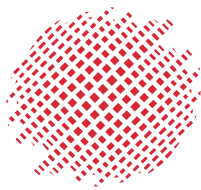




Osservatorio
Italiano
Imprese e
Diritti Umani



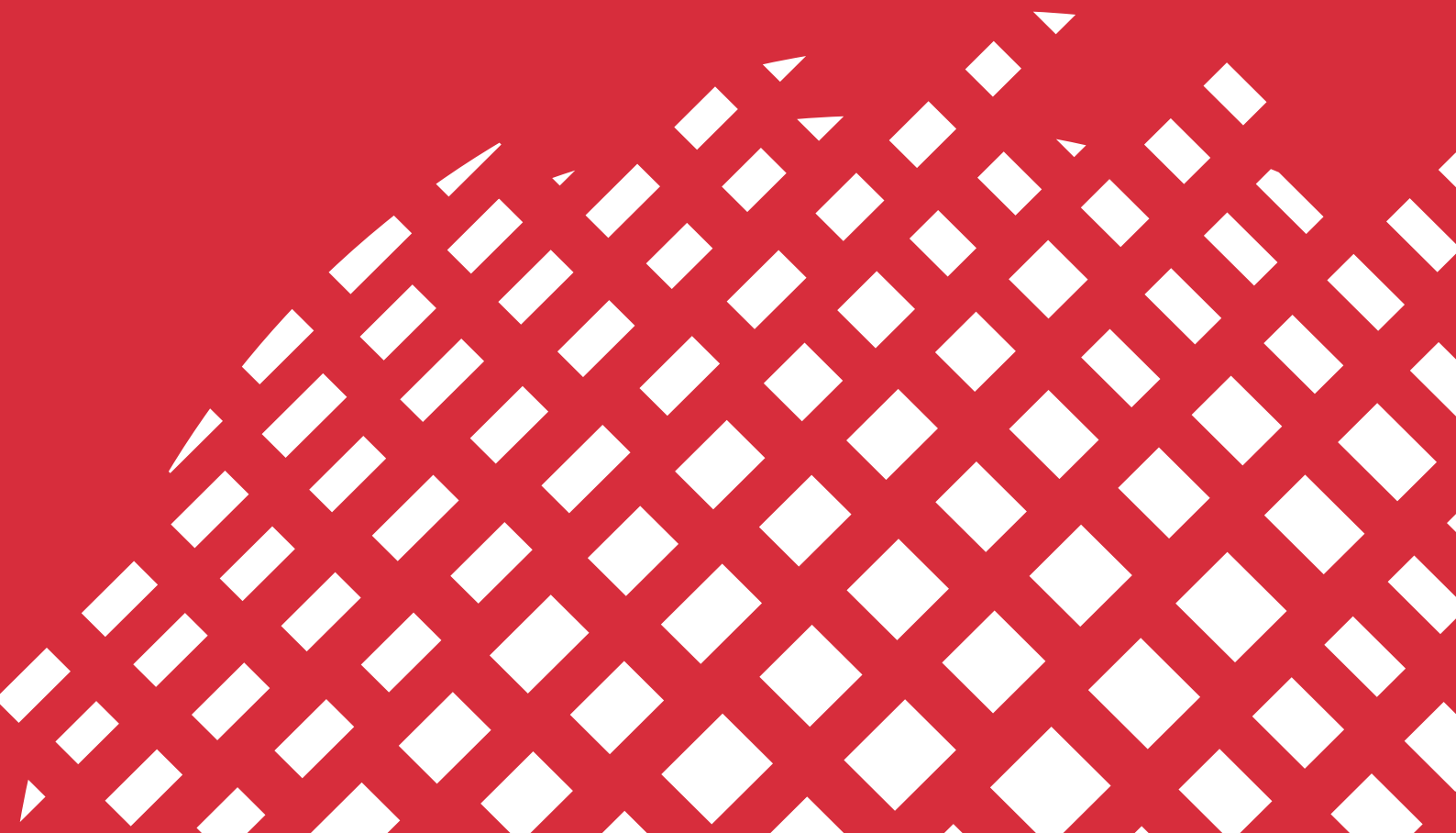
avanzi
SOSTENIBILITÀ PER AZIONI

Imprese e Diritti Umani

Una fotografia italiana



Il 1° Report dell'Osservatorio Italiano Imprese e Diritti Umani: l'avanzamento delle politiche e delle pratiche di grandi e medie imprese italiane, quotate e non quotate.



Sommario

PREFAZIONE	03
1. Introduzione	05
1.1 - Diritti umani e ruolo delle imprese	06
2. Dalla responsabilità sociale d'impresa alla responsabilità delle imprese di rispettare i diritti umani	09
2.1 - Dai Principi Guida ONU su imprese e diritti umani ad oggi	10
2.2 - Quale diritto per la sostenibilità d'impresa	12
2.3 - La Direttiva CSRD	12
2.4 - Il Regolamento SFDR	13
2.5 - La Tassonomia	15
2.6 - Verso una direttiva sul dovere di diligenza delle imprese ai fini della sostenibilità (CSDD)	15
2.7 - Riflessioni finali	19
2.8 - Il Framework normativo dell'Unione Europea: un approccio integrato	20
3. Il coinvolgimento degli stakeholders: uno strumento fondamentale per attuare il dovere di diligenza delle imprese ai fini della sostenibilità	21
3.1 - Introduzione	22
3.2 - Perché il coinvolgimento degli <i>stakeholders</i> è importante?	22
3.3 - I riferimenti al coinvolgimento degli <i>stakeholders</i> nella Proposta Direttiva	23
3.4 - Il Confronto con gli standard istituzionali	25
3.5 - Buone Pratiche in materia di coinvolgimento degli <i>stakeholders</i>	26
3.6 - Conclusioni	27
4. I Principi Guida su imprese e diritti umani delle Nazioni Unite	28
4.1 - Obiettivi e natura dei Principi Guida ONU su imprese e diritti umani	29
4.2 - Il contenuto dei Principi Guida	30
4.3 - Il processo di trasparenza normativa del dovere di vigilanza dei Principi Guida	32
5. L'attenzione ai diritti umani delle imprese italiane. Risultati del monitoraggio 2022	35
5.1 - Introduzione	36
5.2 - Considerazione dei diritti umani	39
5.3 - Politiche sui diritti umani	40
5.4 - Processi di due diligence	48
5.4.1 - Oggetto della fase di assessment	48
5.4.2 - Stakeholder	50
5.4.3 - Assessment autonomo o integrato; periodicità	51
5.4.4 - Assessment sui fornitori: criteri di selezione	52
5.4.5 - Esiti dell'Assessment	53
5.5 - Sistemi di segnalazione (<i>grievance mechanism</i>)	55
5.6 - Formazione sui diritti umani	57
5.7 - Catena di fornitura	58
5.8 - Considerazioni conclusive	62

Prefazione

L'Italia è un Paese civile, moderno, avanzato; una democrazia matura, con una legislazione completa e istituzioni solide. In Italia, i diritti umani sono garantiti, ci mancherebbe altro! Non se ne dovrebbe neanche discutere. Questo è ciò che, più o meno, ciascuno di noi pensa, quando gli viene posta la questione. Ma stanno davvero così le cose?

Prima di tutto, occorre chiarire di che cosa parliamo, quando ci riferiamo ai diritti umani. La dottrina li classifica in tre categorie: **i diritti civili**, che riguardano la personalità dell'individuo e si traducono nelle libertà personali, nella libertà di pensiero, di parole, di riunione, di religione e nelle libertà economiche; **i diritti politici**, che hanno a che fare con la possibilità di ogni cittadino di contribuire all'indirizzo delle istituzioni democratiche, e quindi la libertà di organizzazione, di elettorato e di partecipazione attiva; e poi ci sono **i diritti sociali** (come il diritto alla salute, al lavoro, alla casa, all'istruzione ...), che, a differenza degli altri, richiedono allo Stato non solo o non tanto di astenersi dal violarli o dal comprimerli, ma di assumere un comportamento attivo – cioè di creare le condizioni perché questi diritti si possano realizzare in una condizione di concretezza e di attualità.

Realizzare un contesto favorevole non è un obiettivo che uno Stato possa raggiungere da solo. Le politiche pubbliche sono un elemento necessario, ma non sufficiente allo scopo. Per definizione, necessita del contributo di una pluralità di attori. E qui entrano in gioco le imprese, che, soprattutto nelle economie di mercato, svolgono un ruolo fondamentale nella sfera del sociale. Le imprese private infatti sono tra i maggiori generatori di valore (economico, ambientale e sociale) e di impatti (positivi e negativi). La tutela e la promozione dei diritti, quindi anche dei diritti umani, passa anche da loro: ne è una conferma la proposta di Direttiva europea relativa al dovere di diligenza delle imprese, che definisce una disciplina trasversale per promuovere il rispetto dei diritti umani lungo tutta la catena del valore, individuando, prevenendo e mitigando gli impatti negativi derivanti dalle proprie attività, e assumendosene la responsabilità. Interrogarsi su come il sistema delle imprese stia affrontando questa questione ci sembra perciò centrale. Di qui l'idea di un **osservatorio sulle politiche**, sulle strategie e sulle pratiche che esse realizzano.

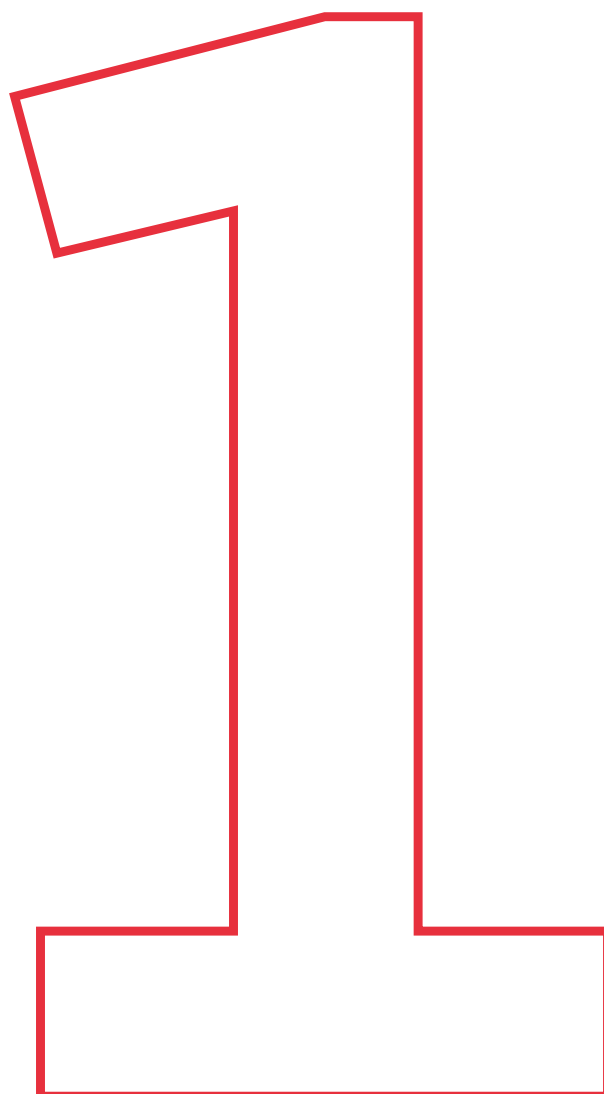
Come meglio sarà spiegato più avanti, siamo partiti dall'analisi di un campione ristretto – quello delle più grandi società quotate. Questa scelta è motivata sia da ragioni di ordine pratico sia dall'apprezzamento del ruolo di apripista che le imprese più grandi e più strutturate hanno sempre sui temi di frontiera. L'obiettivo, ovviamente, è

quello di estendere progressivamente il campo di indagine, in modo da restituire una fotografia sempre più completa sullo stato dell'arte.

L'osservatorio, peraltro, non vuol essere solo uno strumento descrittivo, ma anche un laboratorio di innovazione. Vogliamo usare le informazioni raccolte da un lato per favorire un confronto tra operatori, al fine di stimolare il miglioramento delle pratiche, e, dall'altro, per alimentare un dibattito pubblico basato su evidenze.

Questo rapporto rappresenta **la prima tappa di un percorso con un orizzonte lungo**, che siamo certi potrà contare sul contributo di tanti attori diversi, che condividano l'obiettivo comune di una società più aperta, inclusiva e rispettosa dei diritti di tutti.

Davide Dal Maso,
CEO Avanzi - Sostenibilità per Azioni



Introduzione

di **Marco Frey**, Prorettore alla Terza Missione,
Scuola Superiore Sant'Anna di Pisa.

1.1 - Diritti umani e ruolo delle imprese

Il tema della tutela dei diritti umani è, come noto, alla base della stessa costituzione delle Nazioni Unite che, come primo atto importante, nel 1948 presentarono la Dichiarazione Universale dei Diritti dell'uomo, approvata a Parigi dall'Assemblea generale. A distanza di 75 anni bisognerebbe ricordarsi maggiormente di questo impegno collettivo assunto per evitare il ripetersi di quanto avvenuto nella prima parte del secolo scorso.

Nel momento in cui alla fine del Millennio le stesse Nazioni Unite maturarono la convinzione di stipulare un patto con il mondo del business, posero i diritti umani all'inizio dei dieci principi che caratterizzano l'impegno che le imprese devono assumere per l'adesione al Global Compact. Peraltro tale impegno presuppone una responsabilità estesa nella promozione dei diritti umani, che si estende all'intera catena del valore, nel momento in cui le imprese devono considerare gli ambiti su cui possono esercitare un'**influenza** e in cui possono, **sempur indirettamente**, evitare gli abusi sui diritti umani.

Siamo pienamente nella prospettiva in cui le imprese vengono ad essere chiamate ad un ruolo proattivo di coprotagoniste nel "dare un volto umano" al mercato globale, impegnandosi al proprio interno, nei confronti delle proprie supply chain, dei contesti in cui operano. Eppure non è così semplice valorizzare appieno nella cultura dell'impresa la centralità dei diritti umani, spesso concepiti come un elemento importante ma per alcuni non cruciale dal punto di vista strategico.

A dimostrazione di ciò si può osservare come vi sia ancora la convinzione che la maggior parte dei diritti umani siano nei Paesi avanzati garantiti dalla legislazione (in particolare da quella sul lavoro) e presidiata da alcune funzioni chiave non direttamente coinvolte nelle operations. Negli ultimi anni però questa percezione si è evoluta soprattutto nelle imprese di maggiori dimensioni, che hanno compreso quanto la sfida dei diritti umani sia centrale all'interno dell'implementazione delle strategie di sostenibilità e delle generazione di valore condiviso.

L'approccio gestionale da utilizzare è quello che caratterizza tutte le tematiche strategiche partendo da un forte **commitment** interno e passando attraverso un **assessment** che consideri tutte le dimensioni dell'organizzazione e del **contesto** in cui l'impresa opera, per definire **piani strategici** di azione in cui a chiari obiettivi, si associno target, KPI e momenti strutturati di verifica. E qui che si innestano i diversi strumenti che le imprese possono applicare e che le istituzioni promuovono.

Ciò a partire da Ruggie Principles, fortemente voluti oltre quindici anni fa dalle Nazioni Unite, per mettere in luce l'integrazione tra regolamentazione pubblica e azione volontaria delle imprese nel consen-

tire non solo il rimedio, ma anche la prevenzione nel potenziale abuso dei diritti umani. Negli UN Principles vengono esplicitamente indicati gli step che caratterizzano l'implementazione di una politica sui diritti umani, comprendendo la realizzazione di una **due diligence** che può essere vista in due prospettive: da un lato come processo per gestire i rischi aziendali e dall'altro come standard di condotta richiesto per adempiere a un obbligo.

In questa seconda prospettiva, in cui dalla volontarietà si procede gradualmente verso l'obbligatorietà, l'azione istituzionale più forte è rappresentata dalla recente proposta da Parte della Commissione europea di una Direttiva inerente la **due diligence** nelle catene di fornitura, in cui è fortemente presente il tema dei diritti umani.

Si tratta di un passo in avanti rilevantissimo, in cui l'attività di assessment e quella di auditing può essere estesa in una duplice direzione: dai temi ambientali in cui è già ampiamente presente (si pensi alle quasi 400.000 imprese che al mondo hanno la certificazione ISO 14001) a quella dei diritti umani; da quella più interna alle imprese (audit di prima parte) a quella estesa alla catena di fornitura. Come in tutti i casi in cui in Europa si giunge ad una proposta legislativa, esistono dei precedenti. Dal punto di vista giuridico la Germania nel giugno del 2021 ha emanato il proprio Supply Chain Duty Act, anche se la soglia dimensionale tedesca (3.000 addetti) e la tipologia di fornitori (solo quelli diretti) appaiono meno impegnative di quelle presenti nella proposta europea.

Per comprendere al meglio la novità della proposta europea è necessario, come viene fatto in questo report, entrare nel merito delle esperienze più avanzate (seppur ancora circoscritte) delle imprese. Sono diverse le imprese che si sono attrezzate per gestire strategicamente i diritti umani sia nella dimensione interna che in quella esterna.

L'analisi dei report di sostenibilità e delle DNF presentato in questo quaderno fornisce un quadro interessante al proposito. Circa la metà delle imprese analizzate svolge un'attività di due diligence sia sulle proprie attività interne, sia sulla catena di fornitura. È interessante notare come un'ulteriore parte dei rispondenti (quasi un quarto) dichiara di attuare la due diligence esclusivamente per la parte esterna e non per le attività interne. L'interpretazione fornita è che queste aziende considerino non materiali i rischi interni, a causa del fatto che questi sono già sufficientemente mitigati nella legislazione esistente nei Paesi avanzati. Sappiamo però bene come il tema della tutela e valorizzazione dei diritti umani, e più in generale dell'attenzione alla dimensione sociale della sostenibilità, richieda un'attenzione più profonda del

semplice rispetto delle leggi.

Occorre infatti entrare all'interno della cultura aziendale, dell'attenzione all'inclusione e alla valorizzazione delle diversità (a partire da quella di genere).

Ma anche sulla dimensione esterna, inerente la catena di fornitura, occorre evidenziare un risultato dell'indagine: solo il 30% dei rispondenti effettua attività di audit (e quindi di verifica sistematica, documentata e periodica) sui diritti umani nei confronti della propria supply chain. Vi è quindi anche in questo caso ampio spazio di miglioramento nello sviluppo della capacità di influenza delle imprese su questi temi.

Eppure si tratta di realtà avanzate e di grandi dimensioni, per cui può sorgere il dubbio su quale sia l'approccio graduale da adottare nonché la scala dimensionale su cui agire per definire l'obbligo da parte della Commissione Europea, ma indubitabilmente questa è una leva fondamentale per attivare un processo di diffusione della cultura del rispetto dei diritti umani all'interno delle catene di fornitura e quindi anche nelle imprese di minori dimensioni.

Rimane un altro aspetto su cui mi voglio soffermare e riguarda la grande rilevanza che la dimensione sociale della sostenibilità (e quindi anche il rispetto dei diritti umani) assume nei confronti del rapporto con il contesto in cui l'impresa opera. Anche in questo caso l'indagine evidenzia ampi spazi di miglioramento, quando segnala che un numero molto limitato di imprese ha svolto iniziative di stakeholder engagement sul tema dei diritti umani. Il rapporto con il territorio è un elemento chiave dello sviluppo sostenibile e le imprese sono e devono essere sempre più protagoniste di relazioni di mutuo scambio e valorizzazione. Molto interessante risulta ad esempio essere il Premio Welcome che UNHCR ha messo in campo da alcuni anni, in cui viene riconosciuto l'impegno di centinaia di imprese piccole e grandi che si rendono parte attiva nell'integrazione lavorativa dei rifugiati.

E' questa la punta dell'iceberg di una tema più ampio che ha forte rilevanza in tema di diritti umani e del lavoro, ma anche di potenzialità per le imprese, che è quello dei migranti.

Questo e altri aspetti chiave della componente diversity and inclusion degli human rights meritano di essere considerati all'interno di una prospettiva strategica, che come si è visto anche nell'analisi sopracitata, anche nelle imprese di maggiori dimensioni può essere arricchita, anche nella prospettiva della accountability e della valorizzazione verso l'esterno prevista dalle nuove direttive europee.



Dalla responsabilità sociale d'impresa alla responsabilità delle imprese di rispettare i diritti umani

di **Angelica Bonfanti**, Università degli Studi di Milano
e **Roberto Randazzo**, Legance Avvocati Associati.

2.1 - Dai Principi Guida ONU su imprese e diritti umani ad oggi

Il rispetto dei diritti umani è componente essenziale dell'attività d'impresa. Oggi non più solamente sul piano reputazionale, ma anche sotto il profilo delle regole che le imprese sono tenute a rispettare. Il quadro normativo in questo ambito si è infatti progressivamente arricchito, con l'introduzione di obblighi, sia di rendicontazione sia di carattere sostanziale.

Gli strumenti che le imprese sono chiamate ad adottare comportano il **superamento delle buone pratiche di responsabilità sociale d'impresa** - concepite come volontarie e improntate al raggiungimento di obiettivi identificati dall'impresa stessa - con l'introduzione a livello societario di misure e processi adeguati a soddisfare **lo standard di dovuta diligenza sul rispetto, lungo le catene globali del valore, dei diritti umani e degli standard ambientali protetti a livello internazionale**. Si tratta pertanto di una "rivoluzione" in termini giuridici, capace di determinare un cambiamento sostanziale nei modi in cui l'attività d'impresa deve essere condotta.¹

L'evoluzione descritta trova le proprie linee ispiratrici in alcuni strumenti internazionali, in particolare nei ***Principi Guida su Imprese e Diritti Umani***, adottati in seno alle Nazioni Unite nel 2011. I Principi Guida identificano 3 pilastri fondamentali: (1) l'obbligo degli Stati di garantire il rispetto dei diritti umani in presenza di attività d'impresa; (2) la responsabilità delle imprese di rispettare i diritti umani; (3) il diritto delle vittime che hanno subito violazioni dei diritti umani riconducibili ad attività d'impresa di accedere ai rimedi e ottenere giustizia.

In base ai Principi Guida le imprese sono chiamate ad attuare processi di **human rights due diligence (dovuta diligenza in materia di diritti umani)** per **identificare gli impatti negativi, potenziali o effettivi, delle proprie attività sui diritti umani, prevenire le violazioni e, qualora si verificano, mitigarle e porvi rimedio**. In particolare esse sono tenute a **non violare e non contribuire alla violazione dei diritti umani, nell'ambito delle proprie attività, di quelle delle affiliate e dei partners coinvolti nella catena globale del valore**, operanti dunque anche sul territorio di Stati stranieri e vincolati da rapporti contrattuali.

Per comprendere la portata dei processi indicati, ed in particolare della **dovuta diligenza in materia di diritti umani**, occorre tenere a mente che, secondo i Principi Guida:

- **Tutte le imprese** (indipendentemente dalle dimensioni, dalla localizzazione geografica, dal settore di operatività e dalla struttura societaria e della filiera di produzione) possono ledere il godimento dei diritti umani e, conseguentemente, sono

¹Sul quadro giuridico internazionale, europeo ed italiano, si rinvia a: A. Bonfanti (a cura di), *Business and Human Rights in Europe. International Law Challenges*, Routledge, 2019; A. Bonfanti, *Accesso alla giustizia per violazioni dei diritti umani sul lavoro lungo la catena globale del valore: recenti sviluppi nella prospettiva del diritto internazionale privato e processuale*, in *Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali*, 2021, pp. 369-390; A. Bonfanti, *Cambiamenti climatici, diritti umani e attività d'impresa: recenti tendenze e futuri sviluppi del diritto internazionale in materia di due diligence d'impresa*, in *Le Nazioni Unite di fronte alle nuove sfide economico-sociali 75 anni dopo la loro fondazione*, Editoriale scientifica, 2021, pp. 47-79.

- chiamate ad attivarsi nella direzione indicata;
- **Tutti i diritti umani** possono essere lesi: ciò implica che non è possibile identificare una lista chiusa di diritti umani il cui rispetto deve essere garantito, ma occorre valutare le circostanze ricorrenti, su base casistica, e identificare gli specifici rischi posti dall'attività d'impresa nel caso concreto;
 - La nozione di diritti umani è una nozione ampia, mutuata dal diritto internazionale, che include i **diritti economici, sociali, culturali, civili e politici**; diritti di cui sono titolari non solamente i lavoratori, ma anche altri soggetti, tra cui le loro famiglie, le comunità stanziate nelle aree in cui si svolge l'attività d'impresa, i consumatori, i soggetti terzi su cui l'attività o i suoi prodotti o servizi determinano un impatto.
 - **Per comprendere la portata materiale degli impatti rilevanti**, si pensi, ad esempio, agli effetti in termini di violazioni del diritto alla salute degli individui appartenenti alle comunità territorialmente stanziate nei pressi di un'industria inquinante; o alle violazioni del diritto alla salute riconducibili al mancato contenimento delle emissioni di gas a effetto serra prodotte da un'impresa; alle violazioni del diritto alla vita dei civili contro cui vengano utilizzate armi vendute da imprese belliche nell'ambito di conflitti in cui notoriamente si consumano crimini di guerra e violazioni del diritto umanitario; alle violazioni dei diritti dei lavoratori, in presenza di gravi incidenti avvenuti sul luogo di lavoro presso le società affiliate o i partners coinvolti nella filiera di produzione.
 - Al fine di garantire l'efficacia della mappatura degli impatti potenziali ed effettivi, sono necessari la consultazione e il coinvolgimento effettivo degli **stakeholders** nelle diverse fasi del processo.
 - Per essere efficaci, la mappatura e le politiche di prevenzione e rimedio devono essere **aggiornate** frequentemente e **non devono limitarsi a un "tick-a-box exercise"**.

Per quanto i Principi Guida non siano vincolanti, essi hanno determinato un'evoluzione giuridica decisiva, che si è tradotta: (a) nell'introduzione di specifiche normative nazionali sull'obbligo di diligenza delle imprese (così la Francia, la Norvegia, i Paesi Bassi e la Germania); (b) nella negoziazione – in atto presso le Nazioni Unite – di un trattato in questa materia (vincolante, dunque, per gli Stati che lo ratificheranno, quando sarà adottato); e (c) nell'adozione o negoziazione in seno all'Unione europea dei numerosi strumenti normativi di seguito esaminati.

2.2 - Quale diritto per la sostenibilità d'impresa?²

Il rispetto da parte delle imprese dei diritti umani si inserisce nel più ampio contesto della sostenibilità d'impresa. In particolare, la strategia dell'UE per la promozione dello sviluppo sostenibile all'interno dei Paesi membri fa leva su una solida produzione normativa e regolamentare che sta rendendo sempre più cogenti i principi ESG (*Environment, Social e Governance*). All'interno di questo contesto, il mondo dell'impresa e della finanza assumono un ruolo chiave nell'affrontare le sfide che l'attuale sistema socio-economico pone, supportando la diffusione di modelli imprenditoriali sostenibili e di strumenti di investimento in grado di generare impatti positivi.

² I contenuti dei paragrafi 1.2, 1.3, 1.4, 1.5 e del paragrafo 1.8 sono tratti da R. Randazzo, La dimensione normativa dei criteri ESG, in ESG e M&A. Normativa, operazioni, premi per il controllo, a cura di A. Giakoumelou, R. Randazzo, A. Salvi, Giuffrè, 2023, (in corso di pubblicazione).

³ Sono grandi imprese le imprese che alla data di chiusura del bilancio superano almeno due dei seguenti criteri: (a) totale dello stato patrimoniale, Euro 20 milioni; (b) ricavi netti, Euro 40 milioni; (c) numero medio dei dipendenti occupati durante l'esercizio, 250.

Dir. 2014/95
Non Financial
Reporting
"NFRD"

2014

Reg. 2019/2088
Sustainable Finance
Disclosure
"SFDR"

2019

Reg. 2020/852
"Tassonomia"

2020

Dir. 2022/2464
Corporate
Sustainability
Reporting
"CSRD"

2022

"Tassonomia Social"
ex art. 26
Reg. 2020/852

Dir. Corporate
Sustainability
Due Diligence
"CSDD"

2.3 - La Direttiva CSRD

Il 14 dicembre 2022 è stata pubblicata in Gazzetta Ufficiale la **Direttiva UE 2022/2464 "Corporate Sustainability Reporting Directive" (CSRD)**. La Direttiva amplia il novero dei soggetti tenuti ad effettuare la "rendicontazione di sostenibilità", aggiungendo alle società attualmente obbligate - alla luce delle disposizioni di cui alla Direttiva UE 2014/95 "Non Financial Reporting Directive" (NFRD) - **anche le imprese di grandi dimensioni³ a partire dal 2025, e le PMI quotate dal 2026⁴**. Un provvedimento che conferma l'importanza degli obblighi di rendicontazione non finanziaria, che vengono progressivamente estesi ad un numero sempre più ampio di imprese.

La Direttiva, oltre ad identificare i nuovi soggetti che saranno tenuti

⁴ Sono PMI le imprese che alla data di chiusura del bilancio non superano due dei seguenti criteri seguenti: (a) totale dello stato patrimoniale, Euro 20 milioni; (b) ricavi netti, Euro 40 milioni; (c) numero medio dei dipendenti occupati durante l'esercizio, 250, e che non sono microimprese, ovvero imprese che alla data di chiusura del bilancio non superano i limiti numerici di almeno due dei tre criteri seguenti: (a) totale dello stato patrimoniale, Euro 350.000; (b) ricavi netti, Euro 700.000; (c) numero medio dei dipendenti occupati durante l'esercizio, 10.

⁵ L'8 aprile 2022, Banca d'Italia ha pubblicato un documento inerente le "Aspettative di vigilanza sull'integrazione dei rischi climatici e ambientali nelle strategie aziendali, nei sistemi di governo, controllo e gestione dei rischi e nella informativa al mercato degli intermediari vigilati". Sulla base delle indicazioni contenute nei documenti, tutti gli intermediari bancari e finanziari sono chiamati a tener conto delle indicazioni contenute nel documento, dimostrando di aver svolto analisi esaustive e adeguate e di aver elaborato un piano di interventi, relativamente ai seguenti ambiti: (i) Governance - l'organo amministrativo dell'intermediario svolge un ruolo attivo di indirizzo e governo nell'integrazione dei rischi climatici e ambientali nella realtà aziendale, adottando a tal fine un appropriato piano di iniziative. (ii) Modello di business e strategia - considerazione dei rischi climatici e ambientali, fisici e di transizione e delle loro ripercussioni sul contesto aziendale nonché degli obiettivi di sostenibilità ambientale, al fine di rafforzare la resilienza del modello di business e promuovere le prospettive di sviluppo in chiave sostenibile. (iii) Sistema organizzativo e processi operativi - individuazione di una struttura interna incaricata dei rischi climatici e ambientali. Questa deve avere competenze chiare ed essere dotata di risorse e di strumenti di analisi, monitoraggio e rendicontazione adeguati, e relazionarsi con le altre strutture organizzative coinvolte. (iv) Sistema di gestione dei rischi - definizione di obiettivi che il sistema di controllo del rischio dovrebbe perseguire per la gestione dei rischi climatici e ambientali. (v) Informativa al mercato - dotazione di infrastrutture, dati e processi per la comunicazione esterna (prevista o consentita dalle norme vigenti) relativa all'integrazione dei rischi di sostenibilità ambientale e agli obiettivi di sostenibilità. Benché le aspettative siano focalizzate sugli aspetti ambientali, gli intermediari potranno considerare la categoria più generale dei rischi ESG, ove rilevanti.

a conformarsi a tale obbligo, espande i contenuti della *disclosure* che dovrà dare evidenza - fra le altre cose - del **modello e della strategia delle imprese, degli obiettivi di sostenibilità, del ruolo degli organi di amministrazione, gestione e controllo, delle politiche adottate, dei sistemi di incentivi connessi alle "questioni di sostenibilità", delle procedure di dovuta diligenza applicate, etc..**

Oggetto di *disclosure* saranno anche i cd. **"rischi di sostenibilità"** sempre più centrali nelle scelte di investimento degli operatori finanziari e, pertanto, funzionali a consentire agli investitori di comprendere i rischi e le opportunità che le "questioni di sostenibilità" presentano per i loro investimenti. La CSRD richiede pertanto di precisare in maniera sufficientemente dettagliata informazioni relative a:

- la resilienza del modello e della strategia aziendali dell'impresa, in relazione ai rischi connessi alle "questioni di sostenibilità";
- una descrizione dei principali rischi per l'impresa connessi alle "questioni di sostenibilità";
- le modalità di gestione di tali rischi.

Tutte le informazioni richieste dalla CSRD dovranno essere riportate seguendo appositi standard di rendicontazione - gli *European Sustainability Reporting Standards* (ESRS) - in corso di sviluppo da parte dell'*European Financial Reporting Advisory Group* (EFRAG), *advisory body* della Commissione Europea in materia di omologazione dei principi internazionali d'informativa finanziaria.

2.4 - Il Regolamento SFDR

Occorre considerare, inoltre, come le disposizioni introdotte dalla Direttiva CSRD si innestano all'interno di un *framework* normativo che già prevede, con il **Regolamento UE 2019/2088 "Sustainable Finance Disclosure Regulation" (SFDR)**, obblighi analoghi nel settore dei servizi finanziari. In particolare, il Regolamento ha introdotto disposizioni specifiche in merito alla **trasparenza dei profili di sostenibilità sia dei partecipanti ai mercati finanziari che dei prodotti commercializzati**, al fine di escludere pratiche di *greenwashing* che minerebbero lo sviluppo della finanza sostenibile. Un provvedimento che - ampliando il contenuto delle informative rivolte al mercato, estese ora anche alle tematiche ESG - intende agevolare l'emersione dei profili ambientali, sociali e di *governance* in grado di ridurre gli impatti negativi e creare

valore sia per gli investitori che per la collettività.

In tal senso, gli obblighi introdotti dalla Direttiva CSRD sono in qualche modo complementari alle esigenze degli investitori di reperire dati ed informazioni relative sia agli “impatti esterni” che a quelli “interni” inerenti alle proprie attività di investimento. Per chiarire meglio questo aspetto occorre considerare come, mentre i primi riguardano gli effetti generati dagli investimenti su ambiente, comunità, stakeholder, i secondi rappresentano gli eventi che potrebbero avere un impatto negativo sul valore dell’investimento.

È utile rilevare come il Regolamento SFDR introduca una importante distinzione tra **prodotti c.d. “articolo 8” e “articolo 9”** ed imponga sia di dare evidenza delle metodologie utilizzate per misurare e monitorare il valore generato, sia di effettuare una valutazione delle “prassi di buona *governance*”⁶ adottate dalle società in cui gli investimenti sono effettuati.

In particolare, i prodotti “articolo 8” (i) promuovono caratteristiche ambientali e/o sociali, (ii) comunicano in che misura tali caratteristiche sono soddisfatte dalle società investite attraverso appositi indicatori e (iii) non prevedono una percentuale minima di investimenti che promuovono tali caratteristiche.

Al contrario, i prodotti “articolo 9” si distinguono dagli “articolo 8” in quanto (i) hanno come obiettivo investimenti sostenibili, ovvero investimenti che hanno esclusivamente obiettivi ambientali o sociali, (ii) il raggiungimento di tali obiettivi è misurato attraverso appositi indicatori, (iii) non arrecano un danno significativo a nessun obiettivo di investimento sostenibile sotto il profilo ambientale o sociale.

Relativamente alle modalità di *disclosure*, giova poi ricordare come il settore finanziario abbia rappresentato il primo ambito di sperimentazione di *standard* volti ad uniformare e oggettivizzare la **misurazione e la rendicontazione dei profili ESG** attraverso apposite norme tecniche comunemente denominate “RTS” (*Regulatory Technical Standards*). In particolare, la Commissione Europea ha adottato in data 6 aprile 2022 il Regolamento Delegato UE 2022/1288 che specifica informazioni e modalità di misurazione comuni a tutti i prodotti finanziari attraverso specifici *template*.

⁶ Le prassi di buona *governance* rappresentano dei presidi che devono porre in essere le imprese beneficiarie degli investimenti, a tutela di ambiti specifici.

2.5 - La Tassonomia

Un ulteriore tassello che va a comporre il quadro normativo descritto all'interno del presente contributo, è rappresentato dal **Regolamento UE 2020/852, il cd. "Regolamento Tassonomia"**. Si tratta di un provvedimento che riveste un ruolo fondamentale, considerato che impone alle imprese tenute agli obblighi di *disclosure* previsti sia dalla Direttiva CSRD che dal Regolamento SFDR, di specificare se le loro attività o quelle delle società oggetto d'investimento rispondano o meno ai criteri definiti dal menzionato regolamento.

Ai sensi dell'articolo 3 possono dirsi **ecosostenibili le attività che contribuiscono in modo sostanziale al raggiungimento di uno o più obiettivi ambientali definiti dal Regolamento Tassonomia**; non arrecano un danno significativo a nessuno degli obiettivi ambientali; sono svolte nel rispetto delle "garanzie minime di salvaguardia", ovvero procedure adottate dall'impresa al fine di garantire la conformità dell'attività economica con le linee guida OCSE per le imprese multinazionali, con i Principi guida delle Nazioni Unite su imprese e diritti umani, con le otto convenzioni fondamentali ILO e con la Carta internazionale dei diritti dell'uomo; sono conformi agli specifici criteri di vaglio tecnico fissati dalla Commissione Europea.

Da ultimo giova ricordare che il Regolamento prevede altresì un ampliamento dell'elenco delle attività considerate sostenibili, al fine di ricomprendere anche quelle che promuovono **obiettivi di carattere sociale**. In tal senso, la *European Platform on Sustainable Finance* - organo consultivo della Commissione Europea in materia di finanza sostenibile - nel mese di febbraio 2022 ha pubblicato un apposito "*Final Report on Social Taxonomy*" in cui ha approfondito il possibile sviluppo di una "tassonomia sociale".

2.6 - Verso una direttiva sul dovere di diligenza delle imprese ai fini della sostenibilità (CSDD)

⁷Per una trattazione più ampia si rinvia a: A. Bonfanti, *Catene globali del valore, diritti umani e ambiente, nella prospettiva del diritto internazionale privato: verso una Direttiva europea sull'obbligo di diligenza delle imprese in materia di sostenibilità*, in JUS, 3 (2022), pp. 295-329.

Il 23 febbraio 2022 la Commissione europea ha adottato la **Proposta di direttiva europea relativa al dovere di diligenza delle imprese ai fini della sostenibilità**, oggi al vaglio del Consiglio e del Parlamento europeo⁷.

La Proposta di Direttiva prevede di introdurre a carico delle società un **obbligo di diligenza in materia di sostenibilità e la responsabilità civile per il caso in cui si verificano violazioni**.

L'obbligo di diligenza ha un **carattere composito** e include:

- L' identificazione degli impatti negativi, potenziali e effettivi, delle attività d'impresa sui diritti umani e l'ambiente;
- La prevenzione degli impatti negativi;
- L'instaurazione di un meccanismo di reclamo interno;
- L'arresto, la mitigazione o il rimedio dei danni derivanti da violazioni dei diritti umani e dell'ambiente;
- Il monitoraggio dell'efficacia delle misure intraprese;
- L'integrazione dei processi nelle politiche societarie;
- La comunicazione pubblica.

L'obbligo di diligenza previsto dalla Proposta di Direttiva si estende **alle attività della società stessa, delle sue società controllate e dei partners diretti e indiretti con cui essa ha relazioni d'affari consolidate.**

- Per "**relazioni consolidate**" si intendono rapporti diretti o indiretti che, per intensità o estensione temporale, sono o si prevede siano duraturi, e che rappresentino una parte non trascurabile né meramente accessoria della catena del valore.
- La limitazione ai rapporti d'affari consolidati potrebbe essere eliminata nel processo di adozione della Direttiva. Il Progetto di relazione della Commissione giuridica del Parlamento europeo del 7 novembre 2022 propone infatti che l'obbligo di diligenza si estenda a coprire **tutti i partners, diretti e indiretti**, della catena del valore, **a monte e a valle**. Il Consiglio europeo nel proprio Orientamento generale del 30 novembre 2022 invece propone che siano coperti i soli partners coinvolti nella "**catena di attività**", ossia nella filiera di produzione o che svolgono attività di stoccaggio, smaltimento, trasporto e distribuzione (ad esclusione, dunque, dell'utilizzo dei prodotti).

Gli obblighi previsti dalla Proposta di Direttiva si applicano alle **grandi e medio-grandi imprese**: sia a quelle **regolate dal diritto di uno Stato membro dell'Unione europea** – ossia dalla legge italiana se il procedimento di costituzione si è perfezionato in Italia o se in Italia si trova la sede dell'amministrazione o l'oggetto principale - sia a quelle **subordinate al diritto di uno Stato terzo che operano sul mercato europeo.**

- Le **dimensioni delle imprese** sono misurate sulla base di fattori differenti. La Proposta di direttiva prevede che le società europee ricadano nell'ambito d'operatività dei nuovi obblighi se nel precedente anno fiscale hanno generato un fatturato più elevato di

150 milioni di euro e impiegano più di 500 dipendenti o, alternativamente, hanno più di 250 dipendenti e hanno prodotto un fatturato maggiore di 40 milioni di euro, di cui almeno il 50% in un settore ad alto rischio (ossia il settore tessile e dell'abbigliamento, agro-alimentare ed estrattivo). Le imprese aventi la sede al di fuori dell'Unione sono identificate esclusivamente sulla base del valore del fatturato realizzato nell'Unione europea. L'ambito d'applicazione e la definizione dei settori ad alto rischio potrebbero essere allargati o ristretti in sede di approvazione della Direttiva.

L'Unione europea stima che, sulla base delle soglie oggi proposte, le imprese europee coperte dai nuovi obblighi saranno circa 9.400, oltre a 3400 imprese operanti nei settori ad alto rischio; quelle di quest'ultimo tipo extra-europee saranno circa 1400, oltre alle 2600 imprese operanti in altri ambiti. Occorre tuttavia notare che dall'attribuzione degli obblighi alle grandi imprese discenderà un inevitabile e significativo **effetto a cascata sulle piccole e medie**, che, in quanto incluse **nelle filiere di produzione**, dovranno materialmente rispettare diritti umani e standard ambientali nello svolgimento delle proprie attività.

Per "sostenibilità" la Proposta intende infatti **il rispetto dei diritti umani e dell'ambiente**.

Quali diritti umani: l'Allegato alla Proposta di direttiva elenca **ipotesi specifiche** di abusi dei diritti umani che le imprese devono prevenire e rimediare; prevede inoltre una **clausola di chiusura** che estende nei casi concreti l'ambito a divieti o diritti ulteriori, previsti da strumenti giuridici internazionali elencati, se la società avrebbe potuto stabilire il rischio dell'impatto negativo e adottare le misure appropriate per ottemperare agli obblighi di diligenza.

Cambiamento climatico: le imprese rientranti nel campo d'applicazione della futura Direttiva devono **adottare un piano** che assicuri che il *business model* e la strategia d'impresa siano compatibili con la transizione verso un'economia sostenibile e il contenimento del surriscaldamento globale entro 1.5°C rispetto ai livelli pre-industriali, in linea con l'Accordo di Parigi. La Proposta sembra escludere l'insorgere di **responsabilità civile** in capo a imprese per il loro contributo al surriscaldamento globale imputabile al mancato contenimento delle emissioni. È controverso invece se la responsabilità civile insorga per violazioni dei diritti umani riconducibili agli effetti del cambiamento climatico. Sul punto, il Progetto di relazione della Commissione giuridica del Parlamento europeo propone di introdurre obblighi più onerosi per le imprese.

La Proposta di Direttiva non copre l'area della **rule of law**, ma l'ambito potrebbe essere ricompreso se venisse seguito l'orientamento proposto dalla Commissione giuridica del Parlamento europeo, per cui gli obblighi di diligenza delle imprese dovrebbero valere anche con riferimento alla materia fiscale e della lotta alla corruzione.

L'obbligo di diligenza è adempiuto quando l'impresa ha intrapreso gli sforzi necessari e posto in essere le **misure ragionevolmente adeguate** a: (1) prevenire gli impatti negativi potenziali sui diritti umani, che sono stati o avrebbero dovuto essere individuati; o (2) qualora la prevenzione non sia possibile o non lo sia immediatamente, ad attuarli sufficientemente.

- Per "**misure adeguate**" si intendono misure che permettono di conseguire l'adempimento dell'obbligo di diligenza, commisurate al grado di gravità e alla probabilità dell'impatto negativo, e ragionevolmente disponibili, considerate le circostanze del caso specifico, le caratteristiche del settore economico e del rapporto d'affari, la capacità d'influenzare i partners e l'ordine delle priorità degli interventi.
- Tra le misure per garantire il rispetto dei diritti umani lungo la catena del valore vi è la possibilità di inserire **clausole contrattuali** sul rispetto dei diritti umani da parte dei partners. Per potere essere considerate un'adeguata misura di adempimento, tali clausole non devono limitarsi a scaricare sul partner oneri e responsabilità e devono prospettare, al contrario, una suddivisione collaborativa di azioni e processi.

La Proposta di direttiva della Commissione europea prevede che le società siano **civilmente responsabili per i danni causati da violazioni dei diritti umani** (e degli standard ambientali) riconducibili al **mancato adempimento** degli obblighi di identificazione, prevenzione e mitigazione degli impatti negativi **lungo la catena del valore**.

- Secondo la Proposta della Commissione le società non dovrebbero essere considerate responsabili per i danni causati da impatti ascrivibili alle attività dei **partners indiretti**, a meno che non sia **irragionevole**, nelle circostanze del caso, ritenere **adeguate** le azioni intraprese in ottemperanza agli obblighi di diligenza. L'estensione della responsabilità civile potrebbe essere modificata in sede di approvazione della Direttiva.

Ai sensi della Proposta gli **amministratori** dovrebbero tenere conto, nell'adempiere al **loro dovere di agire nell'interesse superiore della società**, delle conseguenze in termini di sostenibilità, a breve, medio

e lungo termine, delle decisioni che assumono, compresi **gli impatti dell'attività d'impresa su diritti umani, ambiente e cambiamenti climatici**. I risultati conseguiti in quest'ultimo campo dovrebbero incidere sulla **remunerazione variabile**. Questi aspetti sono tuttavia molto discussi e potrebbero essere modificati o espunti dalla Direttiva.

Infine, le norme nazionali di recepimento della Direttiva in materia di dovuta diligenza dovranno essere **obbligatoriamente rispettate, anche qualora la responsabilità civile e le obbligazioni nascenti siano regolate dalla legge del Paese extra-europeo in cui si sia verificato il danno**. Questo farà sì che gli obblighi di diligenza debbano essere rispettati anche quando fasi della produzione siano svolte all'estero.

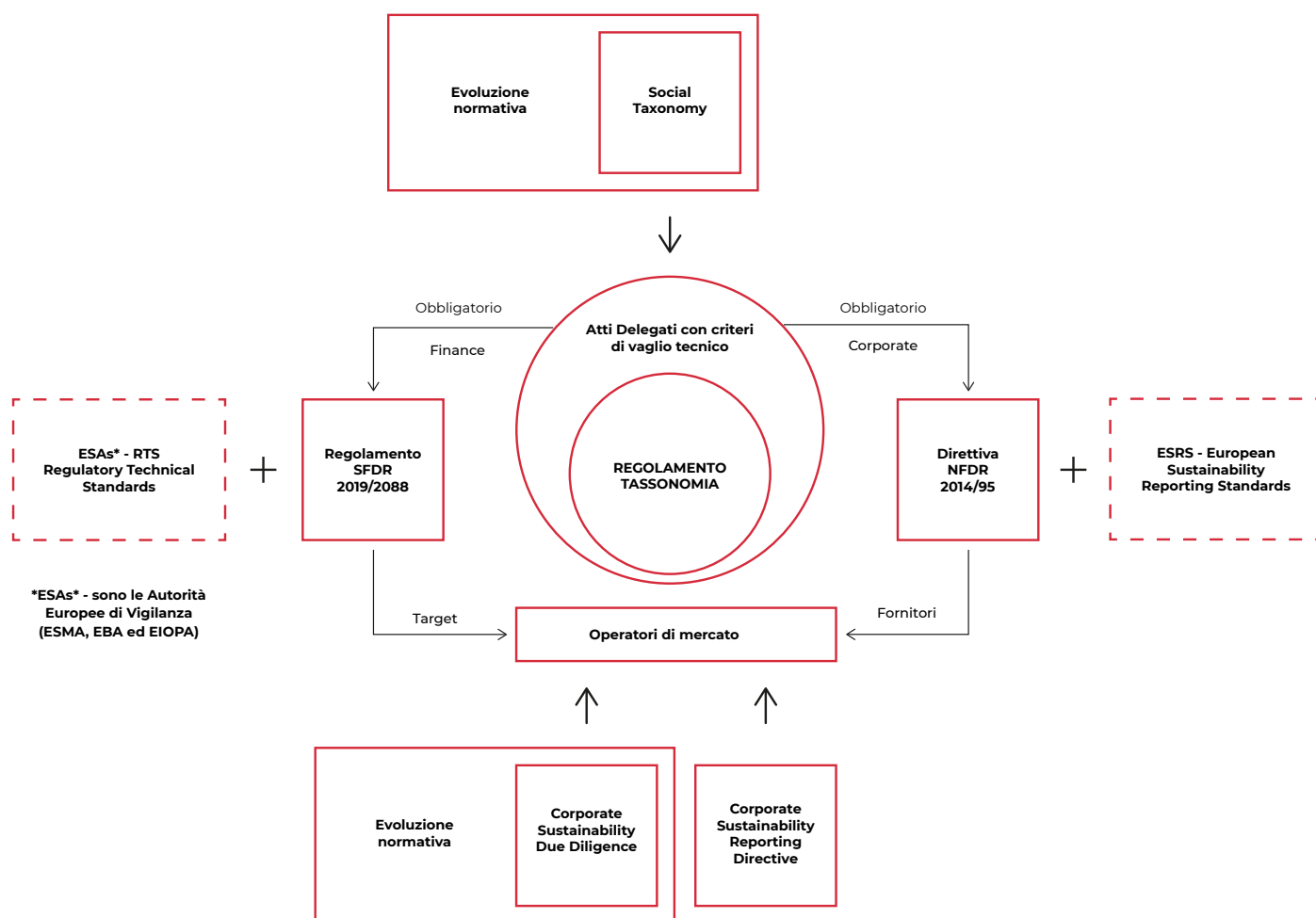
2.7 - Riflessioni finali

Appare a questo punto evidente come, nella logica del legislatore comunitario, le normative sopra esposte siano tra loro **strettamente interconnesse**. Da un lato, la Direttiva CSRD unitamente agli ESRS, consentirà di fornire a tutti gli *stakeholders* ed agli investitori, informazioni dettagliate, omogenee e comparabili relativamente ai profili di sostenibilità della società, anche al fine di far comprendere meglio gli eventuali rischi e le opportunità di investimento.

Al contempo, il Regolamento Tassonomia dettaglia ulteriormente il contenuto della documentazione informativa, che dovrà dare evidenza di come ed in che misura l'operatività della società sia associata ad attività economiche considerate ecosostenibili e, per gli operatori finanziari, anche l'eventuale allineamento dei propri investimenti al sistema classificatorio dell'Unione Europea.

A ciò si aggiunga che la Proposta di Direttiva sul dovere di diligenza delle imprese ai fini della sostenibilità-CSDD inserisce un ulteriore e decisivo tassello al quadro normativo dell'Unione, ponendosi come obiettivo la promozione dello sviluppo sostenibile e della transizione economica attraverso la previsione di obblighi di dovuta diligenza per l'individuazione, prevenzione, attenuazione, arresto e minimizzazione degli impatti negativi delle società sui diritti umani e sull'ambiente.

2.8 - Il Framework normativo dell'Unione Europea: un approccio integrato⁸



In conclusione emerge molto chiaramente che gli obblighi e gli adempimenti generati dalle menzionate disposizioni, porteranno i destinatari a dotarsi di presidi adeguati nell'ambito della sostenibilità che impatteranno inevitabilmente sui modelli organizzativi, di *governance* e sui processi interni.

Ciò non potrà che confermare la - virtuosa - relazione esistente tra sostenibilità e valore dell'impresa, considerato che le società che incorporano i criteri ESG nei loro modelli di *business*, sono caratterizzate da un livello di rischio inferiore e da una maggiore profittabilità nel lungo periodo⁹.

⁸ Adattamento tratto da R. Randazzo, I. Bengo, L. Boni, F. Longo, How the Regulation 2019/2088 meets the social impact measurement practices: a comprehensive framework, position paper, 1/2021.

⁹ Cfr. Rapporto Assonime nr. 6/2021 Doveri degli amministratori e sostenibilità.



Il coinvolgimento degli stakeholders: uno strumento fondamentale per attuare il dovere di diligenza delle imprese ai fini della sostenibilità

di Greta Barbone, Corte Penale Internazionale.

3.1 - Introduzione

Nel febbraio 2022, la Commissione Europea ha pubblicato la “Proposta di Direttiva del Parlamento Europeo e del Consiglio relativa al dovere di diligenza delle imprese ai fini della sostenibilità, ¹” inserendosi in un ampio movimento volto a responsabilizzare le imprese in materia di diritti umani e sostenibilità.² Negli ultimi decenni, questo movimento ha esercitato una sempre maggiore trazione, a livello globale ed europeo, anche perché non comportarsi in modo responsabile e sostenibile ha un costo per l'impresa, soprattutto nel lungo periodo. Un costo che può tradursi in una possibile perdita di reputazione, in una minor valutazione a causa dell'impatto negativo dei criteri ESG (*Environment, Social, Governance*) sul valore generale dell'azienda, in una difficoltà nel trovare e trattenere talenti tra il proprio personale, ecc. In questo contesto, il coinvolgimento da parte delle imprese dei propri *stakeholders* interni (tra cui i dipendenti della società e delle sue filiazioni, sindacati, ecc.) ed esterni (comunità locali, ONG, autorità locali, governi, ecc.), è diventato uno strumento fondamentale per essere sostenibili e rispettare i diritti umani.

Nel presente contributo ci si concentrerà sul ruolo, purtroppo minore, riconosciuto nella Proposta di Direttiva al coinvolgimento delle parti interessate, rispetto alla maggior rilevanza che ricopre negli *standards* internazionali in materia, che tuttavia per la maggior parte non hanno valore vincolante. Come spesso accade quando si passa da un sistema volontario di adesione a un obbligo legislativo, la Proposta di Direttiva ha una rilevanza e un'applicazione più limitate. Tuttavia, si spera che durante l'*iter* per l'adozione della Proposta di Direttiva, il legislatore europeo preveda che il coinvolgimento degli *stakeholders* sia parte integrante del dovere di diligenza e vada usato in tutte le fasi in cui si estrinseca.

3.2 - Perché il coinvolgimento degli *stakeholders* è importante?

Il coinvolgimento e la consultazione degli *stakeholders* si riferiscono a un processo continuo d'interazione e dialogo tra un'impresa e le sue parti potenzialmente interessate che consente all'impresa di ascoltare, comprendere e rispondere ai loro interessi e preoccupazioni, anche attraverso approcci collaborativi.⁴

In relazione al dovere di diligenza in materia di diritti umani e ambiente (*due diligence* o dovere di diligenza), le imprese possono trarre vari vantaggi dal coinvolgimento degli *stakeholders*, tra cui i più im-

¹ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A52022PC0071>

² Basti qui richiamare le Linee Guida dell'OCSE destinate alle Imprese Multinazionali, 2011, <https://www.oecd.org/daf/inv/mne/MNEguidelinesITALIANO.pdf> la Dichiarazione tripartita dell'OIL sui principi sulle imprese multinazionali e la politica sociale, 2017, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-rome/documents/publication/wcms_614707.pdf I Principi Guida delle Nazioni Unite su Impresa e Diritti Umani, 2011, https://www.ohchr.org/sites/default/files/documents/publications/guidingprinciplesbusinesshr_en.pdf l'iniziativa del Global Compact delle Nazioni Unite <https://www.unglobalcompact.org/what-is-gc/mission/principles> e da ultimo l'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile, <https://sdgs.un.org/2030agenda>

³ The United Nations Global Compact and Deloitte, UN Global Compact Management Model: Framework for Implementation, 2010, p. 7, https://d306pr3pise04h.cloudfront.net/docs/news_events%2F9.1_news_archives%2F2010_06_17%2FUN_Global_Compact_Management_Model.pdf

⁴ UNHCR, The Corporate Responsibility to respect human rights. An interpretative Guide, 2012, p. 8, https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/publications/hr.puB.12.2_en.pdf

portanti sono:

- una migliore qualità dell'analisi dell'impatto dell'impresa sui diritti umani e l'ambiente;
- la possibilità di scegliere a quali impatti negativi dare priorità, senza che l'azienda debba prendere queste decisioni da sola, il che è rilevante anche in sede di eventuale contestazione della scelta dell'impresa di privilegiare la tutela di un diritto umano o di un danno ambientale rispetto a un altro;
- una migliore comprensione di come gestire gli impatti negativi e in generale l'assunzione di decisioni più adeguate a ridurre la gravità di tali impatti o a compensare eventuali danni.⁵

Sicuramente un autentico dialogo con gli *stakeholders* rilevanti contribuisce anche a renderli non solo destinatari passivi, ma parti attive del processo decisionale e coautori della politica sui diritti umani e l'ambiente di un'azienda. Pertanto tale politica avrebbe una maggiore probabilità di essere accettata positivamente dai soggetti che in ultima analisi possono impugnarla in base alla Proposta di Direttiva.

3.3 - I riferimenti al coinvolgimento degli *stakeholders* nella Proposta di Direttiva

La Proposta di Direttiva prevede in più punti dei riferimenti alla consultazione degli *stakeholders*. Le imprese sono tenute a consultare i gruppi potenzialmente interessati, fra cui i lavoratori e altri portatori d'interessi, in relazione all'identificazione degli impatti negativi sui diritti umani e l'ambiente (Articolo 6), ma solo "laddove utile" come indicato dal testo italiano ("*where relevant*" in quello inglese). La consultazione delle parti interessate è anche prevista nel caso in cui la società sia tenuta a redigere un piano operativo di prevenzione. In questo caso l'obbligo di consultazione è inequivocabile, tuttavia le aziende sono tenute a redigere tale piano solo se la natura o la complessità delle misure di prevenzione lo esige (Articolo 7).

Qualora la società sia tenuta a predisporre un piano d'azione correttivo, dovrà farlo in consultazione con le parti interessate (Articolo 8.3.b). Tuttavia, il piano correttivo non va predisposto in ogni caso, ma solo quando l'impossibilità di un arresto immediato dell'impatto negativo lo renda necessario. Nel caso si verifichi un impatto negativo, la società è anche tenuta a neutralizzarlo o a minimizzarne l'entità, anche mediante un risarcimento delle persone o delle comunità colpite (Articolo 8.3.a). In questo caso il coinvolgimento delle parti interessate

⁵Shift, Oxfam and Global Compact Network Netherlands, *Doing Business with Respect for Human Rights: A Guidance Tool for Companies*, 2016, pp. 94-96, <https://www.businessrespecthumanrights.org/>; The United Nations Global Compact and Deloitte, *Op. cit.* p. 7.

non è sempre previsto (si immagini infatti il caso in cui un impatto negativo sia effettivo e non sia necessario predisporre un piano correttivo in quanto possa essere terminato immediatamente). Tuttavia, esso rappresenta una grande opportunità in quanto in materia di violazione di diritti umani, la compensazione monetaria, seppur centrale, da sola spesso è considerata insufficiente dalle vittime a rimediare alla violazione subita.

In molti casi, le vittime considerano fondamentali in aggiunta a un meccanismo idoneo di reclamo e a una compensazione, delle riparazioni simboliche (come ad esempio delle scuse formali, un impegno a prevenire in futuro la stessa violazione, la costruzione di un museo, l'istituzione di un anniversario commemorativo, un supporto medico e psicologico alle vittime, ecc.). Con questo non si vuole suggerire di sostituire la compensazione economica con misure simboliche, ma piuttosto di considerare un approccio olistico al tipo di misure da adottare. Tali misure, che non necessariamente prevedono un onere gravoso per le imprese e avrebbero il beneficio di contribuire a una reale riconciliazione con le comunità interessate, possono essere accettate come effettivamente riparatorie dalle vittime solo se sono il frutto di un autentico dialogo.

È inoltre positivo che la Proposta di Direttiva preveda una procedura di reclamo che possa essere attivata, oltre che dalle persone colpite da un impatto negativo, da sindacati e altri rappresentanti dei lavoratori e dalla società civile (Articolo 9).⁶ Tuttavia i reclamanti hanno solo il diritto di chiedere che la società dia adeguato seguito al reclamo e d'incontrarne i rappresentanti del livello adeguato. Inoltre, un meccanismo di reclamo per definizione interviene solo in un momento successivo, in cui c'è già un potenziale o effettivo impatto negativo, e quindi non solo non è un buon modo per consultare gli *stakeholders*, ma rischia fortemente di minare la rilevanza della procedura di reclamo. In materia di *stakeholders engagement* è infatti noto che, affinché sia di successo, il coinvolgimento delle parti interessate debba essere fatto il prima possibile, pena il fallimento dell'intero processo o la mancata partecipazione dei soggetti più importanti.

Infine, sicuramente va accolto con favore l'obbligo a carico degli amministratori di tenere debitamente conto dei contributi dei portatori d'interessi e della società civile nella predisposizione delle azioni di diligenza e della relativa vigilanza (Articolo 26). Il coinvolgimento degli *stakeholders* non è sempre previsto dalla Proposta di Direttiva, ma quando avviene, gli amministratori non possono trascurarne i contenuti.

⁶ Shift, The EU Commission's Proposal for a Corporate Sustainability Due Diligence Directive: Shift's Analysis, 2022, https://shiftproject.org/wp-content/uploads/2022/03/Shift_Analysis_EU_CSDDProposal_vMarch01.pdf

3.4 - Il confronto con gli standard internazionali

La Proposta di Direttiva, pur richiamando i Principi Guida delle Nazioni Unite e le Linee Guida dell'OCSE, se ne discosta in vari punti, incluso in materia di consultazione degli *stakeholders*.

I Principi Guida dell'ONU riconoscono un ruolo centrale alla consultazione con gli *stakeholders* in tutte le fasi connesse al dovere di diligenza, dall'identificazione dei possibili impatti negativi (Principle 18.b), al monitoraggio e alla valutazione dell'adeguatezza delle misure adottate (Principle 20.b), all'obbligo di comunicazione (Principle 21) e ai meccanismi stragiudiziali di reclamo (Principle 31.h).

Lo stesso vale per il Global Compact delle Nazioni Unite, che lo considera uno degli sforzi trasversali di un'impresa per allineare le proprie politiche e operazioni ai principi del Global Compact stesso⁷ e uno dei passaggi fondamentali che un'impresa deve compiere al fine di sviluppare una politica dei diritti umani.⁸ Anche le Linee Guida dell'OCSE considerano il coinvolgimento degli *stakeholders* necessario in merito alla pianificazione e alle decisioni su progetti e attività che possano avere un impatto notevole sulle comunità locali (II. Principi Generali A, n. 14).

E d'altronde se si prende seriamente il dovere di diligenza è difficile immaginare come un'impresa possa valutare i possibili impatti negativi del proprio operato o porvi rimedio senza aprire un dialogo con coloro che ne subiscono le conseguenze, primi fra tutti i propri dipendenti e le comunità locali. Senza di esso come può un'impresa essere sicura di aver valutato correttamente la gravità dell'impatto negativo sui diritti umani e l'ambiente o l'efficacia di misure volte a porvi rimedio?

Come specificato dai Principi Guida, questo significa che le aziende dovrebbero cercare di capire le preoccupazioni degli *stakeholders* consultandoli direttamente, tenendo conto della lingua e altre barriere al loro effettivo coinvolgimento (come ad esempio barriere culturali e di genere soprattutto in relazione a gruppi vulnerabili e marginalizzati). Questo è un punto molto delicato, perché in molti casi le aziende tendono ad avere una posizione dominante rispetto ai propri *stakeholders*, che quindi ostacola il loro coinvolgimento e rischia di avere un impatto negativo sulla relazione di fiducia tra impresa e parti interessate. Inoltre, non sempre le aziende sono consapevoli delle barriere che limitano il coinvolgimento degli *stakeholders* o come porvi rimedio e questo può limitare fortemente l'efficacia della consultazione. In questi casi, l'assistenza di esperti esterni in materia di *stakeholders engagement* può contribuire al successo degli sforzi di un'impresa di rispettare i diritti umani ed essere sostenibile.

⁷ The United Nations Global Compact and Deloitte, Op. cit., p. 7.

⁸ The United Nations Global Compact, A Guide for Business: How to Develop a Human Rights Policy, 2015, p. 14, https://d306pr3pise04h.cloudfront.net/docs/issues_doc%2Fhuman_rights%2FResources%2FHR_Policy_Guide_2nd_Edition.pdf

3.5 - Buone Pratiche in materia di coinvolgimento degli *stakeholders*

Il coinvolgimento efficace degli *stakeholders* nella pratica non è un esercizio semplice e nonostante alcune aziende abbiano investito tempo e risorse nel cercare di perseguire tale obiettivo, i risultati in questa materia si sono rivelati a volte insoddisfacenti. Premettendo che sul tema ci sono guide molto significative a cui ci si riferisce per un approfondimento,⁹ in questo commento si vuole offrire solo qualche spunto di riflessione per evitare alcuni degli errori più comuni. Il primo punto al riguardo è che **non esiste un modello unico e vincente di *stakeholders engagement***. Ogni società dovrà identificare come farlo in base a vari fattori, tra cui il contesto, il tipo mercato in cui opera l'impresa, i possibili impatti negativi sui diritti umani e l'ambiente, la situazione in cui versano i soggetti interessati e quanti sono, il tipo di rapporto pregresso esistente tra la società e gli *stakeholders*, ecc.

Per essere efficace, il coinvolgimento degli *stakeholders*:

- va **iniziato il prima possibile** e sicuramente sin dagli esordi dell'identificazione dei possibili impatti negativi su diritti umani e ambiente. Una lezione fondamentale al riguardo è che non si può aspettare che si verifichi un impatto negativo per consultare gli *stakeholders*, perché iniziare un dialogo in questa fase di per sé ne compromette le effettive possibilità di riuscita;
- deve essere **continuo** (non si tratta di un incontro annuale ma di un dialogo aperto durante tutto l'anno);
- **deve essere portato avanti e sostenuto ufficialmente dall'impresa al pari delle altre procedure e funzioni aziendali**. Perché sia credibile, la consultazione degli *stakeholders* deve diventare parte integrante delle procedure e del modo di operare di un'azienda e deve avere il sostegno necessario da parte degli organi direttivi;
- deve consistere in un **dialogo bidirezionale**. Questo vuol dire tra l'altro che l'azienda ascolterà le preoccupazioni degli *stakeholders* e dovrà riferire su come e in che misura siano stati tradotti nella politica sui diritti umani e nei processi aziendali, incluso perché alcuni contributi siano stati tralasciati;
- deve includere **tutti i soggetti potenzialmente interessati** dall'operato di un'azienda, non solo quelli molto influenti o che rappresentano un rischio. Se tra questi ci sono gruppi vulnerabili e marginalizzati, l'azienda dovrà rimuovere, o almeno tentare di ridurre, gli ostacoli che ne impediscono il coinvolgimento. Un altro problema riguarda la natura eterogenea degli *stakeholders* e degli interessi di cui sono portatori, per cui quello che sembra un gruppo omogeneo dall'esterno, in realtà spesso non lo è. Questo è rilevante

⁹ Si veda ad esempio International Finance Corporation, *Stakeholder Engagement: A good practice handbook for companies doing business in emerging markets*, 2007, p. 2, www.ifc.org/stakeholderengagement

- soprattutto quando si devono scegliere dei rappresentanti, per cui non sempre sarà possibile averne solo uno, e quando gli interessi all'interno di un gruppo sono così lontani da risultare inconciliabili;
- dovrà concentrarsi **sull'operato dell'impresa, come questo si riflette sui diritti umani e la sostenibilità e sulle preoccupazioni degli stakeholders al riguardo.**

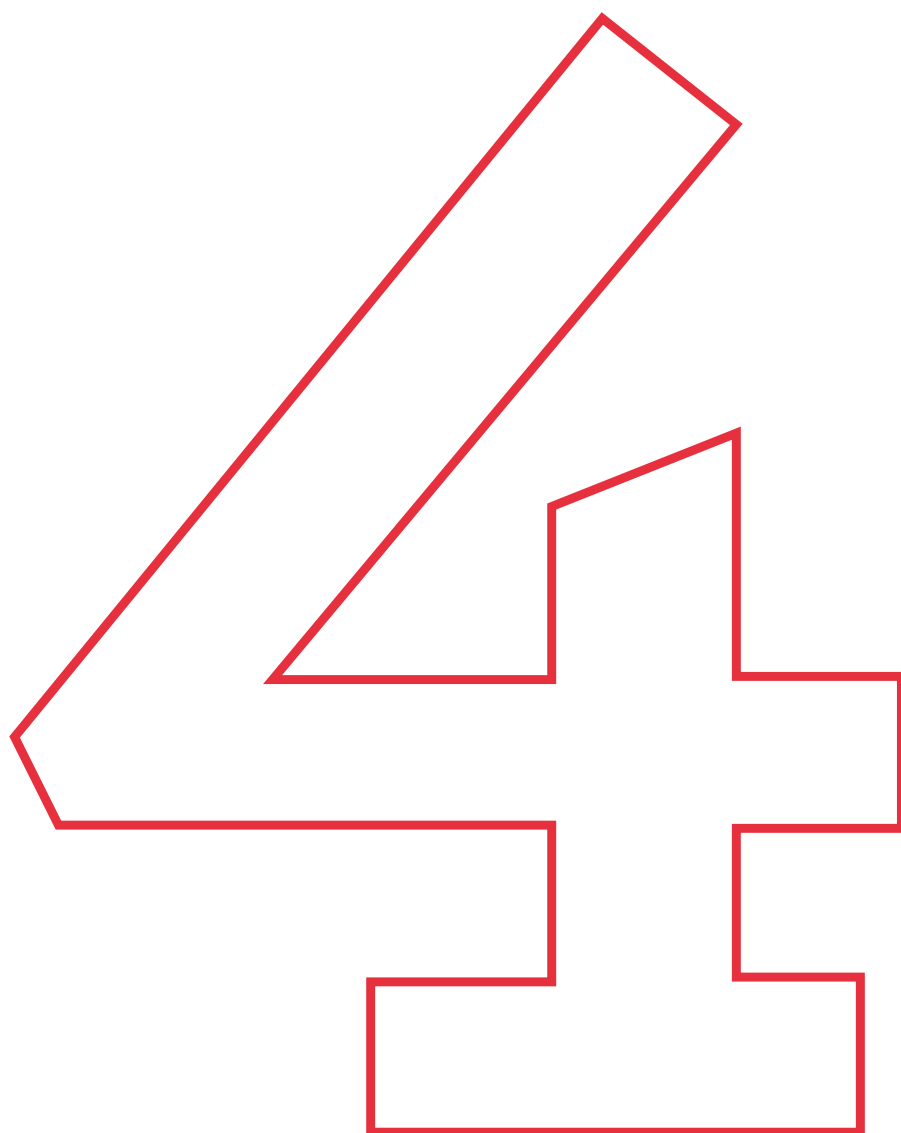
Questo vuol dire anche che le imprese dovranno spiegare in una certa misura come lavorano e quali sono i fattori determinanti nel prendere decisioni strategiche.

3.6 - Conclusioni

La Proposta di Direttiva prevede in più punti dei riferimenti alla consultazione degli *stakeholders*, ma si spera che il legislatore europeo intervenga per chiarire che è uno strumento fondamentale da usare in tutte le fasi della *due diligence*. Con questo non si vuole auspicare un intervento volto a dettagliare come e quando attuare il coinvolgimento degli *stakeholders*. La pratica in materia suggerisce anzi che quando la consultazione è guidata da regole e procedure pre-identificate, spesso si limita a un incontro pubblico dall'impatto molto relativo.

L'essenza di un autentico coinvolgimento degli *stakeholders* sta proprio nel fatto che non ci sia un modello preordinato, ma vada identificato caso per caso, seguendo le buone pratiche ormai consolidate e in caso servendosi della consulenza di esperti in materia. Nel contesto dei diritti umani e dell'ambiente, ciascuna impresa dovrà quindi sperimentare e affinare nel tempo il proprio modello di coinvolgimento degli *stakeholders*, fino a farlo diventare parte integrante della cultura e dei processi aziendali.

Le opinioni ivi espresse sono quelle dell'autrice solo e non riflettono le opinioni della Corte Penale Internazionale.



I Principi Guida su imprese e diritti umani delle Nazioni Unite

di **Marco Fasciglione**, Ricercatore di diritto internazionale e tutela dei diritti umani del CNR-IRISS, Alternate member of the Management Board of the European Union Agency for Fundamental Rights (FRA).

4.1 - Obiettivi e natura dei Principi Guida ONU su imprese e diritti umani

I Principi Guida su imprese e diritti umani adottati dall'ONU il 16 giugno 2011 rappresentano il primo standard realmente 'globale' sviluppato per assicurare la **condotta d'impresa responsabile** in relazione ai diritti umani e all'ambiente. Nel giro di pochi anni i Principi Guida sono diventati il principale parametro di riferimento internazionale in questa materia e sono stati riconosciuti da Stati, Organizzazioni internazionali, aziende, associazioni di categoria, ordini forensi, società civile e da tutti gli organismi ONU che operano nel settore dei diritti umani. Il loro contenuto consiste in un insieme di **trentuno raccomandazioni** indirizzate a Stati e ad imprese con lo scopo di indicare i passi che devono essere compiuti dai primi per assicurare il rispetto dei diritti umani nell'ambito delle operazioni economiche del settore privato, e per quanto riguarda le imprese, per evitare che esse con le loro attività causino, contribuiscano, o siano coinvolte nella commissione di violazioni dei diritti umani¹.

I trentuno Principi – suddivisi in Principi fondativi e Principi operativi – sono articolati in tre Pilastri. Il primo Pilastro, che include i Principi 1-10, verte sull'obbligo che incombe sugli Stati di proteggere i diritti umani dalle violazioni provenienti dal settore privato (c.d. *State duty to protect*). Il secondo Pilastro, che contiene i Principi 11-24, ha ad oggetto la responsabilità delle imprese di rispettare i diritti umani (c.d. *corporate responsibility to respect*) con gli annessi doveri di vigilanza (c.d. *due diligence*) che pendono sulle imprese. Il terzo Pilastro, infine, composto dai Principi 25-31, concerne la responsabilità degli Stati e delle stesse imprese di predisporre dei rimedi effettivi (c.d. *access to remedies*) alle vittime di violazioni.

Dal punto di vista della loro natura giuridica, dunque, i Principi Guida non sono uno strumento vincolante. Essi non intendono creare nuovi obblighi di diritto internazionale, né intendono imporre nuovi obblighi per le imprese. Il loro contributo consiste nell'elaborazione delle implicazioni che derivano dagli standard e delle pratiche esistenti per Stati ed imprese, integrarle in un unico modello logicamente coerente e completo, e individuare le aree in cui l'attuale regime non funziona e le modalità tramite cui migliorarlo. Insomma, i Principi Guida sono annoverabili nella categoria degli strumenti di c.d. *soft-law*. Va detto, tuttavia, che essi non sono affatto sprovvisti di una certa efficacia giuridica vincolante. In effetti, quando si esamina il contenuto di ciascun singolo Pilastro, non si può fare a meno di notare che, sia i Principi concernenti il primo Pilastro sia quelli relativi al terzo Pilastro, costituiscono delle disposizioni 'ricognitive' di norme internazionali già *cristallizzate* nel sistema internazionale dei diritti umani e che

¹Cfr. *I Principi Guida su Imprese e Diritti Umani. Traduzione a cura e con un saggio di Marco Fasciglione*, Roma, 2020, consultabile al sito <https://www.iriss.cnr.it/i-principi-guida-su-impres-e-diritti-umani>.

sono, generatrici di obblighi che *già pendono* sugli Stati.

Questo a differenza del secondo Pilastro espressione, piuttosto, di standard internazionali non positivizzati, o almeno non ancora, in vere e proprie norme giuridiche di diritto internazionale².

4.2 - Il contenuto dei Principi Guida

Per quanto riguarda il contenuto dei Principi Guida, il primo Pilastro ribadisce, come detto, il ruolo 'primario' svolto dagli Stati in qualità di destinatari degli obblighi che discendono dalle norme sui diritti umani. L'obbligo dello Stato di proteggere i diritti umani implica il dovere di salvaguardare tali diritti dalle violazioni che nell'ambito del proprio territorio e/o giurisdizione sono commesse da terze parti, incluse le imprese e gli altri attori economici privati. Si tratta di un obbligo positivo che impone agli Stati un *facere*, cioè **adottare le misure appropriate** per prevenire, investigare, punire, e rimediare le violazioni dei diritti umani compiute delle imprese.

L'adempimento di siffatto obbligo positivo presuppone che lo Stato si occupi di assolvere alla sua fondamentale funzione di 'regolatore generale'. Tale locuzione rinvia al compito, dal quale nessuno Stato può ragionevolmente abdicare, di organizzare l'ordinamento interno in modo da creare un sistema normativo, amministrativo, giudiziario in grado di proteggere gli individui dalle violazioni dei diritti umani, anche quando compiute da soggetti privati come le imprese. Insomma, e per riprendere le parole di Ruggie, allo Stato è richiesto di "governare, e di governare nell'interesse pubblico"³, intervenendo in modo strutturale sull'ordinamento interno e disciplinando interi settori, come ad esempio il diritto societario, la normativa sulla sicurezza, quella sull'accesso alla quotazione in borsa, l'ordinamento giu-slavoristico, la normativa ambientale, ecc. 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 un 'insieme intelligente di misure' (c.d. *smart mix of measures*) da adottare sia a livello nazionale, sia a livello internazionale, e che possono avere carattere vincolante, oppure natura non vincolante. Questo insieme può includere norme legislative per disciplinare (direttamente o indirettamente) il rispetto dei diritti umani da parte delle imprese, oppure norme che regolano la creazione delle imprese e governano le modalità di esecuzione delle loro attività. Gli Stati possono anche prendere in considerazione l'adozione

² Cfr. M. Fasciglione, "I Principi guida ONU su impresa e diritti umani e il consolidamento del regime internazionale in materia a settant'anni dalla Dichiarazione universale", in I diritti umani a settant'anni dalla Dichiarazione universale delle Nazioni Unite, G. Cataldi (a cura di), Napoli, 2019, pp. 93-128

³ Cfr. *John Ruggie responds to letter from Swiss business associations, raising concerns it misconstrues foundational elements of UNGPs*, lettera del 19 settembre 2019, consultabile su www.media.business-humanrights.org/media/documents/files/documents/19092019_Letter_John_Ruggie.pdf

di norme in materia di *reporting* aziendale, nonché linee di indirizzo politico volte ad incoraggiare il rispetto dei diritti umani da parte delle imprese. Ovviamente non è sufficiente che delle norme siano in vigore: occorre anche che esse siano effettivamente applicate e che siano revisionate periodicamente in modo da assicurare nell'ordinamento giuridico interno un quadro normativo che faciliti il rispetto dei diritti umani da parte delle imprese.

Anche l'obbligo degli Stati di garantire **l'accesso alla giustizia**, e così passiamo al terzo Pilastro, configura un obbligo positivo. La formulazione del Principio 25 e del relativo commentario chiariscono in effetti che se gli Stati non procedano ad adottare le misure appropriate per investigare, punire e rimediare le violazioni dei diritti umani compiute nel corso delle attività delle imprese, *"l'obbligo di protezione che grava su di essi ne risulta indebolito o addirittura svuotato di significato"*⁴. Ciò significa che le garanzie riconosciute dal sistema di protezione internazionale dei diritti umani diventerebbero 'illusorie', o 'teoriche', qualora gli Stati si limitassero alla loro semplice proclamazione, senza provvedere ad assicurare alle vittime la possibilità di far rispettare i propri diritti o di ottenere una riparazione per gli eventuali danni subiti. Dal punto di vista operativo occorre distinguere tra meccanismi di reclamo di tipo giurisdizionale, cioè quegli strumenti che sono disponibili grazie all'ordinamento giurisdizionale dello Stato, e meccanismi di reclamo a carattere non giurisdizionale, che rinviano invece agli strumenti di risoluzione delle controversie disponibili al di fuori dell'ordinamento giurisdizionale dello Stato (ad es. il sistema degli *ombudsman*, mediatori, le istituzioni nazionali sui diritti umani, ecc.).

In secondo luogo, i Principi Guida distinguono anche tra i meccanismi di reclamo a carattere statale, strumenti cioè che sono amministrati da enti o agenzie dello Stato o da organismi indipendenti che sono titolari, in virtù di norme dello Stato, di uno *status* ufficiale nell'ordinamento giuridico interno, e meccanismi di reclamo a carattere non statale, cioè strumenti di natura totalmente privata (quali ad es. i mezzi di reclamo previsti all'interno delle stesse organizzazioni aziendali per facilitare la risoluzione di controversie che possono coinvolgere l'impresa). Corollario della natura di obbligo positivo dell'obbligo in esame è che gli Stati devono assicurare *l'efficacia* di siffatti strumenti, e quindi di impegnarsi affinché le 'barriere' di carattere pratico e legale che possono ostacolarne l'attivazione da parte delle vittime siano eliminate.⁵

Se il primo ed il terzo Pilastro si rivolgono agli Stati, il secondo Pi-

⁴ Cfr. il Principio 25; l'enfasi è aggiunta. Cfr. A. Bonfanti, "Access to Justice 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.

⁵ Con riferimento al contesto regionale europeo cfr. FRA, *Improving access to remedy in the area of business and human rights at the EU level*, Parere n. 1/2017)

lastro si rivolge invece direttamente alle imprese fissando per queste ultime uno 'standard di condotta attesa': **la responsabilità delle imprese di rispettare** i diritti umani. Siffatto standard quindi piuttosto che rappresentare un obbligo vincolante derivante dal diritto internazionale dei diritti umani, risulta fondato su di un precetto morale e su aspettative di tipo sociale. Esso sussiste indipendentemente dagli obblighi degli Stati in materia di diritti umani. Non bisogna, tuttavia, commettere l'errore di accostare tale responsabilità alla responsabilità sociale d'impresa (RSI) e ad altre simili nozioni⁶.

A differenza di queste ultime, infatti, la responsabilità delle imprese di rispettare i diritti umani è espressione di un approccio metodologico più ampio, e maggiormente orientato alla regolamentazione. Essa ruota intorno alla necessità che sia assicurata la gestione *dell'impatto negativo* sui diritti umani che può eventualmente derivare dalle operazioni economiche delle imprese. Tale necessità può essere soddisfatta dall'adozione da parte dell'impresa di specifici protocolli aziendali, oppure modelli organizzativi, ma non dalla semplice attività di 'promozione' dei diritti umani, o dall'esercizio di attività filantropiche, che sono proprie della RSI. Più in concreto il secondo Pilastro richiede alle imprese di porre in essere politiche adeguate alle loro dimensioni e alle circostanze in cui operano, e che includano almeno: a) una dichiarazione volta a comunicare il loro impegno in materia; b) l'avvio di processi di *due diligence* sui diritti umani; c) l'attivazione di processi aziendali che consentano di porre rimedio a qualsiasi impatto negativo sui diritti umani che causano, a cui contribuiscono o cui siano collegate. Di particolare importanza è l'utilizzo di idonei processi di **vigilanza aziendale** "che permettano di identificare, prevenire e mitigare i propri impatti negativi sui diritti umani". Tale *due diligence* aziendale sui diritti umani deve comprendere almeno le seguenti quattro componenti fondamentali: a) identificare e valutare gli impatti negativi, reali o potenziali, sui diritti umani; b) integrare e agire in base ai risultati; c) tracciare le risposte; d) comunicare come vengono affrontati gli impatti.

4.3 - Il processo di trasparenza normativa del dovere di vigilanza dei Principi Guida

⁶Cfr. M. Fasciglione, *Diritti umani e responsabilità sociale d'impresa nel diritto internazionale*, Napoli, 2010

Sebbene strumento non vincolante, i Principi Guida non sono sprovvisti di 'potenzialità' normativa. Essa è rappresentata dal processo di adozione di legislazioni volte a fissare per le imprese obblighi di *due*

diligence sui diritti umani. Con tali normative gli Stati possono, da un lato, dare attuazione alle disposizioni del primo Pilastro e, dall'altro, lato dare 'concretezza' (attribuendo contenuto normativo) alla responsabilità delle imprese del secondo Pilastro. Allo stesso tempo tale processo serve a creare una base regolamentare condivisa presso la generalità degli ordinamenti giuridici degli Stati che potrà facilitare l'adozione di regole armonizzate a livello internazionale (tipico esempio è il processo di negoziazione del Trattato internazionale su imprese e diritti umani in corso presso l'ONU).

Queste misure legislative sono riconducibili sostanzialmente a **due modelli regolamentari**: a) uno caratterizzato dall'inserimento della *due diligence* in normative che fissano l'obbligo per le imprese di rendicontare il proprio impatto sui diritti umani o su singole questioni ad essi attinenti (c.d. *mandatory reporting*); b) un altro rappresentato da quelle normative che fissano sulle imprese degli autonomi obblighi di *due diligence* in materia di diritti umani. 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 accessori di altri obblighi fissati per le imprese, ad esempio obblighi di rendicontazione (si pensi alla Sezione 54 del *Modern Slavery Act* adottato nel 2015 dal Regno Unito, oppure, con riguardo all'ordinamento UE, alla direttiva 95/2014 sulla divulgazione delle informazioni di carattere non finanziario da parte delle grandi imprese). Il secondo modello regolamentare include, invece, normative che fissano *in via diretta* per le imprese un obbligo di *due diligence* sui diritti umani ed i cui elementi di base sono normalmente mutuati dal secondo Pilastro dei Principi Guida.

In alcuni casi le normative di tale modello prevedono esplicitamente che la violazione degli obblighi di *due diligence* origini per le imprese una responsabilità da risarcimento danno. Le legislazioni di questo tipo sono in crescita esponenziale. Rientra in tale modello, ad es., la normativa UE che ha introdotto l'obbligo di *due diligence* sui diritti umani per gli importatori dei minerali provenienti da zone di conflitto (i c.d. *conflict minerals*)⁷ e quella sugli obblighi per gli operatori che commercializzano legname e prodotti del legno nel mercato unico europeo⁸. Quanto agli ordinamenti degli Stati, sono riconducibili a tale modello regolamentare la normativa dei Paesi Bassi in materia di contrasto al lavoro minorile del 2019 che impone alle imprese che vendono beni o servizi ai consumatori olandesi un obbligo *due diligence* a carattere settoriale finalizzato ad impedire la fornitura di beni o servizi ottenuti mediante l'utilizzo di lavoro minorile. Lo stesso dicasi

⁷ 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.
⁸ Cfr. 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.

per quelle normative che fissano sulle imprese obblighi orizzontali di due diligence in materia di diritti umani, tra cui vi sono la legislazione francese del 2017 (la *Loi n° 2017-399 relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre*), la normativa adottata dalla Germania nel 2021 sulla due diligence d'impresa nelle catene di fornitura (*Act on Corporate Due Diligence Obligations in Supply Chains (Lieferkettengesetz)*), e quella norvegese, anch'essa del 2021 (il *Transparency Act* che introduce nell'ordinamento giuridico norvegese un obbligo di *due diligence* sui diritti umani e lavoro dignitoso).

L'adozione di queste normative, in genere sospinta dalla necessità di superare i limiti propri dell'approccio fondato sull'autoregolamentazione volontaria, ed espressione degli obblighi positivi che gravano sugli Stati, evidenzia la capacità dei Principi Guida di influenzare la condotta degli Stati a dare attuazione agli obblighi di promuovere e assicurare il rispetto dei diritti umani nell'ambito delle operazioni economiche delle imprese, mediante un insieme diversificato di misure.



**L'attenzione ai diritti umani
delle imprese italiane.**

Risultati del monitoraggio 2022

di **Fulvio Rossi**, Avanzi - Sostenibilità per Azioni.

5.1 - Introduzione

Obiettivo del primo monitoraggio effettuato dall'Osservatorio su business e diritti umani è di verificare se e quanta attenzione venga dedicata dalle imprese italiane a questo tema di crescente rilevanza, anche nella prospettiva dell'introduzione di nuovi obblighi derivanti dalle misure europee in tema di due diligence.

Il perimetro di analisi è circoscritto alle grandi imprese non finanziarie quotate incluse nell'indice FTSE MIB, per diversi motivi. Il primo è la ragionevole aspettativa che siano le imprese più grandi, al momento, ad avere più compiutamente affrontato il tema dei diritti umani, vuoi per rilevanza e complessità – a volte con dimensioni multinazionali – delle proprie attività e della propria catena di fornitura, vuoi per la pressione ricevuta in tal senso dagli investitori istituzionali. Il secondo motivo, connesso con il primo, è l'effetto di sistema dell'attenzione ai diritti umani da parte di queste imprese: il loro numero è contenuto, ma le dimensioni economiche collegate sono rilevanti. La scelta di escludere le società finanziarie (banche, società di investimento e assicurazioni) riflette gli ultimi indirizzi europei in tema di Corporate Sustainability Due Diligence Directive, in base ai quali tali settori sarebbero esclusi dal campo di applicazione, nonché le specificità settoriali che vedono l'impegno per i diritti umani delle società finanziarie rivolto prevalentemente verso i loro clienti, piuttosto che verso la catena di fornitura: la loro esclusione permette di concentrare l'analisi su un segmento di mercato più omogeneo, nonché proporzionato a una prima iniziativa di analisi che vuole costituire una base di partenza per successivi confronti e possibili estensioni.

In base ai criteri di selezione citati, sono incluse nel monitoraggio le seguenti 28 società:

A2A	Elettricità
Amplifon	Apparecchiature e servizi medicali
Atlantia	Trasporto industriale
Campari	Bevande
CNH Industrial	Ingegneria industriale
Diasorin	Apparecchiature e servizi medicali
Enel	Elettricità
ENI	Petrolio, gas e carbone
Ferrari	Automobili e componentistica
HERA	Gas, acqua e multiutility
Interpump Group	Ingegneria industriale
Inwit	Servizi di telecomunicazione
Italgas	Gas, acqua e multiutility

Iveco Group	Trasporto industriale
Leonardo	Aerospaziali e difesa
Moncler	Beni per la persona
Nexi	Servizi industriali di supporto
Pirelli & C.	Automobili e componentistica
Poste Italiane	Assicurazioni vita
Prysmian	Apparecchiature elettroniche ed elettriche
Recordati	Farmaceutici e biotecnologie
Saipem	Petrolio, gas e carbone
Snam	Petrolio, gas e carbone
Stellantis	Automobili e componentistica
STMicroelectronics	Hardware e apparecchiature tecnologiche
Telecom Italia	Servizi di telecomunicazione
Tenaris	Petrolio, gas e carbone
Terna	Elettricità

Per la definizione del campione si è fatto riferimento alla composizione dell'indice FTSE MIB al 13 giugno 2022; successive modifiche della composizione, inclusa l'uscita di Atlantia per *delisting*, non sono state considerate. La classificazione settoriale è quella utilizzata dallo stesso indice (ICB – Industry Classification Benchmark); la diversificazione delle attività del Gruppo, formalmente attribuito al settore delle assicurazioni vita, è alla base dell'inclusione nel campione di Poste Italiane.

Le **informazioni utilizzate** nel monitoraggio sono quelle rese disponibili pubblicamente dalle imprese, attraverso i loro siti internet e i report annuali – integrati, di sostenibilità o DNF. In particolare, si sono esaminati i report del 2022 relativi all'anno di rendicontazione 2021 e le informazioni disponibili sui siti nel periodo settembre-dicembre 2022. I dati raccolti, ricondotti a una griglia omogenea sulla base delle evidenze riscontrate, sono stati successivamente inviati alle singole imprese per verifica di completezza e correttezza di interpretazione. È opportuno ricordare che la riclassificazione di informazioni identificate nei report e nei siti da un lato è rispondente a quello che le società hanno ritenuto utile rendere noto, ma da un altro potrebbe risultare meno puntuale e completa rispetto a una survey con domande specifiche rivolte direttamente alle imprese.

Gli **aspetti considerati**, al fine di valutare quanto e come i diritti umani siano integrati nei meccanismi gestionali, riprendono le linee guida internazionali che nell'ultimo decennio hanno indicato alle imprese il cammino da seguire per un effettivo rispetto dei diritti umani

nella loro sfera d'azione e influenza, soprattutto i Principi Guida ONU su imprese e diritti umani pubblicati dalle Nazioni Unite nel 2011. I Principi Guida, oltre a costituire a oggi, per le imprese, il principale riferimento su questo tema, hanno anche ispirato modifiche in altri documenti internazionali presi in considerazione, come le Linee Guida OCSE per le imprese multinazionali, gli standard di rendicontazione GRI e gli European Sustainability Reporting Standard di EFRAG¹; essi rappresentano pertanto un benchmark fondamentale per valutare quanto è stato fatto finora. Ma, oltre all'allineamento con i Principi ONU, c'è un altro punto di vista che, come detto in apertura, è opportuno considerare, ovvero se l'approccio finora seguito dalle imprese le renda pronte a rispondere ai requisiti che, sia pure in una prospettiva non immediata, la Direttiva sulla *Corporate sustainability due diligence* imporrà come obbligatori. In larga misura, anche la proposta di Direttiva riprende le indicazioni dei Principi Guida ONU, che restano pertanto il riferimento principale, anche se l'analisi ha tenuto conto di alcuni aspetti che sono trattati con particolare dettaglio nei documenti europei al momento disponibili.

Secondo i Principi Guida, le componenti principali di un approccio coerente con il rispetto dei diritti umani sono:

- un **documento di alto livello (politica)** che renda evidente l'impegno dell'impresa sia esternamente sia internamente, ripreso e articolato in tutte le funzioni interessate
- un **processo di due diligence**, da ripetere ciclicamente, che preveda
 - una fase di **assessment** dei rischi connessi agli impatti avversi sui diritti umani, sia nell'ambito delle attività proprie dell'impresa sia di quelle delle sue relazioni di business (catena del valore, in particolare catena di fornitura);
 - le conseguenti **azioni intraprese o da intraprendere per la prevenzione e la mitigazione** degli impatti;
 - **la verifica dell'efficacia** attraverso indicatori;
 - **la comunicazione agli stakeholder** sulle caratteristiche e gli esiti della due diligence e di eventuali casi di riscontrata violazione dei diritti umani;
- le attività di **rimedio** messe in atto a fronte di casi di riscontrata violazione dei diritti umani.

Queste componenti costituiscono i principali aspetti dell'approccio ai diritti umani di cui si è cercata evidenza nelle informazioni

¹ Gli standard considerati sono quelli inviati per approvazione da EFRAG alla Commissione Europea a novembre 2022 (Draft European Sustainability Reporting Standards).

fornite dalle società esaminate. L'aspetto di comunicazione agli stakeholder – quanto meno se inteso in senso generale– è implicito nel fatto di avere trovato informazioni pubbliche: fatte salve occasioni di comunicazione diretta a specifici stakeholder, di cui non necessariamente si trova traccia nei materiali esaminati, l'*accountability* delle imprese trova espressione nelle informazioni raccolte.

È opportuno ribadire che le osservazioni che seguono sono il frutto della ricerca, nelle fonti pubbliche, di informazioni coerenti con l'approccio dei Principi Guida ONU, che tuttavia non sempre è quello seguito dalle imprese analizzate nella loro comunicazione agli stakeholder: l'incompletezza di alcune informazioni potrebbe riflettere una scelta di comunicazione, non necessariamente un comportamento difforme da quanto previsto nei riferimenti internazionali.

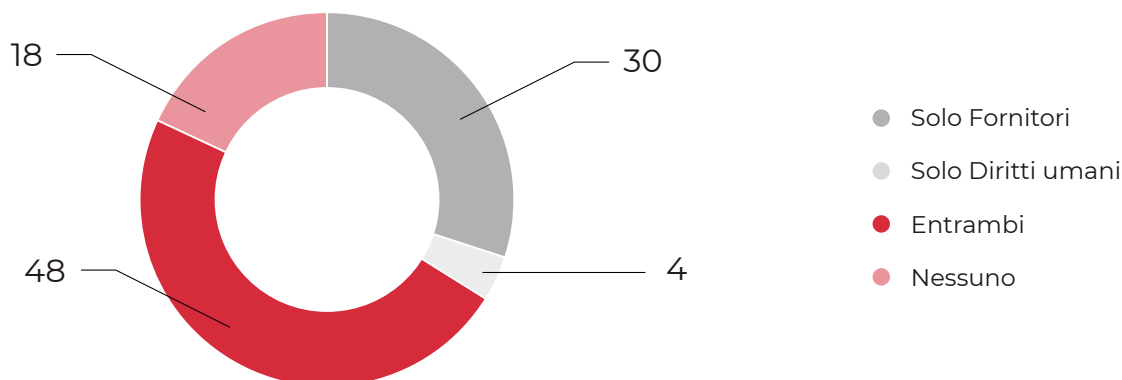
5.2 - Considerazione dei diritti umani

Il primo risultato, di cui le successive analisi costituiscono un approfondimento, è che **tutte le 28 imprese esaminate trattano pubblicamente del tema diritti umani in relazione alle proprie attività**. Si tratta di un risultato forse non scontato, ma in linea con la crescente presenza del tema nel panorama internazionale e nei criteri di rating di sostenibilità – entrambi aspetti cui le grandi società quotate sono solitamente esposte – e significativo della responsabilità delle stesse imprese.

Le informazioni sul nesso business-diritti umani e sugli impegni che le imprese esprimono in tal senso sono sia fornite nei report obbligatori – che si tratti di report integrati, DNF e/o rapporti di sostenibilità – sia disponibili nei siti web aziendali, solitamente per ciascuna società attraverso entrambi i canali.

La varietà dei contenuti resi noti è però molto grande, sia quanto a mole e dettaglio delle informazioni fornite, sia per il loro focus principale: ad esempio, **solo il 52% dei report esaminati ha un capitolo, o un paragrafo, espressamente dedicato al tema dei diritti umani**, mentre negli altri l'argomento è trattato nei capitoli dedicati alle risorse umane e ai fornitori (grafico 1).

Grafico 1 - Diritti umani e Fornitori: presenza di capitoli o paragrafi nei report delle società.
Valori %; numero casi: 27

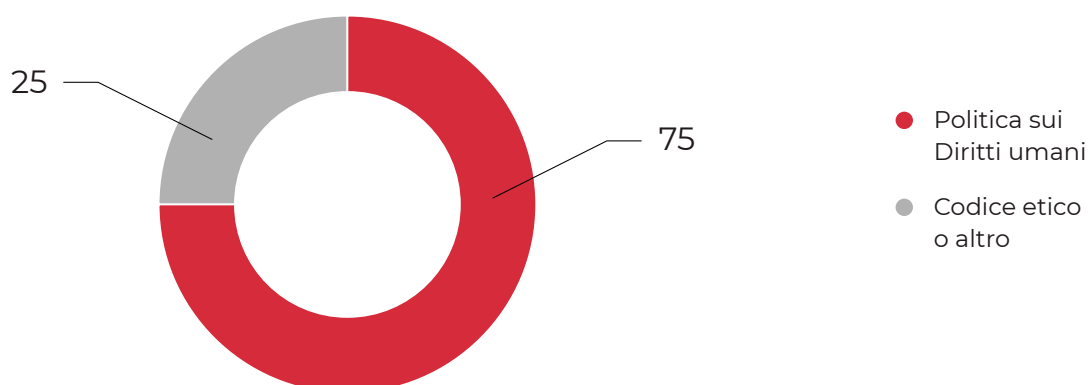


5.3 - Politiche sui diritti umani

L'esistenza di una politica sui diritti umani è un primo aspetto di coerenza con le linee guida internazionali su cui questo rapporto si sofferma. **Nel 75% dei casi (21), le imprese hanno formalizzato il loro impegno al rispetto dei diritti umani per mezzo di una politica specifica, disponibile pubblicamente, che generalmente riprende e amplifica le disposizioni già contenute nei rispettivi Codici etici.** In linea con le indicazioni dei Principi Guida ONU, i documenti sono direttamente accessibili nei siti web delle società, con varie denominazioni a seconda della struttura dei rispettivi sistemi documentali – politica, linea guida, statement, dichiarazione, procedura – ma comunque centrati sui diritti umani.

Il restante 25% delle imprese (7) non possiede una politica dedicata, ma sostanzia l'attenzione ai diritti umani con la presenza del tema all'interno di codici di condotta, tipicamente il Codice etico e talvolta anche il Codice di condotta dei fornitori (grafico 2).

Grafico 2 - Formalizzazione dell'impegno per i diritti umani.
Valori %; numero casi: 28



Si tratta di documenti aziendali di alto livello, normalmente anch'essi pubblici; nessuna delle imprese senza una politica dedicata identifica come riferimenti alternativi politiche di tipo verticale, come quelle per la salute e sicurezza dei lavoratori o quelle dedicate a diversità e inclusione, che vengono invece citate come ambiti di ulteriore specificazione. L'assenza di una politica dedicata non è di per sé un elemento da cui possa desumersi un grado di attenzione minore: è necessario valutare questo aspetto insieme alle altre componenti dell'approccio previsto dai Principi Guida ONU. La distinzione tra i due sottogruppi di imprese – con e senza politica dedicata – accompagnerà comunque, ove significativo, le successive elaborazioni.

Fermando l'attenzione sulle 21 imprese che si sono dotate di una politica dedicata, e considerato che si tratta tipicamente di grandi imprese capogruppo di gruppi articolati, un primo punto di attenzione è il campo di applicazione della politica stessa. **In tutti i casi – salvo due, in cui questa informazione non è esplicitata – è espressamente dichiarato che la politica interessa l'intero gruppo**, talvolta attraverso la formula "casamadre e società controllate" e in qualche caso specificando "controllate direttamente e indirettamente".

Le informazioni sulla data di approvazione della politica e sull'organo aziendale che l'ha approvata non sono sempre reperibili; laddove disponibili, segnalano una prevalenza di introduzione o revisione negli ultimi 5 anni (2018-2022) e un livello di approvazione tipicamente da parte dell'Amministratore Delegato o, a seguire, da parte del CdA e delle Direzioni aziendali – anche più d'una – in capo alle quali è posta la responsabilità di governo del tema (grafici 3 e 4).

Grafico 3 - Anno di approvazione dell'ultima politica sui diritti umani. Valori %; numero casi: 21

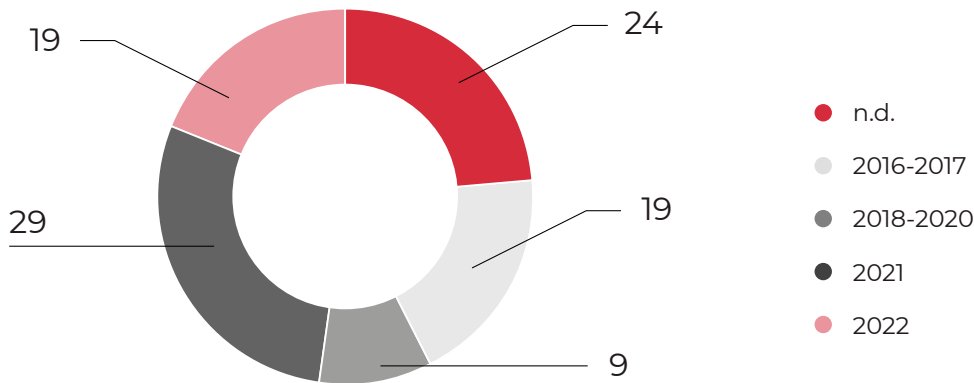
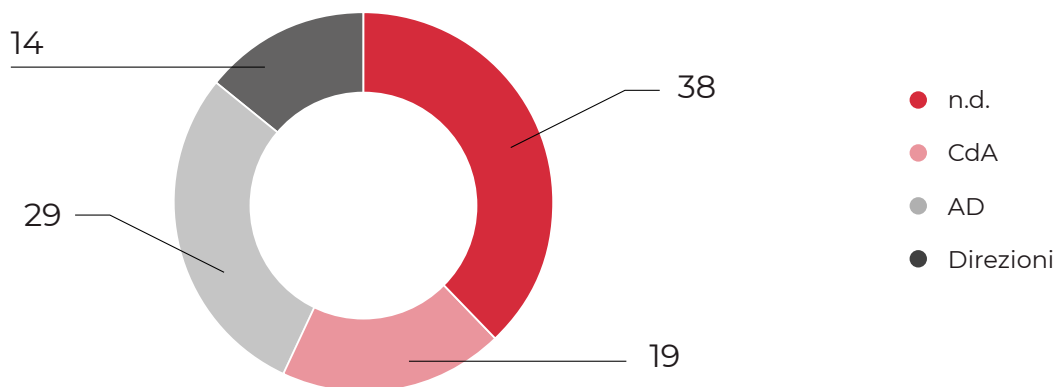


Grafico 4 - Livello di approvazione della politica sui diritti umani.
Valori %; numero casi: 21



Nell'esprimere il loro impegno al rispetto dei diritti umani, le imprese dichiarano – nelle politiche – di aderire, applicare o comunque tenere conto dei diritti umani contenuti in alcuni documenti di riferimento internazionali. I più diffusi (tabella 1) sono:

- la **Dichiarazione universale dei diritti umani dell'ONU** (1948), presente in tutte le politiche, talvolta congiuntamente ai due Patti ONU del 1966 - ossia i due trattati fondamentali e vincolanti, rispettivamente in materia di tutela dei diritti civili e po-

Tabella 1 - Principali riferimenti internazionali citati nelle politiche sui diritti umani.
% di società che citano il riferimento; numero casi: 28

	Politiche DU (75% delle società)	Codici Etici (25% delle società)
Dichiarazione universale dei diritti umani ONU / Carta internazionale dei diritti dell'uomo	100	71
Dichiarazione ILO sui principi e i diritti fondamentali del lavoro / Principali Convenzioni ILO	95	57
Linee guida OCSE per le imprese multinazionali	62	29
UN Global Compact	57	29
UN Guiding principles on business and human rights (Protect, Respect, Remedy)	52	0
UK Modern Slavery Act	24	0
Agenda 2030 - SDGs	24	14
Convenzione ONU sui diritti del fanciullo	24	0
Convenzione europea dei diritti dell'uomo	19	0
SA 8000	19	0
ILO Tripartite Declaration of Principles concerning Multinational Enterprises and Social policy	14	0

litici (ICCPR) ed economici, sociali e culturali (ICESCR) - sotto il nome di Carta internazionale dei diritti dell'uomo.

- la **Dichiarazione ILO sui diritti fondamentali del lavoro** (1998), presente nel 95% delle politiche, talvolta attraverso il richiamo delle singole Convenzioni che ne alimentano il contenuto.

Si tratta dei riferimenti che anche i Principi Guida ONU indicano, volendo configurare l'insieme dei diritti umani dei quali le imprese dovrebbero – almeno – tenere conto.

Altri riferimenti spesso citati nelle politiche sono le Linee guida dell'OCSE per le imprese multinazionali e il Global Compact, seguiti dai **Principi Guida ONU, richiamati però solo nel 52% dei casi**. Molte società introducono poi, nell'elenco dei riferimenti internazionali richiamati, anche quelli ritenuti più significativi per il proprio specifico contesto (tabella 2) o nella propria esperienza, come ad esempio i Principi ONU sull'uso della forza e delle armi da fuoco (rilevanti in caso di ricorso alla sorveglianza armata), la Guida OCSE sulla due diligen-

| Tabella 2 - Altri riferimenti documentali citati in non più del 10% delle politiche.

Documenti dell'ONU
Convenzione delle Nazioni Unite contro la corruzione
Convenzione delle Nazioni Unite sull'eliminazione delle discriminazioni contro le donne
Convenzione delle Nazioni Unite sull'eliminazione della discriminazione razziale
Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità
Basic Principles on the Use of Force and Firearms by Law Enforcement Officials delle Nazioni Unite
Altri documenti internazionali
OCSE Children right and business principle
Conflict minerals: OECD due diligence guidance
Standard n. 5 dei "Performance standards on Environmental and Social Sustainability" dell'International Finance Corporation
Guida dell'Organizzazione per la cooperazione e lo sviluppo economico (OCSE) sul dovere di diligenza per la condotta d'impresa responsabile
ISO 26000
World Economic Forum - Manifesti di Davos
Documenti europei
Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea
Direttiva quadro europea 89/391 CEE sulla sicurezza e la salute dei lavoratori
Documenti di singoli paesi
Confindustria - Linee Guida per la costruzione di Modelli 231
Piano di azione nazionale "Impresa e Diritti Umani" predisposto dal Comitato interministeriale dei diritti umani del Ministero degli Affari Esteri ed adottato dal Governo italiano
California Transparency in Supply Chains Act
Human Trafficking Prevention Act
Altro
Responsible Business Alliance

ce relativa ai *conflict minerals*, o i principi della Responsible Business Alliance, coalizione di imprese per una catena di fornitura globale sostenibile.

Anche i Codici etici e di condotta delle imprese che non sono dotate di una politica dedicata ai diritti umani generalmente si rifanno, nel trattare il tema, a riferimenti internazionali analoghi a quelli presenti nelle politiche. Il rimando è tuttavia, per tutti i documenti, meno frequente.

Come si è detto, secondo i Principi Guida ONU i diritti umani presenti nella Dichiarazione universale, e i diritti del lavoro della Dichiarazione ILO, sono il perimetro minimo dei diritti che le imprese dovrebbero considerare e rispettare. Tra questi rientrerebbero, quindi, anche i diritti civili e politici e alcune libertà fondamentali, che eccedono di norma il controllo dell'impresa, ma che – se violati – costituirebbero un contesto esterno di cui l'impresa stessa potrebbe giovare, anche senza esserne direttamente artefice. Se questo è il teorico punto di partenza degli UN Principles, è interessante approfondire la selezione dei diritti umani più rilevanti che le imprese hanno effettivamente operato nelle loro politiche, per circoscrivere il campo di attenzione all'interazione tra attività aziendali e diritti umani potenzialmente impattati.

Tutte le imprese del campione presentano nella politica un elenco dei diritti umani di loro prioritario interesse. Quelli citati con maggiore frequenza (tabella 3) sono il ripudio del lavoro forzato e minorile e la libertà di associazione sindacale e di negoziazione – presenti in tutte le politiche – seguiti da non discriminazione, da giusto ed equo trattamento sul lavoro (orari, riposi, retribuzione) e da salute e sicurezza sul lavoro, al pari del diritto a non subire minacce, molestie, mobbing e qualsiasi trattamento umiliante o lesivo della dignità umana.

I diritti legati ai rapporti di lavoro sono pertanto quelli dove maggiormente si incentra l'impegno delle società, che tuttavia non ignorano anche il tema della privacy – non solo dei dipendenti – e i diritti delle comunità indigene o locali interessate dalla presenza dell'impresa. Il 38% delle società affronta anche il tema della corruzione, considerato incidente, sia pur indirettamente, sugli stessi soggetti titolari degli altri diritti, mentre nel 29% dei casi viene citato l'ambiente, collegato al tema delle comunità locali e della disponibilità, per i loro membri, di acqua, risorse naturali e biodiversità adeguati. I diritti civili e politici sono menzionati in un solo caso. Alcune aziende inseriscono, nelle loro politiche, anche il riferimento a iniziative di promozione socio-economica delle comunità, quale complemento – in positivo – dell'impegno ad evitare la violazione di diritti umani. Inoltre, come per

i documenti di riferimento, anche nel caso dei diritti, molte società ne introducono alcuni peculiari, “materiali” nel loro contesto di business (tabella 4), a volte solo specificando con maggiore dettaglio quelli già indicati in precedenza.

Effettuando un’analoga ricerca all’interno dei Codici etici delle società che non sono dotate di una politica, si conferma la prevalenza dei diritti legati al lavoro, con quello della salute e sicurezza del lavoro citato in tutti i casi; il contrasto alla corruzione è più presente che nelle politiche, coerentemente con gli obiettivi generali dei Codici etici e il loro frequente collegamento con il modello 231.

Nell’esame delle politiche sui diritti umani, assume particolare rilievo la **verifica dell’allineamento con quanto prospettato dai Principi Guida ONU, in particolare valutando 1) se esse esprimano l’impegno dell’impresa al rispetto dei diritti umani nelle proprie attività e anche nella catena del valore e 2) se siano la premessa per tradurre concretamente tale impegno in un processo di identificazione, mitigazione e rimedio**; il riferimento al – se non la descrizione del – processo di due diligence, all’interno della politica, rappresenta in tal senso una garanzia di coerenza con le aspettative dei Principi.

Tabella 3 - Principali diritti citati nei documenti di politica aziendale.
% di società che citano il diritto; numero casi: 28

	Politiche DU (75% delle società)	Codici etici (25% delle società)	Totale
Esclusione di lavoro forzato, obbligatorio e minorile	100	86	96
Libertà di associazione sindacale e contrattazione collettiva	100	57	89
Non discriminazione	95	71	89
Giuste ed eque condizioni di lavoro (orario, retribuzione)	90	57	82
Esclusione violenze psicofisiche sul lavoro (minacce, pressioni, molestie, mobbing)	86	86	86
Salute e sicurezza sul lavoro	86	100	89
Privacy	76	57	71
Diversità e pari opportunità	57	86	64
Diritti comunità indigene/locali	48	14	39
Formazione e istruzione	38	14	32
Contrasto della corruzione	38	57	43
Ambiente	29	71	39
Security (uso delle armi per sorveglianza)	24	0	18
Promozione socio-economica delle comunità (compresa inclusione digitale)	33	29	32

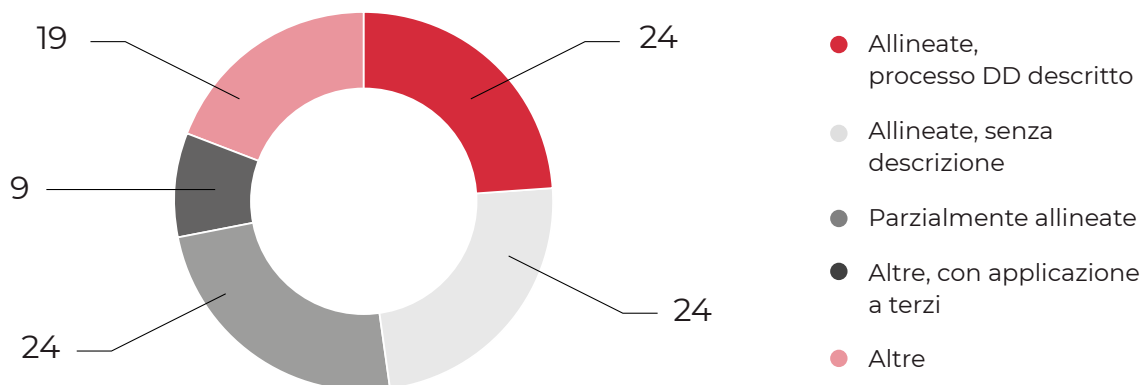
| Tabella 4 - Altri diritti umani citati da non più del 10% di società

Specificazioni di diritti legati al lavoro	Diritti legati alle caratteristiche e agli impatti potenziali del business
esclusione del traffico di esseri umani	salute e sicurezza dei clienti
parità retributiva di genere	protezione dei bambini da contenuti riservati agli adulti
protezione sociale / welfare	diritto di accesso ai servizi e all'innovazione
libertà di movimento (stabilimenti e residenze aziendali)	diritti dei pazienti coinvolti in studi clinici
	diritto dei clienti a una pubblicità responsabile
Altri riferimenti	Diritti legati alla comunità
diritto alla proprietà intellettuale	diritto alla proprietà e all'utilizzo della terra
diritto alla proprietà privata	diritto all'acqua, alle risorse naturali e alla tutela della biodiversità
diritti civili e politici	

Pur nella varietà delle formule adottate dalle diverse società, è possibile identificare **tre cluster** (grafico 5):

- **un primo gruppo di imprese (48%) segue pienamente l'approccio dei Principi Guida ONU**, facendo riferimento esplicito a un processo di due diligence, **talvolta (24%) persino descrivendone in dettaglio le modalità di esecuzione**. Si noti che l'allineamento ai Principles non è stato valutato solo in base al loro richiamo formale, ma badando all'effettiva aderenza che traspare dalle politiche. **Queste imprese fanno esplicita menzione delle proprie attività come uno degli ambiti di applicazione della due diligence;**
- **un secondo gruppo di imprese (24%) si discosta dal primo per un'adesione solo parziale alle indicazioni dei Principi**, ad esempio riferendosi al processo di due diligence solo per la catena di fornitura oppure dichiarando un'adesione ai Principi senza però descrivere nemmeno gli elementi generali del processo di due diligence;
- **un terzo gruppo (28%) ha politiche in cui sono assenti sia il richiamo ai Principi Guida ONU sia il rimando a un processo di due diligence**. In particolare, un sottoinsieme di queste imprese (19%) non formula la politica come un impegno della società a farsi carico dei potenziali impatti avversi sui diritti umani – sia direttamente derivanti da proprie attività, sia indirettamente legati alla catena del valore o di fornitura – ma come un codice

Grafico 5 - Cluster di politiche e allineamento agli UN Guiding Principles.
Valori %; numero casi: 21



di condotta, relativo al rispetto dei diritti umani, che si applica ai dipendenti e organi di governo della società e ai suoi fornitori/business partners. Nel concreto, la differenza con i primi due cluster potrebbe non essere rilevante: di fatto, le misure di prevenzione del rischio di violazione dei diritti umani nella catena di fornitura prendono sovente la forma (anche) di clausole contrattuali da rispettare. Tuttavia, guardando alle sole politiche, l'impegno espresso appare significativamente diverso, configurando potenzialmente una diversa incidenza sulla gestione dei fornitori.

L'attenzione alla catena di fornitura è presente in tutte le politiche: tutte le società manifestano il loro impegno in tal senso, indipendentemente dal cluster e dalle modalità di estensione di tale impegno al di fuori del perimetro aziendale. Alcune imprese – più frequentemente nel primo cluster – fanno riferimento anche ad altri soggetti, tipicamente utilizzando espressioni come “fornitori e altre relazioni commerciali” o “catena del valore” e talvolta citando i clienti o i processi di vendita.

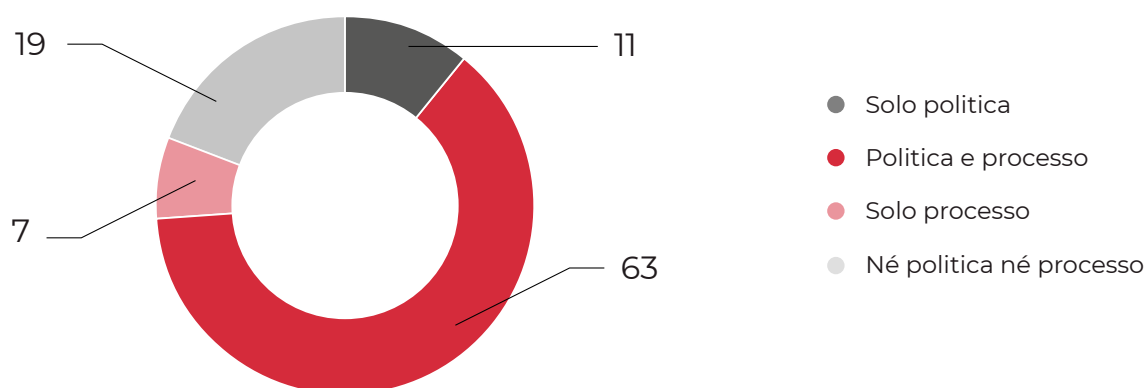
Quanto alle **proprie attività**, solo le politiche del primo cluster le inseriscono espressamente tra gli ambiti da indagare per verificare l'eventuale presenza di rischi di impatti avversi sui diritti umani. Negli altri casi, l'inclusione della attività svolte direttamente dall'impresa potrebbe considerarsi implicita nell'indicazione dei *destinatari* della politica stessa – amministratori, manager, dipendenti nell'esercizio delle rispettive funzioni – combinata con l'obbligo loro imposto di rispettarne i principi. Il punto rimane tuttavia incerto e richiede di entrare nel merito delle informazioni fornite, nei report e nei siti, sull'effettiva conduzione del processo di due diligence.

5.4 - Processi di due diligence

Se la politica dei diritti umani esprime l'impegno aziendale sul tema e lo rende manifesto internamente ed esternamente, l'esistenza di un processo di due diligence è la condizione perché questo impegno possa tradursi in azioni sistematiche di risk assessment, mitigazione ed eventuale rimedio. Presenza e caratteristiche della due diligence sono dunque cruciali per l'efficacia del rispetto dei diritti umani.

Il 70% delle imprese del campione (19)² fornisce notizie sulla conduzione di una qualche forma di processo di due diligence. La percentuale è dell'85% (17 su 20 al netto di Iveco) tra le imprese che hanno una politica dedicata, mentre è solo del 29% (2/7) tra le altre. **Nel complesso, il 63% delle società esaminate è dotata di una politica e ha realizzato almeno una volta un processo, più o meno completo, di due diligence (grafico 6)**

Grafico 6 - Società con politiche e due diligence sui diritti umani. Valori %; numero casi: 27



5.4.1 - Oggetto della fase di assessment

Nel processo di due diligence, la fase di assessment ha lo scopo di mettere in luce quali siano le situazioni (processi produttivi, relazioni con gli stakeholder) in cui si sono verificate violazioni dei diritti umani e soprattutto – aspetto ancor più rilevante, in chiave preventiva – quelle in cui si evidenziano rischi di potenziale violazione: è la base per la messa a punto di misure di mitigazione adeguate, e dovrebbe riguardare sia le attività svolte in proprio dall'impresa sia quelle svolte da business partner, ovvero – soprattutto, ma non esclusivamente – nella catena di fornitura. Si tratta, in questo senso, di un processo di risk

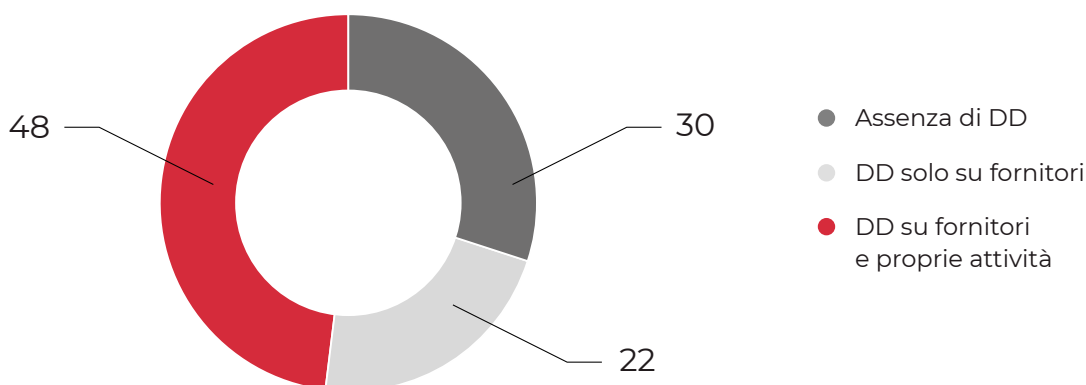
² Tutte le analisi relative al processo di due diligence sono condotte su 27 imprese: IVECO, divenuta autonoma dal gruppo CNH nella seconda parte del 2021, ha prodotto nel 2022 un report di sostenibilità sintetico in cui molte informazioni di dettaglio, incluse quelle sulla due diligence, non sono presenti per comprensibili ragioni legate alla governance transitoria del reporting.

assessment, che richiede la definizione di un ambito, di criteri di individuazione del rischio e di valutazione dell'adeguatezza delle misure di mitigazione già presenti.

I processi di due diligence di cui le imprese danno evidenza coinvolgono nella totalità dei casi (70% del campione) la catena di fornitura, mentre le attività svolte direttamente dall'impresa sono coperte solo in una parte di essi (68% dei processi di due diligence, pari al 48% del campione). Benchè presente meno frequentemente rispetto all'assessment sulla catena di fornitura, l'analisi dei potenziali impatti avversi derivante dalle attività proprie trova maggiore riscontro rispetto alle disposizioni esplicite delle politiche: sul totale delle società con due diligence sulle proprie attività, il 23% corrisponde a imprese la cui politica non si esprime in merito a tale aspetto dell'assessment (grafico 7).

Il motivo della relativa minor presenza dell'assessment sulle proprie attività è in qualche caso esplicitamente ascritto alla non materialità del rischio di violazione dei diritti umani in tale contesto. Negli altri casi, il fatto che il quadro di norme di legge e di regole applicate nel perimetro delle attività proprie sia già sufficiente a mitigare in maniera adeguata tale rischio – e da rendere superfluo un processo di assessment – è molto probabilmente dato per scontato, soprattutto se le attività sono svolte esclusivamente in Italia, per cui il tema dei diritti umani all'interno dell'impresa è fatto direttamente coincidere con il contenuto delle sezioni di report e del sito in cui si parla di risorse umane. Le politiche e i sistemi di gestione rivolti al personale dipendente (salute e sicurezza sul lavoro, formazione e sviluppo, welfare dei dipendenti, diversità e inclusione, parità di genere), consolidati negli

Grafico 7 - Presenza di due diligence su proprie attività e fornitori.
Valori %; numero casi 27



anni e spesso aggiornati di recente in alcuni ambiti (diversità e inclusione, gender gap) dovrebbero di per sé garantire risultati analoghi, se non superiori, rispetto a un processo di due diligence dedicato. Al contrario, la catena di fornitura è al di fuori dell'area di regolazione e controllo diretto dell'impresa, per cui la due diligence sui diritti umani troverebbe proprio lì la sua ragion d'essere, addizionalmente rispetto a quel che già accade, attraverso altri strumenti, nel perimetro legale dell'impresa.

La fondatezza di una linea interpretativa che consideri le attività proprie dell'impresa, nel contesto italiano o europeo, ragionevolmente escluse dall'applicazione di un processo di due diligence, dipende dall'efficacia e dal rigore dei sistemi di compliance interni e dalle politiche e sistemi di gestione che riguardano il personale. La verifica di questi aspetti **esula dalla portata di questo studio**, che non esamina nel dettaglio le informazioni rese disponibili dalle imprese sulle risorse umane. Ci si limita ad osservare che l'eventuale esclusione dal processo di due diligence delle attività svolte in proprio dall'impresa dovrebbe rappresentare il risultato di un primo processo di assessment generalizzato, volto a evidenziare le aree a rischio e a escluderne altre, non costituirne il presupposto indiscusso. Mentre alcuni diritti del lavoro "basici" – regolarità contributiva, salute e sicurezza, orari di lavoro, esclusione del lavoro forzato e minorile – sembrano infatti essere ragionevolmente garantiti nelle attività italiane ed europee delle imprese esaminate, lo stesso non si può dire per aspetti di comportamento come le molestie o la discriminazione per orientamento sessuale, rispetto alle quali un assessment sull'adeguatezza delle procedure e della cultura interna potrebbe rivelare necessità di miglioramento. La focalizzazione del tema diritti umani sui soli fornitori potrebbe rappresentare, in tal senso, un elemento di incompletezza dell'approccio.

La concentrazione sulla catena di fornitura può derivare a volte anche dall'esistenza di obblighi, validi per alcune imprese in base al settore e/o alle relazioni di business con il Regno Unito, come quelli relativi ai *conflict minerals* e quelli derivanti dal *Modern slavery act* britannico: in questi casi le linee guida per le imprese orientano decisamente la *due diligence* verso i fornitori³.

5.4.2 - Stakeholder

Poiché, in caso di violazione, il danno è in primo luogo per i soggetti interessati, e solo in seconda battuta può tradursi in un danno anche per l'impresa – reputazione, sanzioni contrattuali o giudiziarie

³ Tra i principali riferimenti si segnalano le linee guida pubblicate dal Governo britannico nel 2017, "Transparency in supply chains etc. A practical guide", reperibile on line all'indirizzo https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/1040283/Transparency_in_Supply_Chains_A_Practical_Guide_2017_final.pdf e le linee guida OCSE sui conflict minerals del 2016 OECD Due diligence guidance for responsible supply chains of minerals from conflict-affected and high-risk areas, <https://www.oecd.org/corporate/mne/mining.htm>

– è importante che nella conduzione dell'assessment si tenga conto del punto di vista degli stakeholder potenzialmente impattati e del contesto esterno in cui l'impresa opera.

Poco più della metà (53%) delle imprese dotate di processo di due diligence fornisce qualche informazione sul coinvolgimento degli stakeholder nel processo stesso. Tra gli stakeholder coinvolti figurano talvolta i dipendenti, in particolare per gli aspetti interni o come destinatari di iniziative di formazione o sensibilizzazione, ma nella maggioranza dei casi i contributi alla valutazione del rischio vengono da stakeholder esterni all'impresa. **Solo il 16% delle società illustra con chiarezza il coinvolgimento di soggetti rappresentativi dei settori, dei paesi o delle comunità locali dove l'impresa opera:** organizzazioni settoriali di business, organizzazioni sindacali, ONG, esperti di problematiche sociali, istituzioni locali. Anche i fornitori sono talvolta coinvolti, mentre si registra un caso in cui il contributo di stakeholder terzi può essere integrato nella valutazione dei fornitori.

5.4.3 - Assessment autonomo o integrato; periodicità

L'assessment sui diritti umani può essere condotto come attività a sé stante, dedicata ad appurare l'esistenza e il rischio di violazioni, oppure integrato in altri processi aziendali già esistenti, come ad esempio quello di risk assessment (ERM) o il processo di qualifica e di audit sui fornitori, dove il tema dei diritti umani può andare ad arricchire gli aspetti sottoposti a valutazione.

Tra le imprese esaminate, **la scelta di seguire un processo autonomo dedicato ai diritti umani è prevalente quando si tratti della due diligence sulle attività svolte in proprio dall'impresa: nel 62% di questi casi l'assessment è stato disegnato appositamente,** mentre solo nel 23% dei casi è integrato in altri processi di risk assessment; nei casi residui è prevista o la combinazione di integrazione nel risk assessment e di assessment parziali dedicati, o la possibilità, per le società del gruppo, di optare per uno dei due approcci.

L'assessment dei fornitori è quasi egualmente distribuito tra processi autonomi (47%) e integrati (53%), con una prevalenza dell'integrazione quando la due diligence riguarda solo la catena di fornitura e una leggera prevalenza dei primi quando la due diligence riguarda sia le operazioni proprie sia i fornitori.

L'informazione sulla **frequenza di conduzione degli assessment** è reperibile per circa tre quarti delle società, sia con riferimento alle pro-

prie attività sia guardando ai fornitori. Gli assesement sulle proprie attività hanno frequenza annuale in circa metà dei casi, mentre negli altri casi sono presenti cicli biennali o triennali, o anche periodicità diverse a seconda del tema indagato. Gli assessment sui fornitori hanno prevalentemente frequenza annuale – riflettendo anche la l'integrazione con le più tradizionali attività di assessment sui fornitori – ma si svolgono anche con cicli biennali o triennali in circa un terzo dei casi.

5.4.4 - Assessment sui fornitori: criteri di selezione

Poiché la catena di fornitura di una grande impresa coinvolge un numero elevato di soggetti – nell'ordine delle migliaia, talvolta decine di migliaia solo nel tier 1– **molte società utilizzano criteri di selezione per decidere quali fornitori debbano essere sottoposti ad assesment.** Il tema riveste particolare interesse, anche in considerazione dell'attenzione dedicata a questo punto dalla proposta di Direttiva europea sulla due diligence.

I criteri di screening (tabella 5) sono relativi sia alla rilevanza del fornitore – in termini di quota sul totale dell'acquistato – sia alla sua criticità per il business, nonché all'appartenenza a categorie di rischio, come quelle associate al tipo di bene/servizio fornito – il caso dei minerali da conflitto ne è un esempio – o al Paese in cui si svolgono le loro attività. La considerazione del Paese in cui il fornitore opera potrebbe permettere di recuperare l'attenzione al rischio di violazione di diritti civili e politici che – come si è ricordato in precedenza – non sono di norma inclusi tra i diritti umani per il rispetto dei quali le società si impegnano; le informazioni disponibili non permettono tuttavia alcuna conclusione al riguardo.

Ulteriori informazioni sulla segmentazione dei fornitori in base a criteri di rischio sono illustrate più avanti, nel paragrafo sulla catena di fornitura.

Tabella 5 - Criteri per sottoporre i fornitori ad assesment sui diritti umani.
% di società che citano il tipo di criterio; numero casi: 18. Possibili risposte multiple.

Fornitori critici/rilevanti/qualificati	44
Presenza dei fornitori nei processi di qualifica e vendor rating	28
Rischio/rating ESG del fornitore	28
Rischio legato al paese di localizzazione del fornitore	28
Rischio legato all'attività del fornitore	28
Rating di reputazione del fornitore	11
Rischio non altrimenti definito	11
Dimensione del fornitore	6
Distanza dall'ultimo assesment	6

5.4.5 - Esiti dell'assessment

La fase di assessment è finalizzata a individuare le aree a rischio di violazione dei diritti umani, nonché a far emergere eventuali violazioni effettivamente avvenute. Gli esiti di questa fase costituiscono la base per azioni successive: nel caso di potenziali impatti avversi, le iniziative consisteranno nella definizione delle misure necessarie a migliorare la prevenzione e la mitigazione dei rischi, e nella loro successiva implementazione; nel caso di violazioni riscontrate, le azioni saranno indirizzate a risalire ai motivi che le hanno rese possibili e predisporre misure adeguate affinché non si ripetano. Non solo: il pilastro “remedy” dei Principi Guida ONU prevede anche che il danno subito dai soggetti i cui diritti siamo stati violati venga risarcito.

Sugli esiti degli assessment e sui conseguenti passaggi successivi le informazioni reperite nei report e nei siti delle società esaminate – che pure rientrano tra quelle che i Principi Guida ONU indicano come necessarie nella comunicazione agli stakeholder – **non sono abbondanti**. Inoltre, anche quando presenti, le informazioni sembrano talvolta riferirsi a un primo passo dell'assessment, che consiste nel circoscrivere le aree (processi, categorie di diritti umani) potenzialmente a rischio, da approfondire poi con una gap analysis che confronti i rischi potenziali con le misure di mitigazioni già presenti, mentre altre volte riguardano chiaramente i risultati di tale gap analysis (rischi residui da mitigare con nuove apposite azioni). In ogni caso, raramente è possibile connettere in sequenza le aree di rischio emerse con le misure di mitigazione individuate. Le principali evidenze ricavabili sono le seguenti (salvo quando diversamente indicato, le percentuali sono calcolate rispetto alle 19 società che illustrano il proprio processo di due diligence):

- il 73% delle imprese affronta il tema delle **aree di rischio emerse dall'assessment**. Tra chi effettua due diligence sulle proprie attività, il 46% non fornisce informazioni, il 31% dichiara di non avere riscontrato alcuna area a rischio; altri citano la cultura e la consapevolezza in ambito gestione delle risorse umane, la comunità, l'ambiente, la security, il posto di lavoro. Guardando alla due diligence sui fornitori – più precisamente, sui diritti dei loro dipendenti – le informazioni sono fornite nel 73% dei casi e l'argomento più segnalato riguarda orari di lavoro, straordinari e riposi, seguito da salute e sicurezza, casi di lavoro forzato e lavoro di studenti;
- tra le **misure di risposta individuate per le aree di rischio emerse** vi sono: piani correttivi per i fornitori, seguiti da follow

up di verifica; empowerment dei fornitori; visite in loco e audit verso i fornitori a rischio; miglioramento delle procedure; piani di miglioramento per Paese di attività; formazione per dipendenti e fornitori;

- il 47% delle imprese cita **misure di mitigazione già implementate**, tra le quali rientrano: certificazioni, definizione di politiche e procedure, indagini per stabilire giusti salari nella filiera, formazione dei dipendenti, verifiche di terza parte attraverso un'iniziativa di settore;
- **il 53% delle imprese fornisce informazioni sulle violazioni dei diritti umani effettivamente riscontrate** nel periodo di reporting. A parte il 26% (5 società) che non ne ha riscontrata nessuna o nessuna grave, nel restante 26% i temi a maggiore frequenza sono quelli della salute e sicurezza sul lavoro, degli orari e dei salari (tabella 6). I fornitori sono citati solo nel 10% dei casi;
- 4 delle 5 società che hanno segnalato violazioni forniscono informazioni sulle misure di rimedio adottate: 2 piani di rimedio nei casi di violazione riferite ai fornitori; la revisione delle procedure di assunzione per un caso di lavoro di un giovane ancora in età da studi (situazione contraria a una policy interna), il rimborso di un pagamento effettuato per ottenere l'assunzione (recruitment fee).

Tabella 6 - Violazioni riscontrate dei diritti umani.
% di società che citano lo stesso argomento di violazione.

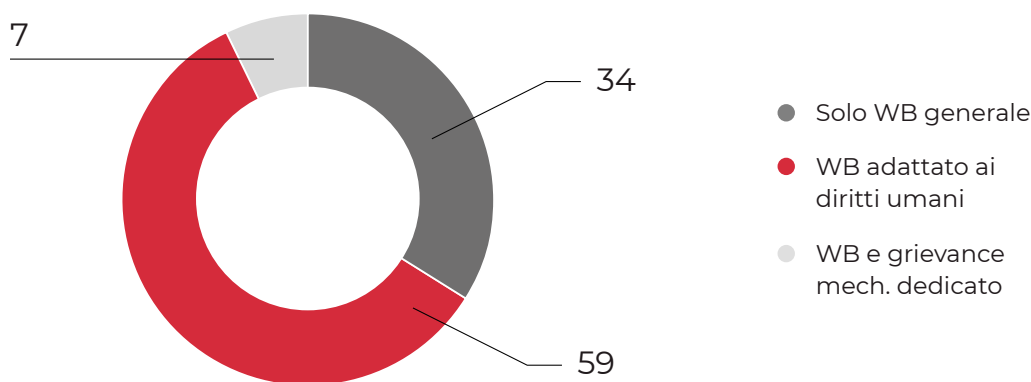
Numero casi: 10, di cui 5 con almeno una violazione

Nessuna violazione/nessuna grave	50
Salute e sicurezza sul lavoro	80
Orari, salari	60
Molestie sessuali	40
Gestione del personale	40
Comunità locali (incolumità, affitti)	40
Fornitori	40
Discriminazione	20
Recruitment fees	20
Lavoro minorile	20

5.5 - Sistemi di segnalazione (grievance mechanism)

Sia per dar modo a chi ritenesse violati i propri diritti di far sentire la propria voce, rivolgendosi in primo luogo all'impresa, sia per far emergere situazioni di violazione prima che possano diventare oggetto di azioni legali, è fondamentale l'esistenza di un sistema di reclamo (grievance mechanism) codificato e facilmente accessibile. **Tutte le società oggetto di questa analisi hanno un sistema di segnalazione, che nella quasi totalità dei casi coincide con il sistema di whistleblowing utilizzabile a fini di segnalazione più generali** – violazioni del Codice etico, del Modello 231, irregolarità di vario tipo. Nel 59% dei casi, il sistema di whistleblowing è stato costruito, o adattato, in modo tale da recepire anche segnalazioni relative a violazioni dei diritti umani. **Solo nel 7% dei casi è stato messo a punto un canale di segnalazione specifico per i diritti umani**, dedicato ad esempio ai membri delle comunità che ospitano impianti della società, **che si affianca a quello di whistleblowing generale, che comunque è presente** (grafico 8).

Grafico 8 - Sistemi di segnalazione. Valori %; numero casi: 27



Il 63% delle imprese, pubblica una sintesi delle segnalazioni ricevute, il 56% (15) riporta anche una classificazione per argomento. La trasparenza sulle segnalazioni non sembra avere correlazioni evidenti con l'esistenza di una politica dei diritti umani né con il processo di due diligence.

Nel 27% dei casi (4) le imprese segnalano di non avere ricevuto nessuna segnalazione. Le altre società registrano un numero di segnalazioni variabile da un minimo di 5 a un massimo di 158. **Tra i temi evidenziati nelle tavole di sintesi delle diverse società emergono**

con maggiore frequenza la discriminazione, le molestie e altri comportamenti inadeguati (minacce, mobbing). Si sottolinea che tale frequenza non è data dal numero totale delle segnalazioni per argomento, ma dalla ricorrenza della categoria di classificazione delle segnalazioni nei report delle diverse società (tabella 7), che è influenzata dalle modalità di aggregazione dei temi nelle classificazioni adottate. Oltre che dall'utilizzo di classificazioni diverse, la difficoltà di mettere in evidenza le segnalazioni relative ai diritti umani deriva anche dal fatto che i canali di raccolta non sono dedicati ai diritti umani, ma a qualsiasi forma di irregolarità, come la corruzione o altre violazioni dei Codici etici. Solo in due casi le informazioni fornite dalle società riguardano espressamente i reclami pervenuti in tema di diritti umani. È comunque significativo che molte delle categorie più ricorrenti, come quelle relative a vari aspetti del trattamento dei dipendenti, siano associabili a specifici ambiti dei diritti umani.

Tabella 7 - Segnalazioni ricevute attraverso canali di whistleblowing/grievance. % di società che citano lo stesso argomento di segnalazione.

Numero casi: 15, di cui 11 con almeno una segnalazione

Nessuna segnalazione	27
Molestie sessuali, comportamenti inadeguati	45
Discriminazione	45
Diritti dei lavoratori	27
Diritti della comunità	27
Fornitori	18
Selezione e gestione del personale	18
Salute e sicurezza sul lavoro	18
Corruzione	18
Segnalazioni indistinte di violazione	18
Clienti	9
Altro	36

Quando rendicontano la presenza di segnalazioni, nel 91% dei casi le società forniscono anche informazioni in merito all'esito delle stesse, in termini di processo (in indagine, risultate infondate, fondate) e in termini di provvedimenti adottati qualora le segnalazioni si fossero rivelate fondate. Le sanzioni disciplinari verso i dipendenti, fino al licenziamento, e il miglioramento delle procedure interne, sono le conseguenze più frequenti.

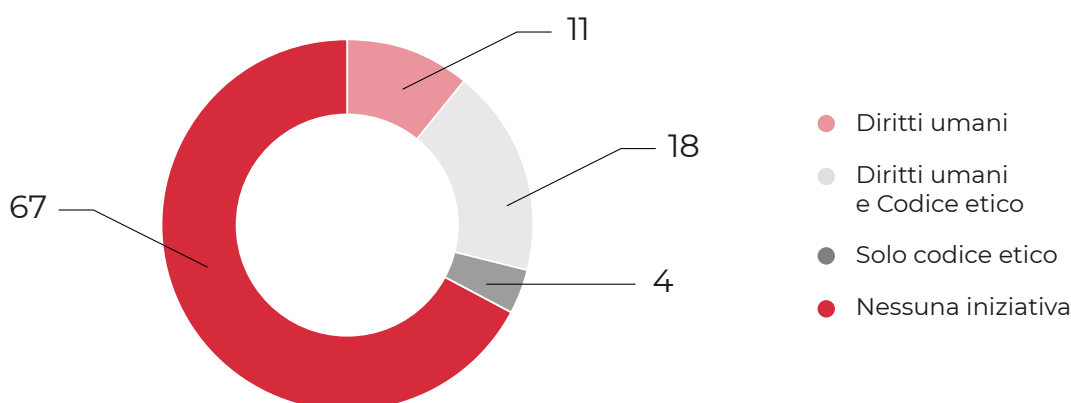
5.6 - Formazione sui diritti umani

A complemento delle politiche e dei processi di due diligence, anche le iniziative di formazione rivolte ai dipendenti possono considerarsi significative del grado di attenzione e di impegno delle imprese sui diritti umani e di quello sforzo di integrazione nelle politiche e nei processi cui fanno riferimento i Principi Guida ONU. **La presenza di azioni formative è riportata dal 30% delle (27) imprese esaminate**, che hanno istituito programmi aventi per oggetto i diritti umani, talvolta di stampo generale, talvolta riferiti a specifiche tematiche, come la non discriminazione o le molestie sul luogo di lavoro; non è stata considerata, invece, la formazione sui temi di salute e sicurezza sul lavoro, fortemente influenzata anche da obblighi normativi.

Considerata la presenza di riferimenti ai diritti umani anche nei Codici etici, può essere utile tenere conto anche della formazione erogata sulla conoscenza di questi documenti fondamentali, che esprimono l'approccio etico e di sostenibilità delle società analizzate: **la formazione sul Codice etico risulta presente nel 22% dei casi (grafico 9). In tutti i casi salvo uno, questo tipo di formazione è presente nelle stesse imprese che hanno istituito programmi formativi specifici sui diritti umani**: la diffusione di iniziative informative sul tema non viene pertanto, se non marginalmente, modificata.

Tutte le imprese che hanno realizzato iniziative formative sui diritti umani e/o sul Codice etico sono dotate di una politica sui diritti umani.

Grafico 9 - Formazione ai dipendenti sui diritti umani.
Valori %; numero casi: 27



5.7 - Catena di fornitura

Il tema dell'assessment dei fornitori in merito ai diritti umani è stato trattato finora con riferimento alla descrizione dei processi di due diligence fornita dalle diverse società, dalla quale è emerso, tra l'altro, che in circa la metà dei casi tale assessment è integrato in quello che già interessa i fornitori su altri aspetti, come la capacità organizzativa, la qualità, il comportamento effettivo in relazione agli obblighi contrattuali (performance). Inoltre, sempre esaminando i processi di due diligence, la presenza generalizzata di assessment sui fornitori, comparata con quella, meno diffusa, delle verifiche sui processi e le attività proprie dell'impresa, ha suggerito che il tema della relazione tra business e impatti sui diritti umani possa portare le imprese a focalizzare l'attenzione solo sui fornitori. Da qui, l'opportunità di guardare a tutte le società oggetto di analisi e di esaminare quel che rendono noto sulle loro modalità di gestione della catena di fornitura: anche nella prospettiva di adozione della direttiva europea sulla due diligence di sostenibilità, queste informazioni possono restituire un quadro della preparazione effettiva delle imprese, indipendentemente dal fatto che abbiano o meno già formalizzato una politica sui diritti umani e un apposito processo di due diligence.

Nella quasi totalità dei casi, le società del FTSE MIB analizzate riportano informazioni sulla gestione della catena di fornitura; solo una di esse non tratta il tema, valutato come non materiale. Nel dar conto delle caratteristiche della loro gestione dei fornitori, le imprese evidenziano i rischi legati alla continuità delle forniture, alla qualità, all'affidabilità e capacità tecnico-organizzativa dei fornitori, nonché ad alcuni aspetti di impegno nei loro confronti, come la garanzia di un'equa competizione o la preferenza riservata ai fornitori locali; in questo impianto si inseriscono le informazioni sulle iniziative per una catena di fornitura sostenibile. La considerazione di aspetti ESG in almeno un ambito gestionale – requisiti di qualifica, clausole contrattuali, fattori premianti nelle gare – accomuna il 93% delle società che rendicontano sulla catena di fornitura. La pervasività dei fattori ESG è tuttavia molto diversa da caso a caso, spaziando dalla mera richiesta di presa d'atto e allineamento al Codice etico del committente a complessi sistemi di assessment e rating, audit on-site di terza parte, programmi di miglioramento, valutazione delle performance ed eventuali misure di esclusione dal parco fornitori.

Per classificare le modalità con le quali le imprese integrano considerazioni di sostenibilità nella gestione della loro catena di fornitura, è pertanto utile considerare distintamente tre aspetti: la fase di selezione e qualifica, la contrattualizzazione e la presenza di incentivi e sanzioni (tabella 8).

Tabella 8 - Diritti umani nella gestione della catena di fornitura.
% di società che adottano la pratica gestionale; numero casi: 27

Selezione, qualifica e gestione del parco fornitori	
Requisiti sociali di accesso e/o permanenza nella qualifica o nell'albo	85
Utilizzo di questionari di assessment	52
Segmentazione risk based dei fornitori	48
Ricorso a audit interni o di terza parte	52
Definizione di piani/azioni di miglioramento	26
Aspetti contrattuali	
Clausole per il rispetto di Codice etico e/o altre politiche	93
Ricorso a audit	30
Valutazione performance (vendor rating) su aspetti sociali	22
Penalizzazioni per non conformità e inadempienze	
Penalità contrattuali	11
Azioni di miglioramento obbligatorie	33
Sospensione/revoca della qualifica; interruzione rapporti commerciali	52
Incentivi	
Premialità a fattori ESG nelle gare	30
Awards	15
Accesso a programmi di sviluppo agevolati	11

L'85% delle società afferma di considerare aspetti ESG nella qualifica dei fornitori, o comunque per l'ammissione e la permanenza nell'albo. Dato il focus sui diritti umani di questo rapporto, il richiamo agli aspetti ESG è stato considerato significativo purchè fosse esplicitamente citato almeno un elemento riconducibile alla componente "S", ad esempio la salute e sicurezza sul lavoro dei dipendenti dei fornitori; in alcuni casi, il riferimento è esplicitamente al rispetto dei diritti umani, come ad esempio il ripudio del lavoro forzato e minorile⁴.

Come modalità seguita per ottenere le informazioni necessarie per la qualifica, l'accesso o la permanenza nell'albo, **le imprese citano diffusamente (52%) il ricorso a questionari**, definiti internamente o in base a modelli di riferimento, che indagano la presenza di impegni, codici etici e politiche, e l'esistenza di certificazioni o almeno della considerazione di aspetti sociali nei sistemi gestionali; talvolta gli stessi questionari possono prevedere domande più specifiche per fornitori caratterizzati da maggior rischio ESG, come ad esempio nel

⁴ Nella misura in cui la due diligence dei fornitori è integrata nel processo di qualifica, le informazioni che seguono – desunte dalle sezioni di report e siti dedicati alla catena di fornitura – possono in parte duplicare quelle esposte dalle stesse imprese nella descrizione del processo di due diligence.

caso dei *conflict minerals*. Ne deriva – di norma – un self-assessment di sostenibilità da parte dei fornitori, che può essere poi elaborato in un rating, con l'attribuzione a fasce di rischio; meno frequente è invece il ricorso a rating elaborati da provider esterni specializzati. **Il 52% delle società fa ricorso a verifiche documentali o ad audit on-site** – complementari o alternativi al questionario – talvolta affidati a terze parti. **Il 48% delle società è in grado di segmentare i fornitori in base al rischio ESG – tipicamente sulla base del paese di attività e della classe merceologica della fornitura, oppure in base al rating, o ancora in base alla combinazione dei due approcci – e collega il livello di rischio all'attivazione di audit e/o alla definizione di piani di miglioramento finalizzati alla qualifica.** Una ristretta quota (19%) di imprese considera il rispetto dei diritti umani già nella fase di scouting di nuovi potenziali fornitori.

La presenza diffusa di fattori ESG nel processo di qualifica/accesso all'albo fornitori sintetizza approcci significativamente diversi, in primo luogo per la considerazione più o meno esplicita dei diritti umani, poi per profondità analitica e per il collegamento con gli esiti delle analisi, dove, ad esempio, **l'interazione con i fornitori per pianificare azioni di miglioramento ha luogo in un numero limitato di casi (26%).** Inoltre, va tenuto presente che **in diversi casi l'integrazione degli aspetti ESG nel processo di qualifica (o l'introduzione di requisiti più puntuali) è ancora in fase di avvio o è avvenuta di recente:** di conseguenza, solo le nuove qualifiche – o i rinnovi periodici di quelle in vigore – prevedono un vaglio in tema ESG/diritti umani, destinato a coprire l'intero parco fornitori nel corso dei prossimi anni.

Con riferimento alla contrattualizzazione dei fornitori, **è pratica generalizzata (93%) la presenza di una clausola che imponga comportamenti in linea con i principi del Codice etico o del Codice di condotta dei fornitori della società committente,** cui talvolta si affiancano altre politiche aziendali; in alcuni casi, al fornitore viene anche richiesto di estendere lo stesso obbligo anche ai subfornitori. **Tuttavia, la verifica dell'effettivo rispetto di tali clausole e l'eventuale applicazione di sanzioni non è altrettanto diffusa.**

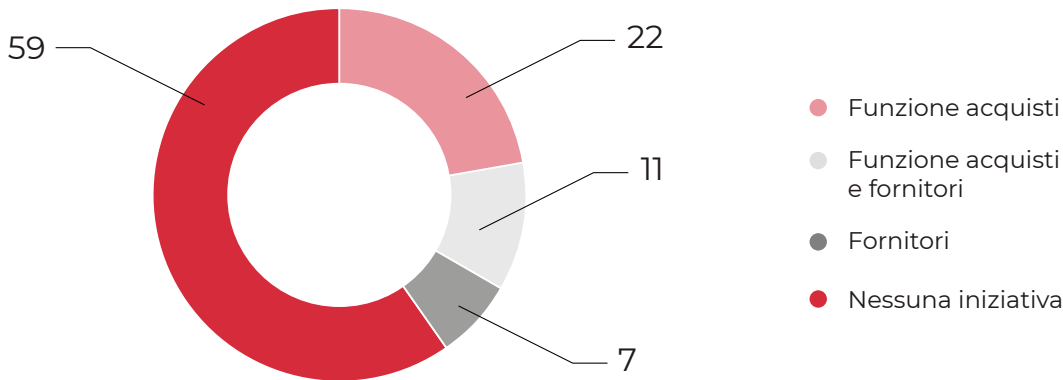
Quanto alla verifica, **solo il 30% delle società dichiara di ricorrere a monitoraggi, visite ispettive o audit.** A fronte di non conformità o inadempienze comunque rilevate – negli audit, ma anche nella gestione del contratto – **l'11% prevede penalità contrattuali. Nei casi più gravi il 52% delle società dichiara di poter ricorrere alla sospensione della qualifica o persino alla revoca e all'interruzione dei rapporti commerciali.** Si tratta però di provvedimenti eccezionali, **che il 33%**

delle imprese fa precedere dalla messa a punto di azioni correttive obbligatorie per il fornitore. Infine, solo il 22% delle società tiene conto delle performance sociali nel vendor rating del fornitore.

Alcune imprese mettono in campo anche iniziative di incentivazione dei fornitori, per promuovere le loro performance sociali e ambientali. Il 30% di società inserisce nei requisiti di gara aspetti ESG, tipicamente come fattori preferenziali e non esclusivi, al possesso dei quali corrisponde l'attribuzione di un punteggio premiale. L'incentivazione delle performance ESG dei fornitori può anche prendere la forma di riconoscimenti dal valore reputazionale, come l'attribuzione di premi di eccellenza (15%). Tra le forme più interessanti e avanzate di incentivazione si evidenziano – rari – programmi di sviluppo delle capacità ESG dei fornitori (11%), che possono configurare sia un supporto alla valutazione di propri punti di forza e aree di miglioramento (benchmarking, rating comparativo), sia talvolta agevolazioni economiche. Le informazioni disponibili raramente consentono di comprendere se tra gli aspetti ESG considerati ai fini di incentivazione citati vi siano, nello specifico, quelli inerenti i diritti umani.

Infine, l'introduzione di parametri di valutazione in campo ESG è accompagnata – ma solo nel 41% dei casi – da iniziative di formazione (grafico 10), che riguardano in misura prevalente (33% delle società) il personale interno della funzione acquisti, ad esempio i buyer, e in misura minore, ma comunque non trascurabile (18%), i fornitori.

Grafico 10 - Formazione sulla sostenibilità nella catena di fornitura. Valori %; numero casi: 27



5.8 - Considerazioni conclusive

L'obiettivo di questo studio è di esplorare il grado di diffusione di politiche e pratiche relative ai diritti umani nelle grandi imprese italiane (società non finanziarie del FTSE MIB), anche per sondare la loro preparazione – e di riflesso, secondo ragionevoli aspettative, quella delle imprese di minore dimensione – rispetto alle possibili conseguenze della proposta europea di direttiva sulla *Corporate sustainability due diligence*. L'esame è stato condotto avendo come riferimento le indicazioni per le imprese contenute nei *Principi Guida on business and human rights* delle Nazioni Unite.

Le informazioni pubblicamente disponibili (report, siti) rimandano una fotografia in cui il panorama complessivo vede il tema presente e praticato dalla maggioranza delle imprese, ma in cui i dettagli risultano messi a fuoco solo da una minoranza delle stesse.

Alcuni dati di sintesi (espressi in percentuale rispetto a tutte le società analizzate) corroborano la precedente affermazione:

- il 75% delle imprese ha una politica dedicata ai diritti umani, disponibile pubblicamente, ma solo il 36% l'ha redatta in modo coerente con i contenuti dei Principi Guida;
- il 70% delle imprese ha condotto una qualche forma di due diligence sui diritti umani, e il 63% ha sia una politica sia un processo di due diligence, ma solo il 48% ha sottoposto ad assessment anche le proprie attività, oltre alla catena di fornitura, e solo l'11% illustra chiaramente il coinvolgimento degli stakeholder nell'impostazione e nella realizzazione della due diligence;
- il fatto che il rispetto dei diritti umani venga declinato soprattutto in relazione ai fornitori è confermato dall'elevata quota (93%) di società che considerano aspetti ESG in qualche fase della gestione della loro catena di fornitura (qualifica, gare, contratti). Tuttavia, solo il 48% segmenta il parco fornitori in base al rischio ESG e solo 30% ricorre ad audit e ispezioni per verificare l'effettivo rispetto dei diritti umani; salvo eccezioni, dalle informazioni fornite non si evince un'intenzione di portare l'attenzione anche oltre i fornitori tier 1;
- tutte le società hanno un meccanismo di whistleblowing, collegato al modello 231, ma solo il 59% esplicita che questo canale si presta anche alla raccolta di segnalazioni e lamentele relative ai diritti umani;
- il 63% delle società riporta una sintesi delle segnalazioni ricevute, ma solo il 10% dà conto delle effettive violazioni riscontrate, e ancor meno delle misure di rimedio adottate.

Il comune denominatore di questi dati è che tutte le imprese presentano almeno qualche aspetto di allineamento ai Principi Gui-

da ONU, ma quando si entra nei dettagli delle politiche, dei processi di due diligence e della rendicontazione trasparente, le percentuali di imprese con buone pratiche scendono sensibilmente.

Una tavola sinottica, che incrocia le singole società (in modo anonimo) con alcune caratteristiche significative dell'approccio ai diritti umani, rende evidente che tutte le imprese fanno qualcosa, ma poche sono davvero strutturate sui vari fronti. Gli elementi considerati sono: l'esistenza di una politica pubblica; un processo di due diligence condotto anche sulle proprie attività; un assessment dei fornitori proporzionato al rispettivo livello di rischio; l'utilizzo di audit e ispezioni per verifiche sui fornitori; la trasparenza su tre aspetti: gli esiti della due diligence (aree con rischi/rischi residui di violazione), le violazioni dei diritti umani riscontrate e le segnalazioni ricevute; la formazione ai dipendenti sui diritti umani; il ricorso a piani di miglioramento condivisi con i fornitori in caso di rischio non adeguatamente mitigato; la formazione in tema di diritti umani rivolta nello specifico alla funzione acquisti e agli stessi fornitori.

La scelta degli aspetti da includere cerca di cogliere elementi di qualità nell'impegno per il rispetto dei diritti umani, coprendo sia le attività proprie dell'impresa sia la catena di fornitura; in ogni caso, i risultati ottenuti risentono solo marginalmente dell'inclusione di altre caratteristiche al posto di alcune delle 10 selezionate. **La tavola mette in luce che 10 società (37%) dimostrano un livello di attenzione ai diritti umani da buono a eccellente (almeno 7 dei 10 elementi considerati), 7 (26%) hanno sistemi migliorabili ma discretamente solidi (almeno 4 elementi), mentre 10 (37%) mostrano un approccio parziale, se non debole.**

L'appartenenza a quest'ultimo gruppo può dipendere da considerazioni di materialità, che dovrebbero in tal caso essere più chiaramente argomentate, o da un'attenzione ai diritti umani non pienamente allineata alle buone pratiche indicate dagli UN Guiding principles. Gli incroci della tavola sinottica sono popolati nel 47% delle caselle: anche tra (alcune) grandi imprese, le pratiche di mitigazione del rischio di violazione dei diritti umani presentano margini, non piccoli, di miglioramento.

Tavola sinottica - Prassi di gestione dei diritti umani nelle imprese non finanziarie del FTSE MIB.
Numero casi: 27.

	Politica pubblica sui DU	DD su proprie attività	DD risk based su fornitori	Utilizzo audit per supply chain	Trasparenza aree a rischio	Trasparenza segnalazioni	Trasparenza violazioni	Formazione sui diritti umani ai dipendenti	Piani di miglioramento per fornitori	Formazione alla funzione acquisti e/o ai fornitori
1										
2										
3										
4										
5										
6										
7										
8										
9										
10										
11										
12										
13										
14										
15										
16										
17										
18										
19										
20										
21										
22										
23										
24										
25										
26										
27										

*Un ringraziamento speciale va a
Francesca Bongiovanni e Marica Biancotti*



Osservatorio
Italiano
Imprese e
Diritti Umani



avanzi
SOSTENIBILITÀ PER AZIONI

CONTATTI



www.avanzi.org



+39 02305160



oiidu@avanzi.org