di tali obblighi.

Per quanto riguarda il primo aspetto, l'articolo L225-102-4(I) prevede che le società madri e controllanti di gruppi societari (comprese le multinazionali) con sede o registrate in Francia e al di sopra di una certa dimensione debbano redigere e attuare efficacemente un "piano di vigilanza" ("*plan de vigilance*"). Tale dovere grava su qualsiasi società che impieghi, al termine di due esercizi finanziari consecutivi, almeno cinquemila dipendenti al suo interno e nelle sue filiali dirette o indirette la cui sede legale si trova sul territorio francese, o almeno diecimila dipendenti al suo interno e nelle sue filiali dirette o indirette la cui sede principale si trova in Francia o all'estero. Il piano di vigilanza deve contenere misure di *due diligence* per identificare i rischi e prevenire gravi violazioni dei diritti umani e delle libertà fondamentali, della salute e della sicurezza umana, nonché dell'ambiente nel contesto delle attività commerciali. Una caratteristica significativa di tale piano è che deve coprire i rischi e le violazioni derivanti non solo dalle attività della società, ma anche da quelle delle società direttamente o indirettamente controllate, nonché dei subappaltatori e fornitori con i quali la società ha rapporti commerciali consolidati. Di conseguenza, la mappatura dei rischi deve coprire un'ampia gamma di relazioni commerciali e strutture societarie, incluse le catene di fornitura⁴⁷⁷. L'articolo L225-102-4(I) elenca anche le misure che devono essere incluse nel piano di vigilanza, le quali consistono in: i) una mappatura dei rischi per la loro identificazione, analisi e prioritizzazione; ii) procedure per la valutazione periodica, in relazione alla mappatura dei rischi, della situazione delle società controllate, subappaltatrici o fornitrici con le quali vige un rapporto commerciale; iii) azioni appropriate per mitigare i rischi o prevenire gravi violazioni; iv) un meccanismo di allerta e raccolta di segnalazioni relative

⁴⁷⁷ Nell'ambito della precedente formulazione dell'articolo L442-6(I)(5) del Codice Civile francese, la Corte di Cassazione ha definito "rapporto d'affari consolidato" un rapporto "regolare, stabile e significativo" (Cour de Cassation, 6 settembre 2011, n. 10-30679). Nel contesto della legge sull'obbligo di vigilanza gli appaltatori e fornitori occasionali sembrano essere esclusi dal suo campo di applicazione. G. Jazottes, *La sous-traitance saisie par la RSE*, in S. Tisseyre, *Sécuriser la sous-traitance: quels nouveaux défis?*, Presses de l'Université Toulouse 1 Capitole, LGDJ - Lextenso Editions, pp. 77-88.

all'esistenza o al verificarsi di rischi, istituito d'intesa con le organizzazioni sindacali rappresentative in azienda; e v) un sistema per monitorare le misure attuate e valutarne l'efficacia. La legge prevede che un decreto del *Conseil d'Etat* possa integrare le misure di vigilanza già previste e specificare le modalità per la redazione e l'attuazione di un piano di vigilanza. Ad oggi, tuttavia, tale decreto non è stato adottato dal governo⁴⁷⁸. Le imprese devono inoltre rendere pubblici i piani di vigilanza e la relazione sulla loro effettiva attuazione, e inserirli nella relazione sulla gestione. Inoltre, il piano di vigilanza può essere sviluppato in collaborazione con gli *stakeholder* dell'azienda e, ove opportuno, nell'ambito di iniziative *multistakeholder* settoriali o territoriali, anche se la legge non definisce il concetto di 'parti interessate' né rende imperativa la loro partecipazione. Alcuni autori hanno comunque fatto derivare da questa disposizione il dovere di confronto con gli *stakeholders*; ciò deriva dal fatto che, in linea con i Principi Guida, la legge "combina in modo univoco meccanismi derivanti da *soft e hard law* e mira a rafforzare la responsabilità delle società madri consentendo loro di autoregolamentarsi, sotto il controllo sia del giudice che parti interessate"⁴⁷⁹.

Il legislatore ha fornito diversi meccanismi di *enforcement* per garantire che le aziende rispettino i propri obblighi in materia di HRDD; una società considerata inadempiente rispetto alle disposizioni della legge può ricevere un preavviso formale di tre mesi da una parte interessata per conformarsi al dettato normativo, e se non adempie, l'articolo L225-102-4 (II) dispone che su richiesta di qualsiasi persona che dimostri un interesse, un tribunale può emettere un'ingiunzione che ordini l'adempimento, il quale è soggetto a penalità di mora (*astreintes*), o essere chiamato a pronunciarsi in un procedimento sommario per lo stesso scopo. Purtroppo, la legge non affronta la questione dei rimedi nel contesto delle violazioni, prevedendo solo che il tribunale possa ordinare la pubblicazione, la diffusione o l'affissione della propria decisione, nonché l'esecuzione della stessa mediante una penalità di mora. Il disegno di legge originario prevedeva la possibilità di condannare la società ad una sanzione pecuniaria fino a 10 milioni di euro, aumentabile fino a tre volte tale importo a seconda della gravità e delle circostanze della

⁴⁷⁸ Sul punto, si veda S. Brabant, C. Michon, E. Savourey, *The Vigilance Plan: Cornerstone of the Law on the Corporate Duty of Vigilance*, 93 *Revue internationale de la compliance et de l'éthique des affaires* 1, 2017.

⁴⁷⁹ T. Beau de Loménie, S. Cossart, *Stakeholders and the Duty of Vigilance*, 94 *Revue internationale de la compliance et de l'éthique des affaires* 1, 2017.

violazione e del danno causato. Tuttavia, questa disposizione è stata annullata dalla Corte costituzionale.

Ad oggi, le ONG hanno svolto un ruolo importante nell'invio di diffide formali alle imprese per costringerle a rispettare i propri obblighi in materia di *human rights due diligence*⁴⁸⁰, presentando anche denunce ai tribunali francesi. Uno dei casi che ha ricevuto una certa risonanza ha coinvolto diverse ONG che hanno denunciato la compagnia petrolifera francese Total per non aver sufficientemente sviluppato e attuato il piano di vigilanza per le sue operazioni petrolifere in uno dei parchi naturali dell'Uganda, allegando conseguenti gravi impatti ambientali e sociali. In prima battuta, le ONG hanno inviato un avviso formale alla società chiedendole di rivedere il suo piano di vigilanza, ed in seguito al riscontro della società che ha respinto le accuse, hanno avviato un procedimento sommario chiedendo al tribunale civile la condanna ad adempiere ai propri obblighi ai sensi dell'articolo L225-102-4⁴⁸¹.

Tuttavia, il meccanismo istituito ai sensi della legge sul dovere di vigilanza si è rivelato di difficile applicazione. Appare infatti difficile stabilire il numero esatto di società soggette alla normativa, in quanto negli ultimi anni il governo francese non ha mai stilato un elenco formale di tutte le società soggette agli obblighi HRDD⁴⁸². A tale inerzia ha tentato di sopperire la società civile, in quanto un gruppo di ONG ha creato un sito web pubblico che elenca società che sono, in teoria, soggette alla legge sulla base di dati accessibili al pubblico⁴⁸³. Nel 2021 sono state identificate 263 società soggette all'obbligo di vigilanza, di cui 44 non hanno pubblicato un piano di vigilanza dall'entrata in vigore della legge⁴⁸⁴. Appare pertanto necessario inventariare le società destinatarie della legge per evitare che queste possano sottrarsi impunemente alla sua applicazione, unito ad un

⁴⁸⁰ Per un aggiornamento sui casi, si suggerisce di consultare il sito: [France's Duty of Vigilance Law - Business & Human Rights Resource Centre \(business-humanrights.org\)](https://business-humanrights.org/en/france-s-duty-of-vigilance-law-business-human-rights-resource-centre).

⁴⁸¹ Al tempo in cui si scrive il processo non è ancora concluso. Cfr. Total lawsuit (re failure to respect French duty of vigilance law in operations in Uganda) (blog post), Business and Human Rights Resource Centre, 23 ottobre 2019, disponibile al sito: [Total lawsuit \(re failure to respect French duty of vigilance law in operations in Uganda\) - Business & Human Rights Resource Centre \(business-humanrights.org\)](https://business-humanrights.org/en/total-lawsuit-re-failure-to-respect-french-duty-of-vigilance-law-in-operations-in-uganda-business-human-rights-resource-centre).

⁴⁸² CCFD-Terre Solidaire and Sherpa, *Le radar du devoir de vigilance: Identifier les entreprises soumises à la loi*, 2021, disponibile al sito: [Le-radar-du-devoir-de-vigilance.-Identifier-les-entreprises-soumises-à-la-loi.pdf \(ccfd-terresolidaire.org\)](https://ccfd-terresolidaire.org/fr/le-radar-du-devoir-de-vigilance-identifier-les-entreprises-soumises-a-la-loi.pdf).

⁴⁸³ Ibid.

⁴⁸⁴ Ibid., p. 5.

meccanismo ufficiale di *enforcement*. In un recente rapporto il governo francese ha chiesto la creazione di un'unità governativa che avrebbe un ruolo di esecuzione⁴⁸⁵.

Per quanto riguarda la giurisdizione in materia, le recenti pronunce hanno evidenziato un clima di incertezza; nel citato caso *Total*, il tribunale civile di Nanterre si è dichiarato incompetente a pronunciarsi nel gennaio 2020⁴⁸⁶ e ha deferito la causa al tribunale commerciale, decisione poi confermata in appello nel dicembre 2020⁴⁸⁷. La Corte d'Appello di Versailles ha affermato che esiste un collegamento diretto tra il piano di vigilanza, la sua istituzione e attuazione, e la gestione delle operazioni da parte della società. Questo collegamento è necessario e sufficiente per radicare la giurisdizione del tribunale commerciale. Tuttavia, in un altro caso contro Total per l'inadeguatezza delle sue misure per combattere il cambiamento climatico, nel febbraio 2021 il tribunale civile di Nanterre – lo stesso tribunale che si è pronunciato nel caso contro Total per le sue attività in Uganda – è giunto ad una conclusione diversa, stabilendo che i ricorrenti beneficiavano di un diritto di opzione tra il tribunale che avevano validamente adito e il tribunale commerciale⁴⁸⁸. Per giungere a tale conclusione, il giudice ha invocato la mancanza di una disposizione nella legge sul *devoir de vigilance* che radichi la giurisdizione esclusiva del tribunale commerciale. Secondo il tribunale, mentre il piano di vigilanza avrebbe influito indubbiamente sul funzionamento di Total, il suo scopo ed i rischi che lo stesso cerca di prevenire sono questioni più ampie rispetto al rigido quadro della gestione della società, non giustificando la giurisdizione esclusiva del tribunale commerciale⁴⁸⁹.

La legge sull'obbligo di vigilanza prevede anche un regime di responsabilità per i casi in cui le società violino i propri obblighi di diligenza. L'articolo L225-102-5 del Codice di commercio stabilisce che, nelle condizioni previste dagli articoli 1240 e 1241 del Codice civile sulla responsabilità extracontrattuale, il mancato rispetto degli obblighi previsti dall'articolo L225-102-4 del Codice comporta la responsabilità del suo autore, con

⁴⁸⁵ Anne Duthilleul e Matthias de Jouvenel, Evaluation de la mise en œuvre de la loi n° 2017-399 du 27 mars 2017 relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre, Conseil général de l'économie, 2020: [Mission to monitor the implementation of the Duty of Vigilance Act \(economie.gouv.fr\)](https://www.economie.gouv.fr).

⁴⁸⁶ Tribunal Judicial de Nanterre (ord réf), 30 Janvier 2020, n° 19/02833.

⁴⁸⁷ Cour d'Appel de Versailles, 10 Décembre 2020, n° 20/01692 & 20/01693.

⁴⁸⁸ Tribunal Judicial de Nanterre (ord réf), 11 Février 2021, n° 20/00915.

⁴⁸⁹ *Ibid.*

conseguente obbligo di risarcire la perdita che l'adempimento di tali doveri avrebbe consentito di evitare, e stabilisce un regime di responsabilità diretta della società controllante. Ciò offre l'opportunità a qualsiasi persona che dimostri un interesse, comprese le vittime di abusi commerciali – e potenzialmente ONG e comunità –, di presentare una denuncia per illecito e chiedere un risarcimento. In questo modo, la legge stabilisce un chiaro legame tra dovuta diligenza, responsabilità e riparazione; inoltre, la legge sull'obbligo di vigilanza ha una portata extraterritoriale, radicando la responsabilità della *holding* nell'ambito delle sue attività, delle attività delle società da essa possedute o controllate, nonché dei suoi subappaltatori e fornitori. Ad oggi, i giudici francesi non si sono ancora pronunciati sull'applicazione del nuovo regime di responsabilità istituito ai sensi dell'articolo L225-102-5. È stato osservato che i potenziali querelanti potrebbero incontrare alcuni ostacoli nello stabilire la responsabilità e nell'ottenere un risarcimento, in quanto per effetto del rinvio agli articoli 1240 e 1241 del *Code Civil* francese, la causa dell'azione ai sensi dell'articolo L225-102-5 richiede implicitamente la colpa, il danno ed il nesso causale tra i due⁴⁹⁰.

La legge sull'obbligo di vigilanza crea un regime di responsabilità per colpa. Ai sensi dell'articolo L225-102-5, al mancato rispetto da parte della società degli obblighi previsti dall'articolo L225-102-4 consegue la sua responsabilità. Ciò significa che la responsabilità sorgerà nel caso in cui la società non abbia redatto e/o efficacemente attuato un piano di vigilanza. Ad oggi, rimane poco chiaro cosa caratterizzi la mancata predisposizione e/o efficace attuazione da parte della società di un piano di vigilanza. A parte i casi in cui si verifica la totale mancanza del piano, non è chiaro quali altri atti e/o omissioni potrebbero portare a responsabilità. Invero, la legge francese stabilisce una serie di misure che devono essere incluse nel piano e menziona l'obbligo di 'attuarlo efficacemente', senza però chiarire in cosa consista tale efficacia. Inoltre, in merito alla responsabilità delle imprese per le perdite che l'adempimento degli obblighi di *due diligence* avrebbe consentito di evitare, le misure di vigilanza ai sensi dell'articolo L225-102-4(I) sono tese a prevenire gravi violazioni dei diritti dell'uomo e delle libertà fondamentali, della salute e della sicurezza umana e dell'ambiente risultanti non solo dalle sue attività ma anche da quelle delle controllate e dei subappaltatori e fornitori, ma non

⁴⁹⁰ Le Conseil Constitutionnel, Décision n° 2017-750 DC du 23 mars 2017. Si veda anche V. Rouas, *Achieving Access to Justice in a Business and Human Rights Context*, cit., p. 307.

risulta chiaro quali infrazioni saranno sufficientemente gravi da giustificare la responsabilità della società. Quanto al nesso di causalità che deve essere accertato dai tribunali, la Corte Costituzionale francese ha chiarito che la responsabilità dell'impresa sorge laddove esista un nesso causale diretto tra la violazione e il danno subito⁴⁹¹. Il disegno di legge originario prevedeva anche l'inversione dell'onere della prova dalle vittime alle aziende, elemento che è stato espunto dalla versione finale, lasciando dunque alla parte attrice l'onere di provare il nesso di causalità, che a volte si traduce in una vera e propria *probatio diabolica*; come discusso nel corso dei lavori in seno alle Nazioni Unite per l'adozione del trattato vincolante, l'inversione dell'onere della prova, se utilizzato entro certi limiti, rappresenta un utile strumento nel percorso della rimozione degli ostacoli all'accesso alla giustizia. Alla luce del testo adottato, alcuni autori hanno argomentato che per garantire l'efficacia della legge sarebbe opportuno un allentamento del nesso di causalità, o addirittura una presunzione di causalità⁴⁹². Infine, la legge non fornisce indicazioni in merito alla natura del danno cui può conseguire la responsabilità dell'impresa; tale aspetto, tuttavia, potrebbe anche essere interpretato come una scelta ponderata del legislatore di non prevedere un *numerus clausus* per consentire astrattamente di sussumere nella norma tutti i tipi di danno.

Alla luce dell'analisi che precede, la legge francese costituisce certamente un passo in avanti nel panorama della protezione dei diritti umani nell'ambito delle attività di impresa, ma presenta anche alcuni aspetti problematici; resta pertanto necessaria una riforma che rimuova, da un lato, gli ostacoli ancora presenti all'accesso alla giustizia per le vittime, e che, dall'altro, migliori tale accesso in situazioni che ad oggi non rientrano nel campo di applicazione della legge.

6.2 Il *Child Labour Due Diligence Act* dei Paesi Bassi

Nell'ottobre 2019, i Paesi Bassi hanno approvato il *Child Labour Due Diligence Act* ("*Wet Zorgplicht Kinderarbeid*"), che impone alle aziende un obbligo di diligenza per

⁴⁹¹ *Ibid.*

⁴⁹² A. Danis-Fatôme, G. Viney, *La responsabilité civile dans la loi relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre*, Dalloz Affaires 2017, pp. 1610-1618.

impedire la fornitura di beni e servizi prodotti utilizzando il lavoro minorile sul mercato olandese⁴⁹³. Le definizioni che la legge fornisce di lavoro minorile sono quelle della Convenzione ILO n. 182 del 1999 sulle peggiori forme di lavoro minorile, e la Convenzione ILO n. 138 del 1973 sull'età minima⁴⁹⁴. La legge si applica a tutte le imprese multinazionali registrate nei Paesi Bassi, nonché alle società straniere che vendono o forniscono beni o servizi ai consumatori dei Paesi Bassi più di due volte in un anno solare, restando escluse invece le società olandesi operanti all'estero che non forniscono beni e/o servizi sul mercato olandese⁴⁹⁵. Riguardo le prime, esse sono tenute a esercitare la dovuta diligenza nelle proprie catene di approvvigionamento, indagando se vi sia il ragionevole sospetto che i beni o servizi che forniscono siano stati prodotti attraverso il lavoro minorile⁴⁹⁶. Questa indagine dovrebbe concentrarsi su fonti ragionevolmente conoscibili e consultabili dall'azienda. Se esiste un ragionevole sospetto per quanto riguarda il lavoro minorile, l'azienda deve adottare e attuare un piano d'azione; la normativa non obbliga una impresa a cessare qualsiasi rapporto commerciale con un fornitore dopo un'indicazione di lavoro minorile, ma piuttosto impone di attuare le misure necessarie ad evitare che si verifichi la stessa circostanza in futuro. Per sviluppare una corretta valutazione dei rischi e una pianificazione strategica, la legge prevede la possibilità che con un ordine amministrativo generale vengano stabiliti nuovi requisiti da rispettare, tenendo conto dello strumento dell'ILO e del *Child Labour Guidance Tool for Business* dell'*International Organization of Employers* (IOE), che fornisce linee guida pratiche alle aziende per combattere il lavoro minorile nella filiera produttiva, in linea con i Principi Guida ONU⁴⁹⁷. Per agire in conformità con la legge, le aziende devono presentare, entro sei mesi dalla sua entrata in vigore, una dichiarazione al supervisore (“*toezichthouder*”) – il quale provvederà ad inserirla in un pubblico registro online – che confermi l'esercizio della dovuta diligenza in relazione al lavoro minorile nella loro

⁴⁹³ Wet van 24 oktober 2019 houdende de invoering van een zorgplicht ter voorkoming van de levering van goederen en diensten die met behulp van kinderarbeid tot stand zijn gekomen (Wet zorgplicht kinderarbeid). Testo in lingua originale disponibile al sito: [Staatsblad 2019, 401 | Overheid.nl > Officiële bekendmakingen \(officiëlebekendmakingen.nl\)](#).

⁴⁹⁴ *Ibid.*, Articolo 2.

⁴⁹⁵ *Ibid.*, Articolo 4(1).

⁴⁹⁶ *Ibid.*, Articolo 5.

⁴⁹⁷ ILO, IOE, *Child Labour Guidance Tool For Business - How To Do Business With Respect For Children's Right To Be Free From Child Labour*, 2015, disponibile al sito: [wcms_ipecc_pub_27555.pdf \(ilo.org\)](#).

catena di approvvigionamento⁴⁹⁸. Tuttavia, la legge non specifica la forma o il contenuto, né la periodicità di tale dichiarazione. Questa lacuna crea il rischio che le imprese presentino dichiarazioni con informazioni insufficienti su come è stata svolta la *due diligence*. Tuttavia, anche in questo caso ulteriori regole possono essere stabilite da un atto amministrativo generale⁴⁹⁹. Le vittime, i consumatori e altre parti interessate possono presentare al supervisore la prova – concreta – che i prodotti, o i servizi, di un'impresa siano stati realizzati utilizzando il lavoro minorile. L'interessato presenta, in primo luogo, un reclamo all'impresa interessata, chiedendo la risoluzione del problema. Se la società non fornisce riscontro, o non risolve la questione entro sei mesi, l'interessato può sottoporre il reclamo al supervisore, che interviene con ruolo di mediatore. Nel caso in cui tale organismo di regolamentazione rilevi che una società ha violato la legge, fornirà alla società una linea di condotta da seguire che ha valore legalmente vincolante. Il mancato rispetto delle istruzioni fornire o il loro mancato completamento entro il termine assegnato può comportare sanzioni di tipo amministrativo e/o penale; le sanzioni amministrative partono da circa 4.000 euro ed aumentano in modo esponenziale per le aziende che dispongano di una *due diligence* inadeguata o non abbiano adottato il piano d'azione per rilevare e prevenire l'utilizzo di lavoro minorile. Le aziende che non si conformano al dettato normativo possono subire sanzioni pecuniarie fino al valore di 820.000 euro o, alternativamente, del 10% del fatturato mondiale totale. In caso di recidiva entro cinque anni, il direttore della società responsabile può essere punito con l'incarcerazione ai sensi della legge sui reati economici: in mancanza di dolo, fino a 6 mesi di reclusione e una multa di 20.500 euro, e fino ad un massimo di 2 anni di reclusione e una multa di 20.500 euro nel caso in cui sia accertato il dolo del soggetto⁵⁰⁰. Il *Child Labour Due Diligence Act*, tuttavia, non contiene disposizioni che consentano l'accesso ai rimedi per le vittime effettive del lavoro minorile, in quanto “lo scopo dichiarato della legge è la protezione dei consumatori olandesi, piuttosto che la protezione delle vittime effettive del lavoro minorile”⁵⁰¹, dovendo pertanto fare affidamento sul diritto civile generale esistente e, ove possibile, sul diritto penale. Pare opportuno specificare che, sebbene in forza del requisito di relatività del diritto olandese in materia di responsabilità

⁴⁹⁸ Wet zorgplicht kinderarbeid, cit., Articolo 3.

⁴⁹⁹ *Ibid.*, Articolo 4(2).

⁵⁰⁰ *Ibid.*, Articolo 9.

⁵⁰¹ European Commission, Directorate-General for Justice and Consumers, *Study on due diligence requirements through the supply chain*, cit., p. 177.

civile – il quale richiede che la norma violata serva a proteggere da un danno uguale a quello che la persona ha subito con la violazione⁵⁰² –, le vittime effettive, nei casi di responsabilità civile basati sulla legge dei Paesi Bassi, non possano fondare le loro pretese direttamente sulla violazione del *Child Labour Due Diligence Act*, bensì possono farlo in via indiretta, se e nella misura in cui la violazione della legge possa essere interpretata come una indicazione che una norma non scritta relativa alla corretta condotta sociale – vale a dire, un dovere di diligenza – è stato violato dalla società in questione⁵⁰³. Ad esempio, se il comportamento di un’impresa dei Paesi Bassi assurgesse a violazione delle Linee guida dell’OCSE per le imprese multinazionali, le parti interessate potrebbero presentare una notifica al Punto di Contatto Nazionale⁵⁰⁴.

Alcuni autori hanno osservato che la legge in esame non riesce ad attuare efficacemente le disposizioni dei Principi Guida sotto diversi aspetti; in primo luogo, la legge risponde solo in parte alla richiesta dei UNGPs alle aziende di svolgere *due diligence* sui diritti umani, in quanto non prevede, ad esempio, la consultazione con gli stakeholders, né meccanismi di reclamo interni all’azienda. In secondo luogo, l’assenza di indicazioni specifiche relative alla forma ed al contenuto delle dichiarazioni e dei piani d’azione crea incertezza per i destinatari e può potenzialmente condurre a variazioni significative in termini di qualità dell’approccio alla *due diligence*⁵⁰⁵. Inoltre, la mancata indicazione nella legge circa la periodicità della dichiarazione da parte delle imprese non è in linea con la definizione di HRDD dei UNGPs come processo dinamico e continuo. Infine, ancora una volta, in mancanza di un meccanismo di monitoraggio da parte delle autorità competenti, è rimesso alla società civile il ruolo di vigilanza.

Nel marzo 2021, diversi partiti politici hanno presentato al parlamento olandese un disegno di legge sulla condotta aziendale internazionale responsabile e sostenibile, il quale, inserendosi nel solco dei precedenti in altri stati europei, come la Francia, mira a

⁵⁰² Art. 6:163 del Codice Civile dei Paesi Bassi.

⁵⁰³ European Commission, Directorate-General for Justice and Consumers, *Study on due diligence requirements through the supply chain*, cit., p. 178.

⁵⁰⁴ *Ibid.*

⁵⁰⁵ C. Macchi, C. Bright, *Hardening Soft Law: the Implementation of Human Rights Due Diligence Requirements in Domestic Legislation*, in M. Buscemi, N. Lazzerini, L. Magi & D. Russo (eds), *Legal Sources in Business and Human Rights - Evolving Dynamics in International and European Law*, 2020, p. 229.

imporre un obbligo di *due diligence* alle aziende con più di 250 dipendenti per far fronte alle violazioni dei diritti umani e ai danni ambientali nelle proprie catene di valore⁵⁰⁶.

6.3 Il *Transparency Act* in Norvegia

Il *Transparency Act* Norvegese rappresenta un recente intervento normativo in materia di obblighi di trasparenza a carico delle imprese circa le condizioni di lavoro dignitose ed il rispetto dei diritti umani fondamentali non solo lungo la cd. *supply chain*, ma anche in tutte le relazioni commerciali. Dopo un percorso iniziato nel 2017 con la richiesta del Parlamento al Governo di esplorare la possibilità di adottare una legge sul tema, il provvedimento è stato poi varato dal Parlamento il 10 giugno 2021, ed è entrato in vigore circa un anno dopo, il 1° luglio 2022.

Il *Norwegian Transparency Act* è nato dalla convergenza di varie campagne della società civile e dibattiti politici in corso dal 2014. In seguito al crollo del Rana Plaza in Bangladesh nel 2013, una organizzazione non governativa, *Future in our Hands* (FIVH), ha mobilitato più di 20.000 consumatori per sostenere una legge che garantisse il diritto all'informazione circa le condizioni di lavoro nei siti di produzione, concentrandosi sul settore dell'abbigliamento⁵⁰⁷. Nel febbraio 2016, alcuni membri del Parlamento hanno presentato un disegno di legge sull'informazione etica, con l'obiettivo di richiedere alle imprese di divulgare informazioni ai consumatori e alle organizzazioni sui siti di produzione, sulla condotta aziendale responsabile e sulla gestione della catena di approvvigionamento⁵⁰⁸. Nel giugno 2018, il governo ha nominato un Comitato di informazione etica, composto da accademici, rappresentanti delle associazioni imprenditoriali e dei sindacati, Autorità per i consumatori, rappresentanti delle imprese, per esaminare se fosse “necessario e consigliabile” imporre tali obblighi alle imprese. Il

⁵⁰⁶ *Dutch Bill on Responsible and Sustainable International Business Conduct a Major Step towards Protecting Human Rights and the Environment Worldwide* (blog post), MVO Platform, 11 marzo 2021, disponibile al sito: [Dutch bill on Responsible and Sustainable International Business Conduct a major step towards protecting human rights and the environment worldwide - MVO Platform](#).

⁵⁰⁷ FIVH, *En etikklov gir åpenhet*, disponibile al sito: [En etikklov gir åpenhet - Framtiden i våre hender](#).

⁵⁰⁸ Proposte dei membri del Parlamento Anne Tingelstad Wøien, Une Aina Bastholm e Geir Jørgen Bekkevold a proposito dell'Istituzione della legge sull'informazione etica (*Representantforslag fra stortingsrepresentantene Anne Tingelstad Wøien, Une Aina Bastholm og Geir Jørgen Bekkevold om oppretting av lov om etikkinformasjon*), testo disponibile al sito: [Documento 8:58 S \(2015–2016\) - stortinget.no](#).

lavoro del Comitato si è concluso con la pubblicazione di un rapporto che avallava l'adozione di una legge in materia⁵⁰⁹. In esito ad una consultazione pubblica sul tema e ad una valutazione d'impatto, il 9 aprile 2021 il governo ha presentato al Parlamento norvegese (*Storting*) la sua proposta intitolata "Atto relativo alla trasparenza e al lavoro delle imprese con diritti umani fondamentali e condizioni di lavoro dignitose"⁵¹⁰, ha ricevuto il *Royal Assent* il 18 giugno 2021 ed è entrato in vigore il 1° luglio 2022⁵¹¹.

Nel complesso, l'obiettivo del *Transparency Act* è duplice; da un lato, le imprese devono rispettare condizioni di lavoro dignitose e diritti umani fondamentali e dall'altro, è previsto che i sindacati, le organizzazioni, i giornalisti, i consumatori ed il pubblico in generale abbiano pieno accesso alle informazioni prodotte dall'impresa. La legge norvegese si applica alle grandi imprese con sede in Norvegia, che offrono beni o servizi all'interno o all'esterno dello Stato⁵¹², nonché alle grandi imprese straniere che offrono beni e servizi in Norvegia e sono soggette a tassazione nello Stato. Ciò include le 'grandi imprese' come definite nel *Accounting Act*, nonché quelle che superano la soglia di due delle seguenti condizioni: i) fatturato di 70 milioni di NOK, ii) totale di bilancio di 35 milioni di NOK, e/o iii) 50 dipendenti a tempo pieno nell'anno finanziario⁵¹³.

Quanto all'ambito di applicazione *ratione materiae*, la legge norvegese copre i diritti umani riconosciuti a livello internazionale sanciti, tra l'altro, nel Patto internazionale sui diritti economici, sociali e culturali del 1966, nel Patto internazionale sui diritti civili e politici del 1966 e nelle convenzioni fondamentali dell'OIL sui principi e i diritti fondamentali nel lavoro⁵¹⁴, in linea con quanto previsto dai Principi Guida ONU e dalle Linee Guida dell'OCSE. Le condizioni di lavoro dignitose sono intese ai sensi della norma che salvaguarda i diritti umani fondamentali, la salute, la sicurezza e l'ambiente

⁵⁰⁹ Report from the Norwegian Ethics Information Committee, *Supply Chain Transparency - Proposal for an Act regulating Enterprises' transparency about supply chains, duty to know and due diligence*, novembre 2019, testo disponibile al sito: [ethics-information-committee---part-i.pdf \(regjeringen.no\)](https://www.regjeringen.no/contentassets/c33c3faf340441faa7388331a735f9d9/no/pdfs/prp202020210150000dddpdfs.pdf).

⁵¹⁰ Prop 150 L (2020–2021) Lov om virksomheters arbeid med grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold (åpenhetsloven)
<https://www.regjeringen.no/contentassets/c33c3faf340441faa7388331a735f9d9/no/pdfs/prp202020210150000dddpdfs.pdf>

⁵¹¹ Una traduzione del testo del *Norwegian Transparency Act* in lingua inglese è disponibile al sito: [Act relating to enterprises' transparency and work on fundamental human rights and decent working conditions \(Transparency Act\) - Lovdata](#)

⁵¹² Norwegian Transparency Act, Sezione 2.

⁵¹³ *Ibid.*, Sezione 3(a).

⁵¹⁴ *Ibid.*, Sezione 3(b).

sul lavoro e, soprattutto, un salario dignitoso⁵¹⁵. Il Comitato per l'informazione etica aveva originariamente proposto l'obbligo per tutte le imprese di conoscere i rischi salienti relativi ai diritti umani e al lavoro dignitoso⁵¹⁶, elemento che è stato poi espunto dal testo finale della legge. Tuttavia, è stato argomentato che tale aspetto può essere integrato sulla base di quanto disposto da Principi Guida sulla responsabilità di tutte le imprese di rispettare i diritti umani⁵¹⁷.

Quanto alla *due diligence*, la legge norvegese stabilisce esplicitamente l'obbligo di adottare la dovuta diligenza, in aderenza alle linee guida dell'OCSE⁵¹⁸, la quale è limitata ai diritti umani e alle condizioni di lavoro dignitose. Il rapporto del *Ethics Committee* include ampi riferimenti a questa Guida e specifica, inoltre, che “*the content of [this] duty is intended to align with the UN Guiding Principles on Business and Human Rights*”⁵¹⁹; la *due diligence* deve essere svolta regolarmente e in proporzione alla dimensione e alla natura dell'impresa, al contesto, alla gravità e alla probabilità di impatti negativi sui diritti umani fondamentali e sulle condizioni di lavoro dignitose⁵²⁰. La sezione 4(1)(a)-(f) ripercorre gli step della due diligence come previsti dai Principi Guida; tuttavia, la legge norvegese non prevede direttamente la *due diligence* ambientale, riflettendo la delimitazione del mandato del comitato che ha redatto la proposta iniziale. I danni ambientali, invero, sono coperti nella misura in cui abbiano un impatto negativo sui diritti umani; sul punto, il Governo ha osservato che la legge sarà valutata in una fase successiva

⁵¹⁵ *Ibid.*, Sezione 3(c).

⁵¹⁶ “*Duty to know (1) All enterprises are required to know of salient risks that may have an adverse impact on fundamental human rights and decent work, both within the enterprise itself and in its supply chains. The scope of the duty to know depends on factors that include the size of the enterprise, its ownership and structure, activities, sector and type of goods or services. For larger enterprises, Section 10 also applies. (2) The duty to know applies in all cases where the risk of adverse impact is most severe, such as the risk of forced labour and other slavery-like labour, child labour, discrimination in employment and occupation, lack of respect for the right to establish and join trade unions and engage in collective bargaining and risks to health, safety and the environment in the workplace*”. Si veda Report from the Norwegian Ethics Information Committee, *Supply Chain Transparency*, cit., p. 58.

⁵¹⁷ M. Krajewski, K. Tonstad, F. Wohltmann, *Mandatory Human Rights Due Diligence in Germany and Norway: Stepping, or Striding, in the Same Direction?*, in *Business and Human Rights Journal*, 6 (2021), pp. 550–558.

⁵¹⁸ Norwegian Transparency Act, Sezione 4(1).

⁵¹⁹ Report from the Norwegian Ethics Information Committee, *Supply Chain Transparency*, cit., p. 70. Il rapporto specifica che “*Due diligence in the first paragraph [of Article 10] is the process that equips companies to identify, prevent, mitigate and account for their management of actual and potential adverse impacts on fundamental human rights and decent work. Due diligence involves both investigating and managing risks in the enterprise itself, and the human rights risks to workers and others who are affected by activities of the Enterprise*”.

⁵²⁰ Norwegian Transparency Act, Sezione 4(2).

e che i requisiti di due diligence ambientale nei futuri regolamenti dell'UE richiederanno anche modifiche alla legislazione norvegese⁵²¹. L'obbligo di *due diligence* nella legge norvegese si estende alle operazioni dell'impresa, delle catene di approvvigionamento e dei partner commerciali; il rapporto del *Committee* chiarisce che le catene di approvvigionamento ed i partner commerciali devono essere intesi in conformità con la definizione di “*business relationships*” fornita sia dalle Linee guida dell'OCSE che dalla normativa europea⁵²².

La legge norvegese contiene due obblighi di informazione: in primo luogo, quello dare conto della due diligence adottata, previsto dalla Sezione 5, il quale include, come minimo, una descrizione generale della struttura dell'impresa, dell'area di attività, delle linee guida e delle procedure per la gestione degli effetti negativi effettivi e potenziali. Questo resoconto dovrebbe, pertanto, includere informazioni relative agli impatti negativi effettivi e ai rischi significativi di tali impatti, nonché informazioni sulle misure che l'impresa ha implementato o prevede adottare per far cessare gli effetti negativi, unite ai risultati ottenuti o attesi di tali misure. Tali informazioni devono essere rese pubbliche sul sito web aziendale, ed aggiornate annualmente e in caso di modifiche significative alle valutazioni dei rischi. In secondo luogo, la sezione sei del *Norwegian Transparency Act* contiene il diritto di chiunque a ricevere informazione dietro richiesta scritta; è importante evidenziare che la legge specifica questa possibilità per “*any person*”, e dunque non limitata a specifiche categorie o specifici portatori di interesse, aspetto che favorisce la trasparenza ed il potenziale controllo del pubblico ampio su questi temi.

Il monitoraggio, l'applicazione e le sanzioni sono affidati alle agenzie amministrative esistenti. In Norvegia questo compito spetta all'Autorità dei consumatori ed al *Market Council*⁵²³, che hanno il compito di fornire orientamenti alle imprese, monitorare e far rispettare la legge⁵²⁴; l'Autorità può comminare sanzioni pecuniarie per violazione degli

⁵²¹ M. Krajewski, K. Tonstad, F. Wohltmann, *Mandatory Human Rights Due Diligence in Germany and Norway*, cit., p. 554.

⁵²² Il commento fa esplicito riferimento al EU regulation on conflict minerals, (EU) 2017/821. Norwegian Ethics Information Committee, *Supply Chain Transparency*, cit., p. 17.

⁵²³ Il ruolo e la composizione dell'Autorità dei Consumatori e del Market Council sono disciplinati dalle Sezioni 32 ss. del *Marketing Control Act*, 11 aprile 2016, traduzione in inglese disponibile al sito: [The Marketing Control Act - Forbrukertilsynet](#). In particolare, il Market Council decide in appello sulle decisioni prese dall'Autorità, come specificato anche alla Sezione 9 del Norwegian Transparency Act.

⁵²⁴ Norwegian Transparency Act, Sezioni 8-11.

obblighi sanciti dalla legge. In particolare, le violazioni dell'obbligo di diligenza e di divulgazione delle informazioni – nei resoconti pubblici o su richiesta – possono comportare divieti e decreti ingiuntivi, comprese sanzioni esecutive⁵²⁵. Ripetute violazioni degli obblighi di informazione possono comportare sanzioni per infrazione⁵²⁶.

6.4 Il *Supply Chain Due Diligence Act* in Germania

L'11 giugno 2021 il Parlamento tedesco (“*Bundestag*”) ha adottato la legge sugli obblighi di dovuta diligenza aziendale nelle catene di approvvigionamento (“*Gesetz über die unternehmerischen Sorgfaltspflichten in Lieferketten*”), che è stata pubblicata nella Gazzetta ufficiale federale il 22 luglio 2021⁵²⁷. La legge entrerà in vigore gradualmente: i regolamenti per le società sono entrati in vigore il 1° gennaio 2023 e si applicheranno inizialmente alle società con più di 3.000 dipendenti con sede legale o succursale in Germania, nonché dal 1° gennaio 2024 alle società con più di 1.000 dipendenti, ed altresì ai loro fornitori di primo livello e in una certa misura a tutti i livelli della catena di approvvigionamento. Ai fini della determinazione della dimensione aziendale in termini di dipendenti, devono essere inclusi anche i lavoratori interinali se la durata rapporto di lavoro supera i sei mesi. In pratica, la legge si applicherà a circa 900 società dal 1° gennaio 2023 e a circa 4.800 società dal 1° gennaio 2024⁵²⁸. La legge obbliga queste aziende ad adempiere ad obblighi di *due diligence* nelle proprie catene di fornitura per quanto riguarda il rispetto dei diritti umani riconosciuti a livello internazionale e di alcuni standard ambientali.

I diritti protetti sono quelli espressi nel Patto internazionale sui diritti civili e politici, nel Patto internazionale sui diritti economici, sociali e culturali, nelle otto convenzioni fondamentali del lavoro dell'OIL e in tre convenzioni riguardanti standard ambientali internazionali – Convenzione di Minamata sul mercurio del 2013, Convenzione di

⁵²⁵ *Ibid.*, Sezioni 12-13.

⁵²⁶ *Ibid.*, Sezione 14.

⁵²⁷ Gesetz über die unternehmerischen Sorgfaltspflichten in Lieferketten, Bundesgesetzblatt Jahrgang 2021, Teil I Nr. 46, ausgegeben zu Bonn am 22. Juli 2021, testo ufficiale disponibile al sito: [Bundesgesetzblatt BGBL. Online-Archiv 1949 - 2022 | Bundesanzeiger Verlag](https://www.federal-gazette.de/Bundesanzeiger/Online-Archiv/1949-2022/Bundesanzeiger-Verlag).

⁵²⁸ Federal Ministry for Economic Cooperation and Development, ‘Supply Chain Law FAQs’, <https://www.bmz.de/resource/blob/60826/89631a44cf2ac8ca0d7dc45c6b0ed197/supply-chain-law-faqs>.

Stoccolma sugli inquinanti organici persistenti del 2001 e Convenzione di Basilea sul controllo dei movimenti transfrontalieri di rifiuti pericolosi e del loro smaltimento del 1989 –. Pertanto, le disposizioni della legge riguardano questioni come l'integrità della vita, la protezione dalla tortura, il divieto del lavoro minorile e forzato, la protezione della libertà di associazione e l'effettivo riconoscimento del diritto alla contrattazione collettiva, la protezione contro la discriminazione in materia di occupazione, sicurezza sul lavoro secondo le leggi nazionali e salari adeguati basati sulle normative applicabili nel luogo di lavoro. I diritti ambientali fanno riferimento al divieto di “prelievo illegale di terra, foreste e acqua” ed al divieto di “causare alterazioni dannose del suolo, inquinamento idrico, inquinamento atmosferico, emissioni sonore dannose o consumo eccessivo di acqua”⁵²⁹.

Gli obblighi che gravano sulle imprese ai sensi del *Supply Chain Due Diligence Act* sono stabiliti dalla Sezione 3 della legge, e includono: i) l'istituzione di un sistema di gestione del rischio e designazione delle responsabilità interne; ii) il rilascio di un *policy statement*; iii) l'esecuzione regolare di analisi dei rischi; iv) la definizione di misure preventive; v) azioni correttive; vi) documentazione e *reporting*; vii) l'istituzione di una procedura di reclamo; viii) l'attuazione degli obblighi di *due diligence* in relazione ai rischi presso i fornitori indiretti⁵³⁰. La portata dell'obbligo di diligenza è determinata dal principio di adeguatezza. L'“adeguatezza” si riferisce alla natura e all'estensione delle attività dell'impresa, alla sua capacità di influenzare la parte direttamente responsabile di un rischio per i diritti umani o per l'ambiente, alla probabilità che si verifichi una tale violazione, alla sua gravità e reversibilità, nonché al nesso causale tra l'attività di impresa con i citati rischi o violazioni⁵³¹. La legge tedesca obbliga le imprese a condurre analisi di rischio annuali per identificare i rischi all'interno delle proprie operazioni commerciali e presso i propri fornitori diretti⁵³². Una volta identificati i rischi, deve adottare misure preventive appropriate senza indebito ritardo, comprese strategie di approvvigionamento e pratiche di acquisto appropriate, formazione nelle aree aziendali pertinenti, misure di controllo basate sul rischio e garanzie contrattuali da parte di un fornitore diretto per

⁵²⁹ Supply Chain Due Diligence Act, Articolo 1, Division 1, Sezione 2.

⁵³⁰ *Ibid.*, Articolo 1, Division 2, Sezione 3.

⁵³¹ *Ibid.*

⁵³² *Ibid.*, Articolo 1, Division 2, Sezione 5(1).

rispettare i diritti umani e ambientali e lungo tutta la catena di approvvigionamento⁵³³. Tali analisi dei rischi devono essere condotte anche in caso di modifiche o ampliamento della catena di fornitura, ad esempio nei casi di introduzione di nuovi prodotti, progetti o di un nuovo settore di attività. Nello stabilire e attuare il sistema di gestione del rischio, le imprese devono tenere in debita considerazione gli interessi dei propri dipendenti, dei dipendenti all'interno delle proprie catene di approvvigionamento e di altri soggetti che si trovino in una posizione giuridica protetta dalle attività economiche dell'impresa o delle sue filiere⁵³⁴. È stato osservato che la copertura della legge tedesca delle filiali e delle catene di fornitura è problematica alla luce degli standard internazionali; poiché la legge adotta esplicitamente una concezione ristretta delle catene di fornitura, non è chiaro se la legge riguardi le attività delle filiali che non fanno parte della catena di fornitura di una società madre in quanto non contribuiscono alla produzione dei beni e alla fornitura di servizi della società madre⁵³⁵. Inoltre, sebbene la legge si applichi generalmente all'intera filiera produttiva, lo specifico obbligo di *due diligence* si applica solo alle attività proprie dell'impresa e ai suoi fornitori diretti. Quando si tratta di fornitori indiretti, le aziende sono semplicemente tenute a condurre un'analisi dei rischi nei casi in cui siano in possesso di "*substantiated knowledge*" che indichino la possibilità di una violazione dei diritti umani o di un danno ambientale⁵³⁶. In tal caso, l'impresa adotta adeguate misure di prevenzione e predispone ed attua un piano di prevenzione, risoluzione e minimizzazione. Ciò sembra suggerire che le imprese non siano obbligate a esercitare sistematicamente la dovuta diligenza nei confronti dei fornitori indiretti, entrando in contrasto con le disposizioni dei Principi Guida. Nel caso in cui si sia già verificata o sia imminente una violazione dei diritti umani o un danno ambientale, le misure correttive devono essere immediate e appropriate per prevenire, porre fine o ridurre al minimo tale violazione⁵³⁷. La cessazione di un rapporto d'affari è considerata come ultima *ratio*, solo se la violazione è molto grave e non è possibile adottare misure meno stringenti⁵³⁸.

⁵³³ *Ibid.*, Articolo 1, Division 2, Sezione 6(3).

⁵³⁴ *Ibid.*, Articolo 1, Division 2, Sezione 4(4).

⁵³⁵ M. Krajewski et al., *Mandatory Human Rights Due Diligence in Germany and Norway: Stepping, or Striding, in the Same Direction?*, cit., p. 556.

⁵³⁶ Supply Chain Due Diligence Act, Articolo 1, Division 2, Sezione 9(3).

⁵³⁷ *Ibid.*, Articolo 1, Division 2, Sezione 7(1).

⁵³⁸ *Ibid.*, Articolo 1, Division 2, Sezione 7(3).

In merito agli obblighi di informazione al pubblico, la legge tedesca impone alle imprese di redigere una relazione annuale sull'adempimento degli obblighi di dovuta diligenza nell'esercizio finanziario precedente⁵³⁹; tale obbligo riguarda, come minimo, i rischi identificati, le misure adottate relative alla *due diligence*, nonché quelle in risposta ai reclami. La relazione deve spiegare come l'impresa valuta l'impatto e l'efficacia di tali misure, e le conclusioni tratte per le misure future. Nel caso in cui un'azienda non abbia identificato alcun rischio o violazione dei diritti umani o ambientali, deve renderne conto nella relazione, la quale deve essere messa a disposizione del pubblico tramite pubblicazione sul sito web dell'impresa per un periodo di sette anni.

Quanto all'applicazione ed al monitoraggio della legge, l'organo competente è l'Ufficio federale per gli affari economici e il controllo delle esportazioni (BAFA), che fa capo al Ministero federale dell'economia e dell'energia⁵⁴⁰. L'autorità competente riceve e valuta le segnalazioni delle imprese, ha il potere di adottare le misure necessarie per rilevare, porre fine e prevenire violazioni della legge e può convocare persone, richiedere informazioni, condurre ispezioni nei locali delle aziende ed esaminare la documentazione in possesso dell'impresa da cui è possibile dedurre se gli obblighi rispetto alla *due diligence* siano stati adempiuti. Queste misure possono essere adottate *ex officio* o su richiesta motivata di persone lamentino una violazione – o un'imminente violazione – della propria posizione giuridica, come conseguenza del mancato adempimento da parte dell'impresa di uno degli obblighi previsti dalla legge⁵⁴¹. Il BAFA può anche imporre sanzioni amministrative, fino all'ammontare di 500.000 euro o, in alcuni casi, fino al 2% del fatturato medio annuo, nel caso in cui quest'ultimo superi i 400 milioni di euro⁵⁴². Le imprese che abbiano subito una sanzione superiore a 175.000 euro possono essere escluse dalle procedure di appalto pubblico per un periodo massimo di tre anni⁵⁴³. La legge non ha introdotto una nuova base giuridica per la responsabilità civile; tuttavia, chiunque affermi che sia stata violata la sua posizione giuridica “di fondamentale importanza” può

⁵³⁹ *Ibid.*, Articolo 1, Division 2, Sezione 10.

⁵⁴⁰ *Ibid.*, Articolo 1, Division 4, Subdivision 1, Sezione 13.

⁵⁴¹ *Ibid.*, Articolo 1, Division 4, Subdivision 2, Sezione 14.

⁵⁴² *Ibid.*, Articolo 1, Division 6, Sezione 24.

⁵⁴³ *Ibid.*, Articolo 1, Division 5, Sezione 22.

autorizzare un sindacato nazionale o una organizzazione non governativa a rappresentarli formalmente in un giudizio⁵⁴⁴.

La legge in esame avvia un importante cambio di paradigma in Germania, sancendo obblighi di dovuta diligenza in capo alle imprese in materia di diritti umani ed ambientali, e la natura preventiva della gestione del rischio ricalca le previsioni dei Principi Guida; inoltre, crea un meccanismo di supervisione ed *enforcement* delle sue disposizioni in modo da affrontare alcuni degli ostacoli che le vittime di solito incontrano nell'accesso ai rimedi. Tuttavia, il testo di legge che ha visto la luce nel luglio 2021 è frutto di un compromesso politico causato dalle massicce pressioni di alcune associazioni imprenditoriali, del Consiglio Economico dell'Unione Democratica Cristiana (CDU) e del Ministro Federale dell'Economia e dell'Energia, che ne ha ridotto in parte l'efficacia. In primo luogo, rispetto all'ambito di applicazione, la legge prende in considerazione un numero troppo ridotto di imprese, lasciando fuori le PMI; quanto ai diritti protetti, la legge non prende in considerazione alcune categorie, come ad esempio le popolazioni indigene ai sensi della Convenzione ILO 169, sebbene la Germania abbia ratificato questa convenzione nello stesso periodo di adozione di questa legge⁵⁴⁵. In secondo luogo, la mancata applicazione degli obblighi di *due diligence* ai fornitori indiretti contrasta sia con lo scopo annunciato della legge, sia con i Principi Guida. Inoltre, la legge non prevede alcuna responsabilità civile in conseguenza alle violazioni degli obblighi da essa previsti, diminuendo sia le possibilità di accesso ai tribunali, sia la portata deterrente della legge stessa. Quanto agli aspetti ambientali, la legge prende in considerazione tre Convenzioni internazionali, senza però introdurre una clausola generale che tenga conto del principio di prevenzione⁵⁴⁶. Ancora, in contrasto con le disposizioni dei Principi Guida, la legge non prevede un obbligo di consultazione dei gruppi interessati nella valutazione da parte delle imprese dei rischi per i diritti umani e ambientali. Dunque, sebbene la legge sia stata accolta con favore nel contesto internazionale, sussistono ancora alcune lacune che occorre colmare per renderla effettiva rispetto al suo scopo.

⁵⁴⁴ *Ibid.*, Articolo 1, Division 3, Sezione 11.

⁵⁴⁵ ILO Indigenous and Tribal Peoples Convention, 1989 (No. 169). La Germania ha ratificato la convenzione il 23 giugno 2021. Fonte: [Ratifications of ILO conventions: Ratifications by Convention](#)

⁵⁴⁶ Direttiva 2004/35/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 21 aprile 2004, sulla responsabilità ambientale in materia di prevenzione e riparazione del danno ambientale.

cose, inoltre, come avvenuto nel periodo precedente all'adozione dei Principi Guida, è stato raccomandato di condurre significative consultazioni con tutti gli *stakeholders*, includendo non soltanto gli attuali e potenziali *rights-holders*, ma anche imprese e attori governativi; le consultazioni pubbliche sono state condotte tra ottobre del 2020 e febbraio del 2021⁵⁵¹.

Nel dicembre 2020, verso la fine della presidenza tedesca del Consiglio dell'UE, il Consiglio ha chiesto alla Commissione di presentare una proposta per un quadro giuridico dell'UE sulla *sustainable corporate governance*, compresi gli obblighi di *due diligence* delle imprese lungo le catene di approvvigionamento globali⁵⁵². In risposta all'annuncio della Commissione europea circa la volontà di introdurre norme sulla *due diligence* obbligatoria delle imprese sui diritti umani e questioni ambientali, i membri del Parlamento europeo hanno lavorato allo sviluppo di una posizione del Parlamento europeo (PE) sulle possibili forme che tale normativa avrebbe potuto assumere, lavori culminati il 27 gennaio 2021 con l'adozione da parte della commissione giuridica del Parlamento europeo (JURI) di una relazione contenente alcune raccomandazioni alla Commissione. La relazione finale è stata adottata il 10 marzo con 504 voti favorevoli, 79 contrari e 112 astenuti⁵⁵³. Nella relazione è specificato che gli obblighi di dovuta diligenza dovrebbero essere attentamente concepiti per essere un processo continuo e dinamico anziché un "esercizio di spunta delle caselle"⁵⁵⁴ e che le strategie di dovuta diligenza dovrebbero essere in linea con la natura dinamica degli impatti negativi⁵⁵⁵, ed altresì che

negativi sui diritti umani per sapere se stanno funzionando; comunicare come vengono affrontati gli impatti e mostrare alle parti interessate che sono in atto politiche e processi adeguati.

⁵⁵¹ I contributi alla consultazione sono accessibili al seguente sito: [Governo societario sostenibile \(europa.eu\)](https://www.europa.eu/governance/corporate/sustainable-governance).

⁵⁵² Council of the European Union, *Council Conclusions on Human Rights and Decent Work in Global Supply Chains*, Doc. 13512/20, 1° dicembre 2020, disponibile al seguente link: [Council Conclusions on Human Rights and Decent Work in Global Supply 1 December 2020.pdf \(business-humanrights.org\)](https://www.business-humanrights.org/en/document-library/council-conclusions-on-human-rights-and-decent-work-in-global-supply-chains-1-december-2020).

⁵⁵³ European Parliament resolution of 10 March 2021 with recommendations to the Commission on corporate due diligence and corporate accountability (2020/2129(INL)), disponibile al sito: [Texts adopted - Corporate due diligence and corporate accountability - Wednesday, 10 March 2021 \(europa.eu\)](https://www.europa.eu/press-room/media/infographic/item/12444).

⁵⁵⁴ Sul punto, si veda anche G. Quijano, C. Lopez, *Rise of Mandatory Human Rights Due Diligence: A Beacon of Hope or a Double-Edged Sword?*, in 6:2 Business and Human Rights Journal, 2021, pp. 241–254.

⁵⁵⁵ European Parliament resolution of 10 March 2021, cit., paragrafo 16.

lo svolgimento della dovuta diligenza non deve automaticamente assolvere le imprese dalla responsabilità per i danni che abbia causato o che abbia contribuito a causare⁵⁵⁶.

Il 23 febbraio 2022 la Commissione ha pubblicato la proposta di Direttiva sulla *corporate sustainability due diligence*⁵⁵⁷; tale proposta impone alle grandi imprese di identificare e affrontare i propri impatti negativi sui diritti umani e sull'ambiente, in linea con i principali quadri internazionali, tra cui i Principi Guida delle Nazioni Unite su imprese e diritti umani e le linee guida dell'OCSE per le imprese multinazionali. La proposta contiene una serie di aspetti ambiziosi, in quanto riguarda gli impatti lungo l'intera catena di valore, include disposizioni in materia responsabilità civile e ha il potenziale per avere un impatto positivo significativo per le persone ed il pianeta. Tuttavia, il numero ristretto di società interessate, unito ad alcune disposizioni che limitano la portata dell'obbligo di dovuta diligenza, rischiano di comprometterne l'efficacia e la certezza del diritto si propone di creare.

In merito all'ambito soggettivo di applicazione della norma, sebbene i Principi Guida chiariscano che tutte le imprese hanno la responsabilità di rispettare i diritti umani, indipendentemente dalle loro dimensioni o circostanze, la proposta adotta un differente approccio, prevedendo che gli obblighi di dovuta diligenza si applicheranno solo alle società di grandi dimensioni, con l'aspettativa che siano poi queste ultime ad assicurarsi che i propri partner commerciali più piccoli conducano a loro volta l'attività commerciale responsabilmente. La proposta di Direttiva prevede l'applicazione alle società che siano costituite in conformità con la normativa di uno Stato membro e che soddisfino una delle seguenti condizioni: i) avere avuto, in media, più di 500 dipendenti e un fatturato netto a livello mondiale di oltre 150 milioni di euro nell'ultimo esercizio per il quale è stato redatto il bilancio d'esercizio; ii) avere avuto, in media, più di 250 dipendenti e un fatturato netto a livello mondiale di oltre 40 milioni di euro nell'ultimo esercizio per il quale è stato redatto il bilancio d'esercizio, purché almeno il 50% di tale fatturato netto sia stato generato in uno dei settori elencati, quali ad esempio fabbricazione di tessuti e pellami, agricoltura o estrazione di risorse minerarie⁵⁵⁸. Rispetto alle società costituite in

⁵⁵⁶ *Ibid.*, paragrafo 28.

⁵⁵⁷ Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council on Corporate Sustainability Due Diligence and amending Directive (EU) 2019/1937, COM/2022/71 final, 23 febbraio 2022.

⁵⁵⁸ *Ibid.*, Articolo 2(1).

Paesi terzi, la proposta prevede l'applicazione alle società che abbiano generato un fatturato netto di oltre 150 milioni di euro nell'Unione europea nell'esercizio precedente, o che abbiano generato un fatturato netto tra i 40 e i 150 milioni di euro nell'Unione europea nell'esercizio precedente, purché almeno il 50 % del fatturato netto della società a livello mondiale sia stato generato in uno o più dei settori elencati⁵⁵⁹. L'approccio metodologico utilizzato per circoscrivere l'ambito di applicazione *ratione personae* della direttiva non appare convincente; invero, il numero di dipendenti o il fatturato di un'impresa non possono costituire degli indicatori affidabili circa gli impatti negativi che un'impresa può originare sulla sua catena del valore. Non a caso tale limitazione è assente tanto nei Principi Guida quanto nelle Linee Guida OCSE che si applicano, sia pure secondo criteri di proporzionalità, a tutte le imprese⁵⁶⁰. Stando a queste disposizioni, è stato osservato che solo circa 13.000 imprese dell'Unione Europea e 4.000 di paesi terzi saranno tenute a conformarsi alla Direttiva, pari a circa l'1% delle imprese europee⁵⁶¹. Tale risultato allontana la proposta di Direttiva non solo dai Principi Guida ONU, ma anche dalla pratica emergente che ha visto una maggiore attenzione al sostegno delle PMI affinché intraprendano la propria *due diligence* in modo proporzionato alle proprie dimensioni⁵⁶². Invero, non è chiaro se le disposizioni contenute nella proposta che richiedono alle società soggette alla Direttiva di fornire supporto alle PMI siano sufficienti per incoraggiarle ad impegnarsi in modo significativo nella propria *due diligence*. La proposta prevede inoltre che le società interessate adottino misure adeguate a identificare e affrontare l'impatto effettivo o potenziale sui diritti umani e sull'ambiente delle proprie operazioni, filiali e nelle "relazioni d'affari consolidate". Questo termine viene declinato in diverso modo all'interno della proposta, e sta a significare un rapporto con un appaltatore, subappaltatore o qualsiasi altra persona giuridica con la quale la società ha un accordo commerciale o alla quale fornisce finanziamenti e assicurazioni, oppure che svolge operazioni commerciali relative ai prodotti o servizi della società per

⁵⁵⁹ *Ibid.*, Articolo 2(2).

⁵⁶⁰ M. Fasciglione, *Luci ed ombre della proposta di direttiva europea sull'obbligo di due diligence d'impresa in materia di diritti umani e ambiente*, in Sidiblog, 26 maggio 2022.

⁵⁶¹ The Danish Institute for Human Rights, *Legislating for Impact - Analysis Of The Proposed Eu Corporate Sustainability Due Diligence Directive*, marzo 2022, p. 4, disponibile al sito: [Legislating for impact: analysis of the proposed EU corporate sustainability due diligence directive | The Danish Institute for Human Rights](#).

⁵⁶² Per una analisi dell'attuazione degli standard internazionali sui diritti umani alle PMI, si veda M. Addo, *Business and Human Rights and the Challenges for Small and Medium-Sized Enterprises*, in *Small and Medium-Sized Enterprises in International Economic Law*, T. Rensmann (ed.), 2017, pp. 311-338.

la società stessa o per suo conto. La locuzione, tuttavia, è stata criticata in quanto non risultano chiari i destinatari delle disposizioni proposte, le quali così divergono dall'approccio utilizzato dai Principi Guida che prevede la necessità della HRDD lungo la cd. *value chain* basata sulla gravità degli impatti piuttosto che sulla natura del rapporto commerciale⁵⁶³. La Commissione ha cercato di fare chiarezza proponendo che il termine "consolidato" comprenda sia i rapporti diretti – contrattuali – sia quelli indiretti extracontrattuali – che siano "duraturi" in considerazione della loro intensità o durata e che "non rappresentano una parte trascurabile o meramente accessoria della catena di valore della società"⁵⁶⁴. Le premesse, che non sono vincolanti ma che offrono indicazioni interpretative specificano che se il rapporto diretto di una società è "costituito", allora anche tutti i rapporti indiretti collegati devono essere considerati come costituiti⁵⁶⁵. Sul punto, è stato osservato che, sebbene questa elaborazione possa sembrare espansiva, in definitiva si tratta di un approccio che sposta il focus dell'applicazione della norma dalla natura e dalla gravità del rischio in sé, alla natura del rapporto d'affari. Questo aspetto potrebbe risultare problematico, a livello interpretativo, per i giudici nazionali, per i quali si porrà il problema di stabilire quale livello di intensità o durata sia necessario affinché una relazione possa qualificarsi come consolidata⁵⁶⁶. Inoltre, per evitare di attrarre obblighi e responsabilità, le imprese potrebbero semplicemente ridurre le loro esistenti relazioni commerciali 'consolidate' in una moltitudine di relazioni più brevi. Anche l'esclusione di entità 'trascurabili o meramente accessorie' appare problematica, in quanto le attività commerciali accessorie all'attività principale possono essere estremamente rischiose; tuttavia, la proposta di direttiva specifica che le operazioni della catena del valore delle entità con cui la società ha una relazione consolidata riguardano sia le attività a monte che quelle a valle, il che rappresenta un miglioramento significativo sia rispetto alla legislazione francese che a quella tedesca, che limitano il flusso degli obblighi di adeguata verifica alle attività e ai processi produttivi a monte⁵⁶⁷.

⁵⁶³ *Ibid.*, p. 15.

⁵⁶⁴ Proposal for a Directive on Corporate Sustainability Due Diligence, cit., Articolo 3(f).

⁵⁶⁵ *Ibid.*, Considerando 20.

⁵⁶⁶ C. Patz, *The EU's Draft Corporate Sustainability Due Diligence Directive: A First Assessment*, in *Business and Human Rights Journal*, 7, Cambridge University Press, 2022, p. 292.

⁵⁶⁷ *Ibid.*, pp. 292-293.

Rispetto al campo di applicazione *ratione materiae*, esso copre diversi diritti umani e impatti ambientali specificati negli allegati alla proposta; curiosamente, la presentazione non segue le classificazioni convenzionali dei diritti umani, – ad esempio i diritti civili e politici ed i diritti economici, sociali e culturali – oppure un raggruppamento in base alle categorie potenzialmente interessate – ad esempio, lavoratori, comunità, consumatori – ma fornisce bensì nel suo allegato un elenco esteso di “*adverse human rights*”⁵⁶⁸, definiti come un impatto negativo sulle persone protette derivante dalla violazione di uno dei diritti o dei divieti previsti da strumenti internazionali in materia di diritti umani ed ambiente⁵⁶⁹. Ciò potrebbe aprire diverse strade interpretative rispetto a cosa è incluso e cosa non è incluso nella proposta di Direttiva, incluso innalzare la soglia entro cui un impatto sarebbe coperto dalla proposta e dovrebbe quindi far parte dell’obbligo di *due diligence* di un’impresa. L’elenco riportato nell’Allegato è completato da una clausola residuale di salvaguardia che, intenderebbe allargare l’ambito materiale di applicazione della Direttiva ad ogni altra violazione di diritti umani che, sebbene non menzionati nel richiamato elenco, risultano inclusi in una lista di strumenti internazionali sui diritti umani elencati nella sezione 2 della Parte I. Tali violazioni rientrerebbero nell’ambito di applicazione della direttiva “[...] *provided that the company concerned could have reasonably established the risk of such impairment and any appropriate measures to be taken in order to comply with the obligations referred to in Article 4 of this Directive taking into account all relevant circumstances of their operations, such as the sector and operational context*”⁵⁷⁰. Alcuni autori hanno osservato che tale disposizione sembra perseguire la necessità di un approccio selettivo delle norme sui diritti umani da applicare ai fini della *due diligence* d’impresa in materia di diritti umani e ambiente, con la conseguenza di circoscriverne l’applicazione ad un particolare sottoinsieme di diritti fondamentali e di norme ambientali, ciò in contrasto con il Principio 12 degli UNGPs, il quale richiama che le imprese con le proprie operazioni economiche possono avere un

⁵⁶⁸ Annex to the proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council on Corporate Sustainability Due Diligence and amending Directive (EU) 2019/1937, COM(2022) 71 final, 23 febbraio 2022.

⁵⁶⁹ Proposal for a Directive on Corporate Sustainability Due Diligence, cit., Articolo 3(b).

⁵⁷⁰ *Ibid.*, considerando 25.

impatto, diretto o indiretto, sull'intero spettro dei diritti umani emersi a livello internazionale⁵⁷¹.

L'Articolo 4 della proposta di Direttiva è dedicato alla *due diligence*, e richiede agli Stati Membri di garantire che le società esercitino la dovuta diligenza come specificato negli articoli 5-11, i quali ripercorrono il II Pilastro dei Principi Guida nel prevedere il dovere di: integrare la *due diligence* nelle politiche aziendali (Articolo 5); identificare gli effetti negativi effettivi o potenziali dell'attività d'impresa (Articolo 6); prevenire e mitigare i potenziali impatti negativi, porvi fine e ridurre la portata (Articoli 7 e 8); istituire e mantenere una procedura di reclamo (Articolo 9); monitorare l'efficacia della politica e delle misure di due diligence (Articolo 10); comunicare pubblicamente le iniziative sulla dovuta diligenza (Articolo 11). Il memorandum esplicativo chiarisce che le aziende non sono tenute a garantire che gli impatti negativi non si verifichino o siano interrotti in tutte le circostanze; invero, l'obbligo di *due diligence* è espresso come un'obbligazione di mezzi e non di risultato, la quale risulta adempiuta quando l'impresa adotta le misure adeguate dalle quali è ragionevolmente lecito attendersi, nelle circostanze del caso specifico, il risultato di prevenire o minimizzare l'impatto negativo della sua attività⁵⁷². Manca, tuttavia, la previsione che le aziende si impegnino politicamente a rispettare i diritti umani, così come un dovere generale di rispettare i diritti umani⁵⁷³. Inoltre, l'approccio scelto dalla proposta si basa sull'idea che le aziende più grandi influenzino positivamente i propri partner commerciali più piccoli; tuttavia, i mezzi attraverso cui questa assistenza può verificarsi devono essere esercitati solo "se del caso"⁵⁷⁴, offrendo un certo grado di discrezionalità alle società.

Rispetto alla *due diligence*, alle imprese è richiesto di dotarsi di una politica composta da tre elementi: descrizione dell'approccio alla *due diligence*, un codice di comportamento applicabile ai dipendenti e alle società controllate, e una descrizione dei processi messi in

⁵⁷¹ Tali considerazioni sono espone in M. Fasciglione, *Luci ed ombre della proposta di direttiva europea sull'obbligo di due diligence d'impresa*, cit.

⁵⁷² Proposal for a Directive on Corporate Sustainability Due Diligence, cit., Explanatory Memorandum, par. 15.

⁵⁷³ La proposta di questa integrazione è stata avanzata dai Paesi Bassi, come esplicitato nel rapporto *Mandatory due diligence: Building blocks for effective and ambitious European due diligence legislation*, presentato al Parlamento dal Ministro del Commercio estero e cooperazione allo sviluppo, Tom de Bruijn, disponibile al sito: [mandatory-due-diligence.pdf \(overheid.nl\)](#).

⁵⁷⁴ Explanatory Memorandum, cit., par 39.

atto per attuare la *due diligence* e garantire il rispetto del codice di condotta ed estenderne l'applicazione ai rapporti commerciali instaurati⁵⁷⁵. La proposta chiarisce anche taluni obblighi degli amministratori, tra le altre cose, per quanto riguarda la supervisione della *due diligence*. L'articolo 25 stabilisce un dovere di diligenza degli amministratori, i quali devono tenere conto delle conseguenze delle proprie decisioni in materia di sostenibilità, inclusi i diritti umani, i cambiamenti climatici e l'ambiente, nell'adempimento del loro dovere di agire nel migliore interesse della società; in aggiunta, l'articolo 26 attribuisce agli amministratori la responsabilità di mettere in atto e supervisionare la politica ed il processo di dovuta diligenza, e prevede che essi riferiscano in merito al consiglio di amministrazione. Anche in questo caso la proposta di Direttiva diverge dallo spirito dei Principi Guida, i quali richiedono alle imprese di adottare un impegno politico ad assolvere la propria responsabilità di rispettare i diritti umani, ed esprimerlo attraverso una dichiarazione di intenti⁵⁷⁶. Ulteriore aspetto che è presente nei Principi Guida e che manca nella proposta di Direttiva è la necessità di coinvolgimento delle parti interessate nello sviluppo delle politiche di *due diligence*. In diverse disposizioni la proposta di Direttiva lascia alle imprese la valutazione circa l'opportunità o meno di consultare i portatori di interesse; tale aspetto, è stato osservato, mette apparentemente in discussione gli standard internazionali sulla efficacia della consultazione delle parti interessate nell'identificazione dei rischi per le persone e il pianeta⁵⁷⁷. Tale incertezza, tra le altre cose, non reca vantaggio neanche alle imprese, le quali richiedono regole definite in merito a quali siano effettivamente i loro obblighi ai sensi delle leggi sulla dovuta diligenza.

Circa l'identificazione degli impatti avversi dell'attività d'impresa, la proposta di Direttiva richiede alle imprese di adottare "misure appropriate" per identificare gli impatti effettivi e potenziali derivanti dalle proprie operazioni, da quelle delle loro filiali o da quelle in una relazione commerciale consolidata⁵⁷⁸. Ciò dovrebbe essere basato su informazioni qualitative e quantitative, "se del caso", comprese le informazioni ricevute attraverso i meccanismi di reclamo e attraverso le consultazioni con le parti interessate⁵⁷⁹.

⁵⁷⁵ Proposal for a Directive on Corporate Sustainability Due Diligence, cit., Articolo 5.

⁵⁷⁶ Cfr. Principi Guida 15-16.

⁵⁷⁷ C. Patz, *The EU's Draft Corporate Sustainability Due Diligence Directive*, cit., p. 295.

⁵⁷⁸ Proposal for a Directive on Corporate Sustainability Due Diligence, cit., Articolo 6(1).

⁵⁷⁹ *Ibid.*, Articolo 6(4).

Per “misure adeguate” si intendono quelle in grado di raggiungere gli obiettivi di dovuta diligenza, “commisurate al grado di gravità e alla probabilità dell’impatto negativo e ragionevolmente disponibili alla società considerate le circostanze del caso specifico, comprese le caratteristiche del settore economico e dello specifico rapporto d’affari e l’influenza della società al riguardo, e la necessità di rispettare l’ordine di priorità degli interventi”⁵⁸⁰. Un “impatto negativo grave” è definito come un impatto ambientale negativo o un impatto negativo sui diritti umani che è particolarmente significativo per sua natura, o colpisce un gran numero di persone o una vasta area dell’ambiente, o che è irreversibile, o è difficilmente rimediabile a causa delle misure necessarie per ripristinare lo *status quo ante*⁵⁸¹. Le aziende possono utilizzare “risorse adeguate” per identificare gli impatti, comprese le informazioni raccolte attraverso i meccanismi di reclamo; esse dovrebbero inoltre, “se del caso” svolgere consultazioni con i gruppi potenzialmente interessati, compresi i lavoratori e altre parti interessate⁵⁸². Le aziende di medie dimensioni in settori ad alto rischio sono tenute solo a identificare gravi impatti negativi rilevanti per il rispettivo settore⁵⁸³. La proposta esprime inoltre una serie di considerazioni per la determinazione di cosa possa essere una “misura appropriata”, tra cui: le circostanze del caso, come le caratteristiche del settore o del rapporto commerciale, il grado di influenza, la necessità di garantire la definizione delle priorità, gravità e probabilità dell’impatto negativo, in tal modo evocando una serie di concetti diversi da quelli dei Principi Guida. Ad esempio, sebbene i Principi Guida utilizzino il concetto di “leverage”⁵⁸⁴ delle imprese, questo concetto non è rilevante nell’identificazione degli impatti, ma è piuttosto utilizzato per valutare quale azione l’impresa dovrebbe intraprendere quando alle proprie attività commerciali sono collegati impatti negativi sui diritti umani. Anche in questo caso la proposta di Direttiva non prevede la consultazione dell’impresa con le parti interessate, in quanto viene richiesto solo che tali consultazioni siano intraprese “se del caso”, lasciando alle imprese un margine di discrezionalità. Al contrario, l’approccio dei Principi Guida sottolinea la centralità dell’impegno dei *rights-holders* nella identificazione degli impatti effettivi e potenziali.

⁵⁸⁰ *Ibid.*, Articolo 3(q).

⁵⁸¹ *Ibid.*, Articolo 3(l).

⁵⁸² *Ibid.*, Articolo 6(4).

⁵⁸³ *Ibid.*, Articolo 6(2).

⁵⁸⁴ Cfr. Principio Guida 19 e relativo Commentario.

La proposta di Direttiva specifica diversi approcci nell'affrontare gli impatti dell'attività di impresa sui diritti umani, a seconda che si tratti di un impatto 'potenziale' da prevenire (Articolo 7) o di un impatto 'effettivo' che deve essere mitigato o eliminato (Articolo 8). Ciò include i) neutralizzare o ridurre al minimo l'entità dell'impatto, anche mediante il pagamento di risarcimenti o compensazioni finanziarie⁵⁸⁵; ii) sviluppare e attuare un piano d'azione preventivo o correttivo⁵⁸⁶; iii) ricercare garanzie contrattuali da parte di un partner commerciale in una relazione commerciale diretta per garantire il rispetto del codice di condotta⁵⁸⁷; iv) effettuare gli investimenti necessari – ad esempio, nei processi di gestione o di produzione –⁵⁸⁸; v) fornire sostegno alle PMI con le quali la società intrattiene una relazione commerciale consolidata laddove il rispetto del codice di condotta metterebbe a repentaglio la redditività della PMI⁵⁸⁹; vi) collaborare con altri soggetti per aumentare la capacità dell'azienda di porre fine all'impatto⁵⁹⁰. La società può cercare di concludere accordi contrattuali con partner indiretti al fine di garantire il rispetto del codice di condotta⁵⁹¹, conducendo adeguate misure di verifica della conformità⁵⁹² e, ove ciò riguardi le PMI, l'impresa sarà tenuta a sostenere i costi della verifica. Qualora non sia possibile prevenire o mitigare adeguatamente gli impatti potenziali, è previsto che le società si astengano dall'instaurare nuovi rapporti o prolungare quelli già esistenti con il partner in questione⁵⁹³. Ciò include, ove consentito dalla legge, la sospensione o la risoluzione del rapporto⁵⁹⁴. Le autorità di vigilanza devono tenere conto degli sforzi di un'impresa per conformarsi alle azioni correttive richieste e di eventuali investimenti, supporto mirato fornito o collaborazione con altre entità per affrontare gli impatti negativi nella catena del valore quando valutino l'erogazione di sanzioni⁵⁹⁵. Nell'includere tra i casi in cui l'impresa deve adottare misure appropriate per prevenire impatti negativi quelli che “avrebbero dovuto essere individuati”, la proposta include uno strumento importante di verifica dell'adeguatezza della *due diligence*.

⁵⁸⁵ Proposal for a Directive on Corporate Sustainability Due Diligence, cit., Articolo 8(3)(a).

⁵⁸⁶ *Ibid.*, Articoli 7(2)(a) e 8(3)(b).

⁵⁸⁷ *Ibid.*, Articoli 7(2)(b) e 8(3)(c).

⁵⁸⁸ *Ibid.*, Articoli 7(2)(c) e 8(3)(d).

⁵⁸⁹ *Ibid.*, Articoli 7(2)(d) e 8(3)(e).

⁵⁹⁰ *Ibid.*, Articoli 7(2)(e) e 8(3)(f).

⁵⁹¹ *Ibid.*, Articoli 7(3) e 8(4).

⁵⁹² *Ibid.*, Articoli 7(4) e 8(5).

⁵⁹³ *Ibid.*, Articoli 7(5) e 8(6).

⁵⁹⁴ *Ibid.*, Articolo 7(5)(a)(b) e 8(6)(a)(b).

⁵⁹⁵ *Ibid.*, Articolo 20(2).

Tuttavia, prevedendo che vengano intraprese azioni di prevenzione e attenuazione “se del caso”⁵⁹⁶, la proposta offre un certo grado di discrezionalità alle imprese per adattare la *due diligence* alle circostanze del caso di specie.

Quanto al monitoraggio, la proposta di Direttiva dispone che le imprese effettuino valutazioni periodiche sull’efficacia della propria *due diligence* almeno una volta l’anno, e con maggiore frequenza ogni volta che vi siano ragionevoli motivi per ritenere che vi siano nuovi rischi significativi per i diritti umani⁵⁹⁷. Tale valutazione dovrebbe basarsi su indicatori qualitativi e quantitativi, ed il suo esito dovrebbe essere utilizzato per aggiornare la politica di *due diligence*. Questa specifica, in particolare, appare rilevante in quanto è in linea con il carattere dinamico e continuativo del processo di *due diligence* come definito nei Principi Guida.

La proposta di Direttiva non prevede l’obbligo di divulgare il quadro politico richiesto dall’Articolo 5, bensì rinvia per questo aspetto alla *Corporate Sustainability Reporting Directive*, eccezion fatta per le società che non rientrano nell’ambito di applicazione di tale Direttiva, che dovranno invece preparare una dichiarazione annuale pubblicata sul proprio sito web – il cui contenuto sarà specificato negli atti delegati che potranno essere adottati dalla Commissione –. Tale previsione richiederà un adeguamento dei requisiti di divulgazione previsti dalla CSRD al fine di renderli conformi alle aspettative della proposta di Direttiva ed ai Principi Guida.

L’articolo 22 della proposta di Direttiva prevede che gli Stati membri provvedano affinché ciascuna società sia ritenuta responsabile dei danni se: i) non ha ottemperato agli obblighi imposti dagli articoli 7 e 8; e ii) a seguito di tale inadempienza si sia verificato un impatto negativo che avrebbe dovuto essere individuato, prevenuto, attutito, arrestato o minimizzato nell’entità mediante le misure adeguate previste agli articoli 7 e 8, e che ha causato danni. Le imprese devono inoltre essere tenute a istituire meccanismi di gestione dei reclami⁵⁹⁸ accessibili alle parti interessate, inclusi i sindacati e le organizzazioni della società civile⁵⁹⁹. I soggetti che presentino reclami hanno il diritto di richiedere che sia dato seguito a tale reclamo, nonché di incontrare i rappresentanti

⁵⁹⁶ Explanatory Memorandum, paragrafo 34.

⁵⁹⁷ Proposal for a Directive on Corporate Sustainability Due Diligence, cit., Articolo 10.

⁵⁹⁸ *Ibid.*, Articolo 9(1).

⁵⁹⁹ *Ibid.*, Articolo 9(2).

dell'impresa⁶⁰⁰. Contrariamente a quanto previsto nella proposta di Direttiva, le forme di riparazione enunciate all'interno dei Principi Guida vanno oltre il solo risarcimento⁶⁰¹. Il meccanismo di reclamo previsto dalla proposta potrebbe essere uno strumento prezioso per facilitare l'adempimento degli obblighi di dovuta diligenza, ma alcuni hanno osservato la portata limitata di tale meccanismo, visto il collegamento dell'elaborazione del reclamo al processo di identificazione degli impatti negativi effettivi e potenziali di cui all'Articolo 6, invece che alle azioni intraprese per affrontare tali impatti ai sensi degli Articoli 7 e 8⁶⁰².

Alla luce di quanto esposto, pare che la Proposta di Direttiva costituisca un passo in avanti nel panorama normativo europeo in tema di imprese e diritti umani, come dimostrato, ad esempio, dall'espressa previsione della responsabilità civile diretta delle società madre nei casi di violazione degli obblighi di due diligence volti a prevenire, limitare e porre rimedio agli impatti negativi dell'intera catena di valore. Tuttavia, la proposta presenta numerose carenze che potrebbero limitare fortemente la possibilità di realizzare gli obiettivi previsti. L'auspicio della letteratura prodotta sul tema è nel senso di approvare modifiche ed apportare miglioramenti che consentano l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di giustizia sociale ed economia sostenibile formulati nei considerando⁶⁰³.

8. Conclusioni

Il presente lavoro consente di formulare alcune considerazioni in merito allo stato dell'arte sul tema di imprese e diritti umani e alla direzione che occorre intraprendere al fine di garantire che l'attività economica delle imprese venga condotta senza conseguenze

⁶⁰⁰ *Ibid.*, Articolo 9(4).

⁶⁰¹ Il Commentario al Principio Guida 25 specifica che le misure di rimedio possono includere la presentazione di scuse, restituzione, riabilitazione, indennizzi finanziari o non finanziari e sanzioni punitive (penali o amministrative, come le multe), e inoltre la prevenzione del danno attraverso, ad esempio, ingiunzioni o garanzie di non ripetizione.

⁶⁰² The Danish Institute for Human Rights, *Legislating for Impact - Analysis Of The Proposed Eu Corporate Sustainability Due Diligence Directive*, cit., p. 33.

⁶⁰³ Si veda, tra gli altri, G. Carella, *La responsabilità civile dell'impresa transnazionale per violazioni ambientali e di diritti umani: il contributo della proposta di direttiva sulla due diligence societaria a fini di sostenibilità*, in Freedom Security and Justice, vol. 2, 2022, p. 40; M. Fasciglione, *Luci ed ombre della proposta di direttiva europea sull'obbligo di due diligence d'impresa in materia di diritti umani e ambiente*, cit.

negative per i diritti umani. Come è stato evidenziato, infatti, allo stato attuale la possibilità di affermazione della responsabilità giuridica delle imprese multinazionali per le violazioni dei diritti umani si scontra, da un lato, con la frammentarietà, e a volte l'inesistenza, di una normativa in materia, e dall'altro, con l'inadeguatezza delle risposte fornite nel contesto internazionale sul tema.

L'obiettivo, in tale contesto, era quello di indagare in primo luogo se, ed in che misura, gli strumenti di *due diligence* così come prospettati dai Principi Guida ONU su imprese e diritti umani potessero affermarsi, in mancanza di una normativa internazionale vincolante, quali validi strumenti alternativi per garantire il rispetto dei diritti umani da parte delle imprese e la rimozione degli ostacoli ad oggi esistenti in tema di accesso ai rimedi. Ebbene, se già gli strumenti di cd. *soft law* analizzati nel corso del II capitolo che hanno preceduto l'adozione dei Principi Guida ONU avevano consentito di compiere alcuni passi nella giusta direzione – si pensi, ad esempio, alle Linee Guida OCSE che hanno previsto, tra le altre cose, l'istituzione di Punti di Contatto Nazionale presso ogni Stato aderente, i quali, attraverso le raccomandazioni ed i documenti adottati in merito alle richieste che vengono loro sottoposte, possono riscuotere notevoli effetti sulla reputazione delle imprese, con conseguente effetto deterrente per le violazioni dei diritti umani – si è potuto apprezzare come i UNGPs abbiano rappresentato, nel contesto del campo relativo ad imprese e diritti umani, un notevole passo in avanti nella giusta direzione. I Principi Guida, invero, non solo hanno portato il tema della protezione dei diritti umani nel contesto delle attività d'impresa ad un livello di condivisione e visibilità maggiore rispetto ai meccanismi precedentemente adottati – ciò grazie sia ad una maggiore sensibilità sul tema acquisita dalla società internazionale nel corso degli ultimi anni, sia grazie alla capacità di Ruggie di creare un forum multilivello che ha consentito di mettere insieme le istanze di tutti gli attori in gioco e tradurli in un linguaggio conosciuto, e quindi comprensibile, per le imprese – ma sono riusciti ad affermarsi come quale “standard autorevole di condotta” capace di condizionare sia il processo legislativo nazionale e sovranazionale, sia la regolamentazione interna delle imprese. Con particolare riferimento alla *human rights due diligence*, è stato osservato come possa costituire un valido strumento per garantire la protezione dei diritti umani e colmare in parte il *governance gap* esistente. Invero, per come è formulata nei Principi Guida, la *due diligence* si pone, in primo luogo, quale strumento preventivo, volto a identificare le

potenziali conseguenze negative sui diritti umani di una determinata attività, e di eliminare, o mitigare, il rischio che si verifichi una loro violazione; tale aspetto è particolarmente importante se si considera che non per tutte le violazioni è possibile un ripristino dello *status quo ante* – si pensi ad esempio ai danni ambientali – e che quindi in questi casi l’approccio preventivo risulta assolutamente necessario. La consultazione diretta con gli attori interessati, unita alla circostanza che ogni impresa può o deve tenere conto dell’attività che svolge, delle proprie dimensioni, del suo potenziale impatto e del contesto sociopolitico in cui opera, consente la creazione di un meccanismo *tailor-made* dinamico, in costante cambiamento e potenzialmente capace di fornire soluzioni efficaci. Per fare ciò, è essenziale che tale schema sia tradotto in aspetti operativi; pertanto, in esito ad uno studio di diversi rapporti redatti da organizzazioni e ONG sul tema, si è tentato di fornire una analisi pratica degli step in cui tale *due diligence* deve esplicitarsi. Considerando che i Principi Guida offrono una disamina generale della HRDD, appare evidente che le imprese devono adottare approcci differenti per valutare i rischi sui diritti umani delle proprie attività; nel fare ciò, è imprescindibile una valutazione qualitativa, aperta ed imparziale del contesto di riferimento con gli *stakeholders* potenzialmente interessati, con particolare riferimento ai membri o gruppi particolarmente vulnerabili o emarginati. Tale processo deve coinvolgere anche tutte le articolazioni dell’impresa, sia negli aspetti decisionali che in quelli operativi, anche attraverso corsi di formazione ed il coinvolgimento di esperti sui temi relativi ai diritti umani, per far sì che questi aspetti siano interiorizzati e compresi da tutti, nonché condivisi con altri attori del settore, ciò sia al fine di raggiungere l’obiettivo di una sensibilizzazione comune, sia per consentire una azione condivisa per prevenire e mitigare problemi sistemici e impatti cumulativi. Inoltre, ove i meccanismi preventivi non abbiano sortito l’effetto sperato, la due diligence comprende anche dei meccanismi di monitoraggio e riparazione; in merito a tale aspetto, il lavoro si è concentrato sull’esame dei *non-grievance mechanisms*. Invero, in un contesto caratterizzato dalla difficoltà delle vittime di ottenere giustizia nei casi di violazioni – le ragioni, come è stato visto, sono molteplici, come ad esempio la difficoltà per le vittime di accedere ai documenti in possesso delle imprese, nonché di dimostrare il nesso di causalità tra una data violazione e l’attività commerciale –, i meccanismi di reclamo non statale possono rappresentare una valida alternativa. Sul punto, i Principi Guida prevedono che laddove le imprese riconoscano di aver causato o contribuito a

impatti negativi, dovrebbero provvedere o cooperare alla loro riparazione attraverso “processi legittimi”; tra questi, il Principio 29 fa espresso riferimento ai meccanismi di reclamo a livello operativo. Tali meccanismi, se informati ai criteri stabiliti dal Principio 31 – quali, ad esempio, legittimità, accessibilità, prevedibilità, equità e trasparenza – e se non utilizzati per precludere, in via diretta o indiretta, l’accesso ad altri meccanismi di ricorso giudiziari o extragiudiziali, possono costituire una alternativa ai rimedi giurisdizionali – pur non sostituendosi ad essi – offrendo potenziali vantaggi in termini di rapidità di accesso e risoluzione, costi ridotti e portata transnazionale.

Gli aspetti citati, tuttavia, non sono ancora tenuti in debita considerazione da parte delle imprese; la *due diligence* aziendale, spesso, si traduce in un mero esercizio di spunta di caselle volto ad accrescere la reputazione dell’impresa, mancando invece una adeguata politica proattiva di rispetto dei diritti umani. Allo stesso modo, è stato osservato che tra i meccanismi di reclamo non statali esistenti solo pochi svolgono adeguatamente il ruolo previsto, in quanto i titolari dei diritti continuano a lamentare problemi significativi riguardo la loro identificazione, l’accesso e l’utilizzo degli stessi, tra le altre cose.

In tale contesto, appare evidente che risultati concreti in questo campo possono essere raggiunti solo attraverso politiche chiare e condivise da parte degli Stati, tradotte in normative facilmente applicabili. Invero, nel corso degli ultimi anni, sotto la spinta anche dei Principi Guida ONU, si è assistiti alla proliferazione, a livello statale e regionale, di legislazioni sul tema.

Tra i modelli che sono stati utilizzati, un primo gruppo è rappresentato da normative che incorporano la *due diligence* in obblighi per le imprese di rendicontare il proprio impatto sui diritti umani o su singole questioni ad essi attinenti. Gli obblighi di divulgazione hanno generalmente lo scopo di garantire che un tipo specifico di informazioni sia reso pubblico al fine di consentire alle parti interessate, come investitori, consumatori o ONG, di valutare e/o monitorare le prestazioni sociali e ambientali delle imprese e prendere decisioni informate, eventualmente premiando quelle aziende che stanno compiendo passi significativi per incorporare pratiche rispettose dei diritti umani nella propria attività. Sebbene tali obblighi possano incoraggiare le aziende a rispettare i diritti umani, in ultima analisi non richiedono alle aziende di prevenire violazioni dei diritti umani nelle loro attività. Tali modelli, pertanto, mirano a incoraggiare comportamenti sostenibili

attraverso regimi di divulgazione, richiedendo alle aziende di riferire sugli impatti che hanno sulle persone e sul pianeta. Tuttavia, i modelli esaminati non sono considerati, a parere di chi scrive, pienamente efficaci per garantire il rispetto dei diritti umani da parte delle imprese. Invero, essi non sempre prevedono l'obbligo di aggiornare le informazioni, le quali pertanto risultano spesso inaffidabili, impedendo una adeguata valutazione in merito. Inoltre, le legislazioni esaminate non prevedono, nella maggior parte dei casi, di meccanismi di controllo e sanzione. Pertanto, sebbene sia auspicabile una maggiore trasparenza da parte delle imprese, sia per sensibilizzare maggiormente i consumatori ed indurli ad acquisti responsabili, sia perché le informazioni detenute dalle imprese oggetto della rendicontazione spesso non sono rinvenibili in altro modo e potrebbero potenzialmente essere utilizzati in giudizio, superando uno degli ostacoli che ad oggi si frappone tra le vittime e l'accesso ai rimedi, è pur vero che la trasparenza da sola non basta a compiere significativi passi in avanti rispetto alla tutela dei diritti umani nel contesto delle attività di impresa. In primo luogo, come già evidenziato dovrebbe essere effettivamente garantita la possibilità che tali informazioni siano utilizzabili in sede di contenzioso. Inoltre, dovrebbe essere garantito un monitoraggio costante da parte degli Stati sulla trasparenza delle imprese, anche in termini di risultati effettivamente raggiunti, e garantita la possibilità di comminare sanzioni nei casi di inosservanza delle relative disposizioni.

Il secondo gruppo di legislazioni analizzate in tema di *business and human rights* comprendono normative normative che impongono alle imprese obblighi di *due diligence* in materia di diritti umani; in Europa, alcuni esempi sono rappresentati dalla legge francese sul dovere di vigilanza o la legge olandese sulla *due diligence* sul lavoro minorile, che verranno esaminate di seguito, o ancora dal *transparency act* adottato in Norvegia lo scorso anno; nel luglio 2021 anche la Germania ha promulgato la propria legge in merito alla *due diligence* sui diritti umani, che è entrata in vigore di recente. Questi strumenti richiedono effettivamente alle aziende di identificare i rischi per i diritti umani e impedire che questi si verifichino nel contesto delle loro attività e, sebbene varino per portata e contenuto, condividono lo stesso obiettivo: creare obblighi giuridicamente vincolanti per le aziende. Tali normative rappresentano un importante traguardo nel panorama della protezione dei diritti umani nell'ambito dell'attività d'impresa, e riflettono la rinnovata consapevolezza della necessità di strumenti di hard law, che

abbiano non solo una efficacia deflattiva delle violazioni, ma anche una funzione garantistica sotto il profilo della certezza del diritto, prevedendo meccanismi di *enforcement* e possibilità di sanzionare i comportamenti che violino la normativa. I modelli esaminati costituiscono pertanto un fondamentale punto di partenza, pur presentando in alcuni casi aspetti problematici, come la poca chiarezza circa l'ambito di applicazione *ratione personae* e *ratione materiae*, oppure la mancanza di disposizioni che proteggano le vittime di violazioni.

Nel panorama attuale, l'Italia non si è uniformata alla tendenza rappresentata dall'adozione di normative *ad hoc* sul tema in esame. Come già evidenziato, lo strumento normativo presente in Italia è il decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, che ha introdotto per la prima volta nel nostro ordinamento la responsabilità in sede penale degli enti, siano essi persone giuridiche, società e associazioni anche prive di personalità giuridica, che si aggiunge a quella della persona fisica che ha materialmente realizzato il fatto illecito, in tal modo adeguando la normativa italiana in materia di responsabilità delle persone giuridiche ai diversi strumenti internazionali, quali la Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità europee, la Convenzione di Bruxelles del 26 maggio 1997 sulla lotta alla corruzione nella quale sono coinvolti funzionari delle Comunità europee o degli Stati membri dell'Unione europea e la Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche internazionali. Tale responsabilità è qualificata come "amministrativa", in quanto il nostro ordinamento prevede, come disposto dall'Articolo 27 della Costituzione, che "la responsabilità penale è personale"; circa la natura di tale responsabilità, le Sezioni Unite della Corte di Cassazione nel caso Thyssenkrupp hanno chiarito che "*il sistema di cui si discute costituisce un corpus normativo di peculiare impronta, un tertium genus, se si vuole; un sistema che coniuga i tratti dell'ordinamento penale e di quello amministrativo nel tentativo di contemperare le ragioni dell'efficienza preventiva con quelle, ancor più ineludibili, della massima garanzia*"⁶⁰⁴. Il decreto n. 231 del 2001 stabilisce le responsabilità del datore di lavoro e dell'azienda in caso di reati compiuti dai propri dipendenti, nei casi in cui ne sia derivato un vantaggio per l'ente. Come già evidenziato, il decreto 231 prevede che l'ente non

⁶⁰⁴ Cassazione penale, SS.UU., sentenza 18/09/2014 n° 38343.

risponde del reato se gli organi apicali dimostrino di aver adottato ed efficacemente attuato – prima della commissione del reato – programmi di *compliance* aziendale denominati “modelli di organizzazione, gestione e controllo”, i c.d. ‘Modelli 231’, idonei a prevenire reati come quello verificatosi, nonché che il compito di vigilare sul funzionamento e l’osservanza dei modelli di curare il loro aggiornamento sia stato affidato a un organismo dell’ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo.

Questo sistema si discosta dalle normative esaminate in quanto, in primo luogo, prevede un tipo di responsabilità penale; tale responsabilità è prevista dunque per reati “tipizzati”, e sebbene la normativa sia stata aggiornata nel tempo, non comprende, ad esempio, le gravi violazioni dei diritti umani identificate dall’OHCHR nell’ambito del citato “*Accountability and Remedy Project*”, né tutte le violazioni dei diritti umani che rappresentano reati nel diritto internazionale e per le quali la responsabilità penale delle imprese è già inclusa nei trattati internazionali. Occorre inoltre considerare che il diritto penale richiede tipicamente un elevato onere della prova. Inoltre, il decreto 231 non prevede gli enti un dovere di consultazione significativa con le parti interessate al fine di definire i modelli di organizzazione, gestione e controllo, non fa esplicito riferimento alle cd. *supply chain*, né stabilisce che gli enti comunichino all’esterno il modo in cui affrontano la gestione del rischio. Il motivo è semplice; il decreto legislativo n. 231 del 2001 non è stato pensato in riferimento al tema di imprese e diritti umani, e per tale ragione non contiene al suo interno gli elementi cardine dei Principi Guida ONU, come è avvenuto invece in alcune delle normative esaminate.

Alla luce dei modelli nazionali esaminati, nonché della proposta di Direttiva sulla *Corporate Sustainability Due Diligence*, che prevede un regime di responsabilità civile, pare opportuno che anche l’Italia si allinei con una normativa che preveda tale tipo di responsabilità, rendendo più agevole per le vittime l’accesso alla giustizia, o in alternativa una modifica del decreto legislativo in vigore che includa un modello di *due diligence* compatibile con quanto previsto nei Principi Guida ONU. In tale ultima ipotesi, occorrerebbe introdurre in capo agli enti doveri di trasparenza, ossia l’obbligo di comunicare agli *stakeholders* potenzialmente interessati i propri “Modelli 231” o almeno le procedure attuate per prevenire la commissione dei reati che siano anche violazioni dei diritti umani o abusi ambientali. Inoltre, sarebbe auspicabile una estensione dei casi che

possono astrattamente provocare la responsabilità dell'ente, includendo, tra gli altri, crimini di guerra e crimini contro l'umanità, violenza di genere. Ancora, bisognerebbe includere meccanismi adeguati per garantire consultazioni significative con le parti interessate, e inserire una disposizione che riconosca inequivocabilmente l'ammissibilità dell'azione civile nei confronti dell'ente. La decisione circa le auspicabili modifiche del decreto n. 231 del 2001, o l'adozione di una normativa ad hoc sulla scorta dei recenti esempi analizzati, oltre che riflettere le volontà politiche in merito, sarà certamente influenzata dagli sviluppi sulla citata proposta di Direttiva, la quale, se adottata, comporterà un obbligo di adeguamento da parte di tutti gli Stati Membri dell'Unione Europea, inclusa l'Italia.

BIBLIOGRAFIA:

Acconci P., *Imprese multinazionali (diritto internazionale)*, in Dizionario di diritto pubblico, Milano, sotto la direzione di S. Cassese, IV volume, 2006.

Addo M., *Business and Human Rights and the Challenges for Small and Medium-Sized Enterprises*, in Small and Medium- Sized Enterprises in International Economic Law, T. Rensmann (ed.), 2017, pp. 311-338.

Alison M., *Wartime Sexual Violence: Women's Human Rights and Questions of Masculinity*, in Review of International Studies, Cambridge University Press, 2007.

Anderson K., *Violence against Women: State Responsibilities in International Human Rights Law to Address Harmful 'Masculinities'*, in Netherlands Quarterly of Human Rights, 26(2), Sage Publ., 2008, pp. 173–197.

Anzilotti D., *Corso di diritto internazionale*, in Opere di D. Anzilotti, CEDAM, 1964.

Anzilotti D., *Teoria generale della responsabilità dello Stato nel diritto internazionale*, in Opere di D. Anzilotti, a cura di SIOI, Padova, 1956.

Barnidge D., *Non-State Actors and Terrorism. Applying the Law of State Responsibility and the Due Diligence Principle*, TMC Asser Press, 2008.

Bassiouni M.C., *International Recognition of Victims' Rights*, 6(2) Human Rights Law Review, 2006.

Beau de Loménie T., Cossart S., *Stakeholders and the Duty of Vigilance*, 94 Revue internationale de la compliance et de l'éthique des affaires 1, 2017.

Bijlmakers S., *Business and Human Rights Governance and Democratic Legitimacy: The UN "Protect, Respect and Remedy" Framework and the Guiding Principles*, in Innovation: The European Journal of Social Science Research, Vol 26, Issue 3, 2013.

Bilchitz D., *Critiquing the normative foundations of the Guiding Principles*, in S. Deva D. Bilchitz, Human rights obligations of business, beyond the Corporate Responsibility to Respect?, Cambridge University Press, 2013.

Bilchitz D., *The Necessity for a Business and Human Rights Treaty*, in *Business and Human Rights Journal*, 1(2), Cambridge University Press, 2016.

Blanpain R., *The OECD Guidelines for multinational enterprises and labour relations, 1976-1979: experience and review*, Kluwer, 1979.

Bonfanti A., *Access to Remedy for Victims of Business-Related Abuse: Some Remarks in the Light of the UN Guiding Principles on Business and Human Rights*, in *Notizie di Politeia*, 2012.

Bonfanti A., *Imprese multinazionali, diritti umani e ambiente*, Giuffrè, 2012.

Bonfanti A., *L'attuazione del quadro operativo Protect Respect and Remedy nei lavori del Rappresentante Speciale delle Nazioni Unite sui diritti umani e le imprese multinazionali*, in *Diritto internazionale e diritti umani*, vol. n. 3/2009.

Bonfanti A., Vania B., *Verso una Direttiva europea sulla due diligence in materia di diritti umani lungo la catena globale del valore: riflessioni di diritto del lavoro e diritto internazionale privato*, in *Diligencia Debida y trabajo decente en las cadenas globales de valor*, a cura di W. Sanguinetti Raymond, J.B. Vivero Serrano, Thomson Reuter Aranzadi, 2022, pp. 1-12.

Bonnitcha J., McCorquodale R., *The Concept of 'Due Diligence' in the UN Guiding Principles on Business and Human Rights*, in *The European Journal of International Law* Vol. 28 no. 3, 2017, pp. 899-919.

Borgia F., *La responsabilità sociale delle imprese multinazionali*, Ed. Scientifica, 2007.

Brabant S., Bright C., Neitzel N., Schönfelder D., *Due Diligence Around the World: The Draft Directive on Corporate Sustainability Due Diligence (Part 1)*, VerfBlog, 15 marzo 2022.

Brabant S., Bright C., Neitzel N., Schönfelder D., *Due Diligence Around the World: The Draft Directive on Corporate Sustainability Due Diligence (Part 2)*, VerfBlog, 16 marzo 2022.

Brabant S., Michon C., Savourey E., *The Vigilance Plan: Cornerstone of the Law on the Corporate Duty of Vigilance*, 93 *Revue internationale de la compliance et de l'éthique des affaires* 1, 2017.

Bueno N., Kaufmann C., *The Swiss Human Rights Due Diligence Legislation: Between Law and Politics*, in *Business and Human Rights Journal*, 6(3), 2021, pp. 542-549.

Buhmann K., *Human Rights: A Key Idea for Business and Society* (1st ed.), Routledge, 2021.

Carella G., *La responsabilità giuridica delle multinazionali per violazioni dei diritti umani: fata Morgana o vaso di Pandora?*, in *Dialoghi con Ugo Villani*, Bari, 2017, pp. 261-271.

Carella G., *La responsabilità civile dell'impresa transnazionale per violazioni ambientali e di diritti umani: il contributo della proposta di direttiva sulla due diligence societaria a fini di sostenibilità*, in *Freedom Security and Justice*, vol. 2, 2022, pp 10-40.

Cassell D., Ramasastry A., *White Paper: Options for a Treaty on Business and Human Rights*, in *Notre Dame Journal of International & Comparative Law*, Vol. 6, No. 1, 2016.

Cassell D., *State jurisdiction over transnational business activity affecting human rights*, in S. Deva, D. Birchall (editor), *Research Handbook on Business and Human Rights*, 2020.

Chilton A., Sarfaty G., *The Limitations of Supply Chain Disclosure Regimes*, 53 *Stanford Journal of International Law* 1, 2017.

Clapham A., *Extending International Criminal Law beyond the Individual to Corporations and Armed Opposition Groups*, (2008) in *Journal of International Criminal Justice*, Vol. 6 n. 5, 2008.

Clapham A., *Human rights obligations of non-state actors*, Oxford University Press, 2006.

Conforti B., *Diritto Internazionale*, Editoriale Scientifica, 2010.

Crawford J., *Brownlie's Principles of Public International Law*, Oxford University Press, 2012.

Dahan Y., Lerner H. e Milman-Sivan F., *The Guiding Principles for Business and Human Rights: Labor Violations and Shared Responsibility*, in *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 2016.

Danis-Fatôme A., Viney G., *La responsabilité civile dans la loi relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre*, Dalloz Affaires 2017.

de Bakker F.G.A., Rasche A., Ponte S., *Multi-Stakeholder Initiatives on Sustainability: A Cross-Disciplinary Review and Research Agenda for Business Ethics*, *Business Ethics Quarterly*, Cambridge University Press, Vol. 29, Issue 3, 2019.

de Schutter O. et al., *Commentary to the Maastricht Principles on Extraterritorial Obligations of States in the Area of Economic, Social and Cultural Rights*, *Commentary to Principle 13*, 34 *Human Rights Quarterly*, Johns Hopkins University Press, 2012 pp. 1084-1169.

de Schutter O., *Transnational Corporations and Human Rights*, Bloomsbury Publishing, 2006.

Deva S., Birchall, D. (Eds.), *Research Handbook on Human Rights and Business*, Edward Elgar Publishing, 2020.

Deva S., *Corporate Human Rights Abuses and International Law: Brief Comments*, 28 gennaio 2015, accessibile al seguente link: <http://jamesgstewart.com/corporate-human-rights-abuses-and-international-law-brief-comments/>.

Deva S., *Treating Human Rights Lightly: A Critique of the Consensus Rhetoric and the Language Employed by the Guiding Principles*, in Surya Deva and David Bilchitz (eds.), *Human Rights Obligations of Business: Beyond the Corporate Responsibility to Respect?*, Cambridge University Press, 2013.

Dirk G.U., Rasche A., and Waddock S., *Accountability in a Global Economy: The Emergence of International Accountability Standards*, *Business Ethics Quarterly*, Vol. 21, Issue 1, Cambridge University Press, 2011.

Domincè C., *La personnalité juridique dans le système du droit de gens*, in J. Makarczyk, *Theory of International Law at the Threshold of the 21st Century: Essays in Honour of Krzysztof Skubiszewski*, 91(4)*American Journal of International Law*, Kluwer Law International, 1997.

Dupuy P.M., Kerbrat Y., *Droit international public*, Dalloz, 2010.

Fasciglione M., *I Guiding Principles on business and human rights del Rappresentante Speciale delle Nazioni Unite sul tema diritti umani, imprese transnazionali: un ridiculus mus?*, in *Diritti umani e diritto internazionale*, vol. 5, n. 3/2011.

Fasciglione M., *I Principi Guida su Imprese e Diritti Umani. Traduzione a cura e con un saggio di Marco Fasciglione*, CNR Edizioni, 2020.

Fasciglione M., *Luci ed ombre della proposta di direttiva europea sull'obbligo di due diligence d'impresa in materia di diritti umani e ambiente*, in *Sidiblog*, 26 maggio 2022.

Fasciglione M., *The Enforcement of Corporate Human Rights Due Diligence: From the UN Guiding Principles on Business and Human Rights to the Legal Systems of the EU Countries*, in *Human Rights and International Legal Discourse*, 2016.

Fasciglione M., *The Objectives of a Convention on Business and Human Rights: Some Remarks on Prevention and Access to Remedy*, *Droits fondamentaux, Revue électronique du CRDH* n° 20, 2022.

Fasciglione M., *Towards a Human Rights Treaty on Transnational Corporations and Other Business Enterprises: The First Session of the UN Open-ended Intergovernmental Working Group*, in *Diritti Umani e Diritto Internazionale*, Vol. n. 3/2015.

Ferrucci L., *Strategie competitive e processi di crescita dell'impresa*, FrancoAngeli Ed., 2001.

Fleur J., *International Legal Personality*, Sydney Law School Research Paper No. 09/113, 2010.

Focarelli C., *Lezioni di diritto internazionale*, CEDAM, 2008.

Francioni F., *Four Ways of Enforcing the International Responsibility for Human Rights Violations by Multinational Corporations/Quatre moyens de retenir la responsabilité internationale des entreprises multinationales pour violation des droits de l'homme*, in M.A. Moreau, F. Francioni (eds.), *La dimension pluridisciplinaire de la responsabilité sociale de l'entreprise/The Pluridisciplinary Dimension of Corporate Social Responsibility*, Aix-en-Provence, 2007, pp. 155-174.

Gioffredi G., *Globalizzazione, nuove guerre e diritto internazionale*, Tangram Ed. Scientifiche, 2012.

Gramma B, Duval A., van Baar A. and Roorda L., *Third Revised Draft Treaty on Business and Human Rights: Comments and Recommendations* (October 25, 2021). T.M.C. Asser Institute for International & European Law 2021-01.

Hathaway O., *Do Human Rights Treaties Make a Difference?* 111 YALE L.J. 1935, 2002.

Heathcote S., *State Omissions and Due Diligence*, in Karine Bannelier et al. (eds.), *The ICJ and the Evolution of International Law*, Routledge, 2012.

Hessbruegge J., *The Historical Development of the Doctrines of Attribution and Due Diligence in International Law*, in New York University Journal of International Law and Politics (JILP), Vol. 36 n. 4, 2004, pp. 265–306.

Hickman T.R., *The Reasonableness Principle: Reassessing Its Place in the Public Sphere*, 63 Cambridge Law Journal 166–198, 2004

Higgins R., *International law and how we use it*, Clarendon Press, 1994.

Hillemanns C., *UN Norms on the Responsibilities of Transnational Corporations and Other Business Enterprises with regard to Human Rights*, in German Law Journal, 4(10), 2003, pp. 1065-1080.

Jazottes G., *La sous-traitance saisie par la RSE*, in S. Tisseyre, *Sécuriser la sous-traitance: quels nouveaux défis?*, Presses de l'Université Toulouse 1 Capitole, LGDJ - Lextenso Editions, pp. 77-88.

Jerbi S., *Business and Human Rights at the UN: What Might Happen Next?*, Human Rights Quarterly, Vol. 31, No. 2, Johns Hopkins University Press, 2009, pp. 299-320.

Jungk M., *Complicity in Human Rights Violations: A Responsible Business Approach to Suppliers*, Danish Institute for Human Rights, 2006.

Kamminga M. T., *Corporate Obligations Under International Law*, Report of the 71st Conference of the International Law Association, 2004.

Kamminga M. T., *Liability of Multinational Corporations Under International Law*, Kluwer Law International, 2000.

Kanis B., *Business, Human Rights, and Due Diligence: An Approach for Contractual Integration*, in J. Martin & K. Bravo (Eds.), *The Business and Human Rights Landscape: Moving Forward, Looking Back* (pp. 414-431), Cambridge University Press, 2015.

Kleffner J., *The Applicability of International Humanitarian Law to Organised Armed Groups* 93 IRRC 455, 2011.

Knox J.H., *The Ruggie Rules: Applying Human Rights Law to Corporations*, The UN Guiding Principles on Business and Human Rights (Radu Mares ed.), Wake Forest Univ. Legal Studies, 2012.

Leader S., *Coherence, Mutual Assurance and the Rationale for a Treaty*, in S. Deva & D. Bilchitz (Eds.), *Building a Treaty on Business and Human Rights: Context and Contours*, Cambridge University Press, 2017.

Lopez C., *The Third Revised Draft of a Treaty on Business and Human Rights: Modest Steps Forward, But Much of the Same*, 3 settembre 2021, disponibile al sito: <http://opiniojuris.org/2021/09/03/the-third-revised-draft-of-a-treaty-on-business-and-human-rights-modest-steps-forward-but-much-of-the-same>.

Lucas K., *Human Rights in the Supply Chain: Influence and Accountability*, in R. MARES, *The UN Guiding Principles on Business and Human Rights*, Martinus Nijhoff, 2012.

Lyon T., Maxwell J., *Greenwash Corporate environmental disclosure under threat of Audit*, in *Journal of Economics & Management Strategy*, 20(1), 2011.

Macchi C., Bright C., *Hardening Soft Law: the Implementation of Human Rights Due Diligence Requirements in Domestic Legislation*, in M. Buscemi, N. Lazzerini, L. Magi

& D. Russo (eds), *Legal Sources in Business and Human Rights - Evolving Dynamics in International and European Law*, 2020.

Mahoney L.S., Thorne L., Cecil L., LaGore W., *A research note on standalone corporate social responsibility reports: Signaling or greenwashing?* in M. Annisette, C. Cooper and Yves Gendron, *Critical Perspectives on Accounting*, Elsevier, 24(4-5), 2013, pp. 350–359.

Mantouvalou V., *The UK Modern Slavery Act 2015 Three Years On*, in *Modern Law Review*, Vol. 81, issue 6, 2018, pp. 1017-1045.

Markiewicz G., *The Logical Next Step: Motivations on the Formation of a Business and Human Rights Treaty*, 26 *Minn. J. Int'l L.* 63, 2017.

Martin J., *The use of disclosure-based regulation to advance the state's duty to protect*, in S. Deva, D. Birchall, *Research Handbook on Human Rights and Business*, Edward Elgar Ed., 2020.

Mc Brearty S., *The Proposed Business and Human Rights Treaty: Four Challenges and an Opportunity*, *Harvard International Law Journal* Vol. 57 Online Symposium, 2016.

Methven O'Brien C., *Business and Human Rights: A Handbook for Legal Practitioners*, Council of Europe, 2018.

Michalowski S., *Doing Business with a Bad Actor: How to Draw the Line Between Legitimate Commercial Activities and Those that Trigger Corporate Complicity Liability*, *Texas International Law Journal*, Vol. 50:3, 2015.

Miller M., *Corporate Codes of Conduct and Working Conditions in the Global Supply Chain: Accountability through Transparency in Private Ordering*, in J. Martin and K. E. Bravo (eds), *The Business and Human Rights Landscape, Moving Forward, Looking Back*, 2016.

Monnheimer M., *Due Diligence Obligations in International Human Rights Law*, Cambridge University Press, 2021.

Muchlinski P. T., “*The Right to Economic Self-Determination*”, in: J.N Adams (ed.), *Essays for Clive Schmitthoff*, 1983.

Muchlinski P.T., *Multinational Enterprises and the Law*, Oxford University Press, 1997.

Narine M., *From Kansas to the Congo: Why Naming and Shaming Corporations through the Dodd-Frank Act’s Corporate Governance Disclosure Won’t Solve a Human Rights Crisis*, 25 Regent University Law Review 351, 2013.

Nersessian D., Pachamanova D., *Human Trafficking in the Global Supply Chain: Using Machine Learning to Understand Corporate Disclosures Under the UK Modern Slavery Act*, Harvard Human Rights Journal, Vol. 3, 2022.

Newton A., *The Business of Human Rights: Best Practice and the UN Guiding Principles* (1st ed.). Routledge, 2021.

Ollino A., *Due Diligence Obligations in International Law*, Cambridge University Press, 2022.

Opp K.D., *Norms*, in N. Semelser e P. Baltes (eds), *International Encyclopedia of the social behavioral sciences*, vol. 10, Elsevier, 2001.

Oppenheim L., *International Law*, Londra, 1972

Pascale A., *La responsabilità sociale dell’impresa nel diritto dell’Unione europea*, Giuffrè Editore 2010

Patz C., *The EU’s Draft Corporate Sustainability Due Diligence Directive: A First Assessment*, in *Business and Human Rights Journal*, 7, Cambridge University Press, 2022, pp. 291-297.

Pisillo Mazzeschi R., “*Due Diligence*” e responsabilità internazionale degli Stati, Giuffrè, 1989.

Posner E.A., *The Twilight of Human Rights Law*, Geoffrey R. Stone ed., 2014.

Quijano G., Lopez C., *Rise of Mandatory Human Rights Due Diligence: A Beacon of Hope or a Double-Edged Sword?*, in 6:2 *Business and Human Rights Journal*, 2021, pp. 241–254.

Ramasasthy A., *Corporate Social Responsibility Versus Business and Human Rights: Bridging the Gap Between Responsibility and Accountability*, in *Journal of Human Rights*, Vol. 14, No. 2, 2015, pp. 237-259.

Rasche A., Waddock S., *The UN Guiding Principles on Business and Human Rights: Implications for Corporate Social Responsibility Research*, in *Business and Human Rights Journal*, Cambridge University Press, 2021.

Responsibility of States for Damage Done in their Territory to the Person or Property of Foreigners, in *American Journal of International Law*, 23(S5), Cambridge University Press, 1929, pp 132-139.

Romany C., *Women as Aliens: A Feminist Critique of the Public/Private Distinction in International Human Rights Law*, in *Harvard Human Rights Journal*, 1993.

Rouas V., *Achieving Access to Justice in a Business and Human Rights Context*, University of London Press, Institute of Advanced Legal Studies, 2022.

Ruggie J. Sherman J. F. III, *The Concept of 'Due Diligence' in the UN Guiding Principles on Business*

Ruggie J., *A UN Business and Human Rights Treaty? An Issues Brief*, Harvard Kennedy School, 2014.

Ruggie J. G., Sherman J. F. III, *The Concept of 'Due Diligence' in the UN Guiding Principles on Business and Human Rights: A Reply to Jonathan Bonnitcha and Robert McCorquodale*, in *European Journal of International Law*, Vol. 28, no 3, 2017, pp. 921–928.

Ruggie J., *Just Business*, Norton and Company, 2013.

Rühl G., *Cross-border Protection of Human Rights: The 2021 German Supply Chain Due Diligence Act*, Borg-Barthet, Živković et al (eds), *Gedächtnisschrift in honor of Jonathan Fitchen*, 2022.

Ryngaert C., *Imposing International Duties on Non-State Actors and the Legitimacy of International Law*, Working Paper presentato al “Seminar on the FWO Research Community on Non-State Actors in International Law”, Leuven, 2009.

Sanders P., *The Implementation of international codes of conduct*, in *The American Journal of Comparative Law*, vol. 30 n. 2, 1982.

Scali E.L., *Soggettività internazionale delle imprese multinazionali e violazioni del diritto internazionale umanitario negli insediamenti israeliani all'interno dei Territori palestinesi occupati*, in *Diritti umani e diritto internazionale*, 3/2013.

Schoen T., *Die völkerrechtliche Haftung der Staaten aus unerlaubten Handlungen*, Breslau: J. U. Kern, 1917.

Sciso E., *Appunti di Diritto Internazionale dell'Economia*, Giappichelli Ed., 2012.

Simons P., Handl M., *Relations of Ruling: A Feminist Critique of the United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights and Violence against Women in the Context of Resource Extraction*, in *Canadian Journal of Women and the Law*, 2019, pp. 113-150.

Skogly S.I., *Extraterritoriality: Universal Human Rights without Universal Obligations?*, in *Research Handbook on International Human Rights Law*, S. Joseph, A. Mcbeth (eds), Cheltenham, 2010, pp. 71-96.

Tully S., *The 2000 review of the OECD Guidelines for the Multinational enterprises*, in *International and Comparative Law Quarterly*, Vol. 50, Issue 2, Cambridge University Press, 2001.

Waddell S., *Global Action Networks: Creating Our Future Together*, Palgrave Macmillan, 2010; A. Rasche, *Collaborative Governance 2.0*, in *Corporate Governance*, Vol. 10, No. 4, 2010, pp. 500-511.

Walker S., *Human Rights Impact Assessments. Emerging Practice and Challenges*, in Eibe Riedel et al. (eds.), *Economic, Social, and Cultural Rights in International Law*, Oxford University Press, 2014.

Wallace C.D., *The Multinational Enterprise and Legal Control*, Leiden, 2002.

Weissbrodt D., *International Standard Setting on the Human rights responsibilities for business*, in *Berkeley Journal of International Law*, vol. 26, 2008, 373.

Weissbrodt D., Kruger M., *Norms on the responsibility of transnational corporations and other business enterprises with regard to human rights*, in *American International Law Journal*, 2003, vol. 97.

Wettstein F., *Business and Human Rights: Ethical, Legal, and Managerial Perspectives*, Cambridge University Press, 2022.

Wettstein F., *Normativity, Ethics, and the UN Guiding Principles on Business and Human Rights: A Critical Assessment*, in *Journal of Human Rights*, 2015, pp. 162–182.

Winkler M.M., *Imprese multinazionali e ordinamento internazionale nell'era della globalizzazione*, Milano 2008

Zerk J.A., *Multinationals ad Corporate Social Responsibility Limitations and Opportunities in International Law*, Cambridge, 2006.

DOCUMENTAZIONE:

Alex Hawke, discorso in merito al Australian Modern Slavery Act, tenuto il 28 giugno 2018, disponibile al sito: [ParlInfo - BILLS : Modern Slavery Bill 2018 : Second Reading \(aph.gov.au\)](https://aph.gov.au/ParlInfo/bills/2018/1/Modern_Slavery_Bill_2018/2nd_Reading).

Alliance for Corporate Transparency, 2018 Research Report: *The state of corporate sustainability disclosure under the EU Non-Financial Reporting Directive*, 2019, disponibile al sito: [2018 Research Report Alliance Corporate Transparency-66d0af6a05f153119e7cffe6df2f11b094affe9aaf4b13ae14db04e395c54a84.pdf](https://www.allianceforcorporatetransparency.org/wp-content/uploads/2019/06/2018-Research-Report-Alliance-Corporate-Transparency-66d0af6a05f153119e7cffe6df2f11b094affe9aaf4b13ae14db04e395c54a84.pdf) ([corporatejusticecoalition.org](https://www.allianceforcorporatetransparency.org))

Business and Human Rights Resource Centre, *Total lawsuit (re failure to respect French duty of vigilance law in operations in Uganda)* (blog post), 23 ottobre 2019, disponibile al sito: [Total lawsuit \(re failure to respect French duty of vigilance law in operations in Uganda\) - Business & Human Rights Resource Centre \(business-humanrights.org\)](https://www.business-humanrights.org/en/blog-post/total-lawsuit-re-failure-to-respect-french-duty-of-vigilance-law-in-operations-in-uganda).

Business and Human Rights Resource Centre, *Six years on: Modern Slavery Act failed to tackle forced labour* (blog post), 24 febbraio 2021, disponibile al sito: [Six years on: Modern Slavery Act failed to tackle forced labour - Business & Human Rights Resource Centre \(business-humanrights.org\)](https://www.business-humanrights.org/en/blog-post/six-years-on-modern-slavery-act-failed-to-tackle-forced-labour)

California Civil Code.

California Transparency in Supply Chains Act. California Civil Code 2012 Section 1714.43 (Senate Bill No. 657).

CCFD-Terre Solidaire and Sherpa, *Le radar du devoir de vigilance: Identifier les entreprises soumises à la loi*, 2021, disponibile al sito: [Le-radar-du-devoir-de-vigilance.- Identifier-les-entreprises-soumises-à-la-loi.pdf \(ccfd-terresolidaire.org\)](https://www.ccf-terresolidaire.org/fr/le-radar-du-devoir-de-vigilance-identifier-les-entreprises-soumises-a-la-loi).

ClientEarth, *EUTR News – March 2019 to March 2020*, 17 aprile 2020, disponibile al sito: [eutr-news-xxx-march-2019-to-march-2020-ce-en.pdf \(clientearth.org\)](https://www.clientearth.org/en/eutr-news-xxx-march-2019-to-march-2020-ce-en.pdf).

Commission on Human Rights, *Responsibilities of transnational corporations and related business enterprises with regard to human rights : revised draft decision*, E/CN.4/2004/L.73/Rev.1, 16 Aprile 2004.

Commissione delle Comunità Europee, *Libro Verde: Promuovere un quadro europeo per la responsabilità sociale delle imprese*, COM(2001)366, disponibile al sito: [Microsoft Word - it 366-5.doc \(europa.eu\)](https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/word_01_366_5).

Commissione Europea, Comunicazione congiunta al Parlamento Europeo e al Consiglio: *Approvvigionamento responsabile di minerali provenienti da zone di conflitto e ad alto rischio - Verso un approccio integrato dell'UE*, JOIN(2014) 8 final, 5 marzo 2014.

Commissione Europea, Comunicazione della Commissione al Parlamento europeo, al Consiglio, al Comitato Economico e Sociale Europeo e al Comitato delle Regioni, *Strategia rinnovata dell'UE per il periodo 2011-14 in materia di responsabilità sociale delle imprese*, COM(2011)681, 25 ottobre 2011.

Commissione Europea, Comunicazione della Commissione al Parlamento europeo, al Consiglio, al Comitato Economico e Sociale europeo e al Comitato delle Regioni - *Il Green Deal europeo*, , COM(2019) 640 final, 11 dicembre 2019.

Council of Europe, Criminal Law Convention on Corruption (ETS 173, 1999), 27 gennaio 1999.

Council of Europe, European Convention for the Protection of Human Rights and Fundamental Freedoms, as amended by Protocols Nos. 11 and 14, 4 November 1950.

Council of Europe, *Recommendation CM/Rec(2016)3 of the Committee of Ministers to member states on Human rights and business*, ottobre 2016.

Council of the European Union, *Council Conclusions on Human Rights and Decent Work in Global Supply Chains*, Doc. 13512/20, 1° dicembre 2020, disponibile al seguente link: [Council Conclusions on Human Rights and Decent Work in Global Supply 1 December 2020.pdf \(business-humanrights.org\)](#).

Danish Institute for Human Rights, *Human rights impact assessment guidance and toolbox*, disponibile al sito: [Report A4 \(humanrights.dk\)](#).

Danish Institute for Human Rights, *Introduction to human rights impact assessment*, disponibile al sito: [Introduction to human rights impact assessment | The Danish Institute for Human Rights](#).

Direttiva 2004/35/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 21 aprile 2004, sulla responsabilità ambientale in materia di prevenzione e e riparazione del danno ambientale.

Direttiva 2014/95/UE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 22 ottobre 2014, recante modifica della direttiva 2013/34/UE per quanto riguarda la comunicazione di

informazioni di carattere non finanziario e di informazioni sulla diversità da parte di talune imprese e di taluni gruppi di grandi dimensioni.

Direttiva 2022/2464/UE del Parlamento Europeo e del Consiglio del 14 dicembre 2022 che modifica il Regolamento (UE) n. 537/2014, la Direttiva 2004/109/CE, la Direttiva 2006/43/CE e la Direttiva 2013/34/UE per quanto riguarda la rendicontazione societaria di sostenibilità.

Dutch Bill on Responsible and Sustainable International Business Conduct a Major Step towards Protecting Human Rights and the Environment Worldwide (blog post), MVO Platform, 11 marzo 2021, disponibile al sito: [Dutch bill on Responsible and Sustainable International Business Conduct a major step towards protecting human rights and the environment worldwide - MVO Platform](#).

Duthilleul A. e de Jouvenel M., *Evaluation de la mise en œuvre de la loi n° 2017-399 du 27 mars 2017 relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre*, Conseil général de l'économie, gennaio 2020, disponibile al sito: [Mission to monitor the implementation of the Duty of Vigilance Act \(economie.gouv.fr\)](#)

EIRIS, *A Risky Business? Managing core labour standards in company supply chains*, dicembre 2009, consultabile al seguente link: www.eiris.org/files/research%20publications/CoreLabourStandardsReportDec09.pdf.

Environmental Investigation Agency, *Dutch court rules importers of Myanmar teak must be able to trace legality from stump to shipping*, 18 febbraio 2020 (blog post), disponibile al sito: [Dutch court rules importers of Myanmar teak must be able to trace legality from stump to shipping - EIA \(eia-international.org\)](#).

Ethical trading initiative, *Human Rights Due Diligence Framework*, disponibile al sito [Human rights due diligence framework | Ethical Trading Initiative \(ethicaltrade.org\)](#);

European Commission, Directorate-General for Justice and Consumers, Torres-Cortés, F., Salinier, C., Deringer, H., et al., *Study on due diligence requirements through the supply chain: final report*, Publications Office, 2020, disponibile al sito: <https://data.europa.eu/doi/10.2838/39830>

European Council, Presidency Conclusions: Lisbon European Council, 23 e 24 marzo 2000 I(5), disponibile al sito: [Lisbon European Council 23-24.03.2000: Conclusions of the Presidency \(europa.eu\)](#)

European Parliament resolution of 10 March 2021 with recommendations to the Commission on corporate due diligence and corporate accountability (2020/2129(INL)), disponibile al sito: [Texts adopted - Corporate due diligence and corporate accountability - Wednesday, 10 March 2021 \(europa.eu\)](#).

European Parliament resolution of 8 June 2011 on the external dimension of social policy, promoting labour and social standards and European corporate social responsibility (2010/2205(INI)), disponibile al sito: [Texts adopted - External dimension of social policy, promoting labour and social standards and European corporate social responsibility - Wednesday, 8 June 2011 \(europa.eu\)](#).

European Parliament, *Amendments adopted by the European Parliament on 20 May 2015 on the proposal for a regulation of the European Parliament and of the Council setting up a Union system for supply chain due diligence self-certification of responsible importers of tin, tantalum and tungsten, their ores, and gold originating in conflict-affected and high-risk areas*, (COM(2014)0111 – C7-0092/2014 – 2014/0059(COD)), testo disponibile al sito: [Texts adopted - Union system for self-certification of importers of certain minerals and metals originating in conflict-affected and high-risk areas ***I - Wednesday, 20 May 2015 \(europa.eu\)](#).

European Parliament, *Report on the Commission Green Paper on promoting european framework for corporate social responsibility*, (COM(2001) 366 – C5-0161/2002 – 2002/2069(COS)).

Federal institute for sustainable development, *Human Rights toolbox for business and organizations*, disponibile al sito: [Toolbox Human Rights \(business-humanrights.be\)](#).

Federal Ministry for Economic Cooperation and Development, ‘Supply Chain Law FAQs’, <https://www.bmz.de/resource/blob/60826/89631a44cf2ac8ca0d7dc45c6b0ed197/supply-chain-law-faqs>.

Fern, *Enforcing due diligence legislation 'plus'*, 2020, disponibile al sito: [Enforcing due diligence legislation plus 16102020.pdf \(fern.org\)](https://www.fern.org/en/2020/10/16/enforcing-due-diligence-legislation-plus-16102020.pdf).

FIDH, Press release del 19 ottobre 2011, disponibile al link: [FIDH and LDH file a complaint concerning the responsibility of the company AMESYS in relation to acts of torture](#)

Gesetz über die unternehmerischen Sorgfaltspflichten in Lieferketten, Bundesgesetzblatt Jahrgang 2021, Teil I Nr. 46, ausgegeben zu Bonn am 22. Juli 2021.

H.R.4173 - Dodd-Frank Wall Street Reform and Consumer Protection Act, Public Law No: 111-203, 21 luglio 2010.

Harris K.D., Attorney General California Department of Justice, *The California Transparency in Supply Chains Act: A Resource Guide*, 2015, disponibile al sito: [Resource Guide - The California Transparency in Supply Chains Act - 2015 - California Department of Justice](#).

Heidelberg Institute for International Conflict Research, *Conflict Barometer*, 2012.

Human Rights Committee, General Comment No. 31: *The Nature of the General Legal Obligation Imposed on States Parties to the Covenant*, CCPR/C/21/Rev.1/Add. 1326, 2004, paragrafo 15.

Human Rights Council, *Business and human rights: improving accountability and access to remedy*, Resolution A/HRC/RES/38/13 del 18 luglio 2018.

Human Rights Council, *Business and Human Rights: Mapping International Standards of Responsibility and Accountability for Corporate Acts*, Report of the Special Representative of the Secretary-General on the issue of human rights and transnational corporations and other business enterprises, John Ruggie, UN Doc. A/HCR/4/035, 19 febbraio 2007.

Human Rights Council, *Clarifying the Concepts of "Sphere of influence" and "Complicity"*, Report of the Special Representative of the Secretary-General on the Issue

of Human Rights and Transnational Corporations and other Business Enterprises, John Ruggie, 15 maggio 2008, A/HRC/8/16.

Human Rights Council, *Draft Report of the Open-ended intergovernmental working group on transnational corporations and other business enterprises with respect to human rights*, 6-10 luglio 2015.

Human Rights Council, *Elaboration of an international legally binding instrument on transnational corporations and other business enterprises with respect to human rights*, Resolution 26/9, U.N. doc. A/HRC/RES/26/9, 26 giugno 2014

Human Rights Council, *Human rights and transnational corporations and other business enterprises*, Resolution A/HRC/RES/26/22, 15 luglio 2014.

Human Rights Council, *Human rights and transnational corporations and other business enterprises*, UN Doc. A/HRC/17/L.17/Rev.1, 15 giugno 2011.

Human Rights Council, *Improving accountability and access to remedy for victims of business-related human rights abuse through non-State-based grievance mechanisms; Report of the United Nations High Commissioner for Human Rights*, Resolution A/HRC/RES/44/32, 19 maggio 2020.

Human Rights Council, Open-ended intergovernmental working group on transnational corporations and other business enterprises with respect to human rights, eighth session 24–28 October 2022, *Suggested Chair proposals for select articles of the LBI*, 6 ottobre 2022 (A/HRC/WG.16/8/CRP.1), consultabile al sito: [*A/HRC/WG.16/8/CRP.1 \(ohchr.org\)](https://www.ohchr.org/en/instruments-treaties/instruments-treaties-item-31-10000-2022-10-06)

Human Rights Council, *Report of the Special representative of the secretary general on the issue of human rights and transnational corporations and other business enterprises, Guiding Principles on business and human rights: implementing the U.N. “protect, respect and remedy framework*, A/HRC/17/31, 21 marzo 2011.

Human Rights Council, Report of the United Nations High Commissioner for Human Rights: *Improving accountability and access to remedy for victims of business-related human rights abuse: The relevance of human rights due diligence to determinations of corporate liability*, U.N. doc A/HRC/38/20/Add.2, 1 giugno 2018.

Human Rights Council, *Best practices and how to improve on the effectiveness of cross-border cooperation between States with respect to law enforcement on the issue of business and human rights: Study of the Working Group on the issue of human rights and transnational corporations and other business enterprises*, A/HRC/35/33, 25 aprile 2017.

ICJ, *Reparations for Injuries Suffered in the Service of the United Nations*, in ICJ Reports

ILC, *Draft Articles on Responsibility of States for Internationally Wrongful Acts with Commentaries*, ILC Yearbook 2001, volume II, part II.

ILO Indigenous and Tribal Peoples Convention, 1989 (No. 169).

ILO Tripartite Declaration of Principles concerning Multinational Enterprises and Social Policy (C144), adottata il 16 novembre 1977.

ILO, Governing Body 329th Session (9-24 marzo 2017), *Recommendations of the tripartite ad hoc working group concerning the review of the Tripartite Declaration of Principles concerning Multinational Enterprises and Social Policy text, annex and addenda and the interpretation procedure*, disponibile al sito: [wcms_546496.pdf \(ilo.org\)](https://www.ilo.org/wcms/546496.pdf).

ILO, IOE, *Child Labour Guidance Tool for Business - How To Do Business With Respect For Children's Right To Be Free From Child Labour*, 2015, disponibile al sito: [wcms_ippec_pub_27555.pdf \(ilo.org\)](https://www.ilo.org/wcms/ippec/pub/27555.pdf).

Institut de Droit International, *Responsabilité internationale des États à raison des dommages causés sur leur territoire à la personne et aux biens des étrangers* del 1927 (la risoluzione è disponibile al sito: www.justitiaetpace.org/idiF/resolutionsF/1927_lau_05_fr.pdf).

Institut de Droit International, Risoluzione *Les entreprises multinationales*, Sessione di Oslo, 7 settembre 1977.

Institute for Human Rights and Business, *The Case for an Australian Modern Slavery Act* (blog post), 27 febbraio 2017, disponibile al sito: [The Case for an Australian Modern Slavery Act | Institute for Human Rights and Business \(ihrb.org\)](https://www.ihrb.org/the-case-for-an-australian-modern-slavery-act).

International Commission of Jurists, *Corporate Complicity and Legal Accountability*, Vol. 2: *Criminal Law and International Crimes*, 2008.

International Committee of the Red Cross, *Annual Report 2006*.

International Corporate Accountability Roundtable and Focus on Labour Exploitation, *Full Disclosure: Towards Better Modern Slavery Reporting*, Marzo 2019, disponibile al sito: <https://www.labourexploitation.org/publications/full-disclosure-towards-better-modern-slavery-reporting>.

International Law Association, *Study Group on Due Diligence in International Law, First Report of 7 March 2014*, disponibile al sito www.ila-hq.org/index.php/study-groups.

International Law Association, *Study Group on Due Diligence in International Law, Second Report of July 2016*, disponibile al sito: [draft-study-group-report-johannesburg-2016 \(ila-hq.org\)](http://draft-study-group-report-johannesburg-2016(ila-hq.org)).

IOE, ICC, *Joint views on the Draft Norms on the Responsibilities of Transnational Corporations and other Business Enterprises with regard to Human Rights*, 22 luglio 2003, disponibile al sito: [\[DOC\] Joint views of the IOE and ICC on the draft “Norms on the responsibilities of transnational corporations and other business enterprises with regard to human rights” - Business & Human Rights Resource Centre \(business-humanrights.org\)](#).

John Ruggie, *Business and Human Rights: mapping International Standards of Responsibility and Accountability for Corporate Acts*, U.N. doc. n. A/HRC/4/035 del 9 febbraio 2007.

LOI n° 2017-399 du 27 mars 2017 relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre.

Marshall S., *OECD National Contact Points: Better navigating conflict to provide remedy for vulnerable communities*, Corporate Accountability Research, 2016, disponibile al sito: [NJM16_OECD.pdf \(squarespace.com\)](#).

OECD, *Risk Awareness Tool for Multinational Enterprises in Weak Governance Zone*, 2006, disponibile al sito: [OECD Risk Awareness Tool for Multinational Enterprises in Weak Governance Zones](#).

OEIGWG, *Legally binding instrument to regulate, in international human rights law, the activities of transnational corporations and other business enterprises*, OEIGWG Chairmanship third revised draft 17.08.2021, disponibile al sito: [LBI3rdDRAFT.pdf \(ohchr.org\)](#).

OEIGWG, *Legally binding instrument to regulate, in international human rights law, the activities of transnational corporations and other business enterprises, Second Revised Draft*, pubblicato il 6 agosto 2020, disponibile al sito: [OEIGWG Chair-Rapporteur second revised draft LBI on TNCs and OBEs with respect to Human Rights.pdf \(ohchr.org\)](#).

Office of the High Commissioner for Human Rights (OHCHR), *Responsibilities of transnational corporations and related business enterprises with regard to human rights*, 2004/116, 20 aprile 2004.

Office of the United Nations High Commissioner for Human Rights, *A Human Rights Based Approach to Data*, 2018, disponibile al sito: [GuidanceNoteonApproachtoData.pdf \(ohchr.org\)](#).

OHCHR, *Accountability and Remedy Project*, (1 giugno 2018) A/HRC/38/20/Add.2 <https://www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/OHCHRaccountabilityandremedyproject.aspx>,

OHCHR, *The corporate responsibility to respect human rights: an interpretative guide*, 2012, disponibile al sito: [HR.PUB.12.2 En.pdf \(ohchr.org\)](#)

OHCHR, *UN Guiding Principles on Business and Human Rights*, 2011, disponibili al seguente link: [GuidingPrinciplesBusinessHR EN.pdf \(ohchr.org\)](#).

OIL, *Dichiarazione tripartita di principi sulle imprese multinazionali e la politica sociale*, Quinta Edizione 2017, disponibile al sito: [wcms_614707.pdf \(ilo.org\)](#)

Oxfam, *Community voice in human rights impact assessment*, 2015, disponibile al sito: [Microsoft Word - COHBRA formatted 07-15 Final.docx](#);

Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council on Corporate Sustainability Due Diligence and amending Directive (EU) 2019/1937, COM/2022/71 final, 23 febbraio 2022.

Proposta di Direttiva del Parlamento Europeo e del Consiglio che modifica la Direttiva 2013/34/UE, la Direttiva 2004/109/CE, la Direttiva 2006/43/CE e il Regolamento (UE) n. 537/2014 per quanto riguarda la comunicazione societaria sulla sostenibilità, 21 aprile 2021, COM(2021) 189 final.

Rapporto *Mandatory due diligence: Building blocks for effective and ambitious European due diligence legislation*, presentato al Parlamento dal Ministro del Commercio estero e cooperazione allo sviluppo, Tom de Bruijn, disponibile al sito: [mandatory-due-diligence.pdf \(overheid.nl\)](https://overheid.nl/mandatory-due-diligence.pdf).

Regolamento (UE) 2017/821 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 17 maggio 2017 che stabilisce obblighi in materia di dovere di diligenza nella catena di approvvigionamento per gli importatori dell'Unione di stagno, tantalio e tungsteno, dei loro minerali, e di oro, originari di zone di conflitto o ad alto rischio.

Regolamento (UE) n. 1215/2012 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 12 dicembre 2012, concernente la competenza giurisdizionale, il riconoscimento e l'esecuzione delle decisioni in materia civile e commerciale, OJ L 351, 20.12.2012

Regolamento (UE) n. 995/2010 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 20 ottobre 2010 che stabilisce gli obblighi degli operatori che commercializzano legno e prodotti da esso derivati.

Relazione della Commissione al Parlamento Europeo e al Consiglio, Regolamento (UE) n. 995/2010 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 20 ottobre 2010, che stabilisce gli obblighi degli operatori che commercializzano legno e prodotti da esso derivati (regolamento UE sul legno), 28 febbraio 2016, COM(2016) 74 final.

Relazione della Commissione al Parlamento Europeo e al Consiglio, Regolamento (UE) n. 995/2010 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 20 ottobre 2010, che stabilisce gli obblighi degli operatori che commercializzano legno e prodotti da esso derivati

(regolamento sul legno), Relazione biennale per il periodo marzo 2017 - febbraio 2019, 2 ottobre 2020, COM(2020) 629 final.

Relazione della Commissione al Parlamento Europeo e al Consiglio, Regolamento (UE) n. 995/2010 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 20 ottobre 2010, che stabilisce gli obblighi degli operatori che commercializzano legno e prodotti da esso derivati (regolamento Legno), Relazione biennale per il periodo marzo 2015 - febbraio 2017, 5 ottobre 2018, COM(2018) 668 final.

Relazione della Commissione al Parlamento Europeo e al Consiglio, Regolamento (UE) n. 995/2010 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 20 ottobre 2010, che stabilisce gli obblighi degli operatori che commercializzano legno e prodotti da esso derivati (regolamento sul legno), Relazione biennale per il periodo marzo 2017 - febbraio 2019, 2 ottobre 2020, COM(2020) 629 final.

Routers, *S.Korea court orders Nippon Steel to pay for forced labor*, 10 luglio 2013, disponibile al seguente link: [S.Korea court orders Nippon Steel to pay for forced labour | Reuters](#).

Ruggie J., *Interim Report of the Special Representative of the Secretary-General on the Issue of Human Rights and Transnational Corporations and Other Business Enterprises*, U.N. Doc. E/CN.4/2006/97 (2006).

Ruggie J., *Protect, Respect and Remedy: A Framework for business and human rights*, Report of the Special Representative of the Secretary General on the issue of human rights and transnational corporations and other business enterprises, UN Document A/HRC/8/5, 7 aprile 2008.

Ruggie J., *The Past as Prologue? A Moment of Truth for UN Business and Human Rights Treaty*, *Institute for Human Rights and Business*, 8 luglio 2014, disponibile al sito: <http://www.ihrb.org/commentary/past-as-prologue.html>

Sinclair A., *The Australian Modern Slavery Act 2018 – will it live up to expectations?* (blog post), Business and Human Rights Resource Centre, 29 novembre

2018, disponibile al sito: [The Australian Modern Slavery Act 2018 – will it live up to expectations? - Business & Human Rights Resource Centre \(business-humanrights.org\)](https://www.business-humanrights.org/en/latest/news-and-events/press-releases/2018/07/2018-australian-modern-slavery-act-will-it-live-up-to-expectations/).

Stauto della Corte Penale Internazionale, 17 luglio 1998.

Sub-Commission for the Promotion and Protection of Human Rights, Fifty-second session, *Report of the sessional working group on the working methods and activities of transnational corporations on its second session*, E/CN.4/Sub.2/2000/12, of 28 August 2000.

Sub-Commission on the Promotion and Protection of Human Rights, Fifty-fifth session, *Norms on the responsibilities of transnational corporations and other business enterprises with regard to human rights*, E/CN.4/Sub.2/2003/12/Rev.2 del 26 agosto 2003, disponibili al sito: [Norms on the Responsibilities of Transnational Corporations and Other Business Enterprises with regard to Human Rights \(un.org\)](https://www.un.org/en/docs/news/story/2003/03/030826.shtml).

Sub-Commission on the Promotion and Protection of Human Rights, Fifty-fifth session, *Commentary on the Norms on the responsibilities of transnational corporations and other business enterprises with regard to human rights*, E/CN.4/Sub.2/2003/38/Rev.2 of 26 August 2003, disponibile al sito: [Commentary on the Norms on the Responsibilities of Transnational Corporations and Other Business Enterprises with regard to Human Rights \(un.org\)](https://www.un.org/en/docs/news/story/2003/08/030826.shtml).

The Danish Institute for Human Rights, *How do the pieces fit in the puzzle? Making sense of EU regulatory initiatives related to business and human rights*, 2022, disponibile al sito: [2022_08_04_EU-RegulatoryMeasuresExplainer_EN_V9.pdf \(humanrights.dk\)](https://www.humanrights.dk/media/10000/2022_08_04_EU-RegulatoryMeasuresExplainer_EN_V9.pdf)

The Danish Institute for Human Rights, *Legislating for Impact - Analysis Of The Proposed Eu Corporate Sustainability Due Diligence Directive*, marzo 2022, p. 4, disponibile al sito: [Legislating for impact: analysis of the proposed EU corporate sustainability due diligence directive | The Danish Institute for Human Rights](https://www.humanrights.dk/media/10000/legislating-for-impact-analysis-of-the-proposed-eu-corporate-sustainability-due-diligence-directive).

Triponel A., *Business and human rights legislation: an overview* (blog post), 14 ottobre 2019, disponibile al sito: [Business and human rights legislation: an overview \(triponelconsulting.com\)](https://www.triponelconsulting.com/blog/business-and-human-rights-legislation-an-overview).

U. K. Secretary of State, *Transparency in Supply Chains etc. A practical guide - Guidance issued under section 54(9) of the Modern Slavery Act*, p. 17, disponibile al sito: [https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/649906/Transparency in Supply Chains A Practical Guide 2017.pdf](https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/649906/Transparency_in_Supply_Chains_A_Practical_Guide_2017.pdf).

U.K. Corporate Manslaughter and Corporate Homicide Act 2007 (c.19).

U.K. Home Secretary Office, *Transparency in supply chains: a practical guide*, dicembre 2021, disponibile al sito: [Transparency in supply chains: a practical guide - GOV.UK \(www.gov.uk\)](https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/101123/Transparency_in_supply_chains_a_practical_guide_-_GOV.UK.pdf).

U.K. Modern Slavery Act, 2015 Chapter 30, consultabile al sito: [Modern Slavery Act 2015 \(legislation.gov.uk\)](https://www.legislation.gov.uk/ukpga/2015/30).

U.S. *Federal Sentencing Guidelines*, disponibili al sito: [Federal Sentencing: The Basics | United States Sentencing Commission \(ussc.gov\)](https://www.ussc.gov/)

UN Commission on Human Rights, *Corporations and human rights: a survey of the scope and patterns of alleged corporate-related human rights abuse*, A/HRC/8/5/Add.2, 23 maggio 2008.

UN Commission on Human Rights, *Interim Report of the Special Representative of the Secretary-General on the issue of Human Rights and Transnational Corporations and Other Business Enterprises*, UN Doc. E/CN.4/2006/97, 22 febbraio 2006.

UN Commission on Human Rights, *Mapping International Standards of Responsibility and Accountability for Corporate Acts*, A/HRC/4/035, 7 febbraio 2007.

UN Commission on Human Rights, *Report of the Special Representative of the Secretary-General on the issue of human rights and transnational corporations and other business enterprises, John Ruggie*, A/HRC/8/5, 7 aprile 2008.

UN Commission on Human Rights, *Human Rights Resolution 2005/69: Human Rights and Transnational Corporations and Other Business Enterprises*, E/CN.4/RES/2005/69, 20 aprile 2005.

UN Commission on Human Rights, Human Rights Resolution 5/1: *Institution-building of the United Nations Human Rights Council*, 18 giugno 2007, A/HRC/RES/5/1; UN Commission on Human Rights, Human Rights Resolution 5/2: *Code of Conduct for Special Procedures Mandate-holders of the Human Rights Council*, A/HRC/RES/5/2, 18 giugno 2007.

UN Commission on Human Rights, Human Rights Resolution 8/7: *Mandate of the Special Representative of the Secretary-General on the issue of human rights and transnational corporations and other business enterprise*, A/HRC/RES/8/7, 18 giugno 2008.

UN Commission on Transnational Corporations, *Information Paper on the Negotiations to Complete the Code of Conduct on Transnational Corporations*, UN Doc E/C.10/1983/s/2 del 4 gennaio 1983 in ILM (1983).

UN Commission on Transnational Corporations, Proposed text of the draft code of conduct on transnational corporations, UN Doc. E/1990/94 del 12 giugno 1990.

UN Department of Economic and Social Affairs, *The Impact of Multinational Corporations on Development and on International Relations*, UN Doc. E/5500/Rev.1

UN General Assembly, Convention Against Torture and Other Cruel, Inhuman or Degrading Treatment or Punishment, 10 December 1984, United Nations, Treaty Series, vol. 1465, p. 85

UN General Assembly, *Report of the Working Group on the issue of human rights and transnational corporations and other business Enterprise*, A/72/162, 18 luglio 2017, disponibile al sito: [N1721865.pdf \(un.org\)](#)

UN General Assembly, Universal Declaration of Human Rights, 10 dicembre 1948, 217 A (III).

UN Global Compact Principles, disponibili al sito: [The Ten Principles | UN Global Compact](#)

UN Global Compact Strategy 2021-2023, disponibile al sito: [UN-GLOBAL-COMPACT-STRATEGY-2021-2023.pdf \(ungc-communications-assets.s3.amazonaws.com\)](#)

UN Global Compact, *Basic Guide to the Communication on Progress*, 2012, disponibile al sito: [communication on progress/Tools and Publications/COP Basic Guide.pdf](https://communication.onprogress.org/Tools%20and%20Publications/COP%20Basic%20Guide.pdf) (d306pr3pise04h.cloudfront.net).

UN global compact, *Questionnaire guidebook on communication on progress*, novembre 2022, disponibile al sito: [https://info.unglobalcompact.org/1/591891/2022-01-13/49q7nw/591891/1642091777YUCS9o1k/UNGC CoP GuideBook.pdf](https://info.unglobalcompact.org/1/591891/2022-01-13/49q7nw/591891/1642091777YUCS9o1k/UNGC%20CoP%20GuideBook.pdf).

UN Human Rights Council, *Guiding Principles on Business and Human Rights: Implementing the United Nations "Protect, Respect and Remedy" Framework: Report of the Special Representative of the Secretary General (SRSG) on the Issue of Human Rights and Transnational Corporations and Other Business Enterprises*, UN Doc. A/HRC/8/5, 7 April 2008, commentario al Principio 17, disponibile al seguente link: http://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_EN.pdf.

UN Human Rights Council, *Mandate of the Special Representative of the Secretary-General on the issue of human rights and transnational corporations and other business enterprises*, res. 8/7, 18 giugno 2008.

UN Human Rights Council, *Report of the Special Representative of the Secretary-General on the issue of human rights and transnational corporations and other business enterprises, addendum: Corporate responsibility under international law and issues in extraterritorial regulation: summary of legal workshops*, 15 febbraio 2007, A/HRC/4/35/Add.2

UN Human Rights Council, *Report of the Special Representative of the Secretary-General on the Issue of Human Rights and Transnational Corporations and Other Business Enterprises, John Ruggie, addendum: State responsibilities to regulate and adjudicate corporate activities under the United Nations core human rights treaties: an overview of treaty body commentaries*, 13 febbraio 2007, A/HRC/4/35/Add.1

UN, *Norms on the Responsibilities of Transnational Corporations and Other Business Enterprises with Regard to Human Rights*, UN Doc. E/CN.4/Sub.2/2003/12/Rev.2.

UNCTAD, *World Investment Report*, 1995.

Corte permanente di Giustizia, *Factory at Chorzów*, Merits, PCIJ, 1928, Series A, No. 17.

Cour d'Appel de Versailles, 10 Décembre 2020, n° 20/01692 & 20/01693.

[Danzer Group lawsuit \(re Dem. Rep. Congo, filed in Germany\) - Business & Human Rights Resource Centre \(business-humanrights.org\)](#)

ECtHR, *E and Others v. UK*, Judgment of 26 November 2002, Application No. 33218/96

ECtHR, *Ergi v. Turkey*, Judgment of 28 July 1998, Application No. 23818/94, para. 79.

ECtHR, *Finogenov and Others v. Russia*, Judgment of 20 December 2011, Application No. 18299/03 a.o., para. 209.

ECtHR, *Ireland v. the United Kingdom*, 18 gennaio 1978.

ECtHR, *López Ostra v. Spain*, Judgment of 9 December 1994, Application No. 16798/90, paragrafo 52

ECtHR, *Mastromatteo v. Italy*, Grand Chamber Judgment of 24 October 2002, Application No. 37703/97, para. 74 (enfasi aggiunta).

ECtHR, *Öneryıldız v. Turkey* [GC], 30 novembre 2004.

ECtHR, *Osman v. UK*, Grand Chamber Judgment of 28 October 1998, Application No. 23452/94, para. 116.

ECtHR, *Siliadin v. France*, 26 luglio 2005.

ECtHR, *Storck v. Germany*, 16 giugno 2005.

ECtHR, *Wilson and Others v. the United Kingdom*, 2 luglio 2002.

High Court of Australia, *Burnie Port Authority v General Jones Pty Ltd*, 1994.

IACtHR, *González et al. (Cotton Field) v. Mexico*, Judgment of 16 November 2009, Series C, No. 205, para. 280.

IACtHR, *Sawhoyamaxa Indigenous Community v. Paraguay*, Judgment of 29 March 2006, Series C, No. 146, para. 155.

ICJ, *Continental Shelf (Tunisia v. Libyan Arab Jamahiriya)*, Judgment of 24 February 1982.

ICJ, *Yugoslavia c. Bosnia and Herzegovina*, 2001.

ICTR, *Akayesu* (Trial Chamber), 2 settembre 1998.

ICTR, *Gacumbitsi*, (Appeals Chamber), 7 luglio 2006.

ICTR, *Rutaganda*, (Trial Chamber), 6 dicembre 1999.

ICTY, *Galic* (Trial Chamber), 5 dicembre 2003, par. 168.

International Arbitral Tribunal, *Texaco Overseas Petroleum Company and California Asiatic Oil Company v. Government of Libyan Arab Republic*, Arbitro unico R.J. Dupuy, Awards on the Merits, Ginevra, 19 gennaio 1977.

Le Conseil Constitutionnel, Décision n° 2017-750 DC du 23 mars 2017.

Tribunal Judicial de Nanterre (ord réf), 11 Février 2021, n° 20/00915.

Tribunal Judicial de Nanterre (ord réf), 30 Janvier 2020, n° 19/02833.

U.S. District Court for the District of Columbia, *Estate of Himoud Saed Atban, et al. v. Blackwater USA, et al.*, 11 Ottobre 2007 (testo della sentenza disponibile al sito: [atban_complaint_11_10_07.pdf \(ccrjustice.org\)](#)). Per ulteriori informazioni sul caso, si veda [Blackwater USA lawsuit \(re 16 Sep 2007 Baghdad incident\) - Business & Human Rights Resource Centre \(business-humanrights.org\)](#)

UK High Court, *Jones v Lipman* [1962] 1 WLR 832.

UK House of Lords, *Lister v Hesley Hall* [2001].

UK House of Lords, *Rylands v Fletcher* (1868) LR 3 HL 330.

UK House of Lords, *Salomon v A Salomon & Co Ltd* [1896] UKHL 1, [1897] AC 22.

United State District Court, *Barber v. Nestlè USA Inc*, C.D. California, Southern Division, 9 dicembre 2015.

United States Court of Appeals for the First Circuit, *United States v. Bank of New England* (1987) 821 F2d 844.

United States Court of Appeals, *In re South African Apartheid Litigation, Khulumani v. Barclays National Bank, Ltd.*, 12 ottobre 2007.

US Court of Appeals for the Second Circuit, *Khulumani v Barclay National Bank; Ntsebeza v Daimler Chrysler Corp*, 504 F. 3d 254 (2d Cir. 2007).

SITOGRAFIA:

[About ACTRAV \(ACTRAV\) \(ilo.org\)](#)

Australian Modern Slavery Register: <https://modernslaveryregister.gov.au>.

[Communication on Progress | UN Global Compact](#)

[Company-Union Dialogue \(ilo.org\)](#)

[Country-level assistance for the promotion and application of the MNE Declaration \(ilo.org\)](#)

[FAQ PrinciplesBusinessHR.pdf \(ohchr.org\)](#)

Finland commits to mandatory human rights due diligence at national & EU levels (blog post), Business and Human Rights Resource Centre, 3 giugno 2019, disponibile al sito: [Finland commits to mandatory human rights due diligence at national & EU levels - Business & Human Rights Resource Centre \(business-humanrights.org\)](#).

[France's Duty of Vigilance Law - Business & Human Rights Resource Centre \(business-humanrights.org\)](#).

[Governo societario sostenibile \(europa.eu\)](#).

[Home - EFRAG](#).

<https://scholar.harvard.edu/john-ruggie/home>

<https://www.ilo.org/actemp/about-us/lang--en/index.html>

[ILO Helpdesk for Business on International Labour Standards \(Helpdesk for business\)](#)

[Informativa sulla sostenibilità delle imprese \(europa.eu\).](#)

[Interpretation procedure \(ilo.org\)](#)

Mandatory Human Rights Due Diligence in EU: To be or not to be? (blog post), Business and Human Rights Resource Centre, 23 giugno 2020, disponibile al sito: [Mandatory Human Rights Due Diligence in the UK: To Be or Not to Be? - Business & Human Rights Resource Centre \(business-humanrights.org\)](#)

[Modern Slavery Statements - Business & Human Rights Resource Centre \(business-humanrights.org\)](#)

[OHCHR | OHCHR Accountability and Remedy Project: Improving accountability and access to remedy in cases of business involvement in human rights abuses](#)

[Our Participants | UN Global Compact](#)

[Promotion at the national level / Promotion by tripartite appointed national focal points \(ilo.org\).](#)

[SB 657 Five Years of the California Transparency in Supply Chains Act – KnowTheChain.](#)

[Sustainable corporate governance \(europa.eu\).](#)

[The Global Compact: What It Is -- and Isn't | corpwatch.](#)

UN Office on Drugs and Crimes: [Human-Trafficking \(unodc.org\).](#)

[www.g77.org](#)

[www.ilo.org](#)