

Cattedra

RELATORE

CORRELATORE

CANDIDATO

Anno Accademico

Indice

Introduzione

Capitolo 1 Il codice di condotta

1. Definizione
 - Origine
 - Codici di condotta esterni e interni
 - Natura del codice di condotta
2. Funzione dei codici di condotta
 - Legittimità e principali problematiche
 - L'efficacia e le principali problematiche
 - Modelli organizzativi come limiti per la discrezionalità degli amministratori
3. Istituzionalizzazione dei codici di condotta
 - Meccanismi di controllo
 - Sanzione sociale
 - Sanzioni e rimedi giuridici

Capitolo 2 Le organizzazioni internazionali che si sono occupate di codici di condotta

1. Introduzione storica
 - Dalla regolamentazione investimenti (ICSID) a una disciplina delle attività delle imprese
 - Movimenti sindacali internazionali
 - Altri strumenti internazionali meno rilevanti
2. La Dichiarazione Tripartita dell'OIL 1977
 - Struttura e contenuto
 - Procedura di controllo

3. Le Linee Guida OCSE destinate alle imprese multinazionali 1976
 - Struttura delle Linee Guida
 - I meccanismi di controllo e i Punti di Contatto Nazionali
 - Prassi sviluppata all'interno dei PCN
4. I documenti delle nazioni unite
 - I principi guida su diritti umani e imprese (UN corporate human rights)
 - Global compact
 - I dieci principi del Global Compact e meccanismo di adesione
 - Meccanismo di controllo in ambito ONU
 - Caratteristiche comuni degli strumenti internazionali

Capitolo 3 Evoluzione dei codici di condotta

1. I codici di autodisciplina: introduzione
 - I codici di autoregolamentazione e i codici di settore
 - I codici etici
2. Codici di condotta interni e loro elaborazione
 - Struttura e formulazione
 - I Codici come obbligazione contrattuali
 - I codici di condotta come principi dell'ordine pubblico transnazionale
3. I codici di condotta in Italia: Codice Borsa Italiana
 - I codici di condotta in Italia: GDPR art 40
4. Il Greenwashing come pratica ingannevole
 - Il Greenwashing in Italia

Capitolo 4 Prospettive vincolanti

1. I codici di condotta e i partecipanti ai mercati finanziari
 - Non-Financial Reporting Directive (NFRD)
 - Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD)

Sustainability-Related Disclosures in the financial sector Regulation
(SFDR)

2. Trattato vincolante imprese e diritti umani
I negoziati: terza, quarta e quinta sessione
Il Gruppo di lavoro in Italia

Conclusion

Introduzione

A seguito della diffusione del fenomeno della globalizzazione vi è stato un incremento delle attività delle imprese multinazionali, che per la natura di queste e per come sono strutturate è diventato sempre più difficile da regolamentare.

La difficoltà nella regolamentazione è legata al mancato riconoscimento delle multinazionali come soggetti del diritto internazionale a pieno titolo, al fianco di stati e organizzazioni internazionali, in modo tale da poter essere ritenute responsabili a tutti gli effetti in caso di violazioni. A questo si aggiunge la necessità di trovare uno strumento che sia efficace e garantisca il rispetto di principi fondamentali, ad esempio il rispetto dei diritti umani e la tutela ambientale.

Un primo strumento che viene adottato è il codice di condotta ed è questo il punto di partenza del presente elaborato.

Il codice di condotta diventa uno strumento a cui si inizia a ricorrere nel momento in cui gli stati iniziano a mostrare interesse per le attività delle multinazionali. Dal momento in cui non può essere imputata alle multinazionali la responsabilità per eventuali violazioni si pone il problema di capire a chi spetti la responsabilità: se al paese dove è stabilita la società madre o se al paese, che spesso è un paese in via di sviluppo, dove si stabiliscono le filiali. Questo è il motivo per cui diventa rilevante per gli stati regolamentare le attività delle multinazionali.

Lo strumento è strettamente collegato al concetto di *corporate social responsibility*, cioè quel fenomeno per cui le imprese non devono più basare esclusivamente il loro operato sugli interessi dei soli investitori, ma anche sui bisogni della comunità in cui l'impresa opera¹. È infatti attraverso di esso che ne viene dimostrata l'applicazione.

Nel presente elaborato si cercherà quindi di ricostruirne il ruolo all'interno del contesto internazionale e nazionale, partendo dalla definizione dello strumento stesso e dalla ricostruzione degli strumenti giuridici di riferimento.

I codici di condotta trovano il loro fondamento giuridico nei primi esempi di codici di condotta intergovernativi, elaborati da alcune delle principali organizzazioni internazionali.

¹ A. Bonfanti, *Imprese, diritti umani e ambiente*, Giuffrè Editore, 2012, p.163

Quelli che verranno esaminati nel presente documento sono le Linee-guida dell'OCSE, la Dichiarazione tripartita dell'OIL, lo UN Global Compact, le Norme delle Nazioni Unite sulla responsabilità delle imprese transnazionali e i Principi-guida del Rappresentante speciale su diritti umani e imprese.

Di questi strumenti verranno analizzati struttura e contenuti; oltre alle disposizioni contenute all'interno dei singoli strumenti normativi verrà analizzata anche la loro efficacia, strettamente collegata alla presenza di eventuali meccanismi di controllo. Partendo dal presupposto che questi sono strumenti non vincolanti verrà successivamente analizzato se e in che misura questi vengano recepiti a livello nazionale o dalle singole imprese o da organizzazioni nazionali.

Oltre all'esistenza dei codici di condotta intergovernativi verrà anche affrontato il tema dei codici interni o codici etici, strumenti che hanno il compito di esternare i principi fondanti di una certa azienda e quale sia il legame tra codici interni e esterni. Verrà anche affrontato il tema della struttura dei codici di condotta per capire anche come questa sia strettamente collegata all'efficacia e a una corretta applicazione degli stessi.

Focalizzandoci sull'esperienza italiana emergono anche altre due esperienze relative ai codici di condotta, la prima rappresentata dal codice di borsa italiana, che presenta indicazioni relative alla struttura interna delle società quotate, la seconda rappresentata invece dal codice di condotta del Regolamento Generale per la protezione dei dati personali (GDPR), dove il codice di condotta viene indicato come strumento per garantire il rispetto dei principi presenti nel regolamento europeo.

Come nei casi rappresentati dagli strumenti normativi di livello internazionale anche quelli di livello nazionale si caratterizzano per essere strumenti non vincolanti, adottati su base volontaria.

L'ultima parte dell'elaborato affronta il tema di eventuali prospettive vincolanti.

Da un lato viene analizzata la questione dei regolamenti UE, che disciplinano l'attività dei partecipanti ai mercati finanziari, anche in relazione a temi affrontati nei codici intergovernativi, predisponendo per esempio obblighi di informativa nel rispetto di determinati standard. Dall'altro lato viene invece affrontato il tema di un progetto di trattato vincolante interno alle Nazioni Unite per il rispetto dei diritti

umani, ancora in fase di negoziato, soprattutto a causa di reticenza da parte di alcuni membri, tra cui Stati Uniti e Unione Europea.

Codici di condotta

1. Definizione

Il tema di questo lavoro è svolgere un'analisi del codice di condotta come strumento giuridico all'interno del contesto del diritto internazionale. È sicuramente complesso cercare di darne una definizione univoca e dettagliata. Per indicare alcune nozioni di base, tuttavia, è possibile dire che i codici di condotta sono strettamente collegati al tema della responsabilità sociale d'impresa, di cui si cerca di dimostrare l'applicazione appunto attraverso i codici di condotta. Essenzialmente è possibile riassumere il ruolo dei codici di condotta, o codici etici, come documenti in cui sono previste norme minime che le imprese si impegnano a rispettare, su base volontaria, senza prevedere obblighi giuridicamente vincolanti.²

Prima di dare una definizione iniziale dei codici di condotta è opportuno sottolineare che i suddetti possono distinguersi in interni, nel caso in cui vengano elaborati all'interno ad esempio di un'impresa, ed esterni, laddove vengano coinvolti attori esterni all'impresa.

Per quanto riguarda i codici di condotta esterni una prima definizione che possiamo dare è la seguente: *“I codici di condotta sono regole di condotta o pratiche uniformi elaborate da vari organismi internazionali o anche da singoli Stati, particolarmente diffuse nei rapporti economici internazionali. In genere contengono disposizioni non vincolanti anche se l'autorevolezza dell'organismo da cui promanano fanno sì che siano di larga e diffusa applicazione”*.³

In sostanza quindi i codici di condotta di livello internazionale sono documenti in cui vengono raccolte regole o pratiche uniformi inerenti alla condotta degli eventuali destinatari, che, a livello internazionale, vengono elaborati o da organizzazioni internazionali o dai singoli stati. Malgrado l'autorevolezza della fonte da cui promanano, caratteristica principale di questi strumenti è il fatto che non siano giuridicamente vincolanti per i loro destinatari, ma la loro adozione è quasi sempre su base volontaria.

² E. Corona, *Codici di condotta*, unimondo

³ (<https://www.altalex.com/documents/altalexpedia/2018/03/19/codici-di-condotta>)

Questo però non è l'unico caso di codice di condotta che possiamo trovare nel contesto giuridico; infatti, come verrà spiegato meglio più avanti, i codici di condotta possono anche essere elaborati da privati, spesso multinazionali, ma non solo, che scelgono di adottare un codice di autodisciplina con valore esclusivamente interno.

In quest'ottica, dunque, cambia anche la definizione dello strumento, diventando appunto una serie di regole di autodisciplina che un privato dichiara di impegnarsi a seguire contestualmente allo svolgimento del proprio ruolo, stabilendo criteri di adeguatezza e opportunità e facendo riferimento a contesti culturali sociali o professionali.

Nello specifico, quando si parla di multinazionali, il codice di condotta rappresenta quindi un contratto sociale tra l'impresa e i suoi *stakeholders*⁴, la cui funzione è quella di esplicitare l'autonomia dell'impresa stessa, dichiarando di essere consapevole degli obblighi di cittadinanza e sviluppando politiche e pratiche aziendali coerenti con gli obblighi di cui sopra, inoltre, deve essere in grado di attuarle dotandosi di appropriate strutture organizzative ed eventualmente sanzioni. Fin da queste semplici e brevi definizioni è possibile notare quanto il codice di condotta sia uno strumento complesso, non privo di problematicità, prime tra tutte l'adesione su base volontaria e una mancata chiarezza e specificità per quanto concerne il contenuto, a cui si aggiunge anche l'assenza di una vincolatività giuridica.

Prima però di analizzare nel dettaglio lo strumento in sé e le sue problematiche attuali è opportuno fare un passo indietro e capire il contesto in cui nasce e le motivazioni.

1.2 Origine

L'interesse degli stati nel regolare le attività di imprese multinazionali sul piano internazionale risale agli anni Sessanta del secolo scorso. In quel periodo, infatti,

⁴ I cosiddetti soggetti interessati che allo stesso tempo influenza e vengono influenzati dalle attività dell'impresa e ne subiscono eventuali impatti negativi.

l'attività delle imprese si caratterizzava per la massimizzazione del profitto, dando vita a quelle che vengono definite imprese irresponsabili, era diventato, quindi, di primaria importanza elaborare una forma di regolamentazione.

Per quanto riguarda i codici di condotta intergovernativi divennero necessari nel momento in cui gli stati cominciarono a interessarsi alle attività delle multinazionali. Il principale ostacolo alla creazione di una regolamentazione internazionale, tuttavia, era costituito dalla mancata omogeneità di vedute. Da una parte, infatti, si collocavano i paesi in via di sviluppo, che si trovavano nella posizione di rivendicare la propria sovranità nel gestire le risorse economiche presenti sul proprio territorio, dalla parte opposta si trovavano i paesi di origine delle multinazionali che, invece, preferivano stabilire regole internazionali che riconoscessero il valore positivo dell'investimento estero e quindi sostenevano un approccio che fosse più cooperativo.⁵

La prima svolta in questo senso può essere rintracciata nella Convenzione ICSID del 1965 che per la prima volta disciplinò la risoluzione di controversie in materia di investimenti tra stati e imprese attraverso un procedimento arbitrale. Un'ulteriore svolta si è verificata a partire dagli anni 70, quando le organizzazioni internazionali iniziarono ad avviare diverse iniziative sia a favore dei diritti umani sia del lavoro. I primi tentativi, estremamente difficoltosi, di regolamentare l'attività vera e propria delle imprese possono essere fatti risalire agli inizi degli anni 70, sia per quanto riguarda i codici di condotta interni, sia per quanto riguarda quelli esterni. I primi tentativi di codici di condotta interni, o di autoregolamentazione, vennero proposti dalle correnti neoliberiste dell'epoca, ma non furono ritenuti strumenti efficaci, soprattutto data la mancanza di un sistema di monitoraggio che fosse esterno e indipendente.

Nello stesso periodo nacquero anche i primi strumenti di *soft law* voluti dalle Organizzazioni Internazionali, che si occupavano di dare una regolamentazione etica alle multinazionali. Questi però venivano considerati come uno strumento dello Stato nazionale di appartenenza ai danni dello stato ospite. I Codici di Condotta vennero elaborati come risposta a questa situazione, con lo scopo di

⁵ F. Salerno "Natura giuridica ed effetti dei codici di condotta internazionali per imprese multinazionali", Lavoro e Diritto 2005

tutelare lo stato ospitante, come nel caso delle linee guida elaborate da una Commissione per le imprese transnazionali, voluta dall'ONU a seguito del coinvolgimento di una multinazionale nel colpo di stato in Cile. A quegli anni risalgono sia Codici di condotta elaborati dai paesi in via di sviluppo⁶ sia le più famose Linee guida dell'OCSE⁷.

La seconda metà degli anni 70 e gli anni 80 si contraddistinsero quindi per i tentativi di elaborazione di codici di condotta redatti sia dalle organizzazioni internazionali sia dalle imprese stesse.

In merito ai codici di condotta emanati dalle organizzazioni internazionali, cioè i cosiddetti codici “esterni”, i più rilevanti di quel periodo furono:

- Il Codice di Condotta ONU per le Imprese Transnazionali del 1977, di cui si è già accennato, voluto dai paesi in via di Sviluppo, ma mai entrato in vigore
- Le già citate Linee Guida dell'OCSE per le imprese multinazionali del 1976, volute dai Paesi membri dell'OCSE, principali esportatori di investimenti, oggetto di numerose modifiche nel corso degli anni, fra cui le più recenti sono quelle del 2000 e del 2001
- La Dichiarazione Tripartita dell'ILO (*International Labour Organization*), del 1977, che rimanda alla Dichiarazione ILO sui diritti fondamentali del lavoro, emendata più volte nel corso degli anni, ma gli emendamenti più recenti sono quelli del 2006 e del 2017⁸

I codici di condotta di origine privatistica potevano essere redatti sì dalle imprese stesse, ma non solo, anche da ordini professionali o persone fisiche. È questo il caso dei cosiddetti *Sullivan Principles*, un insieme di due codici di condotta, sviluppati nel 1977 dal predicatore *Sullivan*, per protestare contro il sistema di apartheid, che vigeva a quell'epoca in Sudafrica.⁹

⁶ Lo *United Nations Code of Conduct for Transnational Cooperations* del 1977, voluto dal cosiddetto *Group of Developing Countries and China* per proteggere le proprie risorse naturali.

⁷ Considerate espressione della volontà dei principali paesi esportatori di investimenti di rafforzare la propria posizione.

⁸ M. R. Mauro, “*Diritto internazionale dell'economia*”, Edizioni scientifiche italiane, Napoli, 2019

⁹ Sullivan, nel 1977, era un reverendo membro del consiglio di amministrazione della General Motors, società statunitense, che risultava essere uno dei principali datori di lavoro in Sudafrica. Il reverendo nella prima versione introdusse sette requisiti base che una società doveva applicare, tra

I documenti elaborati in quegli anni si rivelarono quasi totalmente inefficaci, per numerose problematiche, tra cui il mancato coinvolgimento degli *stakeholders*, l'assenza di una formulazione precisa e di trasparenza, dato che gli unici meccanismi di monitoraggio previsti erano interni alle aziende e non si rifacevano a enti indipendenti. Mancavano inoltre previsioni di penalità in caso di mancata adesione alle *guidelines* e non erano previsti neppure meccanismi efficaci di risoluzione delle controversie.

Un cambiamento decisivo, soprattutto per gli strumenti di *soft law*, si ha negli anni 90, a seguito dello sviluppo e della diffusione del fenomeno di globalizzazione commerciale e di tutte le problematiche collegate a questa. Nel 1992 a Rio de Janeiro, dove la comunità mondiale si era riunita per la Conferenza delle Nazioni Unite su Ambiente e Sviluppo e vertice della Terra, venne elaborata la *Corporate Social Responsibility¹⁰ Agenda*, che nella sua formazione iniziale prevedeva un limitato numero di iniziative e aveva un ambito di applicazione molto ristretto; quindi, era semplicemente uno strumento che rispondeva alle pressioni mosse dagli attivisti¹¹.

A oggi la definizione di *Corporate social responsibility* (CSR o responsabilità sociale d'impresa) può essere interpretata come il comportamento etico che un'impresa deve adottare rispetto alla società.

I diretti interessati dell'attività d'impresa sono sia gli *shareholders*, cioè coloro che possiedono azioni di una società e sono iscritte nel registro dei soci, sia gli *stakeholders*, termine usato per indicare tutti i soggetti interessati nell'attività d'impresa, e l'impresa multinazionale deve farsi carico delle preoccupazioni di entrambi. Caratteristica principale delle norme in materia di Responsabilità sociale

cui assenza di segregazione razziale sul posto di lavoro, lavoro equo per tutti i dipendenti. In un secondo momento venne aggiunto un ulteriore principio che aveva lo scopo di eliminare leggi e costumi che favorissero l'ingiustizia sociale e la discriminazione.

¹⁰ Il concetto viene elaborato per la prima volta da Robert Freeman nel 1984, secondo cui l'impresa doveva essere *responsabile esclusivamente nei confronti degli azionisti con una visione più ampia che vede l'impresa responsabile verso un ampio gruppo di portatori di interesse (stakeholder) che include fornitori, clienti, azionisti e comunità locale. Secondo Freeman, rientrano in questo gruppo tutti gli individui o gruppi che hanno "un interesse legittimo o una pretesa legittima sull'impresa".*

[https://www.bankpedia.org/termine.php?c_id=22060#:~:text=Secondo%20Bowen%2C%20%22%5B%20responsabilit%C3%A0%20sociale,Freeman%20\(2005%3A%20553\).](https://www.bankpedia.org/termine.php?c_id=22060#:~:text=Secondo%20Bowen%2C%20%22%5B%20responsabilit%C3%A0%20sociale,Freeman%20(2005%3A%20553).)

¹¹ G. Peroni e C. Migani " *Responsabilità sociale dell'impresa multinazionale nell'attuale contesto internazionale*" IANUS n.2-2010

d'impresa è che non si occupano di illeciti già avvenuti in passato, ma hanno ad oggetto risultati da ottenere per il futuro, con uno sguardo anche alla promozione dello sviluppo sostenibile¹².

Se all'inizio le multinazionali pronte ad aderire ad iniziative in tema CSR erano molte poche, con il tempo sono incrementate, assumendo anche un ruolo propositivo, ponendo l'attenzione su problemi sociali e attribuendo anche una maggiore rilevanza alle Organizzazioni non Governative nella creazione di *standards* di tipo sociale, ambientale e nel monitoraggio sulla *compliance*. Anche il ruolo stesso degli atti di soft law è cambiato: sono diventati strumenti per imporre a tutti i rami delle imprese multinazionali standard minimi di condotta e da ciò ne consegue che anche il paese ospite, sebbene tutelato in una certa misura da questi atti, sia al contempo obbligato a seguirne i principi. Per la prima volta, quindi è possibile dire che sia stata ufficialmente riconosciuta l'importanza delle imprese multinazionali nel procedimento di creazione del diritto internazionale.

1.2 Codici di condotta esterni e interni

La classificazione in base all'origine dei codici di condotta è stata il punto di partenza per poter dare una definizione dello strumento stesso. Come è già stato sottolineato in precedenza i codici di condotta possono essere di origine intergovernativa o esterna, quindi formulati da organizzazioni internazionali o da stati, oppure di origine privatistica o interna, quindi sviluppati da enti, associazioni o persone fisiche¹³.

La nascita e la storia dei due tipi di codici di condotta, come è stato possibile notare, in un certo senso è corsa su binari paralleli, strettamente connessi tra di loro.

Dopo aver brevemente citato i primi tentativi di codici di condotta esterni è opportuno sottolineare che lo strumento del trattato, in quanto vincolante per

¹² Approccio fondamentale in materia e che indirizza in un certo senso l'impegno assunto dall'impresa è il "Triple Bottom Line", concetto sviluppato negli anni 80 dal sociologo ed economista Elkington e si basa su una triplice dimensione dell'attività d'impresa: il profitto non è più il solo obiettivo a cui l'impresa deve mirare, ma a questo si aggiungono anche il rispetto della comunità e dei lavoratori, nonché la tutela dell'ambiente.

¹³ A. Perrulli, *La responsabilità sociale dell'impresa: verso un nuovo paradigma della regolazione?* in A. Perulli (a cura di) *La responsabilità sociale dell'impresa: idee e prassi*, il Mulino, Bologna, 2013

definizione, fu accantonato abbastanza rapidamente, sia per ragioni prettamente politiche, e cioè la contrapposizione tra gli interessi dei paesi occidentali e quelli dei paesi in via di sviluppo, sia per le problematiche legate alla soggettività internazionale dei destinatari dei trattati in questione, cioè le multinazionali. Il punto di equilibrio fu il riuscire a trovare un approccio che riconosceva tanto l'apporto positivo fornito dalle attività delle multinazionali, quanto la necessità di prevenire i possibili effetti negativi legati alle loro attività¹⁴.

Guardando rapidamente i principali documenti, (tra i quali si segnalano le Linee Guida OCSE, la dichiarazione ILO, il *Global Compact* delle Nazioni Unite del 2000) questi si caratterizzano principalmente per non essere direttamente ed effettivamente vincolanti per le multinazionali a cui si rivolgono. Per quanto riguarda i codici di origine statale e interstatale vengono redatti da autorità governative nazionali e poi il singolo stato li indirizza alle imprese con sede legale nel territorio di quello stato. In relazione a quest'ultimo caso un esempio è *Model Business Principles* del 1995, redatto dall'Amministrazione Clinton, che si occupava di stabilire dei principi in materia di diritti umani per le imprese statunitensi operanti all'estero. Il problema all'origine di questo documento era il rapporto commerciale con la Cina, priva però di una disciplina sul tema dei diritti umani, che non veniva quindi neanche imposta alle imprese operanti in Cina. Il valore di questo "code", più che nel contenuto in sé, sta nel tentativo degli Stati Uniti di creare uno standard minimo di condotta per le imprese americane operanti anche in territorio straniero.

Solitamente in questi documenti si fa riferimento, a livello generale, a dei principi di condotta considerati accettabili che le imprese devono rispettare, ma queste hanno solo valore di dichiarazioni programmatiche, con la funzione, tra le altre cose, di limitare le critiche verso le condotte delle multinazionali. In conclusione, sono strumenti il cui valore sul piano economico-commerciale non è particolarmente rilevante.

Per quanto riguarda la produzione di codici di condotta interni, gli enti privati che si occupano della loro redazione possono essere di vario tipo e da qui discendono i

¹⁴ F. Salerno, "Natura giuridica ed effetti dei codici di condotta internazionali per le imprese multinazionali" Lavoro e Diritto, 2005

vari tipi di codici di condotta privati: quelli elaborati da associazioni, quelli elaborati su base negoziata, quelli che derivano da normazioni tecniche e i codici di autodisciplina.

I codici elaborati da associazioni usano i modelli di contratto predisposti dall'ente, a cui si aggiunge il rispetto delle regole sociali presenti nel contratto collettivo¹⁵, e una volta adottati incidono sui futuri contratti dell'impresa

I codici su base negoziata hanno in comune con i codici di autoregolamentazione i destinatari, ma il loro essere elaborati in sede di contrattazione collettiva garantisce una maggiore efficacia e trasparenza.

I codici che derivano da una normazione tecnica indicano norme a cui prodotti, servizi o procedure di fabbricazione devono conformarsi. In questo caso il riferimento normativo principale è costituito dall'insieme delle Convenzioni ILO (*Organizzazione Internazionale per il Lavoro*) e vengono sviluppate a livello internazionale da un'agenzia composta da rappresentanti ONG, sindacati e imprese e hanno un ruolo complementare rispetto alla legge nazionale¹⁶.

I codici di autodisciplina per settore, che negli ultimi anni hanno avuto una notevole diffusione, si caratterizzano perché sono i soggetti stessi, accomunati dall'aver gli stessi obiettivi in settori ben precisi, a predisporre e a sottoporsi volontariamente a norme regolamentari comuni, la cui applicazione è garantita da meccanismi cogenti.

Il codice di condotta di un'azienda o codice di autoregolamentazione può essere descritto in un certo senso come "Carta Costituzionale" dell'Impresa, cioè come raccolta dei suoi diritti e doveri morali, che definisce la responsabilità etico – sociale di ogni membro che partecipa all'organizzazione imprenditoriale. È uno strumento che ha un valore sia interno, in quanto principale mezzo di implementazione dell'etica all'interno dell'azienda, sia esterno e può essere considerato un mezzo per sostenere la reputazione dell'impresa, così da aumentarne la credibilità.

¹⁵ "Fonte normativa attraverso cui le organizzazioni rappresentative dei lavoratori e le associazioni dei datori di lavoro definiscono concordemente le regole che disciplinano i rapporti di lavoro" <https://www.lavoro-economia.it/ccnl/Cosa-%C3%A8-ccnl.aspx>

¹⁶ Alcuni esempi degni di nota in questo senso sono lo Standard Social Accountability 8000, conosciuto anche come SA 8000 e lo standard ISO 26000

Per l'azienda che sceglie di adottarlo, è uno strumento che consente di prevenire comportamenti irresponsabili o illeciti da parte di chi opera in nome e per conto dell'azienda, perché definisce in maniera chiara ed esplicita le responsabilità etiche e sociali dei propri dirigenti, quadri, dipendenti e spesso anche fornitori, verso diversi gruppi di interesse.

Per quanto riguarda quello che in qualche modo può essere definito il “riflesso esterno” dei codici di autoregolamentazione, questi permettono di provare la buona fede dell'azienda, nel momento in cui vengono esplicitati i tratti essenziali dell'identità presente e futura dell'azienda. Ovviamente l'adozione di un codice di condotta o di autoregolamentazione non è sufficiente di per sé, ma è necessario dotarsi anche di nuove strutture di governo e di reporting che siano capaci di istituzionalizzarlo.

Sicuramente un'altra motivazione rilevante nella diffusione dei codici è che attraverso l'autodisciplina i soggetti interessati possono anche scegliere di adottare regole ulteriori rispetto ai requisiti minimi previsti dalla legge. Inoltre, anche dal punto di vista reputazionale i codici di autodisciplina costituiscono sicuramente un vantaggio dato che vengono considerati più disposti all'autocritica e alla trasparenza.

Come già accennato i settori in cui vengono applicati i codici di autodisciplina sono vari e numerosi, tra cui quelli aziendali sono sicuramente i più recenti, ma altri vengono utilizzati già da anni, ad esempio i codici deontologici. Questo tipo di codici costituiscono la normativa di riferimento a cui i membri degli ordini professionali devono attenersi nell'esercizio della loro professione. Vengono considerati atti di soft law e le sanzioni previste in caso di mancata osservanza sono solitamente interne all'ordine stesso, fino ad arrivare in casi più estremi alla radiazione dall'albo. Solitamente vengono adottati in tutti quegli ambiti in cui il professionista deve prendere decisioni delicate e avere relazioni con il cliente¹⁷.

Altro caso è il codice etico dei mass media, in cui il termine codice etico fa riferimento a tutte quelle regole a cui ci si deve attenere per decidere se sia opportuno o meno trasmettere certi contenuti. In questo caso quindi, il codice di autodisciplina invece di avere una funzione quasi di autocensura, come potrebbe

¹⁷ Alcuni esempi sono il Codice Deontologico degli Avvocati, dei Medici ecc.

sembrare a primo impatto, ha la funzione di evitare “strumenti più drastici” di sanzionamento.

L’obiettivo dei codici di autoregolamentazione è quello di creare regole comuni e uniformi di correttezza e trasparenza per quanto riguarda l’operato delle imprese, riprendendo quei concetti di responsabilità sociale d’impresa e di etica che abbiamo visto essere diventati centrali, soprattutto dagli anni ‘90 in poi, su molteplici livelli. Spesso questi documenti costituiscono anche l’unica forma di regolamentazione per certi aspetti delle attività produttive.

1.3 Natura dei codici di condotta

Prima di affrontare la problematica estremamente rilevante della natura dei codici di condotta è opportuno capire precisamente chi siano i soggetti destinatari dei codici di condotta, cioè le imprese multinazionali.

La globalizzazione, tra le varie conseguenze, ha portato con sé una crescita degli enti del panorama internazionale, tra cui figurano le Organizzazioni Internazionali, soprattutto di stampo economico, e le Imprese Multinazionali. Queste ultime hanno sviluppato un peso economico notevole, tanto da arrivare ad avere bilanci che superano quelli di certi Stati, con cui spesso sono chiamate a relazionarsi, oltre alle relazioni che sono chiamate a intrattenere con le Organizzazioni Internazionali, soprattutto nell’ambito del diritto internazionale degli investimenti. Proprio in questo caso, attraverso i meccanismi di soluzione delle controversie, le imprese multinazionali, in qualità di investitori, sono titolari di situazioni giuridiche attive azionabili anche nei confronti degli stati senza dover ricorrere al meccanismo di protezione diplomatica.

Alla luce di questa breve panoramica un’altra questione che si pone è l’attribuibilità della personalità giuridica internazionale alle imprese multinazionali, al fine sia di sottoporle al rispetto del diritto internazionale, ma anche di attribuirgli la capacità di partecipare ai processi di formazione normativa a livello internazionale, principalmente in ambito commerciale. Il diritto internazionale, però, tradizionalmente riconosce come soggetti dotati di personalità giuridica solamente gli Stati, indipendenti e sovrani.

La dottrina e la prassi internazionale costituiscono i principali oppositori a che le imprese multinazionali acquisiscano soggettività giuridica internazionale per tutta una serie di ragioni, di cui alcune delle più pressanti sono il fatto che l'impresa possa esprimersi nelle relazioni internazionali soltanto "usando" lo Stato come intermediario; il timore che la titolarità della soggettività internazionale gli garantirebbe uno status giuridico troppo favorevole e sarebbe legittimata la posizione dominante delle multinazionali nelle relazioni internazionali andando a toccare gli equilibri dei rapporti tra stati. Occorre senz'altro ricordare, poi, la tesi secondo cui le Multinazionali non siano in grado né di concludere trattati, né di contribuire alla formazione di consuetudini attraverso la prassi commerciale.¹⁸

È possibile sostenere però che se effettivamente in passato il diritto internazionale era esclusivamente un diritto degli stati per gli stati, la globalizzazione ha portato a una crescita della tutela degli interessi privati, trovandosi così tra due fuochi: da una parte l'esponentiale crescita della rilevanza delle multinazionali e dei loro interessi, dall'altra la tutela di bisogni primari per l'umanità, cioè temi come l'ambiente e i diritti umani.

Una parte della dottrina si è dimostrata più aperta al riconoscimento della soggettività internazionale delle multinazionali, ma comunque con delle limitazioni, sostenendo che l'impresa non detiene gli stessi privilegi che competono agli stati.¹⁹

I codici di condotta si caratterizzano fondamentalmente per la loro natura non vincolante che è allo stesso tempo frutto di un compromesso politico, ma anche espressione di queste esigenze funzionali, legate alle peculiarità dei loro principali destinatari.

La difficoltà principale era quella di conciliare strumenti normativi tradizionali, cioè i trattati, con la scelta di indirizzarli a destinatari non propriamente soggetti del diritto internazionale (o comunque la loro soggettività è oggetto di discussione), come nel caso delle imprese multinazionali, a cui veniva comunque chiesto di rispettare, anche se in misura volontaria, le norme stabilite dai codici. Questo rende

¹⁸ G. Peroni e C. Migani "Responsabilità sociale dell'impresa multinazionale nell'attuale contesto internazionale", pp. 13-14

¹⁹ G. Peroni e C. Migani "La responsabilità sociale dell'impresa multinazionale nell'attuale contesto internazionale", IANUSn.2-2010

i codici di condotta strumenti più “deboli”, che infatti possono essere attuati dai destinatari privati soltanto nel rispetto del diritto nazionale.

Questa loro natura comporta che, da tali atti, non discenda un “effetto di liceità”²⁰ assoluto quanto quello discendente da comportamenti statali in ottemperanza a raccomandazioni non vincolanti. Contemporaneamente presentano però una maggiore potenzialità rispetto ad altri classici atti di soft law sprovvisti di un procedimento di controllo, che è invece previsto dai codici di condotta e deriva da un obbligo assunto dagli stati che hanno scelto di aderire al codice stesso²¹ o in relazione alla previsione di un obbligo di cooperazione²².

La previsione di un obbligo di questo tipo non contrasta con la natura non vincolante dei codici di condotta, ma incentiva una spontanea osservanza e favorisce interpretazioni e revisioni il più possibile uniformi, alla luce di una prassi attuativa comunque univoca.

Le regole e i principi enunciati nei codici di condotta solitamente riprendono norme già presenti in convenzioni internazionali o comunque considerate di valore generale. Ne è un esempio la “Dichiarazione tripartita di principi sulle imprese multinazionali e la politica sociale dell’ILO”, che, ai paragrafi 8 e 9, prevede che *“tutte le parti interessate dovrebbero rispettare la Dichiarazione Universale dei diritti dell’uomo (1948) e i corrispondenti Patti internazionali (1966) adottati dall’Assemblea generale delle Nazioni Unite, come pure la Costituzione dell’Organizzazione internazionale del Lavoro e i suoi principi”*²³. Richiami simili, anche se presenti in forma implicita, sono rintracciabili anche nelle *Guidelines* dell’OCSE e nelle *Norms of Responsibilities*²⁴ dell’ONU.

Le varie revisioni a cui sono state soggette in particolare la Dichiarazione Tripartita e le *Guidelines* hanno esplicitato la tendenza di allineare il contenuto dei codici alle tendenze normative generali della comunità internazionale. Ciò fa sì che si

²⁰ Si intende per “effetto di liceità” la conseguenza giuridica di una raccomandazione non vincolante, per cui uno stato che agisce in ottemperanza a tale raccomandazione non commette illecito, a meno che non vengano violati accordi precedentemente assunti o obblighi derivanti dalle consuetudini.

²¹ OCSE

²² Dichiarazione ILO

²³ Dichiarazione tripartita ILO paragrafo 8, versione 2017

²⁴ Documento adottato il 13 agosto 2003 dalla sottocommissione sulla promozione e protezione dei diritti umani delle Nazioni Unite, il cui nome completo è “Norme sulla responsabilità delle imprese transnazionali e delle altre imprese commerciali in materia di diritti umani.

incrementino i margini di applicazione delle regole generali e allo stesso tempo che si cerchi di trovare lati innovativi correlati alle attività delle imprese multinazionali. I principi internazionali vengono considerati espressioni di una *communis opinio* internazionale e come tale indirizzata alle multinazionali, ciò vuol dire che i codici di condotta devono essere considerati come *a matter of law* anche se non vincolanti. In questo senso le regole di condotta possono persino diventare un modello e addirittura ispirare leggi statali o sovranazionali.

2. Funzione dei codici di condotta

L'obiettivo alla base della nascita dei codici di condotta era quello di trovare delle tecniche di regolazione che fossero in grado di tutelare interessi sociali e collettivi. Data l'incompletezza e l'inadeguatezza delle leggi, per le imprese diventava necessario assumersene il compito in via autonoma e diretta attraverso eventuali revisioni delle *mission aziendali*, ma anche attraverso la previsione di vincoli esterni e collaterali.

Questo è il motivo per cui è possibile trovare accanto ai codici di condotta internazionali (quindi emanati da organizzazioni e diretti alle imprese) dei codici privati (emanati dalle imprese stesse con l'obiettivo di autoregolamentarsi).

L'aumento della sensibilità nei confronti di temi di interesse sociale è direttamente proporzionale alla crescente globalizzazione di mercati e attività economiche. Questo ha reso possibile per le imprese scegliere di stabilire le proprie attività in paesi che potessero essere per loro più vantaggiose, a causa di una soglia di tutela notevolmente più bassa, per varie ragioni, tra le quali che i loro sistemi normativi siano privi di regole di protezione dei fondamentali diritti umani e collettivi.

In questo contesto hanno preso vita varie iniziative di organismi e istituzioni pubbliche di rango internazionale, che si diversificano dalle attività di legislatori nazionali e sovranazionali, ponendosi l'obiettivo di promuovere nei confronti delle multinazionali il rispetto di norme generali in relazione a principi etici e di

responsabilità sociale, racchiuse a loro volta in documenti che avevano la struttura di codici di condotta o codici etici.

La multinazionale si caratterizza però, spesso e volentieri, per avere una struttura operativa minima e per svolgere gran parte della sua attività in *outsourcing*²⁵. Ciò comporta che la sua presenza sul territorio abbia un impatto ridotto tanto sulla comunità quanto sull'ambiente; quindi, perderebbe di significato formulare un codice per disciplinare i rapporti tra l'organizzazione e i partecipanti. Il codice, in questo caso, si occupa di disciplinare i rapporti tra imprese e fornitori, a cui viene richiesto il rispetto di standard etici basilari.

Il ruolo del codice di condotta potrebbe dunque essere definito come quello di integrare o fare le veci di previsioni normative spesso assenti o lacunose, per i più svariati motivi.

Le imprese possono scegliere di aderire o direttamente o tramite vincoli imposti ai fornitori. L'adesione raramente è legata a motivazioni esclusivamente filantropiche, ma anzi spesso è legata a scelte opportunistiche, ritenendo una normativa interna, formulata e adottata dall'impresa stessa, di gran lunga preferibile a una normativa esterna, nazionale o internazionale, che potrebbe apporre limiti eccessivamente stringenti.

In realtà questo timore appare molto poco fondato, perché la normativa esterna sovranazionale, nel momento in cui decide di intervenire, lo fa attraverso principi e direttive molto generali.

La motivazione può essere rintracciata nella difficoltà per gli stati (spesso aderenti a convenzioni diverse) di trovare valori condivisi.

A livello nazionale le principali problematiche a cui si deve far fronte sono costituite dal limite della territorialità e dal diverso grado di sviluppo tra paesi

²⁵ *“Termine che identifica la scelta di un'impresa di affidare all'esterno lo svolgimento di un processo produttivo o di una o più parti dello stesso che prima venivano svolte all'interno. Può riguardare sia semilavorati sia completi processi produttivi sia servizi”*
https://www.treccani.it/enciclopedia/outsourcing_%28Dizionario-di-Economia-e-Finanza%29/

diversi, che però sono chiamati però a interagire tra di loro e a trovare un punto di incontro.

Questi sono i principali motivi per cui si tende a preferire l'implementazione dell'efficacia delle norme di autoregolamentazione rispetto a interventi regolatori da parte degli stati o di organizzazioni internazionali.

La redazione di codici etici e di condotta può competere anche a intese sindacali²⁶ e altre organizzazioni non statali; a quel punto assumeranno il rango di strumenti di *soft law*, cioè regole non obbligatorie, ma che operano come esortazione e stimolo per gli stati per il rispetto del diritto positivo.

Un esempio di regola di *soft law*, operante nell'ambito dei diritti umani, è la Dichiarazione universale dei diritti dell'uomo, che è espressione di valori giuridici e culturali degli stati occidentali, e proprio alla luce di questo fornisce anche un utile strumento di interpretazione per vari accordi internazionali. In realtà questa non è una rarità, può succedere di frequente che strumenti non vincolanti possano svolgere un ruolo chiave nell'interpretazione di accordi che invece vincolanti lo sono²⁷.

Guardando invece alla formazione di regole di condotta nei paesi sviluppati è possibile notare una significativa espansione, prendendo a ispirazione principi etici generali, a cui si affida il compito di rafforzare, per gli organizzatori dell'impresa, l'abitudine al rispetto della legge esistente.

La formazione di regole operanti in quest'ottica è incentivata anche dalle previsioni che concedono l'esenzione da responsabilità indiretta per illeciti commessi laddove sia possibile dimostrare che era stato predisposto un adeguato modello di prevenzione dell'illegalità. Se guardiamo al nostro ordinamento un esempio di

²⁶ Le intese sindacali hanno svolto un ruolo rilevante nella formazione dei codici di condotta e il sindacato può essere considerato "*uno stakeholder indispensabile*" (Lama, "*Codici etici, responsabilità e dialogo sociale*"), anche per controllare la serietà dell'assunzione di responsabilità sociale dell'impresa

²⁷ P. Pustorino "*Lezioni di tutela internazionale dei diritti umani*", p. 47- 48, Cacucci editore, Bari, 2020

quanto appena detto può essere considerato il cosiddetto modello 231, derivante dal d.lgs. 231/2001²⁸.

2.1 Legittimità e le principali problematiche

A seguito di una prima fase ricca di entusiasmo nei confronti di questo nuovo strumento si sono iniziati a notare i primi problemi di legittimità ed efficacia. In questo caso con “legittimità” si “*intende la coerenza e la compatibilità della regola etica con il contesto di principi etici e giuridici in cui si pone e anche la capacità di contenere i dilemmi morali e i conflitti tra norme che il comportamento degli individui nell’organizzazione può trovarsi a fronteggiare*”. “Efficacia” invece viene usata per descrivere “*l’idoneità della regola ad incidere realmente sul comportamento dei destinatari anche grazie alla sua attitudine ad essere in qualche modo azionata*”²⁹.

Questo lascia spazio per interrogarsi su quanto siano utili e valide delle norme di autoregolamentazione poste a disciplina di attività economiche; di conseguenza è legittimo anche chiedersi quanto il codice di condotta possa essere effettivamente utile come strumento per indirizzare l’attività dell’impresa verso comportamenti più etici.

In merito alle difficoltà in tema di legittimità uno dei primi problemi che è possibile riscontrare riguarda quelle disposizioni che affidano agli amministratori il compito di attuare l’impegno che l’impresa ha assunto nei confronti degli *stakeholders*. Impegno che costituisce parte integrante del dovere di diligenza a carico degli amministratori, e ciò fa sì che rientri nelle obbligazioni da loro intraprese con la società.

²⁸ Il DLgs 231/2001 individua un modello organizzativo (modello 231) e di gestione come strumento per esimere una società da responsabilità dipendenti da reato. Il Modello Organizzativo e di Gestione è costituito da un insieme di protocolli, che regolano e definiscono la struttura aziendale e la gestione dei suoi processi sensibili

²⁹ S. Rossi “*Luci e ombre dei codici etici d’impresa*”, Rivista di diritto societario, fascicolo 1, 2008

Il codice di condotta, quando si tratta di autoregolamentazione, viene generalmente approvato soltanto in consiglio di amministrazione; quindi, sono gli stessi amministratori a determinarne il contenuto e successivamente quello della loro obbligazione contrattuale.

Nel caso in cui il codice etico venisse approvato dall'assemblea, come avviene in alcuni casi, la situazione potrebbe cambiare.

In entrambi i casi rimane comunque il dilemma che si pone quando il rispetto delle regole contenute nel codice richiede di sacrificare l'interesse al profitto dell'impresa.

Al centro di ogni riflessione sulla responsabilità sociale d'impresa troviamo l'interesse sociale e la conseguente *mission* affidata agli amministratori per disciplinarlo, anche nel caso in cui si sia scelto di fare riferimento a forme di autodisciplina. È di questo che si parla quando si parla di istituzionalizzazione della responsabilità sociale d'impresa che pone sullo stesso piano l'interesse di tutti gli stakeholder e richiede agli amministratori di perseguire dall'interno gli interessi coinvolti nell'attività imprenditoriale.

Se gli amministratori vengono scelti direttamente dai soci hanno però alternativa rispetto al perseguire la volontà e gli interessi dei loro preponenti? Una soluzione affermativa pare molto poco probabile; inoltre, in questa ipotesi, eventuali decisioni prese con l'obiettivo di tutelare l'interesse degli investitori non potrebbero essere neanche contestate, finché rimangono conformi alle norme legali a tutela degli interessi stessi.

Altri problemi in relazione alla legittimità sono rintracciabili anche in quelle regole etiche che consistono in regole di condotta in senso stretto, riguardanti il comportamento e le scelte degli individui all'interno dell'organizzazione.

Solitamente queste richiedono di rispettare principi morali molto generali, quali possono essere quello di buona fede, correttezza, lealtà, imparzialità e si trovano su una zona di confine tra morale e diritto. Nei codici etici e di condotta viene lasciato

ampio spazio all'affermazione di questi principi, poi successivamente specificati da regole di dettaglio, e questo con l'obiettivo di creare e rafforzare un sistema di valori ispirato a modelli espliciti e condivisi della dirigenza.

Regole simili, a ben vedere, in realtà rilevano più sul piano culturale, fornendo chiare indicazioni sull'interpretazione della legge esistente nelle implicazioni e nel suo significato sostanziale, influenzando poi sulle dinamiche e sulle condotte dell'organizzazione.

Un impatto simile può essere definito più sociologico che giuridico, ma questo loro essere un'interpretazione ulteriore e più specifica non li esime da profili di problematicità, al contrario: dato che i principi generali vengono specificati dai codici etici, questa specifica potrebbe anche non coincidere con le interpretazioni giuridiche già fornite oppure trovarsi addirittura in contrasto con la legge³⁰.

Un esempio può essere considerato il caso del codice etico adottato da *Wal Mart* in Germania, che proibiva relazioni sentimentali tra i dipendenti. A febbraio 2005 la multinazionale aveva cercato di introdurre un codice di comportamento che tra le altre cose disciplinasse anche la possibilità di relazioni tra colleghi, incentivando anche le denunce anonime in caso di violazione di questa previsione. Gli impiegati della multinazionale, appoggiati dal sindacato dei servizi, avevano presentato ricorso, che è stato accolto dal tribunale tedesco.

Tra gli elementi che rilevano di più in questo caso vediamo sicuramente un datore di lavoro che fissa regole in modo indipendente dai contratti collettivi e dalle negoziazioni sindacali. Ciò potrebbe far pensare che, in alcuni casi, dietro all'adozione di un codice di condotta non vi sia tanto la volontà di impegnarsi nel sociale, quanto un tentativo di introdurre un nuovo modo per regolare rapporti di lavoro che sia diverso da quello tradizionale.

³⁰ S. Rossi "Luci e ombre dei codici etici d'impresa", Rivista di diritto societario, fascicolo 1, 2008

Un altro elemento rilevante però è anche il conflitto tra due visioni differenti di due paesi occidentali in ambito di “cultura imprenditoriale”. Da una parte abbiamo infatti gli Stati Uniti, dove si trova la sede principale di *Wall-Mart*, a cui sembrava comunque lecito intervenire nella vita privata dei propri dipendenti; dall’altra parte abbiamo la Germania dove era opinione comune che eventuali interferenze nella sfera personale dovessero essere decise solo ed esclusivamente nell’ambito di negoziati con sindacati e dipendenti³¹.

2.2 L’efficacia e le principali problematiche

Il tema dell’efficacia dei codici etici diventa, invece, rilevante nel momento in cui questi ultimi si pongono l’obiettivo di colmare vuoti normativi e quindi vorrebbero sostituirsi alla legge. In questo caso è opportuno domandarsi se l’autodisciplina possa offrire alla collettività un sistema di garanzie almeno equivalente al sistema di regolazione tradizionale.

Per capire meglio è possibile osservare i codici sovranazionali, che essendo una forma di regolamentazione basata su valori condivisi, non possono che fare riferimento a principi generalissimi. Un’impresa che scelga di aderirvi, quindi, si limiterà semplicemente a riprodurre i principi formulando norme troppo vaghe e astratte per regolare in modo efficace eventuali conflitti.

Una soluzione potrebbe essere quella di imporre all’impresa di sviluppare e specificare all’interno dei propri codici quei principi generali, ma è molto difficile che questa scelga di farlo volontariamente, dato che l’impegno in obiettivi sociali potrebbe danneggiare i suoi stessi interessi.

L’efficacia rileva sia sul piano dell’applicazione che su quello del contenuto perché ci troviamo di fronte al tentativo di comporre il conflitto tra l’obiettivo primario di

³¹ Un altro caso simile si è verificato sempre tra Germania e USA: all’amministratore delegato tedesco del gigante automobilistico DaimlerChrysler erano state richieste le dimissioni dopo aver avuto una relazione con la segretaria, ma ciò non è avvenuto

qualsiasi impresa, cioè l'interesse al profitto, e gli interessi esterni inerenti a tematiche di tipo sociale: è chiaro che affidare un compito simile a un'impresa perché lo realizzi attraverso codici di autoregolamentazione spesso porta a risultati controproducenti.

Il rischio principale che si corre in questo caso è quello di trovarsi di fronte a un'eccessiva discrezionalità degli amministratori.

Nel caso in cui non fosse semplicemente difficile ma addirittura impossibile trovare un bilanciamento degli interessi verrebbe messo in crisi tutto il sistema: a quel punto qualsiasi impegno in tema di responsabilità sociale diverrebbe impraticabile; e anche così non sarebbe sufficiente, sarebbe necessario vietare i codici etici, dato che potrebbero trarre in inganno i possibili destinatari.

In realtà però un'opera di bilanciamento tra interessi contrapposti rientra già nell'esercizio del potere discrezionale degli amministratori, ad esempio quando devono ricomporre istanze diverse, seppur mantenendo l'obiettivo del raggiungimento dell'interesse dei soci: alcuni esempi li possiamo rintracciare in particolare non solo nella tradizionale divergenza tra interesse dei soci di controllo ed interessi delle minoranze, ma anche nella domanda proveniente da quegli investitori per i quali il perseguimento di obiettivi di rango sociale o ambientale rientra tra le ragioni dell'investimento.

È necessario capire se sia possibile svolgere qualche tipo di accertamento nei confronti di questa attività non solo nel suo risultato di mercato, ma anche attraverso un sistema di accertamento e sanzione, che potrebbe essere di tipo interno all'organizzazione o di tipo esterno, nel caso in cui si ritenga necessario affidare ad organismi indipendenti o allo stesso ordinamento giuridico il compito di sorvegliare sul rispetto degli impegni pubblicamente assunti dall'impresa.

Sicuramente, per valutare l'efficacia dei codici privati è necessario verificare che rispondano a certi requisiti, tali per cui siano in grado di influenzare in concreto il comportamento dei soggetti a cui si rivolgono. Non è una valutazione semplice,

come non è semplice ricostruire quali siano i criteri da tenere in considerazione, ma nel corso degli anni sono stati fatti alcuni tentativi, sia a livello nazionale che a livello internazionale.

Tra i tentativi a livello nazionale vi è la valutazione svolta dalla Fondazione Unipolis nel 2009 in materia di *governance*, responsabilità sociale e attuazione dei codici di condotta in Italia. L'obiettivo della ricerca era quello di analizzare l'impatto che ha avuto l'introduzione dei codici di condotta in Italia e valutare se sia stato positivo, attraverso l'analisi dei codici di alcune imprese³². Dalle risposte della maggioranza delle realtà prese in considerazione è emerso che l'applicazione dei codici etici ha avuto generalmente un impatto positivo e solo nella minoranza dei casi è stato invece irrilevante.

Le ricerche effettuate a livello internazionale invece hanno portato alla luce che la struttura dei codici è un altro elemento fondamentale da tenere in considerazione per valutarne l'efficacia: se la struttura del codice non funziona, questo non solo sarà inefficace, ma inficerà anche sulla credibilità verso il pubblico dell'azienda.

I codici possono essere costruiti o come un elenco di comportamenti vietati o come dichiarazioni d'intenti in cui si affermano i valori della società. Nel primo caso questa formulazione fa sì che le norme siano scarsamente incisive, dato che solitamente sono o eccessivamente vaghi o eccessivamente dettagliati e allo stesso tempo mancano direttive specifiche sui comportamenti da tenere.

Nel secondo caso la formulazione fa sì che l'azienda sia incentivata a mettere in pratica quanto previsto, ma un requisito fondamentale perché ciò avvenga è che non vi sia un distacco eccessivo tra i valori affermati e la possibilità concreta di realizzazione, cioè che gli obiettivi siano realistici e possibili, altrimenti si corre il rischio che diventino assolutamente irrilevanti e inefficaci.

³² Il campione preso in considerazione riguardava 20 aziende: 13 Società di Capitali, 6 Cooperative e 1 Consorzio.

Tra gli altri requisiti individuati perché si possa parlare di un codice efficace rientra anche quello dell'enfasi per i temi considerati rilevanti nell'ambito di operatività dell'azienda stessa; ciò fa sì che i concetti chiave debbano essere ripetuti più volte all'interno del codice, ma anche che i codici privati non possano essere uguali per tutte le imprese, come invece spesso succede, ma devono variare.

Ancora, tra i requisiti rilevanti troviamo sicuramente quello della lunghezza, ciò vuol dire che il documento non deve essere né eccessivamente breve né eccessivamente prolisso, poiché in entrambi i casi diverrebbe inefficace. Per evitare un'eccessiva lunghezza è importante ricordare che è impossibile riuscire a prevedere qualsiasi tipo di condotta, si possono soltanto fornire indicazioni di massima.

Tra le funzioni svolte dai codici di condotta vi rientra anche quella di veicolare un messaggio e tra gli elementi che lo rendono un messaggio efficace, oltre alla struttura, come abbiamo appena visto, vi rientrano il linguaggio utilizzato e le modalità di comunicazione ai destinatari. Infatti, la comprensibilità e la conoscibilità da parte degli stessi sono elementi imprescindibili da tenere in considerazione nel valutare l'efficacia di un messaggio³³.

Una volta valutata l'adesione ai requisiti ritenuti rilevanti per capire se i codici di condotta siano efficaci, è opportuno ricordare che ciò non elimina completamente il problema della loro reale attuazione e della necessità di ricercare più accurati ed efficaci sistemi per incentivare, monitorare e sanzionare.

Per capire meglio le ragioni di questa problematica è bene tenere a mente che l'impresa non sceglie di conformarsi a regole etiche per filantropia, ma per opportunità. Ciò nella pratica significa che l'impresa in questione formulerà le norme di autodisciplina nel modo a lei più conveniente e le rispetterà solo nella misura in cui i benefici che ne potrà ricavare siano superiori ai costi che tale

³³ E. Bertinazzi, *“Responsabilità sociale d'impresa e codicci di condotta: quale portata regolativa?”*, 2015

osservanza impone di sostenere. Spesso neanche sanzioni reputazionali o meccanismi di mercato costituiscono adeguati incentivi.

È dunque necessario elaborare dei sistemi di controllo e sanzione di diversa natura, definendo anche tecniche di azionabilità ed *enforcement*, per far sì che i codici etici mantengano la propria funzione; superare l'incertezza per quanto riguarda i sistemi di monitoraggio è diventata una necessità stringente dato che siamo di fronte al periodo di massima diffusione dei codici etici e il rischio a cui si potrebbe andare incontro potrebbe essere quello di assistere a un depotenziamento della funzione di questi strumenti tale per cui la loro presenza diverrebbe irrilevante.

2.3 Modelli organizzativi come limiti per la discrezionalità degli amministratori

Come già accennato nel paragrafo precedente, il bilanciamento tra interessi contrapposti non è di semplice realizzazione, ma allo stesso tempo valutare l'adempimento degli impegni assunti in materia di responsabilità sociale può sembrare complicato solo nel momento in cui si decide di guardare l'impegno al bilanciamento come un impegno di risultato.

La parte più problematica consiste nell'individuare quale sia il corretto livello di contemperamento tra una pluralità di interessi più o meno confliggenti e, verosimilmente, l'esercizio del potere discrezionale applicato ad una simile operazione potrebbe dar luogo a risultati diversi.

Questa difficoltà sembra venir meno laddove la discrezionalità degli amministratori sia in qualche modo controllata o limitata dalle prescrizioni stesse del codice etico. Quindi sarebbe opportuno specificare e contestualizzare gli impegni assunti in

termini generali attraverso la previsione di regole attuative e misure organizzative che prevedano piani di intervento³⁴.

I piani di intervento hanno la funzione di prevenire eventuali illeciti o eventi di scorretta gestione da parte degli amministratori; la valorizzazione degli aspetti organizzativi ha però anche altre finalità.

La previsione di regole, competenze e procedure ha il fine di perseguire non solo un risultato richiesto dall'esterno dal sistema giuridico e sanzionato con una correlativa responsabilità, ma anche quello di determinare uno specifico contenuto di un impegno volontariamente assunto, che spesso non ha un substrato contrattuale.

Il modello organizzativo, quindi, dovrebbe avere il compito non solo di indicare le tecniche e le modalità che l'impresa adotta nel perseguire il proprio obiettivo, ma rappresentare anche il "luogo" della sua stessa definizione e quindi dove l'impresa fissa il contenuto e i limiti del suo impegno etico o sociale assunto su base volontaria, dettando parametri entro i quali dovrà esercitarsi la discrezionalità degli amministratori nell'operazione di bilanciamento tra i diversi interessi.

Le regole organizzative potrebbero anche fornire indicazioni in merito al quantum dell'impegno finanziario da dedicare all'assolvimento degli obblighi, nell'ambito delle varie aree di intervento.

3. Istituzionalizzazione dei codici di condotta

L'efficacia e la piena realizzazione della funzione dei codici di condotta, dunque, è strettamente collegata alla dimostrazione dell'impegno della multinazionale rispetto a certe tematiche. Diventa quindi necessario che siano credibili agli occhi

³⁴ Un esempio di questi piani di intervento potrebbe essere l'adozione di misure di attivazione per ridurre l'impatto ambientale.

della società civile, attraverso una comunicazione trasparente, attività di report e monitoraggio, ma anche attraverso la previsione di eventuali sanzioni in caso di violazione.

Diventa inoltre necessario prevedere misure di controllo e sanzioni che possano essere applicati in caso di violazione. Infatti, se le sanzioni previste contro chi ha violato le norme all'interno dei codici o le procedure di giudizio per le violazioni non vengono chiaramente definite, appare altamente improbabile che i singoli membri dell'azienda (operatori, fornitori, dipendenti o manager) attribuiscono valore alle prescrizioni di certi comportamenti o al divieto di altri.

Una scarsa chiarezza delle previsioni in materia potrebbe causare l'impossibilità di attivare i rimedi previsti e quindi trasformare i codici di condotta in semplici dichiarazioni enfatiche; quindi, è possibile concludere anche che parte dell'efficacia dei codici stessi è da rintracciarsi nell'esperibilità dei rimedi previsti.

Se per i codici di condotta emanati da organizzazioni internazionali è più facile valutarne l'attuazione attraverso strumenti per così dire pubblici, questo è impossibile per i codici di condotta privati e ciò rappresenta il loro più grande limite. Perché è vero che sono stati volontariamente adottati dall'impresa in questione, ma come abbiamo ricordato più volte, potrebbe anche non convenire all'impresa applicarli, quindi non è scontato che rispettino sempre e comunque le loro stesse dichiarazioni di principio. Ciò avviene soprattutto con imprese che in occidente rispettano le previsioni del codice di condotta, ma nelle loro sedi nel sud del mondo le tengono scarsamente in considerazione³⁵.

L'aspetto disciplinare, per quanto riguarda i codici di condotta, è sicuramente uno dei più complessi da trattare, in quanto è necessario rintracciare un equilibrio tra la natura volontaria e di autoregolamentazione che caratterizza i codici privati e il fatto che comunque devono costituire uno strumento efficace.

³⁵ M. R. Mauro, *“Diritto internazionale dell'economia”*, Edizioni scientifiche italiane, Napoli, 2019

In questa problematica possiamo rintracciare anche la principale distinzione tra uno strumento di *hard law*, i cui tratti distintivi sono obbligatorietà e vincolatività, da cui derivano poi sanzioni in caso di violazione, e invece i codici di condotta, strumenti di *soft law*, adottati su base volontaria, per i quali quindi più complesso ricorrere a rimedi giudiziali.

L'obiettivo dell'introdurre un sistema di incentivi e sanzioni è quello di portare le imprese ad assolvere in modo più serio e adeguato il proprio impegno etico.

Per osservare il grado di conformità alle regole che l'impresa ha scelto di osservare dunque è necessario stabilire dei procedimenti in grado di valutare l'impegno etico, ma anche individuare strategie e soluzioni che maggiormente possano promuovere l'attività stessa dell'impresa e dimostrare anche all'esterno l'impegno assunto.

In letteratura sono state ipotizzate varie soluzioni. Tra queste vi è la proposta di formulare dei "codici dei codici"³⁶ in cui fissare sia i criteri per la redazione dei codici etici interni sia indicare quali parametri e requisiti sia necessario rispettare per assicurarne l'efficacia. Vi rientrano tra questi il carattere sufficientemente circostanziato delle regole poste, la previsione di articolati sistemi di verifica, controllo e sanzione, nonché di procedure finalizzate a garantire la pubblicità non solo in merito all'adozione del codice, ma anche in merito al grado di *compliance* e della sua specifica attuazione attraverso strumenti di *reporting* appositi.

Le soluzioni individuate sono tutte accomunate dal prospettare l'attribuzione di responsabilità per violazione delle regole (giuridiche o etiche) e del valore esimente accordato al rispetto di codici di condotta che mantengano requisiti di precisione, coerenza ed effettività. La violazione di quelle regole viene riconosciuta dal sistema come fonte di responsabilità rilevante sul piano giuridico.

Nella storia il contributo più rilevante alla istituzionalizzazione dell'etica è rintracciabile nel mondo delle imprese statunitensi, dove attualmente circa il 90% delle grandi aziende possiede un codice di condotta. La grande diffusione risale

³⁶ S. Rossi "Luci e ombre dei codici etici d'impresa" Rivista di diritto societario, fascicolo 1, 2008

principalmente agli anni 90 e può essere ricollegata all'entrata in vigore nel 1991 delle *Federal Sentencing Guidelines*³⁷, che prevedono, da un lato, un inasprimento delle sanzioni pecuniarie a carico delle aziende condannate per reati federali, e dall'altro lato, la possibilità di una riduzione sensibile di tali sanzioni, se l'azienda ha attuato, precedentemente alla commissione dell'illecito, un programma adeguato e efficace per la prevenzione e la scoperta di violazioni di legge.

Per quanto concerne invece i codici di condotta pubblici è possibile individuare un vincolo negoziale connesso al rispetto degli standard internazionali, elaborati dalle intese sindacali, concluse a livello di gruppo multinazionale. I sindacati internazionali di settore, i cosiddetti "Segretariati", rappresentano un esempio di strategia coordinata e costante in tale ambito: si occupano di negoziare direttamente con la casa madre del gruppo, insieme alle rappresentanze aziendali e nazionali, un accordo con cui la multinazionale si impegna nel rispetto di una serie di diritti sociali "minimi" in tutto il gruppo, richiamando le Convenzioni Ilo³⁸ o la Dichiarazione Ilo del 1998 sui diritti sociali fondamentali. Gli accordi sindacali ricalcano le regole contenute all'interno dei codici, contribuendo in questo modo ad affermarne il carattere vincolante nell'ambito dei rapporti di lavoro a livello di gruppo.

Per i codici di condotta privati alcuni semplici meccanismi di valutazione potrebbero essere la pratica di fatto attuata dall'impresa rispetto alle norme dei codici o alle leggi nazionali che le riformulano. Altro meccanismo da non sottovalutare è quello delle formule di "certificazione etica", rilasciate da alcuni organismi appositi, che appunto ne certificano la corretta applicazione e la credibilità dell'impresa³⁹.

³⁷ Vengono emanate nel Novembre 1991 e applicano il metodo della "stick and carrot" per incentivare le migliaia di imprese americane a creare o modificare i loro "compliance programs" https://training.itcilo.org/actrav_cdrom1/english/global/code/whatcan.htm

³⁸ Organizzazione Internazionale del Lavoro

³⁹ Il più significativo di tutti è al momento lo standard SA8000 che include il rispetto da parte delle imprese di respiro multinazionale di alcune norme fondamentali in materia di rapporti di lavoro, tra cui il divieto del lavoro minorile, del lavoro forzato, di non-discriminazione, il rispetto della durata massima di 48 ore settimanali, delle condizioni di salute nei luoghi di lavoro nonché il diritto alla libertà di associazione e contrattazione sindacale

3.1 Meccanismi di controllo

Ad oggi i meccanismi di controllo che sono previsti per i codici di condotta privati possono essere distinti in tre macrocategorie:

- Controllo endogeno, istituito e governato dall'impresa
- Controllo esogeno, non gestito dall'impresa, quindi esterno
- Controllo misto⁴⁰

La maggior parte dei codici di condotta delle multinazionali prevede un controllo di tipo endogeno, che porta come conseguenza che sia la produzione sia il rispetto dei principi elaborati spettino entrambi all'impresa⁴¹. Spesso sono previsti anche audit privati.

In questo caso si ripresenta lo stesso conflitto tra ruoli che era già stato analizzato in relazione all'efficacia e quindi viene messa in dubbio anche l'obiettività e l'imparzialità del controllo compiuto da soggetti che sono comunque strettamente collegati all'impresa.

Il controllo esogeno è sicuramente un tipo di controllo più efficace e spesso viene affidato alle ONG. Fare ricorso ad organizzazioni esterne non è un meccanismo particolarmente apprezzato dalle aziende; quindi, vi si ricorre in situazioni estremamente rischiose, ad esempio a seguito di boicottaggi, o situazioni in cui si rischiano importanti danni economici. È uno strumento estremamente raro ed estremamente incisivo dal momento che incoraggia gli operai a denunciare infrazioni e in alcuni casi prevede anche l'istituzione di un organo di risoluzione dei conflitti. Conosciuta anche come attività di monitoraggio

A livello internazionale sono stati appositamente costituiti dei comitati che si occupano delle imprese multinazionali: un sottocomitato all'interno dell'ILO⁴², e il

⁴⁰ A. Perulli, *“Impresa responsabile: diritti sociali e corporate social responsibility”* Halley Editrice, 2007

⁴¹ Al riguardo è prevista all'interno del codice di condotta della Levis che se i fornitori non dovessero rispettare quanto previsto, sono tenuti a sciogliere il contratto.

⁴² Subcommittee on international enterprises

https://www.ilo.org/empent/Informationresources/WCMS_101252/lang--en/index.htm

Cime all'interno dell'OCSE⁴³, a cui è affidata una costante attività di «monitoraggio» della prassi statale, soprattutto attraverso l'esame di rapporti nazionali trasmessi periodicamente.

Il Comitato elabora un rapporto (o lo approva, se elaborato da un suo organismo sussidiario), nel quale esprime considerazioni di carattere generale sul grado di attuazione del codice, ma anche su specifiche questioni interpretative delle norme pertinenti, assicurandone il rispetto in termini di maggiore uniformità ed efficacia. Gli organismi in questione, inoltre, hanno una specifica competenza nell'esaminare casi concreti, a seguito di richieste. Le condizioni di questa attività sono state poi maggiormente definite nel tempo, ritenendola un "controllo internazionale", ma senza che si arrivi a un accertamento della violazione in termini giurisdizionali. Questa attività ha l'obiettivo di chiarire eventuali significati controversi di regole dei codici in relazione a una situazione concreta.

In entrambe le organizzazioni le questioni interpretative possono essere sollevate sia dai singoli governi sia da entità non governative appositamente abilitate⁴⁴. Per quanto riguarda l'ILO non è necessario che la questione venga preventivamente affrontata a livello nazionale, mentre l'OCSE svolge la sua attività tramite dei "punti di contatto", istituiti in ciascuno stato membro e che vengono strutturati in maniera autonoma dai singoli stati (facendo capo a un ministero oppure attraverso una composizione pluriministeriale o integrati da componenti esterni).

La valutazione sulla ricevibilità e il merito della richiesta è assunta all'unanimità all'interno dei comitati e viene lasciata all'impresa interessata la possibilità di esprimere il proprio punto di vista.

Il procedimento in questione, basato sull'interpretazione della regola controversa, è raro e non ha la funzione di giudicare il comportamento delle imprese, bensì quella

⁴³ Committee for international investment and multinational enterprises
https://giaccentre.org/chess_info/uploads/2019/10/OECDGUIDELINES.MULTINATIONAL.pdf

⁴⁴ Nel caso dell'ILO questo compito spetta a sindacati nazionali o internazionali, nel caso dell'OCSE le istanze generalmente sono promosse da due organismi consultivi, *Tuac e Biac*, che rappresentano le parti sociali.

di fornire un'interpretazione che sia condizionante per la condotta concreta dell'impresa.

3.2 Sanzione sociale

Tra i vari meccanismi di controllo più o meno efficaci a cui si può fare ricorso viene ricompresa anche la cosiddetta sanzione sociale. Il suo compito è quello di costituire un deterrente, da cui si dovrebbe originare un circolo virtuoso, il cui obiettivo è di rendere autovincolante il codice di condotta: seguire tali norme genera reputazione positiva e questa sollecita una risposta cooperativa da parte degli stakeholder. Viceversa, la violazione di tali norme genera disapprovazione nel mercato e nei consumatori andando contro l'interesse economico dell'impresa.

In realtà le opinioni in merito a questo meccanismo di controllo sono discordanti: vi è chi lo ritiene un deterrente sicuramente efficace e chi invece si dimostra molto scettico.

La parte di letteratura che lo considera come miglior deterrente possibile a un comportamento socialmente irresponsabile, la definisce come la forma di reazione che ha a disposizione la società per garantire un controllo diffuso sui membri di un'impresa (riprovazione sociale, boicottaggio, messa all'indice, ecc.) con potenziali effetti negativi sui risultati economici dell'impresa. Si parla in questo caso di rischio *boomerang*, particolarmente noto alle aziende protagoniste di scandali ambientali o societari, severamente condannate dal mercato, soprattutto nel caso in cui prima dello scandalo, abbiano dichiarato false campagne autopromozionali di rispetto delle condizioni di lavoro o di tutela dell'ambiente.

Quando la violazione viene compiuta da un'impresa nell'esercizio della sua attività, l'impatto può andare oltre la sfera morale per estendersi a quella patrimoniale dell'impresa stessa, arrivando a rischiare l'espulsione dal mercato nelle ipotesi più

gravi. Questa è sicuramente una conseguenza della globalizzazione, che, data la velocità di diffusione delle informazioni, aumenta il rischio del danno reputazionale nei confronti di quelle multinazionali che non hanno rispettato standard comportamentali, traendo vantaggio da situazioni di sfruttamento del lavoro.

La parte di letteratura più scettica⁴⁵ muove però l'obiezione che le cose andrebbero in questo modo se non fosse che la sanzione sociale necessita di un requisito importante: la conoscenza degli stakeholder, in particolare quella dei consumatori e dei soggetti della società civile, che dovrebbe essere perfetta, affinché costoro possano decidere se l'impresa ha adempiuto ai suoi obblighi comportamentali; se cioè l'impresa non ha abusato della fiducia attribuitagli dagli stakeholder. Dato che gli individui non hanno conoscenza perfetta, la presenza della sola sanzione sociale non esclude che possano essere messe in atto condotte opportunistiche quali: limitarsi a fare il minimo indispensabile per evitare o di perdere investitori o che gli investitori perdano fiducia nell'impresa.

Se i clienti non possono rimproverare all'impresa il suo comportamento, non hanno neanche alcun motivo per boicottare i suoi prodotti presenti sul mercato. Allo stesso modo se gli investitori non trovano biasimevole il comportamento dell'impresa, non hanno neanche alcun motivo per non investirvi. Infine, se l'opinione pubblica non è a conoscenza di condotte irresponsabili, l'impresa non subisce alcun danno nella propria reputazione.

Questo comporta che se esiste una qualche possibilità per l'impresa di trasgredire il proprio codice di comportamento senza riceverne alcun danno, sicuramente verrà fatto.

Altro rischio nell'applicare una sanzione del genere è rappresentato dal fatto che a pagare il pegno maggiore sono le imprese in un certo senso più note sul mercato, mentre altre meno conosciute possono continuare a mettere in atto le condotte irresponsabili.

⁴⁵ L. Sacconi, *A Rawlsian View of Csr and the Game Theory of Its Implementation*, in L. Sacconi et al. (a cura di), *Corporate Social Responsibility and Corporate Governance. The Contribution of Economic Theory and Related Disciplines*, Basingstoke, Palgrave Macmillan, 2011.

In conclusione, appare evidente che sanzioni di tipo etico o morale non possono essere sufficienti in caso di violazione dei codici di condotta, poiché operano nella sola sfera morale interna dell'individuo. E questo a causa delle caratteristiche del soggetto che è tenuto a rispettare e a far rispettare quelle norme, cioè un'organizzazione in cui agli individui vengono attribuiti ruoli e funzioni diversificate e che opera secondo precise logiche e obiettivi.

3.3 Sanzioni e rimedi giuridici

Posto che la sanzione sociale non costituisce un metodo efficace è necessario trovare misure sanzionatorie che lo siano. Possono essere previste sanzioni negative come, per esempio, la cessazione del rapporto commerciale o la cancellazione degli ordini, oppure sanzioni positive, come, per esempio, misure premiali riconosciute a chi rispetta il codice. Per quanto riguarda invece l'azionabilità di rimedi giuridici, è lecito domandarsi se e in che termini sia possibile che dalla violazione di una regola di condotta contenuta nel codice possa scaturire un rimedio civilistico di carattere risarcitorio, restitutorio o inibitorio.

A questo scopo viene in primo luogo nuovamente ribadita la necessità che l'impresa disponga di un organismo di controllo appropriato per accertare ogni violazione dei contenuti del codice e, in secondo luogo, che vi sia un aggancio con il diritto statale,

intendendo con aggancio il percorso compiuto dal codice per entrare a far parte dell'ordinamento statale.

Una volta che il codice di condotta si radica in un ordinamento giuridico deve misurarsi, a livello di compatibilità, con i principi e le strutture appartenenti a quell'ordinamento. L'ordinamento giuridico può reagire in diversi modi alla violazione delle norme di condotta private attraverso sanzioni giuridiche. Per "sanzione giuridica" si intende quei meccanismi sanzionatori che possono essere azionati di fronte alla violazione di un diritto.

La dottrina propone alcune ipotesi di azionabilità di rimedi giuridici, che verranno ora esaminate.

Il codice di condotta, innanzitutto, può essere incorporato all'interno dei contratti o in altri accordi che l'impresa intraprende con collaboratori, fornitori, dipendenti, e altre persone che in qualche modo entrano a contatto con l'impresa stessa, per garantire il rispetto e l'applicazione delle previsioni contenute all'interno del codice.

Questo fa sì che il codice di condotta diventi una sorta di "clausola sociale negoziale"⁴⁶, e, nel caso in cui le previsioni non vengano rispettate, si può ricorrere direttamente a rimedi giuridici.

Le norme previste diventano vincolanti sia per l'impresa che per la controparte e diventano quindi sanzionabili in quanto rapporti contrattuali e la responsabilità che ne deriva sarà di tipo contrattuale.

Nell'ambito dei rapporti con i fornitori o i partner commerciali la violazione delle norme previste all'interno del codice di condotta lascia spazio alla possibilità di recesso o risoluzione del contratto.

Se invece il codice di condotta non viene menzionato all'interno del contratto la questione diventa più problematica. Secondo alcuni, però, la diffusione di questo strumento è stata così ampia negli ultimi tempi da giustificare l'applicazione

⁴⁶ Termine che si usa per indicare quelle disposizioni normative al datore di lavoro di rispettare certi requisiti di protezione sociale e del lavoro.

dell'articolo 1341 c.c. primo comma⁴⁷, il quale prevede che *“le condizioni generali di un contratto sono efficaci nei confronti dell'altra parte se al momento della conclusione dello stesso questi le ha conosciute o avrebbe dovuto conoscerle usando la dovuta diligenza”*.

Spesso, infatti, i codici di condotta sono accessibili anche semplicemente tramite le pagine web delle imprese; ciò fa sì che sia molto facile esserne a conoscenza, e di conseguenza viene anche esclusa qualsiasi giustificazione di non conoscenza per i fornitori.

In questo caso, però, l'azionabilità dipende in maniera diretta dalla formulazione degli impegni all'interno del codice, cioè se si hanno di fronte semplici norme di indirizzo oppure vere e proprie fonti di impegni: è solo nel secondo caso che la previsione acquisirà valenza giuridica.

Altro elemento di vincolatività è dato dalla legge nazionale. La legge può anche effettuare un richiamo ai codici di condotta nelle cosiddette clausole generali⁴⁸, dando così attuazione ad obbligazioni codicistiche quali i principi di buona fede, correttezza e diligenza e allo stesso tempo fornendo criteri di interpretazione. Perché il codice possa adempiere questo ruolo in maniera pienamente efficace, è però necessario che le previsioni siano precise e ben delineate, dato che il giudice dovrà fare riferimento a queste per riempire le lacune lasciate dalle clausole generali⁴⁹.

⁴⁷ F. Benatti “I rimedi contrattuali alla violazione del modello organizzativo e i codici etici” in Associazione dei componenti degli organismi di vigilanza ex d.lgs. 231/2001, 2018

⁴⁸ Definite come ‘clausole uniformi e standardizzate’. Manuale di diritto privato, Torrente-Schlesinger, p. 554

⁴⁹ Per verificare, ad esempio, che un amministratore abbia adempiuto agli obblighi di diligenza previsti dall'art 2392 c.c. il giudice dovrà fare riferimento anche alle norme all'interno del codice di condotta degli amministratori, se sufficientemente chiare

Il codice di condotta può anche essere considerato uno di quegli atti idonei a produrre obbligazioni, secondo quanto disposto dall'articolo 1173 c.c.⁵⁰, atti in cui rientra anche la promessa al pubblico, disciplinata dall'articolo 1989 c.c.⁵¹

Quando l'impresa assume chiaramente i propri obblighi in relazione alle previsioni contenute nel codice di condotta questi saranno qualificabili come promessa al pubblico nei confronti dei lavoratori futuri o come promessa unilaterale atipica nei confronti di lavoratori già assunti dall'azienda. La promessa al pubblico sarà quindi vincolante e modificabile soltanto con il consenso degli interessati.

Per evitare, infine, che l'impresa scelga di adottare un codice di condotta soltanto a scopi pubblicitari e reputazionali è previsto che l'impresa stessa non sia esente da responsabilità da affidamento, in relazione alle aspettative che gli stakeholder hanno riposto nell'attività dell'impresa.

Ciò deriva dal fatto che il codice di condotta, in quanto messaggio, comunica informazioni sull'attività dell'impresa e se queste si rivelano menzognere ne sarà responsabile l'impresa stessa.

Responsabilità che presenta caratteri di vicinanza con una forma particolare di responsabilità di tipo contrattuale, cioè la responsabilità da contatto sociale, definibile come *“forma particolare di responsabilità contrattuale che nasce però non da un “contratto”, bensì da un “contatto sociale”, cioè sostanzialmente da un altro rapporto giuridico⁵²”*.

Sempre considerando il codice di condotta come messaggio rivolto al pubblico il mancato rispetto degli obblighi assunti potrebbe lasciare spazio alla tutela contro la pubblicità ingannevole.

Nella storia i primi ad attuarla sono stati gli USA nel caso *Kasky vs Nike*. Nike nel 1990 era stata accusata di non rispettare i diritti umani in alcune sue fabbriche e per

⁵⁰ *“Le obbligazioni derivano da contratto, da fatto illecito, o da ogni altro atto o fatto idoneo a produrle in conformità dell'ordinamento giuridico”*

⁵¹ *“Colui che, rivolgendosi al pubblico, promette una prestazione a favore di chi si trovi in una determinata situazione o compia una determinata azione, è vincolato dalla promessa non appena questa è resa pubblica”*

⁵² <https://www.altalex.com/documents/altalexpedia/2016/02/08/responsabilita-da-contatto-sociale>

rispondere alle critiche aveva lanciato una campagna pubblicitaria in cui dimostrava di aver intrapreso misure correttive in merito. Nel 1998 Kasky citò Nike di fronte alla Corte della California sostenendo che la pubblicità era menzognera. Il caso verrà poi approfondito in seguito, ma quello che emerge da questo caso è che un'azienda è tenuta a presentare informazioni chiare e veritiere, soprattutto nel momento in cui le divulga al pubblico.

A livello comunitario sono state emanate due direttive la 2006/114/CE e la 2005/29/CE, recepite in Italia dai decreti legislativi n. 145/2007 e 146/2007, che vanno a modificare il Codice del Consumo. Per quanto riguarda la pubblicità ingannevole rientrano tra le azioni vietate *“il mancato rispetto da parte del professionista degli impegni contenuti nei codici di condotta che il medesimo si è impegnato a rispettare, ove si tratti di un impegno fermo e verificabile, e il professionista indichi in una pratica commerciale che è vincolato dal codice”*⁵³.

L'auspicio è che queste disposizioni facciano in modo che le imprese inizino a adottare codici dove i loro impegni vengano descritti in maniera più dettagliata, stabilendo dei requisiti secondo cui l'impegno deve essere fermo e verificabile. Requisiti che fanno riferimento alla capacità di suscitare nell'osservatore un ragionevole affidamento e allo stesso tempo sono in grado di delineare comportamenti oggettivamente osservabili.

In questo caso sarebbe dunque un sistema basato esclusivamente sulla sanzione e non anche sull'incentivo.

⁵³ Codice del Consumo, art. 21

Capitolo 2: Le organizzazioni internazionali che si sono occupate di codici di condotta

1.1 *Introduzione storica*

Come sottolineato nel capitolo precedente le imprese multinazionali spesso scelgono di adottare dei codici di autodisciplina, ma è possibile notare anche che nella maggior parte dei casi gli strumenti internazionali di riferimento sono sempre gli stessi, ossia: la Dichiarazione Tripartita elaborata dall'OIL, il Global Compact emanato dalle Nazioni Unite e le Linee Guida elaborate dall'OCSE.

Questi possono essere considerati come strumenti giuridici che forniscono alle multinazionali principi da rispettare riguardo ai diritti umani, ai diritti dei lavoratori e alla tutela ambientale.

Per generalizzare è possibile dire che tutti e tre i documenti toccano in varia misura e con diversa ampiezza queste tre macrotematiche, ma con alcune differenze sul livello di approfondimento, tra cui ad esempio la Dichiarazione Tripartita all'interno dell'OIL che ha un focus maggiore sui diritti dei lavoratori e si occupa meno della tutela ambientale. Al contrario le Linee Guida e il Global Compact si focalizzano maggiormente sulla tutela ambientale e in misura minore sui diritti dei lavoratori.

Nel capitolo precedente sono state elencate le motivazioni che hanno portato all'elaborazione dei codici di condotta; ora verranno esaminate le organizzazioni che fin dall'inizio hanno lavorato all'elaborazione di questo strumento.

Nel 1972 il Consiglio Economico e sociale conferisce al Segretario Generale delle Nazioni Unite il mandato per costituire un gruppo specializzato nell'esaminare l'impatto delle imprese multinazionali sullo sviluppo economico e sulle relazioni internazionali. È su raccomandazione di questo stesso gruppo che vengono istituiti la *UN Commission on Transnational Corporations* e lo *UN Centre on*

Transnational Corporations (UNCTC), con il compito di redigere un codice di condotta in relazione alle attività delle imprese in questione.

All'inizio l'obiettivo consisteva nel predisporre una regolamentazione della disciplina degli investimenti stranieri, di modo che diventassero strumenti di sviluppo per i Paesi ospiti. Da una parte si trovavano quindi il Gruppo dei 77 e il blocco dei paesi socialisti, che sostenevano un approccio estremamente controllante sulle attività delle imprese nel loro territorio, per impedire la violazione della legislazione nazionale, ma anche per imporre il rispetto dei diritti umani e delle libertà fondamentali. Ovviamente un approccio del genere era molto poco apprezzato dai Paesi esportatori di capitali, che speravano che il codice di condotta tutelasse l'investimento straniero e assicurasse norme di trattamento da parte degli stati ospiti.

Si decise di trovare un compromesso arrivando a un codice così strutturato: la prima parte relativa alla disciplina dell'attività delle imprese, la seconda relativa invece alla regolamentazione del trattamento delle stesse. I negoziati si conclusero però in nulla di fatto e vennero ufficialmente sospesi nel 1992, a seguito di insanabili disaccordi sorti tra i due blocchi dopo l'ultimo progetto proposto nel 1990.

Risale agli anni 70 sia l'adozione della Dichiarazione OCSE sull'investimento internazionale e le imprese multinazionali⁵⁴, con allegate le Linee Guida per le imprese multinazionali e sia l'adozione della Dichiarazione Tripartita dell'OIL, nel novembre 1977.

I motivi del successo di questi due strumenti possono essere ricondotti al fatto che in entrambi i casi è stato più facile raggiungere un compromesso, vista la natura regionale e la maggior coesione interna, per quanto riguarda le Linee Guida, e la portata limitata della Dichiarazione, circoscritta prevalentemente ai rapporti di lavoro instaurati dalle imprese sul territorio. Entrambi gli strumenti elaborano una serie di regole non vincolanti, rivolte alle imprese.

⁵⁴ La prima formulazione risale al 21 Luglio 1976

Come si vedrà più avanti, principalmente in riferimento alle Linee Guida, l'ambito di applicazione è stato ampliato, soprattutto con l'ultima versione del 2011, prevedendo l'inserimento anche di capitoli riguardanti la tutela dei diritti umani, ambientale e dei consumatori.

L'ultima fase di questa panoramica storica si contraddistingue per una maggiore apertura da parte dei PVS⁵⁵ nei confronti dell'investimento estero. Questo perché negli anni Novanta si erano trovati di fronte a una drastica riduzione degli investimenti diretti nei loro territori, per vari motivi, tra cui un rallentamento della crescita dell'economia mondiale e una riduzione dei capitali e questo aveva portato a una competizione tra PVS per attrarre investimenti esteri.

Allo stesso tempo è anche vero che il comportamento e le posizioni assunte dal Gruppo dei 77 aveva fatto sì che gli stati esportatori di capitali adottassero una posizione difensiva, concretizzandosi in trattati bilaterali (BITs) a tutela dell'investitore e nell'istituzione di strutture internazionali a tutela dell'investimento all'interno della Banca Mondiale o dell'Organizzazione Mondiale del Commercio.

Il focus dell'attenzione dei PVS si sposta quindi nel cercare di inserire i propri mercati nell'economia mondiale e allo stesso tempo nel renderli attraenti per l'investitore estero e per la localizzazione delle multinazionali. Questo è il motivo per cui le legislazioni, a partire dagli anni Ottanta, concedevano agevolazioni e incentivi per gli investitori stranieri, riducendo anche eventuali ostacoli.

Questa politica di apertura ha portato allo sviluppo di economie emergenti, tra cui quella cinese, che sono diventati non solo i principali destinatari degli investimenti stranieri, ma anche investitori in prima persona.

Altre tappe rilevanti sono state il 1993, quando il programma delle Nazioni Unite che si occupava delle multinazionali era stata trasferito allo *United Nations Conference on Trade and Development* (UNCTAD), il cui compito era di studiare le multinazionali contribuire alla creazione di condizioni favorevoli al progresso

⁵⁵ Paesi in via di sviluppo

dell'investimento internazionale; allo stesso tempo non era però stata incaricata di negoziare un codice di condotta per le multinazionali.

Sempre negli anni 90 si registra il fallimento dell'Accordo Multilaterale sull'investimento, avviatosi nel 1995 e arrestatosi nel 1998 per contrasti insanabili tra le parti: l'obiettivo era quello proteggere gli stati esportatori di investimenti, proteggendoli contro ogni forma di espropriazione, ciò però avrebbe comportato un eccessivo grado di liberalizzazione degli investimenti, che avrebbe potuto incentivare e accentuare la violazione di norme ambientali e sociali.

È in quest'ultima fase che si verifica una maggiore sensibilizzazione da parte delle organizzazioni internazionali e della società civile degli stati esportatori di capitali per quanto riguarda la regolamentazione delle attività delle imprese multinazionali costituite sul loro territorio, ma operanti in altri Stati, per evitare episodi di violazioni dei diritti umani o ambientali.

Tenendo però conto del fallimento delle negoziazioni per il Codice di Condotta e l'Accordo multilaterale sull'investimento⁵⁶, oggi si è più inclini a predisporre atti non vincolanti dal punto di vista giuridico, limitandosi a fornire delle linee guida il cui rispetto è affidato alla volontà delle imprese stesse e degli stati.

In questo contesto nel 1998, vengono proclamate le norme delle Nazioni Unite sulla responsabilità delle imprese transnazionali e altre imprese in materia di diritti umani⁵⁷, da parte della Sottocommissione per la promozione e la protezione dei diritti umani, che sanciscono alcuni principi chiave a carico delle multinazionali per quanto riguarda il rispetto e la salvaguardia dei diritti umani e della tutela ambientale. Gli elementi di innovazione di questo documento furono prevalentemente di due tipi: si rivolgeva direttamente alle multinazionali, rendendole soggette a doveri ai sensi del diritto internazionale dei diritti umani⁵⁸, e,

⁵⁶ All'interno dell'ONU e dell'OCSE

⁵⁷ Vengono formalmente approvate nel 2003, ma vengono ufficialmente abbandonate nel 2004, in quanto prive di quel sostegno politico che ne garantisse l'attuazione, a cui si aggiunsero varie rimostranze da parte dei paesi destinatari.

⁵⁸ V. Chabert, *I codici di condotta delle Nazioni Unite per la responsabilità delle multinazionali*, DirittoConsenso, maggio 2022

inoltre, l'ambito di applicazione non era limitato ai diritti umani, ma si estendeva ad altri ambiti inerenti alle attività delle imprese ad esempio i diritti dei lavoratori, dei consumatori e la tutela ambientale.

Sempre in questo periodo, nel 1999 nasce l'iniziativa lanciata da Kofi Annan per la realizzazione del Global Compact⁵⁹, all'interno delle Nazioni Unite, con l'obiettivo di elaborare quelli che attualmente sono dieci principi non vincolanti, rivolti alle imprese e portare all'adozione, da parte di queste ultime di condotte socialmente responsabili

Ulteriore elemento di rilievo è stata la nomina di John Ruggie nel 2005 come Rappresentante speciale del Segretario generale delle Nazioni Unite sui diritti umani e le imprese. Il ruolo del Rappresentante speciale è quello di identificare gli standard di condotta socialmente responsabile indirizzati alle multinazionali e ricostruire il contenuto degli obblighi gravanti sugli stati⁶⁰. Successivamente nel 2008 il Rappresentante è stato incaricato di formulare raccomandazioni nei confronti degli stati e delle imprese e di procedere all'elaborazione di rapporti in materia di attuazione del quadro normativo ricostruito precedentemente⁶¹.

Infine il 15 giugno 2011 il Consiglio per i diritti umani ha preso nota e approvato l'adozione dei *Guiding Principles on Business and Human Rights*, annessi al rapporto conclusivo del secondo mandato del Rappresentante e riassuntivi dell'attività svolta. È stato anche istituito, da parte del Consiglio, un gruppo di lavoro composto da 5 membri, incaricato di operare sul tema.

Il contributo principale del Rappresentante e dei suoi rapporti riguarda principalmente le problematiche inerenti al rispetto dei diritti umani da parte delle multinazionali e la ricostruzione del quadro normativo vigente.

Dopo aver visto l'evoluzione storica vediamo nel dettaglio il contenuto di questi documenti.

⁵⁹ Sono coinvolti stati, organizzazioni internazionali, ONG, la società civile e le imprese stesse.

⁶⁰ *Human Rights resolutions 2005/69: Human Rights and Transnational Corporations and Other Business Enterprises*, 20 April 2005, E/CN.4/RES/2005/69

⁶¹ *Human Rights Council: Risoluzione 8/7 del 18 giugno 2008*

1.2 La Dichiarazione Tripartita OIL

La *Dichiarazione Tripartita di principi sulle imprese multinazionali e la politica sociale*⁶² (in seguito la Dichiarazione) è stata adottata dal Consiglio di Amministrazione dell'Ufficio internazionale del lavoro⁶³ il 16 novembre 1977, e successivamente modificata a più riprese nel 2000, nel 2006 e da ultimo nel 2017.

I destinatari di questo documento sono le imprese multinazionali, i governi, le organizzazioni sindacali di imprenditori e di lavoratori dei paesi della sede centrale e dei paesi di accoglimento.

L'idea che ha portato all'elaborazione di tale Dichiarazione è quella che promuovere, assicurare e rispettare i diritti umani riconosciuti dal diritto internazionale lungo l'intera catena degli approvvigionamenti non spetti più esclusivamente agli stati, ma diventi anche prerogativa delle imprese multinazionali stesse.

La Dichiarazione nasce quindi con l'obiettivo di favorire l'applicazione dei principi contenuti nelle Convenzioni e nelle Raccomandazioni internazionali del lavoro da parte delle multinazionali, lungo tutta la catena di approvvigionamento, incoraggiando allo stesso tempo le imprese multinazionali ad apportare un contributo positivo al progresso economico e sociale e ridurre al minimo e risolvere eventuali difficoltà che possono essere sorte in seguito alle loro attività⁶⁴.

Questo fa sì che venga riconosciuto e venga attribuita la giusta rilevanza al ruolo sempre maggiore svolto dall'iniziativa su base volontaria delle multinazionali, nel

⁶² www.ilo.org

⁶³ Organismo appartenente all'Organizzazione Internazionale del Lavoro

⁶⁴ Dichiarazione Tripartita OIL, *General Policies* par. 2

garantire il rispetto di adeguati standard di trattamento e il rispetto di diritti sociali, nell'arco di tutta la catena produttiva.

In particolar modo la Dichiarazione promuove tutta una serie di comportamenti, considerati virtuosi, messi in atto dalle multinazionali riguardo alla trasparenza delle informazioni, occupazione e relazioni industriali, anticorruzione e tutela dei consumatori.

Tutto ciò viene attuato attraverso la predisposizione di meccanismi di *due diligence*⁶⁵ per “identificare, prevenire e mitigare” i propri impatti negativi sui diritti umani e “rendere conto” del modo con cui affrontano il problema⁶⁶.

Per quanto riguarda le relazioni tra stati, la Dichiarazione chiama gli stati membri dell'Organizzazione a mettere in pratica tutte quelle misure che sono necessarie a garantire che le condizioni sociali ed economiche dei lavoratori siano dignitose ed eque e che non vengano poste in essere pratiche di lavoro forzate, minorile o di discriminazione.

Tra i compiti degli stati rientra anche quello di garantire il rispetto dei diritti sindacali dei lavoratori.

Per quanto riguarda l'attuazione delle raccomandazioni presenti all'interno della Dichiarazione, inoltre, si dovrebbe tener conto non solo ovviamente degli standard riconosciuti a livello internazionale, ma anche della legislazione in ambito sociale in vigore nei paesi di localizzazione delle imprese.

Tra i requisiti fondamentali per garantirne il buon funzionamento e l'effettiva applicazione vi rientra sicuramente la cooperazione, dal momento che è esplicitamente previsto che i governi del paese ospite e del paese d'origine

⁶⁵ Termine che si usa per “individuare il procedimento attraverso il quale il potenziale acquirente valuta in via preventiva le condizioni economiche della società che intende acquisire, nonché i rischi eventuali e potenziali correlati a determinate operazioni”.

<https://www.treccani.it/enciclopedia/due-diligence/>

⁶⁶ B. De Mozzi, L. Mechi, A. Sitzia, *L'organizzazione internazionale del lavoro: un'introduzione nel centenario*, in *LavoroDirittiEuropa* (numero 2/2019)

dovrebbero essere preparati a consultarsi e cooperare tra loro ogni qual volta ve ne fosse il bisogno⁶⁷.

Questo requisito è strettamente legato anche alla non vincolatività del documento, infatti, non essendo uno strumento vincolante, la sua efficacia si basa principalmente sulla volontà degli stati di cooperare tra di loro.

1.3 Struttura e contenuto

La Dichiarazione è costituita da 58 paragrafi, suddivisi in un preambolo e cinque sezioni, di cui una di portata generale e le altre quattro dedicate a tematiche più specifiche, in particolare:

- Politica generale
- Occupazione
- Formazione
- Condizioni di vita e di lavoro
- Relazioni industriali

Si conclude poi con due allegati, il primo richiama a fondamento giuridico i principi sanciti a livello internazionale dall'ampio numero di convenzioni e raccomandazioni adottate dall'OIL⁶⁸, il secondo riguarda invece gli strumenti operativi.

Nel preambolo viene riconosciuto il ruolo rilevante svolto dalle multinazionali nel contribuire alla promozione del benessere economico e sociale, al miglioramento dei livelli di vita e al soddisfacimento dei bisogni primari, alla creazione di

⁶⁷ "Host and home country governments should be prepared to have consultations with each other, whenever the need arises" Dichiarazione tripartita OIL, *General Policies*, par. 12

⁶⁸ Sono tutte contenute nell'Allegato I del documento, tra questi troviamo anche la Dichiarazione dell'OIL sui principi e i diritti fondamentali nel lavoro e suoi seguiti, universalmente riconosciuta quale strumento essenziale per il conseguimento dell'obiettivo del lavoro dignitoso per tutti.

opportunità di lavoro e al godimento dei diritti fondamentali dell'uomo, compresa la libertà sindacale.

Allo stesso tempo vengono riconosciuti i principali rischi risultanti dalle attività delle stesse, al di fuori dell'ambito nazionale, e cioè che si vengano a creare concentrazioni abusive di potere economico e che possano sorgere conflitti con gli obiettivi delle politiche nazionali e gli interessi dei lavoratori, senza considerare le preoccupazioni che sorgono in merito alle multinazionali stesse⁶⁹.

La parte dedicata alla Politica generale assume particolare rilievo dato che invita tutte le parti interessate a rispettare vari documenti internazionali, tra cui la Dichiarazione universale dei diritti dell'uomo del '98 e i corrispondenti Patti Internazionali, al contempo invita gli Stati a ratificare immediatamente le Convenzioni fondamentali⁷⁰. In questo contesto le multinazionali vengono incoraggiate a tenere in considerazione gli obiettivi di politica generale dei Paesi dove si insediano e a non trascurare le loro priorità di sviluppo⁷¹.

Per quanto riguarda il capitolo dedicato all'Occupazione, viene sottolineato per le multinazionali lo sforzo che dovrebbero compiere nell'accrescere opportunità e livelli occupazionali, soprattutto quando svolgono tali attività nei paesi in via di sviluppo. Un altro principio rilevante è quello per cui le imprese prima di avviare le attività dovrebbero trovare un accordo con autorità competenti per armonizzare i piani occupazionali con le politiche di sviluppo sociale⁷².

Sempre all'interno di questo capitolo sono presenti disposizioni che incentivano i governi a prevenire ed eliminare il lavoro forzato e a tutelare le vittime, come vengono anche incentivati ad abolire totalmente il lavoro minorile e a eliminare qualsiasi forma di discriminazione.

Inoltre, le imprese multinazionali vengono invitate ad ispirarsi al principio di uguaglianza di possibilità e di trattamento in materia di occupazione, allo scopo di eliminare ogni discriminazione fondata sulla razza, il colore, il sesso, la religione,

⁶⁹ Dichiarazione Tripartita OIL, *General Policies*, par. 1

⁷⁰ Dichiarazione Tripartita OIL, *General Policies*, par. 8-9

⁷¹ Dichiarazione Tripartita OIL, *General Policies*, par. 12

⁷² Dichiarazione Tripartita OIL, *General Policies*, par. 17

le idee politiche, l'origine nazionale o l'estrazione sociale. In particolare, le imprese multinazionali dovrebbero garantire che la gestione del rapporto lavorativo avvenga esclusivamente sulla base di considerazioni legate alla professionalità e a esigenze tecniche; in questo senso, il licenziamento arbitrario dovrebbe essere considerato illegittimo. Sono previste anche disposizioni in riferimento alle condizioni retributive. Il trattamento economico dei dipendenti non dovrebbe essere meno favorevole di quello offerto a lavoratori in posizioni analoga per livello, specializzazione e competenze da altre imprese locali.

Con riferimento alla parte sulle Condizioni di lavoro e di vita, l'Oil fissa una serie di principi generali sui salari, sull'età minima di accesso al lavoro, sulla sicurezza e l'igiene. Si sostiene che “i salari dovrebbero tener conto sia delle necessità dei lavoratori e delle rispettive famiglie, sia di fattori economici”⁷³. È fatto salvo, in ogni caso, l'obbligo dell'impresa multinazionale di assicurare e facilitare l'esercizio da parte dei propri dipendenti dei diritti d'associazione e di organizzazione sindacale, di contrattazione collettiva e di consultazione⁷⁴.

Infine, la sezione sulle Relazioni industriali riguarda aspetti quali la libertà sindacale e il diritto d'organizzazione, la contrattazione collettiva, la consultazione, l'esame dei reclami e il regolamento delle vertenze di lavoro. L'Oil riconosce l'importanza fondamentale del dialogo sociale e del coinvolgimento da parte delle multinazionali delle rappresentanze collettive dei lavoratori e sostiene apertamente che “là dove i governi dei Paesi di accoglimento offrono incentivi speciali per attrarre gli investimenti stranieri, tali incentivi non dovrebbero tradursi in restrizioni di qualsiasi tipo della libertà sindacale dei lavoratori o del loro diritto di organizzazione e di contrattazione collettiva”⁷⁵.

Con queste parole vengono chiaramente delegittimate le pratiche di *law shopping* a scapito dei lavoratori. Ai lavoratori dovrebbe essere assicurato, nel caso in cui

⁷³ Dichiarazione Tripartita OIL, *Condizioni di vita e lavoro*, par. 41

⁷⁴ Par. 40-56 Dichiarazione Tripartita

⁷⁵ Dichiarazione Tripartita OIL, *Relazioni Industriali*, par. 52

abbiano subito trattamenti ingiusti, il diritto di far valere i propri reclami presso gli organi istituiti in seno all'impresa e il diritto di ricorrere ad apposite procedure conciliative⁷⁶.

1.4 Procedura di controllo

La Dichiarazione Tripartita stabilisce una procedura di controllo che può essere avviata tramite apposita denuncia da parte dei soggetti interessati e l'adozione di raccomandazioni specificamente indirizzate alle imprese coinvolte. Si contraddistingue dunque rispetto ai documenti elaborati in seno alle Nazioni Unite⁷⁷ per prevedere delle procedure di follow-up più sofisticate, così da verificare la conformità della condotta delle imprese con gli standard previsti⁷⁸.

L'OIL può stabilire controlli e indagini periodiche per verificare la condotta tanto delle istituzioni nazionali quanto delle multinazionali. Inoltre, la Dichiarazione stabilisce una "Procedura per l'esame delle controversie relative all'applicazione della Dichiarazione" che può venir invocata sia dai governi che dalle organizzazioni sindacali. Si tratta però di una procedura che non ha stampo giudiziario, con la conseguente incidenza negativa sul coinvolgimento delle imprese nel rispetto di tali principi, e questo spiegherebbe il basso numero di casi risolti attraverso la procedura prevista.

Va ulteriormente osservato che il documento prevede anche un meccanismo di *follow up* mediante la quale gli stati e le organizzazioni dei lavoratori e dei datori sono chiamati ad adottare, trasmettere e sottoporre all'esame del *Subcommittee on Multinational Enterprises*⁷⁹ rapporti periodici, redatti in base a questionari formulati dal comitato stesso sul livello di attuazione della Dichiarazione da parte di governi e imprese, consentendo così di esaminare il livello di rispetto dei diritti

⁷⁶ Dichiarazione Tripartita par. 57-58

⁷⁷ Norme delle Nazioni Unite e *Global Compact*

⁷⁸ A. Bonfanti, *Imprese multinazionali, diritti umani e ambiente*, Giuffrè editore, 2012, p. 194

⁷⁹ Istituito in seno al *Governing Body* dell'OIL

sociali da parte delle imprese multinazionali. Sebbene non ci si riferisca espressamente all'operato di imprese specifiche, la procedura consente di ricostruire su base geografica in modo attendibile il grado di rispetto dei diritti sociali garantiti dalla Dichiarazione da parte delle società operanti sul territorio degli stati cui i rapporti si riferiscono.

All'OIL *Labour Office*, inoltre, possono essere segnalati casi concreti di condotte difformi dalla Dichiarazione tripartita o tali da suscitare dubbi in merito all'applicazione dei suoi principi nella pratica. La procedura d'interpretazione, disciplinata nel 1980 ed emendata nel 1986, può essere avviata dagli stati e dalle associazioni rappresentative di categoria nazionali o internazionali e consiste nella soluzione di casi in relazione ai quali si registra l'orientamento divergente di due o più dei destinatari cui la Dichiarazione è rivolta.

I casi risolti fino ad ora attraverso l'elaborazione di rapporti interpretativi da parte dell'*International Labour Office e del Subcommittee on Multinational Enterprises* sono stati segnalati da associazioni rappresentative di categoria; questi riguardavano condotte che potevano mettere a rischio la tutela dei diritti dei lavoratori, soprattutto in caso di trasferimenti o ristrutturazioni aziendali. La mancanza di carattere giudiziario, dunque, può incidere negativamente sull'efficacia della procedura nella sensibilizzazione delle singole imprese multinazionali al rispetto dei diritti sanciti dalla Dichiarazione, dato che le decisioni adottate non identificano nominalmente le società coinvolte, anche se rimane la possibilità di trasmettere le osservazioni al *Subcommittee*.

La procedura istituita in seno all'Oil potrebbe presentare i requisiti che il Rappresentante speciale⁸⁰ indica quali criteri fondamentali per garantire l'ottemperanza al terzo dei parametri che compongono il framework normativo ricostruito nei suoi rapporti. Tra i meccanismi e le procedure che il rappresentante ritiene soddisfino l'*access to remedy*, per il quale "*states must take appropriate steps to enure, through judicial, administrative, legislative or other appropriate*

⁸⁰ Il riferimento è ai Principi Guida elaborati dal rappresentante speciale sui diritti umani e imprese, altro documento elaborato all'interno delle Nazioni Unite, che verrà esaminato più avanti.

*means, that when such abuses occur within their territory and/or just jurisdiction those affected have access to effective remedy*⁸¹”, il Rappresentante individua infatti non solamente la predisposizione e il funzionamento a livello statale degli apparati giudiziari, ma anche l’istituzione di meccanismi non giudiziari, che possono operare o a livello statale o presso le organizzazioni o ancora all’interno di associazioni di categoria o ancora di organizzazioni private o non governative. È a questa seconda categoria che deve essere ricondotto il meccanismo istituito in seno all’OIL, così come la procedura di *follow-up* delle Linee Guida dell’OCSE.

Per potersi dire efficaci, secondo il principio n.31, essi dovrebbero infatti essere sorretti dalla legittimazione del conferimento dell’incarico a beneficio degli *stakeholders*, alla protezione dei quali sono indirizzati; in secondo luogo, essi dovrebbero essere accessibili per i suddetti *stakeholders* e garantire il rispetto di procedure chiare e precise, operando in un regime di certezza e prevedibilità. Il loro operato dovrebbe infine confermarsi al principio dell’equità e confluire nell’adozione di valutazioni che siano conformi al diritto internazionale e agli standard sui diritti umani da questo previsti.

I principi sanciti dalla Dichiarazione tripartita dell’OIL costituiscono il fondamento e ispirano il contenuto in particolare del capitolo V delle Linee Guida OCSE⁸². I due strumenti “*non devono essere in conflitto tra di loro*⁸³” e soprattutto “*la Dichiarazione Tripartita può essere usata per capire al meglio le Linee Guida*⁸⁴”, circostanza per la quale, secondo il Committee on International Investment and Multinational Enterprises (Cime), la Dichiarazione dell’OIL dovrebbe essere considerata come strumento interpretativo dei principi stabiliti in materia di tutela dei lavoratori dalle Linee Guida.

⁸¹ Principi guida del Rappresentante speciale su diritti umani e imprese cit. n.25

⁸² A. Bonfanti, *Imprese multinazionali, diritti umani e ambiente*, Giuffrè editore, 2012, p.180

⁸³ Commentario alle Linee Guida dell’OCSE, par. 20

⁸⁴ Commentario alle Linee Guida dell’OCSE, par. 20

2.1 Linee guida OCSE

L'Organizzazione per la Cooperazione Economica e lo Sviluppo (OCSE)⁸⁵ è un'organizzazione intergovernativa che fornisce ai governi la sede per lavorare insieme su una vasta area di tematiche pubbliche che spaziano dalla politica economica, ricomprendendo anche il mercato del lavoro, fino a arrivare agli investimenti e soprattutto alla condotta responsabile delle imprese.

È stata istituita nel 1960 a Parigi ed è composta dai rappresentanti governativi dei maggiori Paesi industrializzati del mondo. Una sua “antenata” può essere considerata la Commissione sugli Investimenti Internazionali e le Imprese Multinazionali (Cime), fondata nel 1957, il cui obiettivo primario era quello di definire delle linee di indirizzo per le imprese multinazionali. Il primo documento a rispondere a questo obiettivo sono state le Linee Guida del 21 giugno 1976, elaborate attraverso un negoziato tra i membri dell'Organizzazione; sono state poi modificate nel 1979, nel 1984, nel 1991, nel 2000 e nel 2011, in occasione della riunione ministeriale dell'Ocse 2011, per includere nel testo riferimenti a temi ed esigenze emersi via via sul piano internazionale.

Le *Guidelines* chiedono alle imprese di promuovere una loro autolimitazione e agli stati ospiti di impegnarsi ad accogliere l'investimento straniero e trattarlo secondo canoni liberisti. Approccio che quindi si differenzia dal progetto di codice di condotta ONU, che mirava a ribadire la subordinazione delle imprese multinazionali e dei loro interessi agli obiettivi economici del paese ospite dell'investimento⁸⁶.

⁸⁵O OECD www.oecd.org

⁸⁶ A. Bonfanti, *Imprese multinazionali, diritti umani e ambiente*, Giuffrè editore, 2012, p.183

Le *Guidelines* sono soggette a *reviews* periodiche organizzate dal *Committee on international investments and multinational enterprises* (CIME) in cooperazione con BIAC e TUAC⁸⁷, altri due comitati OCSE composti rispettivamente da rappresentanti delle imprese e dei lavoratori.

Le Linee Guida OCSE destinate alle Imprese Multinazionali sono raccomandazioni non vincolanti con cui i governi fissano le loro aspettative in merito al comportamento responsabile delle imprese multinazionali, che ne sono i destinatari. Le Linee Guida mirano ad assicurare che le attività delle imprese multinazionali siano conformi alle politiche governative, a rafforzare le basi per una fiducia reciproca fra le imprese e le società in cui operano, migliorando anche le condizioni per gli investimenti esteri e valorizzando il contributo apportato dalle multinazionali a uno sviluppo più sostenibile. Queste, infatti, enunciano principi e *standard* di buone pratiche che siano conformi sia alle leggi applicabili sia alle norme riconosciute a livello internazionale⁸⁸.

Subordinando quindi il proprio operato al rispetto del diritto applicabile, le Linee Guida chiariscono che spetta ai governi stabilire le condizioni con cui le multinazionali possono operare all'interno della loro giurisdizione ed essere soggette alla legge internazionale. Ciò vuol dire che le diverse unità dell'impresa multinazionale sono sottoposte al diritto applicabile nei differenti stati di localizzazione.

Nel caso in cui vi fosse un conflitto tra il diritto nazionale e i principi sanciti dalle Linee Guida le imprese dovrebbero cercare di rispettare tali standard e principi fintanto che questo non li porti a violare la legge nazionale⁸⁹.

Considerata la dimensione globalizzata delle attività delle imprese multinazionali, nell'incoraggiarle al rispetto degli standard di buona condotta delineati, è indispensabile pertanto che gli stati firmatari cooperino tra loro⁹⁰. Per questo motivo, le Linee-Guida, nell'indicare i principi al cui rispetto gli Stati dovrebbero

⁸⁷ *Business and Industry Advisory Committee* (BIAC) e *Trade Union Advisory Committee* (TUAC)

⁸⁸ Linee Guida OCSE, Concetti e principi, par.1

⁸⁹ A. Bonfanti, *Imprese multinazionali, diritti umani e ambiente*, Giuffrè editore, 2012, p.97

⁹⁰ *International cooperation in this field should extend to all countries*

chiamare le imprese, li esortano a coordinare il proprio operato e a stringere i rapporti di cooperazione indispensabili per garantire il raggiungimento degli obiettivi cui sono indirizzate⁹¹ e per colmare le lacune normative che la regolamentazione delle imprese multinazionali spesso presenta.

Queste Linee Guida, rivolte alle imprese che operano nel territorio dei paesi OCSE, hanno lo scopo di promuovere una condotta degli affari responsabile e dimostrano, pertanto, l'intenzione dei paesi OCSE di disciplinare la condotta delle società multinazionali al fine di ottenere dai PVS la rimozione degli ostacoli agli investimenti.

Pur essendo un'iniziativa prettamente regionale, cioè rivolta ai Paesi che aderiscono all'OCSE, le Linee Guida sono state sottoscritte anche da stati terzi⁹². Esse costituiscono un sistema di principi che i governi si impegnano a promuovere dato che *“le linee guida esprimono i valori condivisi dai governi dei paesi che sono la fonte principale di investimenti diretti e il paese originario di gran parte delle imprese multinazionali. Applicano questi principi alle attività d'impresa a livello globale”*⁹³

Questo documento si differenzia dagli altri per essere l'unico a prevedere un meccanismo di risoluzione delle controversie sostenuto dai governi, con l'obiettivo di intervenire sui comportamenti delle multinazionali, meccanismi di cui i sindacati si sono spesso serviti con successo. Viene ricompreso all'interno della Dichiarazione OCSE sull'investimento, in base alla quale i governi aderenti si impegnano a migliorare il clima d'investimento e ad incoraggiare il contributo positivo apportato dalle multinazionali al progresso sia economico che sociale.

Nella loro ultima versione, quella del 2011, sono state introdotte numerose migliorie tra cui: il riferimento alle norme riconosciute a livello internazionale; l'inclusione di un nuovo capitolo sui diritti umani; l'adozione di una

⁹¹ A. Bonfanti, *Imprese multinazionali, diritti umani e ambiente*, Giuffrè editore, 2012, p.99

⁹² Tra i quali Argentina, Brasile, Egitto, Marocco, Lituania, Perù, Lituania, Lettonia, Romania

⁹³ Linee Guida OCSE

raccomandazione generale per l'inserimento di pratiche di *due diligence* con l'obiettivo di evitare e affrontare gli impatti negativi; il chiarimento che le Linee Guida si applicano ai fornitori e agli altri rapporti commerciali; l'ampliamento della sfera di applicazione del capitolo riguardante l'occupazione per includere i lavoratori con rapporti di lavoro indiretto così come i dipendenti; il miglioramento del meccanismo di gestione delle controversie sostenuto dai governi⁹⁴.

Nelle *Guidelines* riviste nel 2000 si raccomandava alle imprese multinazionali di rispettare i diritti umani nello svolgimento delle loro attività. Tale orientamento è stato confermato e ulteriormente sviluppato nelle *Guidelines* del 2011, nelle quali è stato introdotto un capitolo intero dedicato ai diritti umani. In questa versione si richiede alle società multinazionali di rispettare i diritti umani, evitare di provocare impatti negativi o contribuirvi, affrontare e cercare modi per prevenire o mitigare tali impatti, avere un impegno politico nel rispetto degli stessi, effettuare una dovuta valutazione dell'impatto e offrire rimedi in caso di impatto avverso.

In questo contesto emerge anche l'esigenza di sviluppare il concetto di *due diligence*, nozione chiave per l'applicazione delle Linee Guida alla filiera di produzione, solamente con riferimento a quei settori per i quali si era raggiunto il necessario compromesso, post-ponendone invece l'estensione alle materie relative alla disciplina fiscale, alla competizione e al trasferimento tecnologico al momento in cui un adeguato accordo maturi tra gli stati membri.

Inoltre, si introduce anche un nuovo approccio volto a promuovere una gestione responsabile del processo di produzione e di distribuzione, riferendo le raccomandazioni, contenute non solo alle operazioni dirette delle società multinazionali ma anche ai loro rapporti con subappaltatori o *franchises*. L'attuazione delle Linee Guida è rimessa agli stati che aderiscono, ai punti nazionali di contatto sulle società multinazionali e al CIME.

⁹⁴ Guida sindacale alle Linee Guida OCSE per le imprese multinazionali

2.2 Struttura delle Linee Guida

Analizzando nel dettaglio la struttura è possibile notare che il documento si divide in due parti: una prima parte intitolata “Linee Guida OCSE destinate alle Imprese Multinazionali” e una seconda parte che prende il nome di “Procedure di attuazione delle Linee Guida OCSE destinate alle Imprese Multinazionali”.

La prima parte è formata da undici sezioni, i cui temi, come vedremo a breve, variano dalla tutela dei diritti umani alla concorrenza, dalla promozione dell’occupazione e delle relazioni industriali alla tutela ambientale, fino a arrivare alla tutela del consumatore, alla disciplina della concorrenza e della fiscalità.

Nel dettaglio le 11 sezioni sono così strutturate:

1. *Concetti e principi*, dove vengono illustrati i principi e gli obiettivi del documento, viene specificato il campo di applicazione e viene sottolineato il carattere non vincolante del documento stesso.
2. *Principi Generali*, dove vengono riassunti gli obblighi fondamentali delle imprese, tra cui è possibile rintracciare il contributo allo sviluppo sostenibile, rispetto dei diritti umani, l’instaurazione tra impresa e comunità attraverso pratiche commerciali e valorizzazione della forza lavoro locale, rimandando alla *Dichiarazione Universale dei diritti umani delle Nazioni Unite*⁹⁵
3. *Trasparenza*, in questo capitolo viene ribadito la necessità di un’informativa trasparente in merito alle attività svolte da determinate imprese. Viene quindi dato un margine di manovra di una comunicazione aziendale trasparente sia sotto il profilo del governo societario, dall’altro, anche in relazione a informazioni rilevanti dal punto di vista sociale e ambientalistico.⁹⁶
4. *Diritti umani*⁹⁷ Il nuovo capitolo sui diritti umani si basa sui principi guida dell’inviato speciale dell’ONU John Ruggie al Consiglio dei diritti dell’uomo. Il capitolo stabilisce è compito degli stati “*protect human*

⁹⁵ [Dichiarazione universale dei diritti umani degli Nazioni Unite](#)

⁹⁶ [Principi di governo societario del G20 e dell’OCSE](#)

⁹⁷ Sezione introdotta nel 2011

rights”, anche se, allo stesso tempo, le imprese sono comunque tenute al rispetto di questi diritti⁹⁸. Inoltre, all’interno del capitolo vengono esplicitate le modalità di applicazione del principio della dovuta diligenza; questo principio infatti dovrebbe permettere alle imprese di riconoscere immediatamente eventuali effetti negativi connessi alle loro attività e quindi anche di prevenirli. Tra i fattori che possono influenzare le modalità applicative vi rientrano le dimensioni dell’azienda, ma anche l’ubicazione geografica e il settore d’attività.

5. *Occupazione e relazioni industriali* Le Linee Guida OCSE si ispirano ai diritti fondamentali nel lavoro emanati dall’Organizzazione internazionale del lavoro (ILO). In questo capitolo viene quindi descritto il comportamento che ci si aspetta da parte delle imprese in relazione a varie tematiche quali occupazione, formazione, condizioni di lavoro e relazioni tra partner sociali⁹⁹.
6. *Ambiente* Le imprese vengono sollecitate a dotarsi di un sistema di gestione ambientale affidabile capace di fornire un contributo tangibile allo sviluppo sostenibile. Le raccomandazioni rintracciabili all’interno riprendono per la maggior parte i principi e gli obiettivi della Dichiarazione di Rio sull’ambiente e lo sviluppo, dell’Agenda 21 nonché del rispettivo standard ISO¹⁰⁰.
7. *Lotta alla corruzione*. In questo capitolo le imprese sono chiamate a evitare di inserire pratiche illegali, quali ad esempio le tangenti, per collaborare alla lotta alla corruzione, che è uno dei principali ostacoli allo sviluppo, e con lo stesso obiettivo a introdurre meccanismi di controllo adeguati. Il documento di riferimento in questo senso è la Convenzione OCSE per la lotta alla corruzione¹⁰¹.
8. *Interessi del consumatore*. In questo capitolo vengono indicate tutte quelle pratiche che le imprese dovrebbero adottare con l’obiettivo di tutelare gli

⁹⁸ A loro spetta il compito di “*respect human rights*”

⁹⁹ [Norme internazionali di lavoro dell’Organizzazione internazionale del lavoro](#)

¹⁰⁰ Dichiarazione di Rio sull’ambiente e lo sviluppo

¹⁰¹ Convenzione dell’OCSE sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche internazionali (1997)

interessi del consumatore, per esempio vigilando sulla sicurezza e sulla qualità dei beni o dei servizi offerti¹⁰².

9. *Scienza e tecnologia.* In questo capitolo, laddove sia possibile sotto il profilo economico e concorrenziale, le imprese vengono spinte a permettere ai paesi che le ospitano di essere resi parte dei risultati della ricerca e dello sviluppo, permettendo così il transfer tecnologico. Con questo obiettivo viene quindi incentivato il contatto con scuole superiori e istituzioni di ricerca.
10. *Concorrenza* Alle imprese viene ricordato quanto sia importante la politica della concorrenza quale garante di un buon funzionamento dei mercati nazionali e internazionali, questo perché gli obiettivi di benessere sociale e crescita economica possono essere raggiunti solo nel momento in cui il prezzo di beni e servizi viene determinato dal mercato.
11. *Fiscalità* Mediante il versamento di imposte, le imprese forniscono un contributo importante a favore delle finanze dei Paesi ospitanti, ed è particolarmente rilevante sottolineare l'importanza di una cooperazione con le autorità competenti, cosicché le dovute imposte possano essere riscosse.

Il capitolo quarto, relativo ai diritti umani, costituisce l'aggiunta forse più importante effettuata nel contesto della revisione del 2011. A questo proposito l'Ocse specifica anche se uno Stato non si occupa attivamente di far rispettare le leggi nazionali in materia o comunque non mette in pratica gli obblighi internazionali a riguardo, questo comunque non esime le singole imprese dalla responsabilità di rispettare i diritti umani. Inoltre, ribadisce anche, a prescindere dal Paese in cui viene svolta l'attività dell'impresa, il livello minimo di riferimento è quello di tenere conto dei diritti umani riconosciuti internazionalmente, così come vengono espressi nella Carta internazionale dei diritti dell'uomo, composta dalla Dichiarazione universale dei diritti dell'uomo e negli strumenti principali che la codificano, cioè il Patto internazionale sui diritti civili e politici e il Patto internazionale sui diritti economici, sociali e culturali, a cui si aggiungono i principi riguardanti i diritti fondamentali, così come sono stati stabiliti nel 1998 all'interno

¹⁰² Politica dei consumatori dell'OCSE (inglese)

della Dichiarazione sui principi e diritti fondamentali nel lavoro dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro¹⁰³.

In relazione all'occupazione e alle relazioni industriali, le Linee Guida affermano il diritto di costituire sindacati e eventuali altre organizzazioni di rappresentanza, così come il diritto di aderirvi e di svolgere attività sindacale; l'abolizione del lavoro minorile, l'eliminazione di ogni forma di lavoro forzato; la promozione della parità di trattamento e il divieto di discriminazioni; la promozione della consultazione e della cooperazione tra datori di lavoro, lavoratori e i loro rappresentanti in merito questioni che interessano tutte le parti coinvolte. Questo perché viene espressamente previsto che le imprese operanti in paesi in via di sviluppo garantiscano le condizioni di lavoro più favorevoli, comprendendo in queste definizioni anche salari ed eventuali vantaggi.

Il compito delle imprese in relazione alla tutela ambientale, secondo quanto disposto dall'OCSE, è quello di svolgere le proprie attività mantenendo come obiettivo fermo quello dello sviluppo sostenibile, tenendo conto sia degli effetti che i processi produttivi e i servizi possono avere sull'ambiente, sia tutelando la salute e la sicurezza dei lavoratori, offrendo anche corsi di formazione per la manipolazione di materiali pericolosi e la prevenzione degli incidenti ambientali.

2.3 I meccanismi di controllo e i Punti di Contatti Nazionali

Particolarmente interessante è la parte, rivista nel 2000 e successivamente nel 2011, sui meccanismi di controllo in merito stato di attuazione delle Linee Guida. I Paesi aderenti si impegnano ad istituire dei Punti di Contatto Nazionali (PCN), che hanno il compito di agevolare l'efficacia delle Linee Guida, attraverso lo svolgimento di attività di promozione, fornendo risposte alle richieste d'informazione e

¹⁰³ E. Bertinazzi, *“Responsabilità sociale d'impresa e codicci di condotta: quale portata regolativa?”*, 2015

contribuendo alla risoluzione di questioni che possono sorgere in relazione alle Linee Guida all'interno del territorio¹⁰⁴.

I PCN hanno anche il compito di segnalare eventuali violazioni che le imprese nazionali hanno messo in atto al di fuori del proprio territorio oppure che imprese estere hanno attuato all'interno di quel paese. Secondo il rapporto redatto in occasione del *meeting* annuale dei Punti di Contatto Nazionali del 2011, dal 2000 astati sottoposti ai PCN oltre 260 casi, di cui più di 150 sono stati risolti o conclusi, per arrivare a oltre 420 casi di presunte violazioni nel 2018¹⁰⁵

Le caratteristiche di questi procedimenti sono dovute alle ampie potenzialità che possono essere rintracciate nel meccanismo di controllo previsto dall'OCSE, ma allo stesso tempo anche ad alcune sue carenze connaturate che possono mettere a rischio l'effettiva rilevanza pratica delle dichiarazioni adottate¹⁰⁶. Infatti, tali procedimenti, essendo privi di natura giurisdizionale, si basano sul tentativo di concordare una soluzione tra le parti, e quindi non ammettono la possibilità, per i PCN, di obbligare le imprese compromesse a cooperare né tantomeno di adottare sanzioni verso queste ultime. Neanche la revisione del 2011 è stata in grado di superare tali lacune, ma, nonostante l'assenza di obbligatorietà dei *report* in questione, essi possono comunque avere considerevoli effetti reputazionali nei confronti dell'impresa che venga riconosciuta colpevole di abusi¹⁰⁷.

Ogni Paese firmatario ha il compito di istituire un PCN con l'obiettivo di:

- aumentare la notorietà delle Linee Guida OCSE destinate alle imprese multinazionali;
- impegnarsi per la loro attuazione;
- svolgere il ruolo di interlocutore e organo di dialogo e conciliazione nel caso in cui vengano presentate domande e istanze;
- cooperare con altri PCN e confrontare le esperienze;

¹⁰⁴ A. Bonfanti, *Imprese multinazionali, diritti umani e ambiente*, Giuffrè editore, 2012, p.199

¹⁰⁵ V. Chabert, *La responsabilità d'impresa nei paesi OCSE*, DirittoConsenso, 2022

¹⁰⁶ Bertinazzi E., *Responsabilità sociale d'impresa e codici di condotta: quale portata regolativa?*, Università Ca' ffoscari, Venezia, 2015

¹⁰⁷ Bertinazzi E., *Responsabilità sociale d'impresa e codici di condotta: quale portata regolativa?*, Università Ca' ffoscari, Venezia, 2015

- redigere un rapporto annuale sulle attività che sono state svolte contestualmente agli incontri annuali OCSE dei PCN¹⁰⁸.

Il fatto che gli Stati che non hanno aderito alle Linee-Guida OCSE non siano tenuti a istituire PCN, per quanto sul loro territorio potenzialmente operino imprese multinazionali aventi società madri costituite in paesi che al contrario, le hanno sottoscritte, potrebbe rappresentare un fatto di indebolimento nell'attuazione delle Linee-Guida. Ciò rende indispensabile che il dialogo e la cooperazione s'intensifichino anche con paesi terzi.

L'introduzione agli emendamenti apportati nel 2011, a carico dell'*Investment Committee*¹⁰⁹, suggerisce anche che sia necessario prevedere un obbligo di confrontarsi anche con gli Stati non aderenti sulle questioni sollevate dall'applicazione delle Linee Guida, per promuovere un'applicazione universale¹¹⁰.

Le Linee Guida costituiscono anche uno strumento importante a livello internazionale che i sindacati¹¹¹ possono utilizzare per garantire il rispetto delle norme internazionali del lavoro da parte delle imprese.

I reclami che fino a oggi sono stati presentati da parte dei sindacati ai PCN sono circa 145 e in merito principalmente a violazioni dei diritti alla libertà sindacale e alla contrattazione collettiva, a cui si sono aggiunte altre questioni quali lavoro precario, i diritti di informazione, il lavoro forzato, discriminazione, sicurezza e salute, l'ambiente e la corruzione¹¹².

L'utilizzo delle Linee Guida da parte dei sindacati ha avuto risultati sia positivi che negativi. Certe volte i PCN sono stati il luogo in cui certi problemi sono stati risolti, offrendo il loro contributo nel rafforzare la sindacalizzazione e la contrattazione. Un caso particolarmente rilevante è stato quello che ha visto coinvolti UNI Global

¹⁰⁸

https://www.seco.admin.ch/seco/it/home/Aussenwirtschaftspolitik_Wirtschaftliche_Zusammenarbeit/Wirtschaftsbeziehungen/nachhaltigkeit_unternehmen/nkp.html

¹⁰⁹ Organo competente per la chiarificazione delle linee guida

¹¹⁰ Regole procedurali, in allegato alle Linee Guida, 2011

¹¹¹ Linee Guida OCSE per le imprese multinazionali, Guida Sindacale (www.pcnitalia.mise.gov.it)

¹¹² Linee Guida OCSE per le imprese multinazionali, Guida Sindacale (www.pcnitalia.mise.gov.it)

Union e l'Impresa Multinazionale di sicurezza privata *G4S* per poi arrivare alla conclusione di un Accordo Quadro Globale¹¹³.

Non sempre però i PCN sono riusciti a prestare fede agli obblighi presenti nelle Linee Guida, non riuscendo quindi a garantire il rispetto da parte delle multinazionali degli obiettivi di sviluppo sostenibile e di lavoro dignitoso. Questi problemi sono stati parzialmente affrontati con l'Aggiornamento delle Linee Guida del 2011, che ha previsto l'introduzione di elementi già presenti nei documenti delle Nazioni Unite per quanto riguarda imprese e diritti umani e avvicinando il capitolo su occupazione e relazioni industriali a quanto già previsto nella Dichiarazione OIL per le Imprese Multinazionali. Questo ha fatto sì che le disposizioni si applicassero anche ai lavoratori in rapporti di lavoro indiretto e all'interno della *supply chain*. Tuttavia, il meccanismo dei reclami presenta ancora varie problematiche.

Guardando più nel dettaglio la procedura di monitoraggio delle Linee Guida, questa ruota attorno all'attività dell'*Investment Committee* (Comitato), oltre a quella dei già citati *National Contact Points* (Punti di Contatto Nazionali o PCN).

Il primo è subentrato nel 2004 al *Committee on International Investment and Multinational Enterprises*¹¹⁴, ed è competente ad adottare, su richiesta dei PCN, del *Business and Industry Advisory Committee* (BIAC) o del *Trade Union Advisory Committee* (TUAC)¹¹⁵ pareri interpretativi sulle Linee Guida. I suoi chiarimenti non sono né obbligatori né vincolanti e “*non evono giungere a conclusione sulle condotte delle singole imprese*”¹¹⁶. Gli Stati Membri hanno espressamente escluso che il Comitato possa operare come meccanismo giudiziario o quasi giudiziario.

¹¹³ Gli Accordi quadro globali (*Global Framework Agreements*, GFA), che vengono conclusi tra le imprese multinazionali (MN) e le Federazioni sindacali globali (*Global Union Federations*, GUF)

¹¹⁴ Istituito nel 1975 come foro di dibattito su tematiche inerenti alle politiche di investimento degli stati membri dell'OCSE

¹¹⁵ Il TUAC (il Comitato Consultivo Sindacale), in particolare, si occupa di guidare il lavoro del movimento sindacale. È costituito da cinquantanove centri sindacali nazionali che complessivamente rappresentano circa sessantasei milioni di lavoratori dei paesi membri OCSE

¹¹⁶ Cap. II par 4 Decisione del Consiglio OCSE. Dai termini usati emerge che la procedura di *follow-up* non può essere equiparata a un meccanismo giudiziario o quasi-giudiziario, dato che viene utilizzata la terminologia giudiziaria

I chiarimenti in questione hanno l'effetto di definire la portata delle Linee Guida con riferimento a specifiche questioni sorte dalla loro applicazione senza poter giudicare nel merito la condotta concretamente tenuta dalla singola impresa, ciò nonostante, si ammette che “sarebbe dannoso per la credibilità del suo esercizio se il *Committee* si accontentasse di discutere i problemi in astratto, facendo ricorso a tal proposito a situazioni ipotetiche”. Anche per questi motivi l'impresa ha la facoltà di intervenire, con considerazioni scritte o orali, nei procedimenti avviati di fronte all'*Investment Committee* che coinvolgono i suoi interessi.

I PCN¹¹⁷ dovrebbero contribuire al miglioramento della condotta delle imprese, garantendo l'efficacia del meccanismo di *follow up*. L'azione dei PCN dovrebbe fare riferimento ai principi di visibilità, accessibilità, trasparenza e responsabilità¹¹⁸; per questo motivo devono soddisfare le richieste di interpretazione, per quanto riguarda attività criticabili di altre imprese, fatte da altri PCN e da altre categorie; tra queste vi possono rientrare i rappresentanti dei lavoratori, gli operatori economici, i governi di stati non membri dell'OCSE o, ancora, le organizzazioni non governative. I PCN, quindi, sono tenuti a lavorare i affinché venga raggiunta una soluzione approvata da entrambe le parti¹¹⁹.

Devono operare in un regime di confidenzialità, mantenendo ferma la necessità di un bilanciamento tra riservatezza ed esigenze di trasparenza.

La divulgazione di risultati e di valutazioni effettuate nei casi portati alla loro attenzione diventa dunque garanzia di rispetto per gli operatori coinvolti e diventa quindi funzionale all'efficacia della procedura stessa. A questo riguardo le Regole Procedurali del 2011 e il Commentario ad esse allegato chiariscono che le informazioni rivelate durante i procedimenti sono sottoposte a riservatezza mentre i risultati ottenuti al termine delle procedure solitamente vengono resi pubblici.

¹¹⁷ La loro istituzione a livello nazionale da parte degli stati membri era stata già prevista con la revisione del 1984 e ribadita con quelle del 1991 e del 2000.

¹¹⁸ *Procedural guidance*

¹¹⁹ A. Bonfanti, *Imprese multinazionali, diritti umani e ambiente*, Giuffrè editore, 2012, p.198

Questi ultimi fanno sì che ogni PCN interpreti le Linee Guida nel rispetto del diritto e delle politiche locali, senza tuttavia pregiudicare il funzionamento delle linee guida, ma anzi valorizzandone la flessibilità.

La mancanza di PCN in paesi non membri dell'OCSE, nel cui territorio sono presenti multinazionali la cui società madre è costituita invece in paesi membri, rende particolarmente urgente e necessario che si intensifichi il dialogo con Paesi terzi, come prevede l'ultima versione delle Linee Guida del 2011, riferendosi alla consultazione per mezzo dell'*Investment Committee*.

Per quanto riguarda i provvedimenti adottati a seguito della risoluzione dei casi presentati davanti ai PCN la versione del 2011 ha apportato alcune modifiche a quella che era la procedura prevista dalla precedente versione del 2000. In quest'ultima si prevedeva infatti che la procedura si concludesse con il raggiungimento di una soluzione concordata o, nel caso non fosse possibile, con l'elaborazione da parte dei PCN delle proprie considerazioni e raccomandazioni, punto che rimaneva vago e poco chiaro e per questo oggetto di critiche.

Nella nuova versione sono state quindi istituzionalizzati tre tipi di provvedimenti che possono essere adottati alla fine della procedura:

- una dichiarazione motivata in cui il PCN dichiara che il caso non merita di essere trattato
- il rapporto che attesta che le parti hanno raggiunto un accordo, ne descrive l'oggetto e, con l'accordo delle parti, ne viene indicato il contenuto,
- una dichiarazione in cui il PCN, oltre a decidere il caso, indica alle parti delle esortazioni nel caso in cui le stesse non trovino un accordo o decidano di non partecipare al procedimento¹²⁰. Solitamente in questo caso viene data la possibilità alle parti di esprimere i propri commenti nel periodo in cui la dichiarazione è ancora in fase di redazione¹²¹.

¹²⁰ Regole Procedurali

¹²¹ A. Bonfanti, *Imprese multinazionali, diritti umani e ambiente*, Giuffrè editore, 2012, p.199

In fase di revisione delle Linee Guida le organizzazioni non governative che vi hanno partecipato hanno inoltre insistito perché venissero inseriti dei criteri a cui i PCN si devono attenere nella valutazione dei casi sottoposti alla loro attenzione e cioè quei criteri di imparzialità, prevedibilità, equità e compatibilità che possano garantire l'indipendenza e la prevedibilità giuridica del loro operato.

Per la stessa ragione è stata sottolineata la necessità che anche la composizione dei PCN venisse regolamentata. È stato quindi previsto che il PCN possa essere composto da rappresentanti ministeriali o governativi, possa avere natura interministeriale o prevedere la partecipazione di esperti indipendenti, di rappresentanti delle associazioni di settore o della società civile.

2.4 Prassi sviluppata all'interno dei PCN

Il rapporto stilato in occasione dell'incontro annuale dei PCN nel 2010 certifica che dal 2000 sono state ricevute più di 200 denunce e sono stati risolti 138 casi, dati successivamente confermati dal rapporto del 2011. La maggior parte dei casi denunciati riguarda l'attività di multinazionali in paesi non membri dell'OCSE, principalmente in merito a diritti dei lavoratori, diritti umani e la tutela dell'ambiente.

Caratteristiche principali dei procedimenti conclusi dai PCN sono da un lato le potenzialità riconducibili al meccanismo di controllo predisposto all'interno delle Linee Guida, dall'altro lato ci troviamo invece di fronte a mancanze, alcune risolte con i successivi emendamenti, altre tutt'ora presenti.

Innanzitutto, non avendo la procedura carattere giudiziario, i PCN non possono costringere le imprese coinvolte a cooperare, né possono adottare sanzioni nei loro confronti. Dato che il procedimento si basa sullo scambio di osservazioni e sul raggiungimento di una soluzione concordata tra le parti, se viene a mancare il dialogo tra le parti, la procedura non può che concludersi senza risultati.

Questa debolezza non è stata superata neanche nelle varie revisioni, nonostante alcune organizzazioni non governative avessero spinto per attribuire ai PCN poteri

più ampi in questo senso. L'obiettivo di queste pressioni però era anche quello di risolvere un altro punto debole nel sistema: nel caso in cui le parti in questione decidano di cooperare e dall'analisi dei documenti risulti accertata la violazione delle linee Guida, la procedura non può comunque portare all'adozione di sanzioni, dato che l'obiettivo non è quello di sanzionare, ma produrre uno statement in cui suggerire raccomandazioni.

È possibile quindi dire che la procedura di *follow up* istituita dalle Linee Guida OCSE, anche se formalmente non vincolante e rimessa alla spontanea collaborazione delle imprese denunciate, ma ciò non esclude che vi siano riflessi sul piano pratico.

In primis le attestazioni denunciano all'opinione pubblica la condotta socialmente irresponsabile dell'impresa e le violazioni che ne derivano, portando dunque a effetti reputazionali e deterrenti.

In secondo luogo, il fatto che le imprese vi si prestino sta a significare che questi standard hanno acquisito un certo valore e le imprese sentono di dovervisi conformare.

Dopo aver esaminato i limiti dell'efficacia della procedura di *follow-up* prevista dai PCN è opportuno ricordare anche due esempi di buon funzionamento, cioè gli statement adottati a conclusione dei casi *Global Witness v Afrimex* e *Survival international v. Vedanta resources*,¹²² elaborate dal PCN inglese, la cui composizione era già stata riformata prima del 2011.

Il caso *Global Witness v. Afrimex Ltd*¹²³, giunto a conclusione il 28 Agosto 2008, era stato sottoposto all'attenzione del PCN inglese il 20 febbraio 2007 dall'ONG *Global Witness* che richiedeva che venisse verificata la conformità della condotta posta in essere dalla società *Afrimex* con i principi sanciti dalle linee guida, durante la sua attività in Congo tra il 1998 e il 2007. La ricorrente riportava infatti che la

¹²² A. Bonfanti, *Imprese multinazionali, diritti umani e ambiente*, Giuffrè editore, 2012, p.207

¹²³ A. Bonfanti, *Imprese multinazionali, diritti umani e ambiente*, Giuffrè editore, 2012, p.207

società inglese, mediante due società locali affiliati, aveva finanziato le forze ribelli durante il conflitto congolese, aveva compiuto illeciti di corruzione nei confronti del governo locale e usufruito di lavoro minorile e forzato nelle miniere.

Il PCN ha accertato il compimento degli abusi e ha rilevato la violazione dei principi previsti dalla sezione II delle Linee Guida e della sezione IV.

Questo caso si contraddistingue non solo per essere giunto all'accertamento della situazione in fatto, ma anche per aver verificato la sussistenza delle violazioni e alla predisposizione di opportune raccomandazioni. Il PCN ha quindi concluso la società *Afrimex* esercita un'influenza sulle società locali tanto significativa da poterle ritenere proprie affiliate e da doverne ricondurre alla società madre le attività illecite materialmente contestate.

Centrale in questa prospettiva è la nozione di *due diligence*, per verificare il livello di controllo e di influenza che la *Afrimex* avrebbe ragionevolmente dovuto porre in essere nei confronti delle società coinvolte nella filiera di produzione.

*Survival International v. Vedanta Resources plc*¹²⁴ si è concluso con l'adozione, il 25 Settembre 2009, di uno statement con cui il PCN inglese ha confermato l'avvenuta violazione delle Linee-Guida OCSE da parte della società estrattiva inglese, a causa della mancata predisposizione di opportune consultazioni con le comunità indigene danneggiate dalla costruzione di una miniera e dalla mancata attuazione di procedure di valutazione dell'impatto sociale e ambientale.

Sono state quindi confermate le rimostranze presentate dalla *Survival International* nei confronti della *Vedanta*, dato che il PCN ha ritenuto che questa, con la propria condotta avesse violato i principi della II sezione delle Linee Guida OCSE, riguardanti la predisposizione di procedure di autodisciplina finalizzate a garantire la trasparenza nei confronti delle comunità locali e al rispetto dei diritti umani, e che avesse anche violato la sezione V relativa alla tutela ambientale.

¹²⁴ A. Bonfanti, *Imprese multinazionali, diritti umani e ambiente*, Giuffrè editore, 2012, pp. 207 e segg

Il PCN¹²⁵ ha dunque raccomandato alla società di attuare consultazioni che coinvolgano anche la comunità indigena e procedure di valutazione dell'impatto delle sue attività sui diritti umani.

Analizzando questi due casi è possibile notare che la procedura di follow-up delle Linee Guida dell'OCSE può operare come utile strumento di *accountability* delle imprese multinazionali. In entrambi i casi emerge il grado di efficienza del PCN coinvolto.

È auspicabile che le modifiche introdotte che le modifiche introdotte nel 2011 consentano la trasformazione dei PCN in organismi a composizione mista e garantiscano l'acquisizione di un elevato grado di efficienza e indipendenza.

3 I documenti delle Nazioni Unite

3.1 Principi guida su diritti umani e imprese (UN corporate human rights)

I Principi guida elaborati nel 2011 dal Rappresentante speciale su diritti umani e imprese¹²⁶ sono articolati in tre pilastri:

1. *duty to protect*, obbligo per gli Stati di tutelare i diritti umani contro le violazioni delle imprese;
2. *responsibility to protect*, responsabilità delle imprese di proteggere i diritti umani;
3. *access to remedy*, obbligo per gli Stati di garantire l'accesso semplice ed immediato a meccanismi giurisdizionali e non di tutela¹²⁷.

Questi principi chiamano le imprese sia ad astenersi dal violare i diritti umani, sia a porre in essere le procedure di *due diligence* che permettano di valutare, prevenire o mitigare gli impatti negativi delle attività svolte. La formulazione dei Principi Guida è talmente ampia da risultare vaga, sia per quanto riguarda la definizione dei

¹²⁵ <https://pcnitalia.mise.gov.it/index.php/it/>

¹²⁶ M. Fasciglione, *I principi guida su imprese e diritti umani*, Cnr Edizioni, Roma, 2020

¹²⁷ A. Federico, *Imprese transnazionali e tutela dei diritti umani*, DirittoConsenso, 2021

diritti che le imprese dovrebbero rispettare, sia per quanto riguarda l'individuazione dell'ambito effettivo di operatività¹²⁸.

Per quanto riguarda il primo aspetto i Principi Guida identificano nell'intero spettro dei diritti internazionalmente riconosciuti, così come sanciti dai Patti delle Nazioni Unite e dalla Dichiarazione Universale (oltre alla Dichiarazione ILO sui diritti dei lavoratori) l'insieme minimo dei diritti che le imprese dovrebbero rispettare e tutelare nello svolgimento delle loro attività.

Secondo quanto disposto dal principio 23 *“In tutti i contesti, le imprese dovrebbero:*
a) conformarsi a tutte le norme applicabili e rispettare i diritti umani internazionalmente riconosciuti, ovunque esse operino;
b) cercare le modalità per onorare gli standard sui diritti umani internazionalmente riconosciuti quando si trovino dinanzi ad obblighi confliggenti;
c) considerare il rischio di causare o contribuire a causare gravi violazioni dei diritti umani come una questione di rispetto della legge, indipendentemente da dove esse svolgano la propria attività¹²⁹”

Nonostante alcuni Paesi e anche alcuni contesti locali abbiano la possibilità di incidere sulle attività e le relazioni commerciali dell'impresa per quanto riguarda i rischi in materia di diritti umani, ciò non fa venire meno la stessa responsabilità delle imprese di rispettare i suddetti diritti umani, indipendentemente dal luogo in cui svolgono le proprie attività.

Se il contesto nazionale impedisce di adempiere pienamente a questa responsabilità le imprese devono applicare gli standard riconosciuti a livello internazionale al massimo livello possibile in quel determinato contesto ed essere poi in grado di dimostrare gli sforzi compiuti in tal senso.

¹²⁸ ¹²⁸ A. Bonfanti, *“Imprese multinazionali, diritti umani e ambiente”*, Giuffrè editore, 2012, p.174

¹²⁹ Principi Guida su Imprese e Diritti umani par. 23

In alcuni contesti, ad esempio le aree di conflitto, può aumentare il rischio che le imprese si rendano complici di gravi violazioni dei diritti umani compiute da altri, come le forze di sicurezza.

Questo rischio dovrebbe essere valutato dalle imprese come una questione di rispetto della legge, soprattutto se si considera il processo di ampliamento della responsabilità giuridica delle imprese che può essere attribuito sulla base di azioni civili extraterritoriali¹³⁰, ma anche tenendo conto del recepimento delle disposizioni dello Statuto di Roma della Corte Penale Internazionale, negli ordinamenti in cui è prevista la responsabilità penale per le imprese stesse¹³¹.

In aggiunta agli amministratori, ai funzionari e ai dipendenti delle imprese può essere imputata la responsabilità individuale nel caso in cui vengano compiuti atti che violino gravemente i diritti umani¹³².

In contesti complessi come quelli a cui si è fatto riferimento le imprese dovrebbero garantire che il loro comportamento non causi un peggioramento della situazione. Per capire quali siano le misure più adeguate da adottare, solitamente le imprese ricorrono al parere di esperti che possono essere interni all'impresa, ma anche esperti esterni, che hanno il "vantaggio" di essere indipendenti; tra questi sono inclusi anche i rappresentanti dei Governi e le istituzioni nazionali sui diritti umani¹³³.

¹³⁰ Sono molti gli ordinamenti giuridici che hanno adottato meccanismi giurisdizionali in tal senso. In ambito UE il Regolamento 1215/2012 attribuisce competenza giurisdizionale ai tribunali degli Stati membri per accogliere azioni civili promosse contro convenuti domiciliati nel loro territorio, a prescindere dalla nazionalità delle parti, il luogo di residenza dell'attore, oppure il luogo dove il reato presunto sia verificato.

Al riguardo si veda anche l'applicazione della giurisdizione universale, per esempio nel caso dell'applicazione dell'Alien Tort Statute da parte delle corti americane, che rimane tuttora controverso (C. Bright, *L'esercizio extraterritoriale della giurisdizione civile con riferimento alle gravi violazioni dei diritti umani da parte delle imprese multinazionali*, 2015).

¹³¹ Quest'ultimo punto è estremamente controverso e di difficile applicazione, dato che la Corte Penale internazionale si rivolge agli individui e non tanto alle persone giuridiche, soprattutto nei paesi di *civil law* che spesso preferiscono applicare il brocardo *societas delinquere non potest*.

¹³² Principi guida su imprese e diritti umani

¹³³ Fasciglione M., *I principi guida su imprese e diritti umani*, Cnr Edizioni, Roma, 2020

Sostanzialmente secondo questa disposizione, il rispetto dei diritti umani internazionalmente riconosciuti dovrebbe avverarsi non solamente mediante l'astensione dal coinvolgimento complice delle imprese nella loro violazione, ma anche attraverso la loro applicazione nella massima misura possibile, anche nei casi in cui le leggi nazionali differiscano. Questo fa sì che venga raggiunto un equilibrio tra il rispetto del diritto nazionale da parte delle imprese e la caratteristica principale della norma con rango di *soft law* nel diritto internazionale, che non può determinare la disapplicazione del diritto vincolante.

L'operatore che agisce in conformità ai Principi guida può invocare l'effetto di liceità che deriva dal rispetto di previsioni contenute in uno strumento internazionale adottato in seno alle Nazioni Unite. Inoltre, sebbene una norma di *soft law* non possa imporsi sulle norme di diritto nazionale, è anche vero che quest'ultimo non può imporsi sull'applicazione di principi sanciti dal diritto internazionale convenzionale o riconducibili al diritto consuetudinario.

Quindi, se il diritto nazionale non prevede le misure adeguate a garantire dei diritti umani, gli atti di *soft law* internazionali non è l'unico strumento che si possa applicare, dato che il diritto nazionale incompatibile è sindacabile *in primis*, con effetti vincolanti, dal diritto internazionale.

Guardando invece all'ambito di operatività "*la responsabilità di rispettare i diritti umani costituisce uno standard globale di condotta attesa per tutte le imprese, indipendentemente da dove esse operino*"¹³⁴. Il punto 13 ribadisce che le imprese sono chiamate a prevenire o mitigare gli impatti negativi sui diritti umani, dato che possono essere coinvolte in impatti negativi sui diritti umani sia tramite le proprie attività, sia in conseguenza dei propri rapporti commerciali con altre parti, questo ha la funzione di rendere gli standard sui diritti umani applicabili anche alla filiera di produzione.

¹³⁴ M. Fasciglione, Principi guida n.11 commentario, Cnr Edizioni, Roma, 2020

Quanto prescritto viene poi ulteriormente specificato al punto 19 su come mitigare gli impatti negativi:

“Per prevenire e mitigare gli impatti negativi sui diritti umani, le imprese dovrebbero integrare i risultati derivanti dalle loro valutazioni di impatto all’interno delle funzioni e dei processi aziendali, e adottare le misure appropriate.

a) Un’integrazione efficace richiede:

(i) che la responsabilità di affrontare tali impatti sia assegnata al livello e alla funzione appropriata all’interno dell’impresa;

(ii) che il processo decisionale interno, l’allocazione delle risorse economiche e i meccanismi di supervisione permettano di adottare risposte efficaci a tali impatti;

b) Le misure appropriate possono variare:

i) a seconda che l’impresa causi l’impatto negativo o vi abbia contribuito, oppure se sia implicata solamente perché l’impatto è collegato direttamente alle sue operazioni, prodotti o servizi in virtù di una relazione commerciale;

ii) in base all’estensione della sua influenza nell’affrontare tale impatto¹³⁵”.

In questo caso il grado di integrazione a livello aziendale delle considerazioni e delle funzioni relative alla tutela dei diritti umani dovrebbe variare in proporzione all’incisività del collegamento esistente tra diritto da tutelare e società.

La formulazione vaga dei Principi Guida può essere ricondotta all’intenzione del Rappresentante speciale di evitare che il suo lavoro venisse eccessivamente criticato o non venisse supportato dagli stati e dagli organismi coinvolti.

La sua vaghezza però ha portato allo stesso tempo a svariate critiche proprio per i rischi che veicola, allo stesso tempo però l’obiettivo era di evitare di incorrere nelle critiche che erano state mosse alle Norme elaborate dalle Nazioni Unite sulla responsabilità delle imprese transnazionali e altre imprese in materia di diritti umani¹³⁶.

Successo maggiore è stato invece riscosso da un documento sempre adottato in seno all’ONU: il *Global Compact*.

¹³⁵ M. Fasciglione, *Principi guida n.19 commentario*, Cnr Edizioni, Roma, 2020

¹³⁶ A. Bonfanti, *Imprese multinazionali, diritti umani e ambiente*, Giuffrè editore, 2012, p.176

3.2 *Global Compact*

Durante il Forum sull'Economia mondiale di Davos del 1999, dopo diversi tentativi falliti di introdurre un codice internazionale di condotta per le imprese multinazionali, il Segretario Generale dell'Onu Kofi Annan ha presentato il *Global Compact*¹³⁷. Il *Global Compact* è un'iniziativa lanciata ufficialmente dalle Nazioni Unite nel 2000 e finalizzata a promuovere l'adesione del settore privato, in particolare delle imprese, a dieci principi etici globali in materia di diritti umani, tutela dell'ambiente, diritti dei lavoratori e lotta alla corruzione. L'idea alla base è quella di costituire un *framework* all'interno del quale operatori economici, organizzazioni intergovernative e enti non governativi cooperassero nell'adottare politiche e nella realizzazione di programmi per la responsabilizzazione delle imprese.

Dal suo lancio ufficiale l'iniziativa è cresciuta in modo sostenuto e sono ormai 10.000 tra imprese, associazioni, ONG e Università ad aver sottoscritto il codice etico volontario del *Global Compact* in più di 130 Paesi¹³⁸.

I motivi del successo di questo documento si basa sulla trasparenza e sulla pubblicità che, attraverso il sito web, è data dalle iniziative adottate dalle imprese, sottoposte quindi al vaglio dell'opinione pubblica

Le finalità del *Global Compact* sono numerose e possono riassumersi nell'attuazione e promozione di un'economia globale più inclusiva e sostenibile. In quest'ottica l'iniziativa persegue due obiettivi complementari: rendere i dieci

¹³⁷ www.unglobalcompact.org

¹³⁸ Nello specifico, ad oggi vi sono 219 partecipanti dall'Italia, 1676 dalla Spagna, 1099 dalla Francia, 314 dal Regno Unito e 371 dalla Germania. Tra i partecipanti dall'Italia troviamo nomi quali il Gruppo Barilla, la Illycaffè Spa. Gli iscritti dagli Stati Uniti ammontano a 550 e comprendono "companies" quali Coca Cola, eBay, Nike, Microsoft e molti altri marchi conosciuti (E. Bertinazzi, "Responsabilità sociale d'impresa e codicci di condotta: quale portata regolativa?", 2015)

principi del Global Compact parte integrante della strategia alla base dell'agire delle imprese a questo iscritte e incoraggiare e agevolare il dialogo tra tutti gli *stakeholders* a supporto dei principi posti dalle Nazioni Unite.

Per quanto riguarda le fonti di riferimento, i dieci principi derivano dalla Dichiarazione Universale dei Diritti dell'Uomo, dalla Dichiarazione dell'Oil sui principi e i diritti fondamentali nel lavoro, dalla Dichiarazione di Rio sull'Ambiente e lo Sviluppo e dalla Convenzione delle Nazioni Unite contro la corruzione.

Il *Global Compact* introduce una serie di obblighi di tipo rigorosamente procedurale in capo ai soggetti che lo sottoscrivono. I partecipanti sono tenuti a inviare ogni anno una comunicazione ai propri stakeholder sui progressi raggiunti dell'attuazione dei dieci principi inserendola inoltre anche sul sito del *Global Compact* e/o sui siti dei network locali. In caso di inadempienza, il partecipante viene etichettato come "non comunicante" sul sito del *Global Compact*, e questa condizione si trasforma in una cancellazione dalla lista degli aderenti in caso passi un ulteriore anno senza l'invio della Comunicazione. Le imprese "non comunicanti" possono riacquisire lo status di partecipanti "attivi" inviando la dovuta Comunicazione annuale; mentre le imprese "*delisted*" possono essere riammesse avviando una nuova procedura di adesione.

Come i due codici visti sopra, anche il *Global Compact* non si pone come un codice legalmente vincolante, infatti, l'inosservanza dei principi a cui il partecipante ha scelto volontariamente di aderire non comporta l'applicazione di sanzioni giuridicamente vincolanti.

3.3 I dieci principi del Global Compact e meccanismo di adesione

Il *Global Compact* nell'elaborare i dieci principi chiave del documento riprende le istanze che erano già state presentate nei documenti visti in precedenza.

In particolare, i principi sono i seguenti:

1. *Promuovere e rispettare i diritti umani universalmente riconosciuti nell'ambito delle rispettive sfere di influenza*
2. *Assicurarsi di non essere, seppur indirettamente, complici negli abusi dei diritti umani*
3. *Sostenere la libertà di associazione dei lavoratori e riconoscere il diritto alla contrattazione collettiva*
4. *Assicurare l'eliminazione di tutte le forme di lavoro forzato e obbligatorio*
5. *Assicurare l'effettiva eliminazione del lavoro minorile*
6. *Eliminare ogni forma di discriminazione in materia di impiego e professione*
7. *Sostenere un approccio preventivo nei confronti delle sfide ambientali*
8. *Intraprendere iniziative che promuovano una maggiore responsabilità ambientale*
9. *Incoraggiare lo sviluppo e la diffusione di tecnologie che rispettino l'ambiente*
10. *Promuovere iniziative per contrastare la corruzione in ogni sua forma, incluse l'estorsione e le tangenti*¹³⁹

Oltre alla tutela dei diritti umani presente all'interno del documento (principi 7, 8 e 9) il *Global Compact* prevede una lista degli standard di condotta che le imprese dovrebbero adottare nel settore ambientale, attribuendo particolare enfasi all'approccio precauzionale, che il principio sesto suggerisce di adottare in ogni ambito delle proprie attività.

Il *Global Compact* si occupa anche di individuare specifici obiettivi a cui le imprese dovrebbero tendere, ossia l'investimento in tecnologie pulite, la realizzazione di prodotti ecologici e metodi di produzione in linea con il principio dello sviluppo sostenibile. Questo dovrebbe essere il fine su cui impostare le loro scelte e le loro

¹³⁹ <http://www.globalcompactnetwork.org/it/>

attività basandosi sui precedenti risultati di valutazioni sull'impatto ambientale, senza considerare che i Paesi ospiti siano meno esigenti su questo fronte.

Infine, dovrebbero essere chiamate a contribuire al trasferimento di tecnologia, alla ripartizione dei benefici economici ricavati dallo sfruttamento delle risorse presenti sul territorio dei paesi ospiti e allo sviluppo di una coscienza ambientale.

Osservando più da vicino il contenuto del *Global Compact*, è possibile notare che i principi 7, 8 e 9 riguardano la tutela ambientale.

In particolare, il principio numero sette enfatizza la necessità di prevenire eventuali effetti negativi a livello ambientale durante sia l'attività di distribuzione che quella di produzione: le imprese sono infatti tenute ad intraprendere azioni preventive che hanno l'obiettivo di evitare danni sia all'ambiente sia agli ecosistemi naturali come conseguenza delle proprie azioni. Il *Global compact* richiede infatti una valutazione dell'impatto ambientale e dei rischi connessi alle attività e anche una ricerca costante di processi di produzione sostenibili. Sempre connessa a queste indicazioni vi è anche la richiesta di fornire pubblicamente informazioni dettagliate sia riguardanti questioni ambientali, sia riguardanti rischi all'interno di attività d'impresa.

Nel principio numero 8, invece, le imprese vengono incoraggiate a sviluppare una maggiore sensibilità ambientale, soprattutto sviluppando un approccio preventivo nei confronti di attività che potrebbero eventualmente mettere a rischio l'equilibrio degli ecosistemi o l'ambiente stesso. Queste iniziative devono svilupparsi in un momento precedente alla verifica dell'effettivo danno ambientale e senza considerare se il paese in cui ciò si è verificato abbia legislazioni ambientali meno rigorose¹⁴⁰.

Per concludere le tematiche ambientali il principio numero nove affronta il tema delle tecnologie pulite e rispettose per l'ambiente, incoraggiando appunto le imprese a utilizzare tecnologie verdi e meno inquinanti e a adottare un approccio maggiormente sostenibile nell'utilizzo delle risorse.

¹⁴⁰ V. Chabert, *I codici di condotta delle Nazioni Unite per la responsabilità delle multinazionali*, diritto e consenso, maggio 2022

Allo stesso tempo viene anche richiesto alle multinazionali di contribuire allo sviluppo economico dei paesi in cui sono presenti le filiali sia trasferendo le risorse tecnologiche, sia condividendo eventuali benefici economici derivanti dallo sfruttamento delle risorse.

Il *Global Compact*, benché non preveda meccanismi di monitoraggio o ulteriori sistemi per verificare la conformità delle imprese ai suoi principi, ha previsto, a differenza di altri codici di condotta delle Nazioni Unite, un meccanismo di relazione annuale, chiamata *Comunicazione del Progresso*, per verificare il processo di adeguamento da parte delle aziende aderenti¹⁴¹.

Al riguardo, la comunicazione sullo stato di avanzamento ha un duplice obiettivo, ossia preservare la reputazione e lo sforzo compiuto, finalizzato a una responsabilizzazione delle imprese, e allo stesso tempo rafforzare l'allineamento di tutte le aziende partecipanti agli impegni assunti.

In particolare, è previsto che le società private redigano e presentino annualmente una relazione che contiene sia le informazioni rilevanti sia i risultati ottenuti dalle misure di attuazione riguardo ai dieci principi; questa relazione deve essere resa pubblica, così che chiunque vi possa avere accesso.

Nonostante queste previsioni, però, nulla impedisce che una società scelga di non redigere o di non presentare il report, infatti, gli unici tipi di sanzioni previste in questo caso sono l'inserimento della società in questione in un elenco di società non comunicanti e la sospensione dell'autorizzazione all'uso del logo.

Le principali problematiche di questo strumento sono quindi molto simili a quelle che abbiamo visto finora: l'assenza di vincolatività e la mancanza di un meccanismo di monitoraggio efficace sono i principali ostacoli a un *Global Compact* efficace. Allo stesso tempo non è però da sottovalutare la funzione educativa svolta da questo strumento, che si realizza attraverso la comunicazione e la divulgazione di informazioni tra imprese.

¹⁴¹ V. Chabert, *I codici di condotta delle Nazioni Unite per la responsabilità delle multinazionali*, DirittoConsenso, 2022

3.3 Meccanismo di controllo in ambito ONU

Rispetto alle Linee Guida e alla Dichiarazione OIL le norme sulla Responsabilità delle imprese transnazionali e altre imprese in materia di diritti umani¹⁴² e il *Global Compact* risultano meno incisive, dato che il proprio monitoraggio viene affidato al controllo interno delle imprese, o alle società da queste incaricate e alla pubblicità.

In particolar modo i Principi Guida non hanno un vero e proprio meccanismo di monitoraggio, ma si limitano a indicare alcuni requisiti che dovrebbero essere seguiti nelle procedure di monitoraggio.

Per quanto riguarda invece il *Global Compact* il suo meccanismo di controllo si fonda invece prevalentemente sulla pubblicità delle misure adottate e dei rapporti annualmente stilati dalle imprese. J. Ruggie stesso al tempo aveva affermato che il *Global Compact* non era un codice e per questo non aveva particolari previsioni in merito al monitoraggio. Le imprese che hanno sottoscritto i dieci principi sono semplicemente chiamate a redigere una *communication on progress* in cui dichiarano il proprio impegno a sostenere l'iniziativa e descrivono le misure attuative dei principi e dei risultati che ne sono scaturiti, dovrebbero inoltre pubblicarlo sul proprio sito così da renderlo conoscibile all'opinione pubblica¹⁴³.

Per le società che non lo redigono o non lo trasmettono al *Global Compact* l'unica forma di "sanzione" prevista è quella di essere inserite in una lista di *non-communicating companies* e la sospensione dell'autorizzazione a utilizzare il logo del Global Compact.

¹⁴² V. Chabert, *I codici di condotta delle Nazioni Unite per la responsabilità delle multinazionali*, DirittoConsenso, 2022

¹⁴³ A. Bonfanti, *Imprese Multinazionali, diritti umani e ambiente*, Giuffrè editore, 2012, p.193

Nel caso in cui vi siano gravi violazioni dei dieci principi da parte delle imprese che vi hanno aderito, queste vengono comunicate all'ufficio Global Compact.

A questo punto l'impresa in questione viene invitata a prendere delle misure adeguate. Se l'impresa decide di non collaborare, anche in questo caso la sanzione prevista è la pubblicità negativa, derivante dall'inserimento della sua ragione sociale nella lista delle *inactive corporations*.

L'espulsione dal Global Compact, invece, viene applicata soltanto in caso di violazioni particolarmente gravi¹⁴⁴.

4.1 Caratteristiche comuni degli strumenti internazionali

Dopo aver esaminato i principali strumenti richiamati dalle multinazionali nei propri codici di condotta pare opportuno procedere con delle considerazioni di carattere generale.

Innanzitutto, tutti questi strumenti presentano un linguaggio atecnico e si caratterizzano per l'imprecisione dei principi indentificati. Per esempio, per quanto riguarda i diritti umani che le imprese sono chiamate a rispettare sono individuati in maniera approssimativa. Questo perché l'idea alla base è quella di fornire alle imprese la possibilità di adottare standard di condotta onnicomprensivi, attraverso il quale rispettare tutti i diritti umani tutelati a livello internazionale, che possono essere toccati o danneggiati in qualche modo dalle loro attività, senza però fornire una lista precisa degli stessi.

Inoltre nessuno tra gli strumenti decide di attribuire in maniera esplicita alla società madre la responsabilità per la violazione di standard in materia di tutela dei diritti umani, dei lavoratori o dell'ambiente.

Guardando infatti la Dichiarazione OIL viene espressamente detto che non pare opportuno dare una definizione precisa di "*multinational enterprise*", ma che questa debba essere intesa in senso ampio, riferendosi alle varie unità che la

¹⁴⁴ A. Bonfanti, *Imprese Multinazionali, diritti umani e ambiente*, Giuffrè editore, 2012, p.193

compongono¹⁴⁵. Questo perché viene riconosciuta la difficoltà insita in strutture così complesse, tanto che viene semplicemente incoraggiata la cooperazione e l'assistenza reciproca per garantirne l'applicazione.

Lo stesso ragionamento viene applicato anche alle Linee Guida e con l'ultimo emendamento viene semplicemente ribadita la necessità di cooperazione tra società madre e le altre, con l'obiettivo di arrivare al raggiungimento spontaneo di soluzioni concordate.

L'emendamento è comunque in linea con l'approccio seguito durante il caso *Badger*¹⁴⁶ del 1977 dal CIME. In questo caso venne richiesto al CIME di specificare se la società madre fosse tenuta a fornire un qualche tipo di aiuto alla società in questione e la risposta fu che la società madre doveva pagare i debiti della controllata.

Da questo caso, come anche dal nuovo emendamento emerge che sebbene non si spinga per un superamento dei limiti tra le varie entità della multinazionale, viene comunque incentivata la cooperazione reciproca. Un ragionamento di questo tipo è anche quello che sta alla base del funzionamento dei PCN, cioè che quelli localizzati nel paese di costituzione delle società madri siano competenti anche a conoscere l'attività svolta dalle società filiali, anche se operano in paesi non membri OCSE.

In un certo senso è quindi possibile desumere che le attività delle società filiali siano in qualche modo riconducibili a quelle della società madre. Per arrivare a questa considerazione è opportuno tenere conto di due principi: l'*investment nexus*, riferimento al collegamento che si viene a creare e che giustifica l'influenza delle società madri nei confronti delle filiali; e la *business relationship*, legata invece principalmente ai rapporti all'interno della filiera produttiva.

Dato che gli strumenti di *soft law* finora analizzati non impongono obblighi giuridicamente vincolanti, non si preoccupano neanche di incidere sull'attribuzione della responsabilità, nel caso in cui alcune previsioni vengano violate. Allo stesso

¹⁴⁵ Dichiarazione OIL, *Preambolo*, par. 6

¹⁴⁶ Una società belga, la cui società madre era statunitense, era fallita. Si discuteva quindi di un eventuale contributo dato dalla società madre.

tempo sarebbe comunque utile ed efficace che questi strumenti venissero utilizzati anche in procedimenti giudiziari a livello nazionale e internazionale per valutare la legittimità della condotta, come previsto al punto n. 18 delle Norme delle Nazioni Unite sulla responsabilità delle imprese transnazionali, che quindi suggerisce un utilizzo trasversale in un certo senso di tutti questi strumenti¹⁴⁷.

¹⁴⁷ Un caso simile si era verificato nel 1981 in occasione di un lodo arbitrale all'interno dell'ICC, in cui la questione alla base della controversia venne ricostruita proprio applicando norme di *soft law*.

CAPITOLO 3: I CODICI DI AUTODISCIPLINA

1.1 *I codici di autodisciplina: introduzione*

Una conseguenza dell'elaborazione di linee guida e di standard di condotta internazionali è sicuramente quella di portare le imprese, dirette destinatarie di questi documenti, a prevedere loro stesse dei codici di autodisciplina, che possono essere utilizzati per valutare il grado di recepimento degli standard internazionali.

Al giorno d'oggi, infatti, sono sempre più numerose le imprese multinazionali, soprattutto quelle più esposte all'opinione pubblica, che scelgono di certificare pubblicamente il loro impegno nel rispettare e adeguarsi ai principi sanciti a livello internazionale in materia di diritti umani, dei lavoratori e tutela ambientale e che provvedono ad adottare codici di condotta ispirati ai documenti internazionali.

Tra le varie funzioni dei codici di autodisciplina vi è anche quella di rendere conoscibili gli standard internazionali, usati come riferimento, alle varie unità dell'impresa stessa.

Ciò fa sì che il codice diventi uno strumento utile a risolvere tutte quelle incertezze giuridiche in cui le società e i loro dipendenti possono incorrere tenendo conto di quadri normativi nazionali e internazionali spesso lacunosi. Il fatto che le imprese scelgano di impegnarsi pubblicamente e spontaneamente ha conseguenze sulla loro visibilità ma anche sulle aspettative, da parte di investitori e consumatori, per quanto concerne il loro impegno futuro¹⁴⁸.

Questo significa che la pubblicità negativa derivante dal mancato rispetto dei principi codificati o dal non aver precedentemente manifestato un impegno in questo senso, ha comunque un effetto sfavorevole sulla reputazione di queste ultime e, di conseguenza, sia sulla loro capacità di essere credibile che su quella di attirare investimenti.

¹⁴⁸ Chinkin, *Normative Development*, in D. Shelton (a cura di), *Commitment and Compliance: The Role of Non-binding Norms in the International Legal System*, Oxford University Press, 2003, p. 22

I codici di autodisciplina, dato che non hanno veri e propri modelli formali di riferimento, non sono tutti uguali tra loro, sono diversi per tematiche e per ambito di applicazione, a seconda dello specifico settore in cui l'impresa opera e delle problematiche che lo riguardano più da vicino.

Da uno studio condotto dall'OCSE¹⁴⁹ emerge che gran parte delle imprese si rivolge in misura generale ad aspetti inerenti al trattamento dei lavoratori e alla protezione dell'ambiente e dei consumatori. Per quanto riguarda i diritti umani invece il campo d'interesse viene ristretto alla garanzia di condizioni lavorative adeguate e ai divieti di discriminazione e di lavoro minorile e forzato¹⁵⁰. Alcuni codici, tra le loro disposizioni, possono anche prevedere l'astensione dal compiere pratiche corruttive¹⁵¹.

Anche il monitoraggio della condotta dell'impresa che ha adottato quei codici cambia a seconda dell'impresa: alcune imprese multinazionali prevedono infatti il solo controllo di organismi interni, mentre altre, garantendo un maggior livello di attendibilità e imparzialità, prevedono di incaricare del monitoraggio delle proprie attività organismi esterni e indipendenti, che possono essere sia specializzati nel settore o che di natura non governativa¹⁵².

Alcuni codici, nel codificare i propri contenuti, richiamano espressamente gli strumenti intergovernativi precedentemente descritti: i principi delineati in questi atti vengono così a costruire il contenuto degli impegni spontaneamente assunti dalla singola impresa. Il codice di condotta *Nestlé*, per esempio, aderisce al *Business Charter* per lo Sviluppo Sostenibile della Camera Internazionale di Commercio (ICC). “Questo documento richiede l'adozione di *policies*, programmi e pratiche per condurre le operazioni così da tutelare l'ambiente. *Nestlé* si impegna anche a supportare totalmente i principi del *Global Compact* delle Nazioni Unite¹⁵³”.

¹⁴⁹ OCSE, *Codes of corporate conduct*

¹⁵⁰ Codici di Condotta *Nestlé*

¹⁵¹ Codice di Condotta *Monsanto-Bayer*

¹⁵² Secondo l'OCSE più della metà dei codici di condotta adottati individualmente da imprese multinazionali prevede un meccanismo di monitoraggio di natura prevalentemente interna.

¹⁵³ https://www.nestle.it/sites/g/files/pydnoa476/files/asset-library/documents/pdf_chisiamo/codice_etico_nestle.pdf

È interessante anche il codice dell'*Unocal*, secondo cui l'impresa supporta i principi e le aspirazioni della Dichiarazione Universale dei Diritti dell'Uomo. Vengono inoltre riconosciuti come universalmente significativi alcuni principi inerenti ai diritti dei lavoratori: libertà dalla discriminazione per quanto riguarda l'impiego, l'eliminazione del lavoro minorile, libertà dal lavoro forzato e libertà di associazione e contrattazione collettiva. Questi vengono riconosciuti dall'ILO come diritti fondamentali del lavoro e vengono ripresi nel *Global Compact* e dai *Sullivan Principles*¹⁵⁴.

Infine, il Codice di condotta della *Total* dichiara che la *Total* rispetta i principi del 1948 della Dichiarazione Universale dei Diritti dell'Uomo, i principi dell'ILO e le Linee Guida per le imprese multinazionali dell'OCSE¹⁵⁵.

Il fatto che le imprese, nel momento in cui redigono codici di condotta, facciano riferimento ai codici intergovernativi elaborati dalle organizzazioni internazionali ha un duplice effetto: da un lato accresce il valore e l'efficacia degli stessi, dall'altro contribuisce a rendere manifesto quanto sia diventato rilevante che le imprese abbiano condotte socialmente responsabili e che rispettino i principi stabiliti a livello internazionale. Questo potrebbe portare a una trasformazione delle fonti di soft law in fonti normative a tutti gli effetti¹⁵⁶.

I codici formulati individualmente dalle imprese non sono l'unico esempio di codice interno. È importante sottolineare, infatti, come siano sempre più numerosi i documenti di certificazione collettiva, che hanno come destinatari interi settori di produzione e che si propongono l'obiettivo di stabilire delle linee guida per monitorare le loro attività.

¹⁵⁴ A. Bonfanti, *“Imprese multinazionali, diritti umani e ambiente”*, Giuffrè editore, 2012, pp. 218-219

¹⁵⁵ TOTAL, Code of conduct: our values in practice, Dicembre 2018.

https://totalenergies.com/sites/g/files/nytnzq121/files/atoms/files/total_code_of_conduct_va_0.pdf

¹⁵⁶ A. Bonfanti, *“Imprese multinazionali, diritti umani e ambiente”*, Giuffrè editore, 2012, pp. 218-219

Tra questi, a partire dagli anni Settanta i *McBride Principles* (1973), i *Miller Principles*, i *Maquiladora Standards*¹⁵⁷, gli *Slepek Principles*¹⁵⁸. Interessanti sono, infine, i *Sullivan Principles*, di cui si è già accennato in precedenza, redatti nel 1977 con il sostegno di dodici imprese multinazionali di origine statunitense operanti in territorio africano e incentrati prevalentemente sul divieto di discriminazione razziale e sulla promozione di politiche anti-apartheid in ambito lavorativo, tuttora applicati nella loro versione più aggiornata, ampliata al rispetto di norme inerenti al trattamento dei lavoratori e alla promozione dello sviluppo sostenibile. Oggi i Principi raccolgono il sostegno delle più potenti imprese multinazionali, soprattutto nel settore estrattivo-minerario (per esempio la *Shell*), in quello meccanico (*General Motors*) e in quello manifatturiero (ad esempio Coca cola, pepsi ecc), oltre che di numerose imprese impegnate nel terziario, associazioni professionali, organizzazioni non governative e governi nazionali.

Portata oggettivamente più ampia hanno gli standard codificati dall'*International Organization for Standardization*, organizzazione non governativa operante in 162 stati e impegnata nella definizione di standard internazionali relativi a differenti e specifici settori e prodotti industriali. Gli standard, attualmente circa 18500, delineati attraverso l'accordo delle diverse parti speciali interessate, hanno natura volontaria: la loro attuazione è rimessa alla scelta delle singole imprese, che dovrebbero assumere le opportune iniziative, certificarne l'attuazione, attraverso l'intervento di società di consulenza accreditate a livello nazionale, e promuoverne il rispetto, funzionale alla diffusione della tecnologia, al raggiungimento dello sviluppo sostenibile e alla realizzazione della responsabilità sociale. A quest'ultimo aspetto nel 2010 è stato indirizzato specificamente l'ISO26000.

¹⁵⁷ Redatto da una coalizione di operatori economici e associazioni religiose e ambientaliste, era indirizzato alle imprese multinazionali di origine statunitense operanti in Messico e prevedeva linee guida in materia ambientale e sociale.

¹⁵⁸ Il codice Slepek era stato elaborato nel 1988 da una fondazione privata e come il codice Miller, redatto nel 1991 dall'omonimo membro del Congresso americano John Miller, stabiliva standard di condotta, inerenti soprattutto al divieto di lavoro forzato e al trattamento dei lavoratori, diretti alle imprese multinazionali operanti in Russia e in Cina. I due codici non raccolsero tuttavia grande sostegno.

Significativa è anche l'attività svolta dalla *Global Reporting Initiative* (GRI)¹⁵⁹, associazione creata nel 1997 per iniziativa congiunta di ONG statunitensi e dell'UNEP, al fine di valorizzare l'efficacia del monitoraggio sulle attività delle imprese multinazionali. Essa offre un servizio di certificazione fondato sul rispetto della *Sustainability Reporting Guidelines*, adottate nel 2002 e rivolte alle imprese che decidono spontaneamente di seguirle nella redazione di rapporti sulla realizzazione dello sviluppo sostenibile, sotto i suoi profili di natura economica, sociale e ambientale.

Le GRI *Guidelines* prevedono che i rapporti tengano conto di una serie di aspetti connessi al rispetto dell'ambiente, dei diritti dei lavoratori, dei diritti umani e dei consumatori, e che documentino l'astensione da pratiche corruttive, da parte dell'impresa e dei suoi partner commerciali.

Infine, interessante è l'iniziativa riconducibile alla *Social Accountability International* (SAI)¹⁶⁰, organizzazione non governativa che riunisce i rappresentanti delle diverse parti sociali interessate al rispetto dei diritti dei lavoratori e alla responsabilizzazione sociale delle imprese. Tra i codici elaborati dalla SAI, il SA8000, adottato nel 1997 e costituito di standard di condotta sul divieto di lavoro forzato, minorile e di discriminazione, sulla garanzia di adeguate condizioni sanitarie e remunerative e sulle libertà di associazione e di contrattazione collettiva.

Ad oggi circa 2400 imprese, operanti in 65 diversi Stati, in prevalenza nel settore manifatturiero, sono state certificate come conformi al SA8000 dalle associazioni accreditate presso la SAI. La SAI prevede che l'impresa stabilisca procedure di valutazione e selezione dei partner commerciali in conformità con gli standard previsti. Le società con le quali essa istituisce relazioni commerciali sono tenute pertanto a sottoscrivere dichiarazioni d'impegno, a rispettare a loro volta gli standard, a sottoporsi agli appositi meccanismi di monitoraggio e ad adottare le eventuali misure correttive necessarie.

Il rispetto del SA8000 deve inoltre costituire l'oggetto di apposite condizioni contrattuali. Nel caso in cui le imprese violino il SA8000 e non siano adottate le

¹⁵⁹ globalreporting.org

¹⁶⁰ sa-intl.org

misure necessarie per ottemperarvi, è prevista la cancellazione dal novero delle società certificate¹⁶¹.

1.2 I codici di autoregolamentazione e i codici di settore

Il codice di autoregolamentazione è un documento che, pur rispettando le indicazioni generali contenute nelle linee guida di livello internazionale, si diversifica a seconda dell'azienda in cui viene adottato e del settore in cui questa opera, prendendo come riferimento anche i codici predisposti dalle associazioni di categoria.

I codici di condotta non elaborati a livello intergovernativo possono essere elaborati o dalle singole imprese o come accennato nel paragrafo precedente, possono essere elaborati anche da associazioni di categoria.

Quelli elaborati dalle singole imprese costituiscono appunto iniziative di autoregolamentazione con cui l'azienda stessa aggiunge allo svolgimento delle proprie attività considerazioni di responsabilità sociale ed esplicita il proprio impegno al rispetto di standard condivisi, sia in materia di tutela ambientale che in materia di diritti umani fondamentali, a cui si aggiungono la protezione dei consumatori e il rispetto dei diritti dei lavoratori. Solitamente è anche prevista la pubblicazione di report e dati quantitativi per confermare la propria condotta virtuosa; nella maggior parte dei casi questo avviene dopo una valutazione della conformità ai propri codici di autodisciplina, spesso esclusivamente a livello interno.

Accanto alle iniziative di autodisciplina elaborate dalle singole imprese, vengono anche formulati standard di regolamentazione da parte delle associazioni di categoria operanti in specifici settori.

In questo contesto, la singola impresa è tenuta al rispetto di uno specifico codice elaborato nell'ambito dell'associazione di categoria a cui appartiene: ciò significa che, a seguito dell'adozione di codici di condotta collettivi da parte di determinate associazioni di categoria, tutte le imprese associate sono tenute al rispetto di tali

¹⁶¹ A. Bonfanti, *“Imprese multinazionali, diritti umani e ambiente”*, Giuffrè editore, 2012, p.222

norme; inoltre, nel momento in cui aderiscono allo statuto dell'associazione di categoria, le aziende non solo si impegnano ad adottare i modelli contrattuali predisposti dall'ente, bensì anche a rispettare gli standard di responsabilità sociale e ambientale d'impresa elaborati all'interno dell'associazione.

Per questo motivo è possibile dire che, per certi versi, i codici di condotta collettivi sono suscettibili di acquisire forza vincolante anche se esclusivamente per le imprese appartenenti ad una determinata associazione di settore.

I codici collettivi possono quindi essere definiti come la cartina al tornasole per valutare il grado di adesione delle imprese alle iniziative di responsabilità sociale d'impresa; in questo modo i codici elaborati all'interno di settori economici e industriali diventano standard di diligenza professionale, incoraggiando gli imprenditori a conformare le proprie azioni a un 'etica aziendale'¹⁶².

Per capire meglio di cosa si parla quando si nominano i codici di condotta settoriali occorre fare alcuni esempi. Tra i tanti, quelli specificamente dedicati alle esigenze delle imprese operanti nel campo manifatturiero, come l'AIP *Workplace code of conduct and principles of monitoring*, adottato nell'aprile del 1997 dall'*Apparel industry Partnership*, associazione di imprese tessili di origine prevalentemente americana, organizzazioni non governative e sindacati, il cui fine consiste nella definizione di linee guida sul trattamento dei lavoratori nelle unità dislocate nei Paesi in via di sviluppo o da parte dei loro partner commerciali. Si segnala inoltre il *Workplace Code of Conduct della Fair Labor Association*, cui aderiscono oggi le più importanti imprese multinazionali tessili, tra cui l'*Adidas*, l'*Asics*, la *H&M*, la *Nike*, la *Phillips-Van Heusen*, la *PUMA* e la *Reebok*¹⁶³, che prevede principi sul trattamento dei lavoratori, una procedura di monitoraggio indipendente ed esterno e regole di trasparenza e pubblicità dei risultati.

¹⁶² V. Chabert "I codici di condotta della comunità degli affari", *DirittoConsenso*, 2022
<https://www.dirittoconsenso.it/2022/07/27/i-codici-di-condotta-della-comunita-degli-affari-la-responsabilita-ambientale-dimpresa-dal-basso>

¹⁶³ L'elaborazione di un codice "strategico" di *corporate responsibility* ha fatto sì che migliorassero le condizioni lavorative anche di aziende collaterali alla Rebook, ad esempio fornitori e simili
Impacts of Corporate Code of Conduct on Labor Standards: A Case Study of Reebok's Athletic Footwear Supplier Factory in China
(https://www.jstor.org/stable/25482232#metadata_info_tab_contents)

Abbiamo inoltre il WFSGI *Code of Conduct* per i lavoratori operanti nel settore dello sport.

1.3 I codici etici

Un altro particolare tipo di codici di condotta è il codice etico.

Sostanzialmente questo tipo di codice si caratterizza per essere un documento da consegnare al dipendente al momento dell'assunzione e che contiene una serie di regole da osservare da un punto di vista etico e morale, e cambia in relazione al luogo di lavoro dove deve essere applicato.

In questo caso l'obiettivo è diverso rispetto a quello che si pongono i codici di condotta a livello internazionale: da una parte vi è la regolamentazione della condotta da mantenere all'interno dell'azienda e coinvolge dipendenti, responsabili, ma anche fornitori e chi partecipa in vario modo all'interno della catena produttiva, con un atteggiamento adeguato ai valori dell'impresa; dall'altro lato vi è anche l'obiettivo di salvaguardare l'immagine esterna dell'azienda, principalmente nei confronti degli *stakeholders* e dell'opinione pubblica.

Rispetto quindi alle linee guida internazionali e ai contratti collettivi nazionali si aggiungono alcuni aspetti quali norme di comportamento etico, sia individuale che collettivo, i valori, la *mission* e la *vision* aziendale, che hanno il compito di indicare i punti di riferimento e allo stesso tempo indicare gli obiettivi futuri¹⁶⁴.

Vi sono alcuni principi che sono punti di riferimento cardine per la carta dei diritti e dei doveri di un'impresa, e sono presenti nella grande maggioranza dei codici etici:

- *la trasparenza;*
- *l'onestà;*
- *l'equità e l'eguaglianza;*
- *la riservatezza;*
- *la diligenza;*

¹⁶⁴ E. Bertinazzi, "Responsabilità sociale d'impresa e codicci di condotta: quale portata regolativa?", 2015

- *l'imparzialità;*
- *la tutela della persona e dell'ambiente*¹⁶⁵.

Come gli strumenti già visti a livello internazionale anche questi si caratterizzano per l'assenza di vincolatività e per la volontarietà dell'adozione dello stesso, ma non è neanche obbligatorio adottarne uno.

Sono i responsabili delle risorse umane ad avere il compito di verificare che il codice rispecchi i valori aziendali e saranno loro a informare e formare i dipendenti che necessitano di spiegazioni in materia, soprattutto in caso di sanzioni previste per eventuali violazioni.

Il codice etico vero e proprio quindi si caratterizza per essere il documento più completo e complesso.

Esso può a sua volta distinguersi in generale e specifico in funzione del grado di approfondimento dei temi trattati (regole di dettaglio o principi generali), del riferimento o meno a norme di diritto internazionale, del tipo di procedure di monitoraggio e di controllo del rispetto del codice, sino alla presenza o meno di sistemi di sanzione e la previsione di finanziamenti per progetti di carattere sociale. Non è facile fornire una definizione comunemente accettata di codici di condotta interni, ma, facendo tesoro di diverse definizioni disponibili, è possibile descriverli come documenti ufficiali volontariamente elaborati, adottati e sottoscritti dalla proprietà o dalla dirigenza che contengono e comunicano al personale interno e ai principali interlocutori esterni i *core beliefs* dell'impresa. Costituiscono quindi un complesso di norme e principi a carattere non vincolante atti a disciplinare il comportamento dell'impresa-mondo sul mercato.

Il codice etico non è però l'unico tipo di documento che è possibile rintracciare all'interno di un'azienda, vi sono altri tipi di documenti etici, quali i *credos* e i *value statements*.

I *credos* sono volti a indicare la posizione etica della società e le sue responsabilità nei confronti delle diverse categorie di *stakeholders*. Si tratta principalmente di uno

¹⁶⁵ C. Garcia, *Codice di condotta cos'è*, in laleggepertutti, 2021

strumento di comunicazione, che mira a creare una cultura aziendale compatta e a far sì che anche i membri dell'impresa adottino i valori dichiarati.

Il problema principale di questo tipo di documenti è relativo al fatto che è totalmente assente una normativa di riferimento. Vengono stabiliti, quindi, *credos* eccessivamente vaghi e per questo soggetti a infinite interpretazioni, che non permettono di raggiungere l'obiettivo di partenza: dei valori aziendali condivisi e unitari.

I *value statements* hanno il compito di elencare i valori dell'impresa e di stabilirne le linee guida. Questi documenti servono spesso a presentare le idee del fondatore e a tramandarle negli anni. La loro funzione è principalmente quella di organizzazione interna e di immagine, in quanto i temi trattati, come ad esempio la sicurezza dei consumatori, le condizioni di lavoro, la qualità del prodotto, sono affrontati in maniera generica. I *value statements*, più che un obiettivo identitario diretto, mirano a un posizionamento della società sul mercato, promettendo comportamenti conformi ai valori dichiarati nel loro testo¹⁶⁶.

2.1 Codici di condotta interni e loro elaborazione

I codici di condotta si sono evoluti nel corso del tempo, tanto che è possibile ravvisare cinque diversi fasi nella loro elaborazione¹⁶⁷.

I primi che vennero elaborati costituivano prevalentemente un meccanismo di autodifesa della società: servivano a regolare il comportamento dei dipendenti e ad evitare conflitti d'interesse. Questo perché, secondo la tesi dell'economista Friedman, il principale obiettivo di un'azienda è quello di aumentare profitti¹⁶⁸; quindi, l'unica responsabilità era nei confronti degli azionisti.

¹⁶⁶ J. Urbany, *Inspiration and cynism in value statements*, in Journal of Business ethics, 2005

¹⁶⁷ Gli autori della prima suddivisione in cinque "generazioni" di codici di condotta furono E.P. Mendes, e J.A. Clark, che condussero uno studio per il *Human Rights Research and Education Centre* dell'Università di Ottawa, dal titolo "*The Five Generations of Corporates Codes of Conduct and Their Impact on Corporate Social Responsibility*", 1996.

¹⁶⁸ Il riferimento è al famoso articolo del 1970 del premio Nobel Milton Friedman "*The Social Responsibility of Business is to Increase its Profits*".

Il secondo modello a essere elaborato prendeva in considerazione il problema della corruzione per acquisire affari; quindi, il principale obiettivo in questo caso era preservare la reputazione aziendale e garantire una concorrenza leale¹⁶⁹.

Il terzo modello inizia a prendere in considerazione anche le condizioni dei lavoratori, soprattutto in merito a salari, ferie, assicurazioni. Tematiche che avevano iniziato ad acquisire una rilevanza notevole.

La quarta “generazione” si sviluppa intorno agli anni 80 e inizia a diventare parzialmente rilevante la questione del rispetto dell’ambiente¹⁷⁰, soprattutto a seguito di vari disastri ecologici che avevano comportato conseguenze notevoli per le società coinvolte. Oltre all’ambiente emerge anche il rispetto per le comunità del luogo.

L’ultimo modello in ordine temporale a essere elaborato è quello che riguarda il rispetto dei diritti fondamentali dell’uomo nei paesi in cui l’impresa investe o produce. In questa nuova formulazione vengono proclamati il divieto del lavoro minorile, di sfruttamento della manodopera, il rifiuto di ogni forma di discriminazione, il sostegno a forme di associazioni sindacali e contrattazione collettiva.

Questo è avvenuto perché recentemente le imprese multinazionali hanno fatto loro la necessità di non essere accomunate a governi che non applicano i principi stabiliti in materia di diritti umani, sia attraverso investimenti, sia attraverso il guadagno ottenuto attraverso lo sfruttamento dei lavoratori.

Per quanto riguarda l’elaborazione dei codici di condotta è possibile dire che in generale non è il solo datore di lavoro a decidere il contenuto del codice di condotta e, quindi, i principi che i propri dipendenti sono tenuti a rispettare. Il documento, infatti, coinvolge anche i vertici della società, a cui in realtà spetta il

¹⁶⁹ Tesi emergenti sul rapporto tra etica e profitto e soprattutto degli scandali esplosi negli Stati Uniti in cui grandi imprese pagavano tangenti a pubblici funzionari, accantonando fondi appositi nei loro bilanci.

¹⁷⁰ A seguito del verificarsi di alcuni disastri ecologici, come quello di Bhopal nel 1984 o quelli provocati dalle petroliere come *l’Amco Cadiz* in Bretagna nel 1978, la *Exxon Valdez* in Alaska nel 1989 e la *Haven* a Genova Voltri nel 1991

compito di individuare i valori che indentificano l'impresa e la contraddistinguono. Motivo per cui i valori così elaborati devono essere rispettati da chi vi lavora.

Il codice entra in vigore una volta che è stato approvato, ma rimane suscettibile di ulteriori modifiche in caso di mutamenti nel contesto in cui la società opera.

Il processo di elaborazione varia a seconda delle tipologie di azienda e di settore produttivo: non esiste un vero e proprio imperativo di standardizzazione. In generale vengono distinti due principali modelli di formulazione di un codice: *top-down* e *bottom-up*¹⁷¹.

Il modello che viene usato prevalentemente è quello *top-down*, o a "cascata". In questo caso il documento viene diffuso dal vertice aziendale, che consegna una copia del codice ai suoi "sottoposti", che a loro volta lo comunicheranno ai propri, per poi arrivare a tutti i livelli gerarchici (da qui la definizione "a cascata")¹⁷². Questo procedimento ha il vantaggio di essere particolarmente rapido nell'elaborazione del codice, meno costoso e di mantenere una certa coerenza nell'ispirazione e nel contenuto. Il coinvolgimento di esperti esterni è ridotto al minimo.

Tra i possibili svantaggi vi è che l'introduzione attraverso il metodo *top-down* potrebbe essere percepita come un'imposizione del vertice nei confronti degli altri membri; quindi, i dipendenti potrebbero fare resistenza all'introduzione di un codice di condotta così elaborato.

Il secondo metodo, invece, coinvolge più livelli e più funzioni aziendali e prevede un maggior livello di partecipazione del personale, anche attraverso una discussione dei principi e dei valori a base dell'impresa. Ciò vuol dire che i vari operatori all'interno dell'azienda hanno trovato un punto d'accordo per elaborare il codice e i principi al suo interno.

Sicuramente questo processo è molto più oneroso e laborioso, ma tra i vantaggi rientra il fatto che il codice viene ritenuto uno strumento utile per favorire la riflessione e la condivisione dei valori aziendali in tutta la struttura.

¹⁷¹ E. Arrigo, *Il codice di condotta: uno strumento di Corporate Governance*, Symphonya. Emerging Issues in Management, n. 1, 2006

¹⁷² Arrichiello R., *Il codice etico come strumento di autoregolamentazione aziendale*, Fondazione Istud 2016, reperibile presso https://www.freeyourtalent.eu/blog/wp-content/uploads/2016/02/04_tesina_codice-etico.pdf

Il modo in cui il codice viene strutturato rappresenta uno dei criteri principali in base a cui valutare l'efficacia dello stesso; infatti, un codice strutturato male inciderà negativamente anche sulla credibilità verso l'esterno dell'azienda.

2.2 Struttura e formulazione

Distinguiamo tra *negative* e *positive codes of ethics*¹⁷³.

I primi¹⁷⁴ prevedono quali sono i comportamenti da considerare vietati o inammissibili. Sono caratterizzati dal fatto di essere scarsamente incisivi, dal momento che non forniscono indicazioni precise e dettagliate, ma tendono a rimanere vaghi, mancando di direttive sui comportamenti che devono essere adottati. In questo caso si corre il rischio di presumere che una condotta non espressamente vietata possa considerarsi consentita, oppure al contrario possono scegliere di entrare eccessivamente nel dettaglio.

Alternativamente questo tipo di codici potrebbe presentarsi come eccessivamente dettagliati, cercando di indicare tutti i tipi di condotta proibiti e diventando così poco fruibili.

Gli *affirmative codes of ethics*¹⁷⁵, sono strutturati in maniera molto simile ai *mission statements*, nella misura in cui prevedono i *core beliefs* a cui la società fa riferimento¹⁷⁶. Questo tipo di codice, così strutturato, sicuramente incentiva ad agire per mettere in pratica quanto previsto, ma questo è al contempo un'arma a doppio taglio. Il rischio che si corre, infatti, è quello di trovarsi di fronte a un codice quasi impossibile da mettere in pratica, perché magari i valori indicati sono quasi inarrivabili. Per arginare questo pericolo è quindi necessario stabilire obiettivi

¹⁷³ E. Bertinazzi, "Responsabilità sociale d'impresa e codicci di condotta: quale portata regolativa?", 2015

¹⁷⁴ In S. Gilman, *Ethic codes and codes of conduct as tools for promoting an ethical and professional public service*, 2005 si legge che questi siano i più utilizzati: "most codes of conducts focus on the do nots rather than on affirmative obligations"

¹⁷⁵ M. Kaptein e J. Wempe, *Twelve Gordian Knots when developing an organizational code of conduct*, 1988, *Journal of business ethics*

¹⁷⁶ Dichiarazioni che riguardano lo scopo ultimo dell'azienda, l'obiettivo per cui questa è stata creata

realizzabili e raggiungibili, in maniera tale che la loro applicazione possa essere adeguatamente controllata.

Non è raro riscontrare in questo tipo di codici verbi come “provare” e “cercare”, lasciando un margine discrezionalità per decidere se e in che misura applicare le previsioni.

In conclusione, dato che è possibile affermare che nessuno dei due esempi è esente da profili problematici, anche in questo caso si può applicare il principio *in medio stat virtus*, ossia trovare un equilibrio tra i divieti dei *negative codes* e i valori previsti dai *positive codes*.

Altri elementi rilevanti nella stesura di un codice interno efficace sono sicuramente il focus, che può essere su un singolo tema (codice verticale) o su più temi (codice orizzontale) e dell’enfasi che viene utilizzata per parlare di un singolo tema¹⁷⁷. Nel caso in cui un tema venga particolarmente enfatizzato all’interno del codice, ossia ripetuto più volte, questo avrà sicuramente un’utilità maggiore.

A questi elementi si aggiunge anche quello della lunghezza, a cui si è accennato precedentemente.

Da un punto di vista strutturale, accanto ad una prima parte di solito più generica, dedicata all’enunciazione della *mission* aziendale, è presente una seconda parte, che prevede una serie di sanzioni e sistemi di monitoraggio, oltre a un sistema di verifica e di segnalazione di eventuali violazioni¹⁷⁸. Oggi le società, per rispondere al bisogno che hanno i codici di essere aggiornati costantemente, generalmente prevedono una revisione annuale dei codici etici.

Per quanto non esiste un modello standard in relazione al contenuto il documento solitamente è suddivisibile in tre sezioni:

¹⁷⁷ E. Bertinazzi, “*Responsabilità sociale d’impresa e codicci di condotta: quale portata regolativa?*”, 2015

¹⁷⁸ R. Arrichiello, *Il codice etico come strumento di autoregolamentazione aziendale*, Fondazione Istud 2016

- *la regolamentazione nazionale diretta al settore specifico di attività, utilizzando come riferimenti normativi il contratto nazionale di categoria, il Codice civile oltre ad altre normative generali;*
- *le regole etiche e sociali dell'azienda, in particolar modo si fa riferimento ai comportamenti da osservare, alle sanzioni che possono essere applicate in caso di violazione e alle modalità di vigilanza e di controllo che hanno il fine di garantire il rispetto del codice;*
- *infine, le attività previste per la promozione delle norme contenute nel codice*¹⁷⁹.

Da ultimo vengono anche definite le sanzioni e le relative modalità di applicazione.

Una volta elaborato il codice etico spetta agli organi aziendali preposti comunicare con i destinatari e gli *stakeholders* per condividere le regole così elaborate.

Dopo aver ricevuto la necessaria approvazione il codice etico entra a tutti gli effetti in vigore, ma rimarrà passibile di eventuali modifiche per far sì che rimanga un documento sempre attuale.

Altro elemento rilevante è quello del linguaggio adottato nella redazione del codice, di cui possiamo evidenziare cinque elementi ricorrenti nella stesura¹⁸⁰.

Innanzitutto, vi è il ricorso a *relational clauses*, prevalentemente attributive, ma possono essere anche identificative, o, ancor più raramente possessive o possessivo-attributive. Un codice così strutturato crea una certa distanza tra chi lo emette e chi ne è il destinatario¹⁸¹.

Il secondo elemento caratterizzante è la depersonalizzazione compiuta attraverso l'utilizzo di forme passivo-impersonali. Sebbene miri a rendere più fattuale il testo allo stesso tempo comporta una certa mancanza di precisione, dato che manca il riferimento al destinatario.

¹⁷⁹ C. Garcia, "Codice di Condotta: cos'è", in *laleggepertutti*, 2021, reperibile presso https://www.laleggepertutti.it/444326_codice-di-condotta-cose

¹⁸⁰ H. Farrell e B.J. Farrell, *The Language of Business Codes of Ethics: Implications of Knowledge and Power*, in "Journal of Business Ethics", 17, 1998.

¹⁸¹ E. Bertinazzi, "Responsabilità sociale d'impresa e codicci di condotta: quale portata regolativa?", 2015

Altro elemento che spesso si può rintracciare è la trasformazione in nome di un elemento linguistico qualsiasi, quale potrebbe essere per esempio un verbo¹⁸², si parla in questo caso di nominalizzazione.

Anche questa caratteristica ha alcuni pregi, ma anche altrettanti punti critici. Tra i pregi vi rientra sicuramente la possibilità di concentrarsi meglio su certi temi; dall'altro lato questa tecnica, come la precedente, rende poco chiara l'individuazione dei responsabili.

La quarta caratteristica rintracciabile all'interno dei codici è il ricorso ai verbi modali, per esprimere una probabilità oppure un obbligo. Solitamente, anche nel caso in cui vengano utilizzati per esprimere un obbligo, vengono scelti verbi che abbiano un'intensità in un certo senso "media", mentre verbi più "decisi" vengono utilizzati nel caso si voglia rendere una certa condotta obbligatoria¹⁸³.

Infine è possibile notare un frequente utilizzo di esempi, caratteristica particolarmente apprezzata perché contribuiscono a rendere di più facile comprensione il messaggio¹⁸⁴.

Dopo aver visto le caratteristiche rilevanti per quanto riguarda il linguaggio adottato occorre ricordare la fase successiva, cioè quella di elaborazione di cui si è parlato in precedenza.

Oltre alla fase di elaborazione un'altra fase fondamentale per assicurare l'efficacia del codice è quella di comunicazione. Il codice, infatti, in quanto messaggio, svolge pienamente il suo ruolo nel momento in cui è effettivamente conoscibile e comprensibile per i suoi destinatari¹⁸⁵.

¹⁸² Una frase così strutturata "l'azienda ha adottato queste *policy*" spesso diventa "l'adozione di queste *policy*"

¹⁸³ E. Bertinazzi, "Responsabilità sociale d'impresa e codicci di condotta: quale portata regolativa?", 2015

¹⁸⁴ E. Bertinazzi, "Responsabilità sociale d'impresa e codicci di condotta: quale portata regolativa?", 2015

¹⁸⁵ E. Bertinazzi, "Responsabilità sociale d'impresa e codicci di condotta: quale portata regolativa?", 2015

Sono previste due modalità di comunicazione, quella interna e quella esterna. Per quanto concerne la comunicazione rivolta all'esterno il requisito fondamentale per rendere effettivo il codice in teoria dovrebbe essere la conoscibilità del codice presso lavoratori, partner commerciali, fornitori e subfornitori, governi stranieri, consumatori e altre parti interessate. Spesso però avviene che vengano informati i consumatori del paese d'origine, ma non per esempio i lavoratori nelle filiali; questo impedisce che vengano individuate le condotte che si pongono in contrasto con il codice e i lavoratori non sono neanche a conoscenza di quali siano i loro diritti e doveri, rendendo i codici pressoché inutili.

Per quanto riguarda invece la comunicazione interna questa fa sì che l'applicazione e l'efficacia del codice influenzino direttamente il comportamento dei dipendenti, portandoli a mettere in atto condotte migliori. Questo si può realizzare solo attraverso la predisposizione di un sistema di formazione costante, che tenga conto dei continui cambiamenti in materia e faccia sì che il tema rimanga sempre attuale.

Per quanto riguarda la stesura il *Business Ethics Resource Center*¹⁸⁶ fornisce una sorta di modello da seguire con indicazioni sulle informazioni che è necessario dare per ottenere un codice di condotta efficace: esplicitare quali siano gli obiettivi dell'azienda, quale sia la posizione dell'azienda riguardo a certe tematiche. Il punto fondamentale è che il documento non deve essere eccessivamente lungo o eccessivamente prolisso, deve riuscire a mantenere il focus, essere chiaro e incisivo, onde evitare la perdita di efficacia.

Oltre alla predisposizione quindi di un codice strutturalmente efficace è stato notato anche che le disposizioni risultano più efficaci se vengono coinvolti¹⁸⁷, tramite comunicazione e interazione, anche i lavoratori in un processo di formazione per

¹⁸⁶ <https://uost-bercwebsite-19022100-production.s3.us-east-1.amazonaws.com/wp-content/uploads/2020/07/07060401/Creating-a-Code-of-Conduct-A-BERC-Compliance-Toolkit-2020.pdf>

¹⁸⁷ E. Bertinazzi, "Responsabilità sociale d'impresa e codicci di condotta: quale portata regolativa?", 2015

un clima eticamente responsabile. Sostanzialmente la tesi che viene portata avanti è che i codici di per sé non sono sufficienti se non viene stabilito anche un clima in un certo senso “etico” all’interno del posto di lavoro e non viene stabilita una relazione improntata sull’onestà nel rapporto con i fornitori.

Tra i sostenitori di questa tesi vi rientra anche la posizione di Donaldson¹⁸⁸ per cui senza l’impegno dell’azienda il codice etico rimane semplicemente un pezzo di carta senza alcun fondamento per l’applicazione di posizioni etiche.

A questo riguardo un esempio da citare è sicuramente il caso *Enron*¹⁸⁹, risalente ai primi anni 2000, che da azienda come tante negli Stati Uniti diventa una società da prendere come esempio sia per il successo economico che stava ottenendo, sia per l’efficacia che i suoi codici di condotta stavano riscontrando e che quindi venivano presi da esempio da molte altre aziende, sia a livello nazionale che non.

Improvvisamente però la *Enron* fallisce, in modo che a primo impatto verrebbe definito inspiegabile, ma con il passare del tempo vengono fuori trucchi contabili, truffe, corruzione di politici e la costituzione di paradisi fiscali. Tra le altre cose iniziarono a emergere anche violazioni del codice etico e parlando con i dipendenti emerse che quello che sembrava un fulgido esempio di condotta etica e una grande redazione di un ottimo codice etico in realtà non venivano mai applicati o rispettati e mancava totalmente qualsiasi comunicazione con i dipendenti.

Quindi il codice elaborato dalla *Enron* serviva semplicemente a dare un’immagine pubblica della società; esso dava la parvenza di una attenzione ai valori etici dietro la quale si potevano più facilmente assumere condotte contrarie ai principi professati.

Per questo diventa particolarmente rilevante istituire meccanismi di controllo che siano efficaci, ma soprattutto indipendenti.

¹⁸⁸ T. Donaldson, *Values in Tension: Ethics Away From Home*, Harvard Business Review, 1996.

¹⁸⁹ C. Demattè, *Il caso Enron: una lezione per tutti*, Economia & Management 2/2002

2.3 I Codici come obbligazioni contrattuali

Seguendo quanto già previsto dal gruppo di lavoro che si occupa dello studio di un Codice interno alle Nazioni Unite gli standard previsti dai codici di condotta in materia di tutela dei diritti umani e dei lavoratori e di salvaguardia ambientale potrebbero trovarsi sulla strada per diventare, se non oggi, sicuramente in un prossimo futuro, ‘*source of law*’.

Spesso, infatti, gli standard di condotta definiti a livello intergovernativo vengono richiamati o nei codici di autodisciplina adottati dalle multinazionali stessi, come abbiamo appena visto nelle descrizioni riguardanti il contenuto, oppure nelle disposizioni contrattuali degli accordi conclusi tra l’impresa e i suoi partner commerciali.

Ciò è conforme a quanto previsto dalle Norme delle Nazioni Unite, che prevedono che le imprese debbano incorporare le previsioni contenute nei codici di condotta nei loro contratti o in altri accordi con tutte quelle persone e enti che entrano in contatto con loro¹⁹⁰, o dalle Linee Guida dell’OCSE, che in maniera meno incisiva chiamano le imprese a prevenire gli impatti negativi delle loro attività anche nel caso in cui non vi abbiano contribuito, ma l’impatto sia direttamente collegato alle operazioni, i prodotti o i servizi in una relazione d’affari¹⁹¹.

Ciò pone le previsioni adottate dalle multinazionali, come già accennato in precedenza, in relazione alla tutela dei diritti umani e sociali o alla protezione dell’ambiente sullo stesso piano di obbligazioni negoziali, il cui inadempimento rende esperibili i rimedi contrattuali.

In questo senso, particolarmente significativi sono gli *Equator Principles*, cioè linee guida elaborate all’interno dell’*International Finance Corporation* nel 2003, destinate ad essere seguite nella concessione di finanziamenti e nell’esecuzione dei

¹⁹⁰ Norme delle Nazioni Unite, par. 15

¹⁹¹ Linee Guida OCSE, *General Policies*, par. 12

relativi contratti dalle istituzioni finanziarie e bancarie private che vi aderiscono, oggi più di 70.

Gli *Equator Principles* prevedono una serie di standard di condotta in campo ambientale e sociale, destinati a garantire il rispetto dei diritti dei lavoratori e delle comunità indigene, oltre che la tutela ambientale, in conformità con gli *Operational Standards dell'International Finance Corporation*. Il rispetto degli standard è condizione necessaria per la concessione di finanziamenti particolarmente ingenti. Nell'eventualità in cui gli standard di condotta predisposti non vengano rispettati nel documento è anche previsto che spetta alle istituzioni finanziarie adottare i rimedi che sembrano più appropriati.

In questa prospettiva pare opportuno evidenziare la presenza degli *International Framework Agreements*¹⁹².

Gli accordi quadro siglati a livello mondiale fino al 2011¹⁹³ erano più di settanta e interessavano svariati settori produttivi, prevedendo anche il rispetto dei diritti dei lavoratori, previsti sia dalla Dichiarazione tripartita dell'OIL sia dalle principali convenzioni adottate in seno all'organizzazione¹⁹⁴.

Con la sottoscrizione degli accordi quadro le imprese assumono un'obbligazione di tipo contrattuale inerente al rispetto dei diritti fondamentali dei lavoratori da loro impiegati, adeguandosi agli standard internazionali.

Questo è un cambiamento che riguarda al contempo sia le linee guida intergovernative sia i codici di autoregolamentazione.

Alcuni esempi in questo senso possono essere rintracciati sia nel codice *Nestlé*, che stabilisce che i propri fornitori debbano rispettare i *Corporate Business Principles*¹⁹⁵, sia nel codice FIFA, dove viene previsto che l'azienda non accetterà alcun tipo di lavoro minorile, applicando questa previsione anche ai fornitori¹⁹⁶.

¹⁹² Accordi collettivi conclusi tra le imprese multinazionali e le confederazioni sindacali internazionali

¹⁹³ A. Bonfanti, *Imprese multinazionali, diritti umani e ambiente*, Giuffrè Editore, 2012, p.226

¹⁹⁴ Tra gli altri l'*International Metalworkers Federation's Model International Framework Agreement*

¹⁹⁵ <https://www.nestle->

[esar.com/sites/g/files/pydnoa441/files/common/documents/about/nestlé_supplier_code_uk.pdf](https://www.nestle-esar.com/sites/g/files/pydnoa441/files/common/documents/about/nestlé_supplier_code_uk.pdf)

¹⁹⁶ https://4football.com.ua/files/FIFA_QUALITY.pdf

Nel caso in questi principi non vengano applicati si verificherebbe un caso di inadempimento contrattuale¹⁹⁷.

Sulla stessa linea si pone il *Business Partner Terms of Engagement* della Levi' Strauss, prevedendo che l'impresa abbia relazioni commerciali solo con partner che si dimostrano rispettosi dei diritti fondamentali dell'ambiente e dei lavoratori, e dispone che, nella misura in cui questi non applichino gli standard, la società risolva il contratto o, alternativamente, conceda un periodo di tempo entro cui il partner deve adeguarsi adottando le misure necessarie¹⁹⁸.

Si deve in ogni caso precisare che la trasformazione del codice di autodisciplina in normativa vincolante è subordinata, in alcuni ordinamenti, al ricorrere di condizioni specifiche. Ad esempio, secondo la giurisprudenza statunitense, affinché l'incorporazione o il richiamo del codice di autodisciplina all'interno dei contratti conclusi con i partner commerciali ne trasformi le disposizioni in norme vincolanti, è necessario che ricorrano tre condizioni.

Secondo la sentenza adottata dalla corte federale del *Northern District* dell'Illinois nel caso *Weber Shandwick Worldwide v. Reid*, in primo luogo è necessario che il codice sia formulato con un linguaggio che univocamente lasci intendere che l'impresa assume un impegno nei confronti dei lavoratori; in secondo luogo, questi ultimi devono essere consapevoli del contenuto del codice e ritenere che le sue disposizioni in materia stabiliscano le modalità di esecuzione della prestazione; infine, occorre che i lavoratori accettino tali condizioni, eventualmente anche mediante il comportamento concludente da ravvisarsi nella continuazione del rapporto lavorativo già iniziato.

Lo stesso orientamento è stato precisato con la sentenza adottata nel caso *Guz v. Betchel Nat'l Inc.*, secondo cui la previsione, nei codici di condotta, di figure

¹⁹⁷ A. Bonfanti, *Imprese multinazionali, diritti umani e ambiente*, Giuffrè Editore, 2012, p.226

¹⁹⁸ <http://levistrauss.com/wp-content/uploads/2017/12/TOE.pdf>

professionali e di specifiche procedure di controllo, da parte dell'impresa, sulla condotta posta in essere dai partner commerciali è elemento su cui i lavoratori possono fondare l'aspettativa legittima della natura obbligatoria del codice medesimo.

L'orientamento è stato ribadito anche nella decisione adottata in appello nel caso *Doe v. Wal-Mart Stores*, con cui sono state rigettate le istanze avanzate dai lavoratori impiegati dai partner commerciali dell'impresa multinazionale *Wal-Mart* presso gli stabilimenti localizzati in Cina, Bangladesh, Indonesia e Nicaragua. I ricorrenti lamentavano che la *Wal-Mart* avesse negligenemente eseguito il monitoraggio dei fornitori commerciali, previsto nel codice di condotta indirizzato a questi ultimi e incorporato nei contratti conclusi con la società madre.

In particolare, i ricorrenti sostenevano che la *Wal-Mart* avesse consapevolmente condotto ispezioni insufficienti e non in grado di garantire l'effettivo rispetto dei diritti sociali da parte dei partner commerciali¹⁹⁹.

Le disposizioni in merito non obbligavano quindi la *Wal-Mart* a ispezionare gli stabilimenti dei suoi fornitori, ma le attribuivano la facoltà di farlo, con conseguenze eventualmente negative, quali la risoluzione del contratto o l'annullamento degli ordini ricevuti, a carico dei partner commerciali che risultassero inadempienti degli standard previsti dal codice di condotta. Inoltre, *Wal-Mart* non era neanche tenuta a controllare che venissero rispettati i diritti dei lavoratori negli stabilimenti.

Infine, la Corte ha anche rigettato le accuse avanzate dai ricorrenti ritenendo che questi non disponessero del titolo giurisdizionale per agire in giudizio.

La Corte ha ritenuto infatti che l'incorporazione o il richiamo del codice nel contratto concluso tra la *Wal-Mart* e i suoi partner commerciali non determinasse

¹⁹⁹ La disposizione, rubricata '*Right of Inspection*' prevedeva infatti: «*Wal-Mart Will undertake affirmative measures, such on-site inspections of production facilities*» e «*Any suppliers which fails or refuses to comply with these standards or does not allow inspection of production facilities is subject to immediate cancellation of any and all out standing orders, refuse or return any shipment and otherwise cease doing business with WalMart*». A. Bonfanti, *Imprese multinazionali, diritti umani e ambiente*, Giuffrè Editore, 2012

l'insorgere di diritti direttamente a favore degli impiegati che lavorano presso gli stabilimenti dei partner commerciali. Tale eventualità sarebbe infatti potuta sussistere solamente nell'ipotesi in cui il contratto concluso tra società madre e partner avesse dovuto essere considerato un contratto a favore di terzi, circostanza che sarebbe ricorsa nel caso in cui i contraenti avessero espresso un'intenzione conforme. Poiché nel caso di specie non poteva essere attribuita alle parti una simile volontà, i lavoratori non dovevano essere considerati titolari di diritti istituiti a loro vantaggio.

Da quanto premesso, la Corte ha dedotto che l'attuazione di prassi difformi da quanto previsto dal codice di condotta poteva rilevare in giudizio esclusivamente in quanto inadempimento contrattuale posto in essere dal partner commerciale ai danni della sua controparte, la *Wal-Mart*, unico soggetto che pertanto avrebbe potuto far valere in giudizio le proprie pretese. Secondo questa ricostruzione, gli individui concretamente lesi dall'attività posta in essere dal primo in violazione dei diritti umani, sociali o degli standard sulla protezione dell'ambiente sanciti nel codice avrebbero potuto, invece, intervenire nel procedimento solamente in qualità di testimoni²⁰⁰.

Ciò non significa, tuttavia, che l'impegno assunto pubblicamente da un'impresa mediante la pubblicazione e la divulgazione del codice di condotta non possa acquisire in nessun caso rilievo nei confronti dei terzi. L'impegno prevalente in dottrina infatti è quello di ritenere che i codici di autodisciplina o qualsiasi altra dichiarazione unilaterale diventino legalmente vincolanti se una delle parti si è comportata come se lo ritenesse tale.

In questo senso si è espressa, ad esempio, la Corte Suprema della California nel 2002 nel già citato caso *Kasky v. Nike*²⁰¹. Nel caso di specie era lamentata in giudizio l'ingannevolezza di alcune dichiarazioni che la Nike aveva reso pubblicamente per le critiche mosse a suo carico in merito alla presunta violazione

²⁰⁰ A. Bonfanti, *Imprese multinazionali, diritti umani e ambiente*, Giuffrè Editore, 2012, p.229

²⁰¹ <https://www.mtsu.edu/first-amendment/article/261/nike-v-kasky>

dei diritti fondamentali dei lavoratori che erano impiegati presso gli stabilimenti collocati in Vietnam e in Indonesia.

La Corte, chiamata a decidere il caso sulla base della normativa statunitense in materia di concorrenza sleale e pubblicità ingannevole, ritenne che se un'impresa, per mantenere e aumentare i suoi profitti fa dichiarazioni pubbliche in merito alle condizioni di lavoro nelle fabbriche dove i suoi prodotti vengono creati, questo rientra nel “*commercial speech*”²⁰² e come tali devono essere regolamentati a tutela del consumatore.

Le premesse giuridiche alla base di questa decisione sono due: la prima è che le dichiarazioni pubbliche effettuate dall'impresa, in quanto considerate “*commercial speech*” diventavano rilevanti in relazione alla normativa richiamata. Venivano inoltre considerati “*commercial speech*” perché i principali destinatari erano i consumatori.

In secondo luogo, la descrizione dei metodi e delle condizioni di realizzazione dei prodotti commercializzati poteva incidere sulle scelte del consumatore così come le indicazioni delle caratteristiche fisiche del prodotto o del suo prezzo, e, quindi, come questi, doveva essere preso in considerazione in merito all'applicazione delle suddette discipline.

Alla luce del ragionamento seguito dalla Corte nel caso di specie, coloro i quali ragionevolmente fanno affidamento sulla veridicità delle dichiarazioni effettuate da un'impresa e sulla base di queste hanno deciso di orientare le loro scelte di consumo, hanno diritto a presentare le loro pretese risarcitorie in giudizio, nel momento in cui le dichiarazioni si rivelino false.

Il contenzioso riguardante la Nike, come molti altri che riguardano imprese multinazionali, si è concluso con l'impresa che, a seguito di un accordo stragiudiziale, si impegnava a versare una somma pari a 1,5 milioni di dollari alla *Fair Labour Association*.

I codici di condotta, inoltre, stanno acquisendo valore anche all'interno dell'Unione Europea. La direttiva n. 2005/29 CE sostiene che il mancato adempimento, da parte

²⁰² A. Bonfanti, *Imprese multinazionali, diritti umani e ambiente*, Giuffrè Editore, 2012, p.231

delle imprese, delle disposizioni contenute nei codici di condotta che queste si sono impegnate a rispettare, venga considerato come una manifestazione di pratica commerciale ingannevole²⁰³. L'azione in questione diventa ingannevole se induce o può indurre il consumatore a prendere decisioni che, in sua assenza, non avrebbe preso. Perché si possano applicare le procedure giudiziarie e amministrative è però necessario che le disposizioni che non sono state rispettate costituiscano un impegno fermo e verificabile da parte dell'impresa e che la natura vincolante del codice emerga dalla pratica commerciale da questa posta in essere²⁰⁴.

La delusione delle aspettative che erano state generate sia tramite l'adozione e la pubblicazione del codice di condotta, sia tramite le dichiarazioni pubbliche, rilasciate in tema di produzione, diventa giuridicamente rilevante in due modi.

Il primo è che la mancata conformità alle pubbliche dichiarazioni fa sì che si verifichi una violazione della buona fede contrattuale e allo stesso tempo falso convincimento per quanto riguarda la conduzione dell'attività economica nel rispetto di certi standard.

Il secondo è che gli operatori economici e i consumatori possono far valere la violazione, da parte dell'impresa, delle norme sul divieto di pratiche commerciali ingannevoli, a cui la proclamazione del codice e il suo mancato rispetto sono riconducibili ai sensi tanto della giurisprudenza statunitense quanto della normativa europea esaminate.

2.4 I codici di condotta come principi dell'ordine pubblico transnazionale

²⁰³ Direttiva 2005/29/CE del Parlamento europeo e del Consiglio dell'11 maggio 2005 relativa alle pratiche commerciali sleali tra imprese e consumatori nel mercato interno e che modifica la Direttiva 84/450/CEE del Consiglio e le direttive 97/7/CE, 98/27/CE e 2002/65/CE del Parlamento europeo e del Consiglio e il regolamento (CE) n. 2006/2004 del Parlamento europeo e del Consiglio (direttiva sulle pratiche commerciali sleali), in GUUE, L149/22, 11 giugno 2005, art. 6.20).

²⁰⁴ A. Bonfanti, *Imprese multinazionali, diritti umani e ambiente*, Giuffrè Editore, 2012, p.231

Oltre a valere come disposizioni contrattuali, non è escluso che i codici di condotta possano trasformarsi in usi del commercio internazionale o in principi dell'ordine pubblico transazionale.

Contribuirebbero a questo fenomeno la prassi conforme e l'adozione diffusa da parte delle imprese, oltre all'attività di controllo adottata all'interno dei meccanismi istituzionali competenti.

Non è quindi escluso che la diffusa elaborazione di codici ispirati ai contenuti o alle disposizioni di strumenti intergovernativi di *soft law* e alle linee guida delle organizzazioni internazionali viste in precedenza, rafforzata dal crescente convincimento della necessità di rispettare certi modelli comportamentali, potrebbe far sì che queste disposizioni, che in origine non avevano alcun valore giuridico, diventino una vera e propria fonte normativa²⁰⁵.

L'elaborazione di codici di condotta potrebbe arrivare a costituire una sorta di diritto consuetudinario interindividuale²⁰⁶, dato che gli standard elaborati all'interno dei codici di autodisciplina vengono utilizzati per regolamentare le attività tra operatori economici e vengono osservati in modo uniforme dalla *business community*. Questa, infatti, vi si adegua con la convinzione di obbedire a un proprio imperativo giuridico.

Come avviene per il diritto internazionale consuetudinario, se si verificassero alcuni abusi, anche se gravi e pubblicamente noti, non andrebbero comunque a incidere sul valore giuridico della norma. L'abuso infatti verrebbe considerato come violazione o come semplice eccezione e la norma rimarrebbe valida.

Gli standard di condotta potrebbero quindi assumere valore normativo in quanti usi del commercio internazionale, contenuti all'interno di quel corpo normativo che è la *lex mercatoria*²⁰⁷, che regola le relazioni commerciali internazionali.

²⁰⁵ A. Bonfanti, *Imprese multinazionali, diritti umani e ambiente*, Giuffrè Editore, 2012, p.233

²⁰⁶ In dottrina prende il nome di '*quasi-international customary law*' o '*droit coutumiere transnational*' (A. Bonfanti, *Imprese multinazionali, diritti umani e ambiente*)

²⁰⁷ Trova origine in una pluralità di fonti, tra cui i principi generali del commercio internazionale, i contratti-tipo, le decisioni arbitrali e, appunto, gli usi del commercio internazionale, essa garantisce l'uniformità e la certezza giuridica della disciplina del commercio internazionale, mediante disposizioni adatte al carattere autenticamente transazionale dei rapporti, alle esigenze specifiche del settore e al dinamismo delle forze economiche private operanti.

Partendo dal presupposto che il diritto mercantile nasce nel momento in cui si forma la convinzione di valori cogenti, e questo perché i soggetti che nutrono questa convinzione coordinano le loro condotte sulla base di regole comuni²⁰⁸, è facile considerare l'elaborazione dei codici condotta come una necessità di ottemperare a degli standard determinati, che poi diventeranno vincolanti all'interno del commercio internazionale.

Poiché la formazione della *lex mercatoria* è un processo in continua evoluzione, strettamente correlato allo sviluppo delle pratiche commerciali, alcuni degli standard di condotta, potrebbero finire con l'essere assimilati a principi dell'ordine pubblico transnazionale, ossia a principi dal rispetto dei quali lo svolgimento delle relazioni commerciali internazionali non può prescindere, poiché espressione del buon costume nel commercio internazionale.

D'altra parte, si deve considerare che la tutela dei diritti umani fondamentali, così come la salvaguardia ambientale, non sono esigenze estranee agli operatori economici. Esse sono anzi presupposto indispensabile per il corretto svolgimento delle relazioni commerciali transnazionali e costituiscono la specificazione, adeguata al settore cui ci si sta riferendo, dei principi della buona fede, della lealtà commerciale, del buon costume e della moralità degli affari.

L'adozione da parte di imprese multinazionali di condotte lesive dei diritti umani fondamentali o gravemente dannose per l'ecosistema non deve pertanto essere considerata come qualcosa di estraneo alla disciplina delle transazioni commerciali internazionali, sulla scorta dell'errato convincimento secondo cui la regolamentazione del commercio internazionale avrebbe natura esclusivamente tecnica ed economica.

La salvaguardia dei diritti umani fondamentali, così come la tutela del patrimonio naturale e culturale, sono dunque principi cui anche gli operatori economici devono adeguare le proprie condotte. Questo perché aprirsi a valori che possono sembrare

²⁰⁸ C. Cass. N.122/1982, orientamento poi ribadito dalla pronuncia della C. Cass. N. 1646/1991

estranei per certi versi all'ambito di interesse del mercato ha una duplice spiegazione: da un lato sono comunque valori che interessano la propria comunità di riferimento, dall'altra l'utilizzo di pratiche illegali, quali ad esempio il lavoro forzato o il lavoro minorile, o comunque l'impiego di pratiche dannose per l'ambiente, comporterebbe effetti negativi anche per il mercato stesso.

Riconducendo quindi la salvaguardia dei diritti umani e la tutela ambientale all'ordine pubblico transnazionale si agisce dunque a favore anche degli scambi commerciali.

All'interno del sistema dell'ordine pubblico transnazionale particolarmente rilevante è la figura dell'arbitro, che si occupa di ricostruire e interpretare i principi costitutivi alla base delle esigenze commerciali internazionali, utilizzando anche i codici di condotta e le linee guida. Questo perché servono a restringere l'estensione di principi che possono sembrare vaghi come quello di buona fede, di lealtà commerciale e di buon costume.

L'arbitro²⁰⁹, chiamato a garantire il rispetto dell'ordine pubblico transnazionale nell'ambito di una controversia di cui sia protagonista un'impresa multinazionale, potrebbe pertanto riferirsi alle disposizioni dei codici di condotta per ricostruire e interpretare il contenuto dei principi generali, in conformità con le specifiche esigenze del caso concreto.

Secondo Bonfanti²¹⁰ infine, in via conclusiva, due sono gli argomenti che possono essere utilizzati a sostegno della tesi favorevole all'integrazione degli standard di condotta per le imprese multinazionali nell'ordine pubblico transnazionale.

Il primo riguarda lo strumento dell'arbitrato, in quanto sede idonea all'identificazione e alla ricostruzione dei principi costitutivi dell'ordine pubblico transnazionale. L'arbitro è chiamato a farsi interprete delle esigenze degli operatori

²⁰⁹ A. Bonfanti, *“Imprese multinazionali, diritti umani e ambiente”*, Giuffrè editore, 2012, p.245 e segg

²¹⁰ A. Bonfanti, *“Imprese multinazionali, diritti umani e ambiente”*, Giuffrè editore, 2012, p.245 e segg

coinvolti e a ricostruire i principi che sono imprescindibili sia per le pratiche commerciali che per gli investimenti internazionali.

Nel fare questo l'arbitro deve verificare sia l'esistenza di un ampio consenso da parte della comunità internazionale sia la corrispondenza del principio alle necessità degli operatori coinvolti; ed è proprio partendo dalle necessità degli operatori che l'arbitro è tenuto ad aggiornare costantemente i contenuti dell'ordine pubblico transnazionale. In questo modo si giustifica anche il fatto che è davanti all'arbitro che vengono presentate questioni relative a problemi di compatibilità tra le questioni presentate e il buon costume, proprio per le capacità di elaborazione e interpretative.

In questo senso si giustifica, inoltre, l'attribuzione agli arbitri della capacità di decidere nel merito su eventuali istanze avanzate dalle parti sul verificarsi di pratiche corruttive, ma allo stesso tempo anche di sollevare la questione d'ufficio, nel caso in cui ricorrano seri indizi, ad esempio, alla luce della documentazione presentata dalle organizzazioni attive nei settori della tutela dei diritti umani e ambientale che hanno partecipato al procedimento in qualità di *amici curiae*.

Il secondo argomento a sostegno della tesi riguarda la riflessione per cui, la corruzione come anche altre pratiche (ad esempio il lavoro forzato) incidono negativamente sul funzionamento del sistema del commercio e dell'investimento internazionale.

L'interesse comune degli operatori consiste, infatti, nella realizzazione del profitto economico, raggiungibile solo in un clima di fiducia, che possa anche garantire lo svolgimento duraturo delle transazioni economiche internazionali; automaticamente quindi è necessario che vi siano dei valori unanimi e conoscibili a livello internazionale. Un altro obiettivo che in questo modo sarebbe possibile raggiungere sarebbe quello di consentire a tutti gli operatori di eseguire le proprie prestazioni a parità di mezzi, senza che qualcuno si avvantaggi impunemente con pratiche quali appunto il lavoro forzato o con la mancata adozione di misure a salvaguardia dell'ambiente. Solo così le condizioni minime per il buon

funzionamento del sistema, nel rispetto dei principi della buona fede, della lealtà e della giustizia contrattuale, potranno considerarsi rispettate.

3.1 I Codici di condotta in Italia: Codice Borsa Italiana

Guardando all'esperienza italiana pare opportuno segnalare alcuni codici di condotta che si caratterizzano per essere rilevanti all'interno del nostro ordinamento, ma allo stesso tempo presentano delle differenze con quelli che abbiamo visto finora. Tra questi rientrano il GDPR, per la protezione dei dati personali e il Codice di Borsa Italiana, che si presenta come codice di *corporate governance*²¹¹.

Quest'ultimo, il cui nome completo è Codice di Autodisciplina delle Società quotate, è un codice di autodisciplina e riguarda tutte le società con azioni quotate sul Mercato Telematico Azionario (MTA), gestito appunto dalla Borsa Italiana²¹².

È stato redatto per la prima volta nel 1999 dal Comitato per la *Corporate Governance* elaborando principi e raccomandazioni che costituiscono un modello di "*best practice*" per l'organizzazione e il funzionamento delle società quotate italiane.

La struttura del codice è la seguente: ciascun articolo è suddiviso in principi, che stabiliscono gli obiettivi di una buona *governance*, e in raccomandazioni, che indicano i comportamenti che il codice ritiene adatti per realizzare gli obiettivi che sono stati indicati nei principi.

Le raccomandazioni contenute all'interno del codice possono essere accomunate a quelle di altri codici in quanto non vincolanti, ma le società quotate che hanno

²¹¹ www.borsaitaliana.it

²¹² Codice di Comportamento di Borsa Italiana SpA

deciso di adeguarvisi, secondo quanto disposto dalle Istruzioni del Regolamento di Borsa Italiana, sono tenute a tenere informati sia il mercato sia i propri azionisti riguardo alla struttura di *governance* che hanno scelto di adottare e al grado di adesione al codice.

Come in ogni codice di condotta l'adesione è volontaria; le società che scelgono di adottare il codice applicano le raccomandazioni in esso contenute secondo il meccanismo "*comply or explain*", per cui o si adeguano alle disposizioni oppure spiegano il perché del mancato adeguamento. Ogni società che aderisce al codice è anche tenuta a fornire nella relazione sul governo societario informazioni accurate per quanto riguarda le modalità di applicazione del codice, in occasione della pubblicazione dei dati di bilancio, che viene messa a disposizione dell'assemblea dei soci e contestualmente trasmessa a Borsa Italiana, che la mette a disposizione del pubblico.

L'applicazione del codice è improntata a principi di flessibilità e proporzionalità. Inoltre, non è previsto uno specifico modello societario che le imprese dovrebbero adottare; può essere indifferentemente monistico o dualistico, con il limite però che vengano rispettate le funzioni attribuite agli organi dalle "definizioni" del codice stesso.

Come accennato in precedenza le società, nella relazione sul governo societario, sono tenute a fornire indicazioni su sulla concreta applicazione dei principi contenuti nel codice. Per quanto riguarda, invece, le raccomandazioni, è possibile discostarsi da una o più di esse, per motivazioni che possono dipendere da fattori interni e esterni alla società. Per esempio, nel caso in cui una pratica raccomandata all'interno del codice non sia funzionale o compatibile con il modello di *governance* adottato.

Nel caso di eventuali scostamenti però questi devono essere indicati all'interno della relazione e in aggiunta deve essere spiegato in che modo la raccomandazione in questione è stata disattesa, i motivi per cui si è deciso di discostarsi e le modalità con cui la decisione di discostarsi è stata presa.

Inoltre è anche possibile che la scelta di discostarsi sia limitata nel tempo e in questo caso è necessario fornire indicazioni su quando è prevista invece l'applicazione. Infine, è necessario esplicitare quale sia stata la condotta alternativa applicata e come questa rispetti, comunque, i principi del codice.

Con lo scopo di assicurare un'applicazione proporzionale del Codice, alcune raccomandazioni sono graduate a seconda della dimensione e degli assetti proprietari della società: si distingue quindi in società grandi²¹³, società diverse da quelle grandi e società a proprietà concentrata²¹⁴.

In caso di conflitto delle raccomandazioni con norme di rango primario o secondario non viene richiesta l'informativa sui motivi della mancata o parziale applicazione.

L'applicazione del codice viene monitorata dal Comitato, che si occupa anche di monitorare l'evoluzione del quadro normativo, anche a livello internazionale, e di aggiornare il codice²¹⁵.

In merito all'applicazione e all'interpretazione del Codice questa si risolve con una raccolta di chiarimenti, sotto forma di *Q&A*, che viene aggiornata periodicamente tenendo conto anche delle eventuali istanze presentate dalle società che aderiscono al Codice²¹⁶.

²¹³ Categoria di "società grandi" contenuta nelle "definizioni" del Codice

²¹⁴ Categoria di "società a proprietà concentrata" contenuta nelle "definizioni" del Codice

²¹⁵ L'ultima versione risale al 2020

²¹⁶ Codice di corporate governance, Gennaio 2020

3.2 I Codici di Condotta in Italia: art 40 del Regolamento generale per la protezione dei dati personali²¹⁷

Dopo aver visto l'applicazione dei codici di condotta in Italia attraverso l'applicazione del Codice di Borsa Italiana, pare opportuno accennare, anche se marginalmente, all'introduzione di un altro tipo di codice di condotta: il codice di condotta per la protezione dei dati personali.

Guardando a un'evoluzione di tipo storico, infatti, i codici di condotta sono stati introdotti in Italia per quanto riguarda la protezione dei dati personali all'art. 31, comma 1, lett. h) della legge 675/96 in sede di recepimento dell'articolo 27, paragrafo 3, della direttiva 95/46/CE²¹⁸.

Con il D.lgs. n. 196/2003 la disciplina ha assunto un'altra rilevanza, dato che è diventata oggetto di una disposizione autonoma contenuta all'interno dell'art. 12, mentre in precedenza era semplicemente contenuta nell'elenco dei compiti del Garante della protezione dei dati personali.

In realtà si inizia ad attribuire maggiore rilevanza ai codici con il d.lgs. n. 467/2001, che, nell'articolo 20, li introduce con lo scopo di disciplinare il trattamento dei dati personali in determinati settori quali Internet, il marketing, il campo previdenziale,

²¹⁷ GDPR

²¹⁸ Iaselli M., *Codici di condotta secondo il GDPR*, in Altalex, Marzo 2018, reperibile presso <https://www.altalex.com/documents/altalexpedia/2018/03/19/codici-di-condotta>

i sistemi informativi, replicando un modello che era già stato adottato in passato in altri settori, ad esempio in campo giornalistico.

L'obiettivo era quello di pubblicare i codici di autodisciplina sulla Gazzetta Ufficiale, cosicché avessero in automatico efficacia prescrittiva, evitando così che si ponesse il problema in relazione all'efficacia che riguarda invece tutti gli altri. Allo stesso tempo questi dovevano anche garantire la trasparenza, la riservatezza e il corretto uso dei dati in rete facendo uso di strumenti che fossero flessibili, e che potessero adeguarsi rapidamente alle esigenze attuali²¹⁹.

I codici così ideati dovevano quindi essere elaborati direttamente dalle parti interessate, cioè gli utenti e i consumatori, di modo che possano proteggersi dal pericolo derivante dall'uso improprio delle informazioni, dalle frodi, dalle violazioni di legge.

L'adozione di questo tipo di codici di condotta, come anche del codice di borsa italiana, avviene su base volontaria, e sono uno strumento particolarmente utile dato che elencano i comportamenti che si possono ritenere più appropriati sia da un punto di vista tecnico, organizzativo e legale, ma anche dal punto di vista etico.

All'interno della comunità europea questo codice di condotta ha avuto anche la funzione di codificare alcune disposizioni nell'ambito dell'esercizio delle funzioni dei commissari europei. Questi vengono nominati individualmente e requisito fondamentale per l'esercizio delle loro funzioni è la piena indipendenza. Proprio con l'obiettivo di garantire la piena indipendenza e trasparenza dell'attività istituzionale il 17 aprile 1999 è stato adottato da parte della Commissione europea un programma per la riforma amministrativa, con all'interno codici di condotta che avevano lo specifico obiettivo di stabilire regole di comportamento e di organizzazione per la stessa Commissione.

²¹⁹Iaselli M., *Codici di condotta secondo il GDPR*, in Altalex, Marzo 2018, reperibile presso <https://www.altalex.com/documents/altalexpedia/2018/03/19/codici-di-condotta>

Il regolamento europeo n. 679/2016 si pone sulla stessa lunghezza d'onda dei regolamenti italiani appena esaminati, per quanto riguarda gli incentivi ad utilizzare i codici di condotta, applicandoli però in una prospettiva di livello europeo²²⁰.

In particolare, all'articolo 40 del Regolamento 2016/679 UE²²¹ vengono regolamentati i Codici di condotta, ossia gli strumenti di autodisciplina, sostenuti dagli Stati membri, dalle Autorità di controllo e dalla Commissione europea, che, in questo caso hanno il compito di stabilire le regole di protezione dei dati personali in fattispecie definite.

Sostanzialmente, come gli altri esempi più classici di codici di condotta, sono regole o pratiche uniformi elaborate da Organismi internazionali, o dalle Associazioni e dagli Organismi di rappresentanza delle categorie di Titolari o dei Responsabili del trattamento dei dati personali, che contengono disposizioni non vincolanti anche se, l'autorevolezza dell'organismo da cui sono stati emanati, fa sì che si consolidi la loro applicazione.

In particolare, l'articolo 40 costituisce una sorta di Linea Guida per i codici di condotta che verranno elaborati seguendo queste indicazioni, sia per quanto riguarda le modalità di adozione, sia per quanto riguarda il contenuto.

Le associazioni e gli altri organismi che rappresentano le categorie di titolari del trattamento o responsabili del trattamento possono sviluppare i codici di condotta, modificarli o prorogarli, su incoraggiamento degli stati membri, delle autorità di controllo e del Comitato Europeo, con l'obiettivo di precisare la corretta l'applicazione delle disposizioni presenti nel Regolamento²²², per esempio²²³:

- a) *il trattamento corretto e trasparente dei dati;*
- b) *i legittimi interessi perseguiti dal responsabile del trattamento in contesti specifici;*
- c) *la raccolta dei dati personali;*
- d) *la pseudonimizzazione dei dati personali;*

²²⁰ M. Iaselli, *Codici di condotta secondo il GDPR*, Altalex, 2018

²²¹ GDPR

²²² Par. 1 Articolo 40 GDPR

²²³ M. Iaselli, *Codici di condotta secondo il GDPR*, Altalex, 2018

- e) *l'informazione fornita al pubblico e agli interessati;*
- f) *l'esercizio dei diritti degli interessati;*
- g) *l'informazione fornita e la protezione del minore e le modalità con cui è ottenuto il consenso dei titolari della responsabilità genitoriale sul minore;*
- h) *le misure e le procedure di cui agli articoli 24 e 25 del GDPR e le misure volte a garantire la sicurezza del trattamento di cui all'articolo 32;*
- i) *la notifica di una violazione dei dati personali alle autorità di controllo e la comunicazione di tali violazioni dei dati personali all'interessato;*
- j) *il trasferimento di dati personali verso paesi terzi o organizzazioni internazionali;*
- k) *le procedure stragiudiziali e di altro tipo per comporre le controversie tra titolari del trattamento e interessati in materia di trattamento, fatti salvi i diritti degli interessati ai sensi degli articoli 77 e 79 del GDPR²²⁴.*

Per quanto riguarda le possibilità di elaborazione, modifica o proroga di un codice, le associazioni e gli altri organismi previsti dal Regolamento sono tenuti a presentare il progetto di codice all'autorità di controllo, cioè al Garante per la *privacy*²²⁵. Questa esprime un parere sulla conformità al Regolamento del progetto di codice o delle modifiche presentate e nel caso in cui siano presenti garanzie adeguate, lo approva²²⁶. A questo punto l'autorità di controllo registra e pubblica il codice²²⁷.

Nel caso in cui il progetto di codice di condotta faccia riferimento alle attività di trattamento in vari Stati membri, prima di dare la sua approvazione, l'autorità di controllo (a cui è stata attribuita la competenza ex art. 55 del Regolamento) lo presenta al comitato, che ha il compito di fornire un ulteriore parere sulla conformità al regolamento del codice presentatogli o sulla presenza di sufficienti garanzie (ex paragrafo 3 art. 40)²²⁸.

²²⁴ Par. 2 Articolo 40 GDPR

²²⁵ M. Iaselli, *Codici di condotta secondo il GDPR*, Altalex, 2018

²²⁶ Par. 5 Articolo 40 GDPR

²²⁷ Par. 6 Articolo 40 GDPR

²²⁸ Par. 7 Articolo 40 GDPR

Se il parere del comitato conferma che il codice presentato è conforme al regolamento o fornisce sufficienti garanzie, il comitato trasmette il suo parere alla Commissione²²⁹. Spetta alla Commissione, a questo punto, decidere, attraverso atti di esecuzione, che il codice, o le modifiche, che sono già stati approvati, sono validi all'interno dell'Unione. Questi atti di esecuzione vengono adottati seguendo la procedura prevista all'articolo 93, paragrafo 2 del regolamento²³⁰.

La Commissione provvede, quindi, a dare pubblicità dei codici approvati per i quali è stata decisa la validità generale, secondo quanto previsto dal paragrafo 9 dell'art. 40 del GDPR²³¹. Al comitato spetta il compito di raccogliere in un registro tutti i codici di condotta, le modifiche e le proroghe approvati, e di renderli pubblici attraverso mezzi adeguati²³².

Alla luce di quanto disposto dall'articolo 40, si prevede quindi che i Codici abbiano una funzione di attuazione e complementare rispetto al GDPR, e, tenendo conto di quanto stabilito dal Considerando 98 in merito²³³, è facile intuire che i Codici di condotta assumeranno, o comunque dovrebbero assumere, un ruolo importante nel "sistema" di protezione dei dati personali.

Questo è possibile notarlo anche dal fatto che il GDPR prevede l'onere della prova, di aver attuato tutte le misure tecniche e organizzative di sicurezza adeguate alla specifica tipologia di dati trattati, in capo al Titolare e al Responsabile del trattamento dei dati personali. A questo riguardo è rilevante sottolineare che l'adesione a un Codice di condotta viene ritenuto elemento di prova per stabilire la conformità al GDPR in caso di verifiche²³⁴.

In aggiunta a quanto previsto dal regolamento il Comitato europeo per la protezione dei dati personali²³⁵ può inoltre pubblicare Linee guida sui trattamenti che si ritiene improbabile possano mettere a rischio i diritti e le libertà delle persone fisiche e

²²⁹ Par 8 Articolo 40 GDPR

²³⁰ Par 9 Articolo 40 GDPR

²³¹ Par 10 Articolo 40 GDPR

²³² Par 11 Articolo 40 GDPR

²³³ I Codici sono strettamente collegati all'effettiva applicazione del GDPR

²³⁴ M. Iaselli, *Codici di condotta secondo il GDPR*, Altalex, 2018

²³⁵ European Data Protection Board o EDPB

contestualmente far presente quali misure possono essere sufficienti in tali casi per prevenire tale rischio.

Il GDPR stesso, quindi, prevede di incoraggiare l'elaborazione di codici di condotta che possano facilitarne l'applicazione e allo stesso tempo fornire indicazioni per gli obblighi dei Titolari del trattamento e dei Responsabili. Ovviamente nell'elaborazione dei codici le associazioni devono tener conto anche del parere degli interessati.

Tra gli altri obiettivi dei codici di condotta vi è anche quello di rendere più facile il rispetto delle norme nell'ambito della protezione dei dati personali da parte sia dei Responsabili che dei Titolari al trattamento.

Questo obiettivo si realizza attraverso l'elaborazione di comportamenti ritenuti legali ed etici considerati più appropriati nel settore di riferimento, diventando così uno strumento utile alla categoria per ridurre i costi e affrontare in modo efficiente e uniforme difficoltà comuni relative a specifiche attività.

Inoltre, l'obiettivo dell'adozione delle Linee guida in materia di codici di condotta e organismi di monitoraggio da parte dell'EDPB è di tipo interpretativo in relazione all'attuazione degli artt. 40 e 41 del GDPR. Soprattutto per quanto concerne le procedure di presentazione e approvazione dei Codici di condotta²³⁶.

Con il provvedimento n. 98 del 10 giugno 2020 l'Autorità garante per la protezione dei dati personali ha approvato i requisiti per l'attestazione di competenza degli Organismi di monitoraggio²³⁷ dei Codici di condotta previsti dal Regolamento europeo²³⁸.

Tra i vari requisiti richiesti vi sono:

- la capacità di adempiere ai propri compiti di controllo con indipendenza e imparzialità e senza conflitti di interesse;
- la possibilità di disporre di procedure che consentano di gestire il rischio di eventuali conflitti di interesse durante l'intero periodo del suo mandato;

²³⁶ Codici di condotta e protezione dei dati personali, reperibile presso <https://protezionedatipersonali.it/codici-condotta-protezione-dati-personali>

²³⁷ ODM

²³⁸ Ai sensi dell'articolo 41 GDPR

- un livello di competenza che consenta il corretto svolgimento dei propri compiti di controllo per quanto riguarda lo specifico codice di condotta;
- la possibilità di avere a disposizione procedure che permettano di stabilire l'ammissibilità dei Titolari e dei Responsabili del trattamento nell'adesione e nell'applicazione del codice stesso;
- la gestione trasparente e imparziale di eventuali reclami aventi ad oggetto le violazioni del codice di condotta da parte degli aderenti;
- un'attività di monitoraggio che garantisca il rispetto da parte degli associati per quanto riguarda i principi contenuti nel codice²³⁹.

Per quanto riguarda invece l'adozione di sanzioni amministrative è previsto che si tenga conto di un codice di condotta già approvato ai sensi dell'art. 40 o di alternativi meccanismi di certificazione ai sensi dell'art. 42.

Per questo motivo il Garante per la *privacy* ha predisposto una pagina web con una lista dei codici di condotta già approvati²⁴⁰.

4.1 Il Greenwashing come pratica ingannevole

Rimettere il rispetto delle linee guida internazionali alla volontà delle singole imprese espone, come già sottolineato più volte, al rischio che queste non rispettino effettivamente quanto detto nei loro codici di condotta o quanto stabilito a livello internazionale. A maggior ragione espone al rischio che le loro dichiarazioni siano esclusivamente di facciata: il cosiddetto “*greenwashing*”²⁴¹.

²³⁹ B. Saetta, *Codici di condotta e protezione dei dati personali*
<https://protezionedatipersonali.it/codici-condotta-protezione-dati-personali>

²⁴⁰ M. Iaselli, *Codici di condotta secondo il GDPR*, Marzo 2018

²⁴¹ *Cos'è l'ecologismo di facciata*, quifinanza, Aprile 2022

Il vantaggio nel dichiararsi *eco friendly*, quando in realtà non lo si è, è lo stesso che porta il rispetto dei codici di condotta, ovvero attirare investitori e in un certo senso conquistarsi anche il favore del pubblico. La differenza, però, è che questa rappresenta una pratica ingannevole, realizzata anche attraverso campagne e messaggi pubblicitari.

Il *greenwashing*, dunque, rappresenta una strategia comunicativa che può essere adottata da imprese, organizzazioni o istituzioni politiche con l'obiettivo di comunicare un impegno e un'attenzione a politiche ambientali soltanto di facciata. Questo avviene per poter ottenere vantaggi a livello di immagine, che diverrà così più positiva e potrà attrarre più consumatori ecosensibili.

La giornalista Valentina Furlanetto, nel saggio *L'industria della carità*, lo definisce così: *“Una forma di appropriazione indebita di virtù e di qualità ecosensibili per conquistare il favore dei consumatori o, peggio, per far dimenticare la propria cattiva reputazione di azienda le cui attività compromettono l'ambiente”*.

Un'azienda potrebbe sostenere pubblicamente di ricorrere a prodotti e processi sostenibili, anche se non è vero. O ancora sostenere di aver adottato nuove pratiche sostenibili che però hanno il solo scopo di mascherarne altre che sostenibili non sono²⁴².

Non è un fenomeno esclusivamente recente però, già nel 1986 l'ambientalista Westerveld lo utilizzò per parlare della pratica all'interno delle catene alberghiere che sfruttavano il tema dell'impatto ambientale del lavaggio degli asciugamani, spingendo per risparmiare sul loro utilizzo, quando la loro motivazione era semplicemente un risparmio di tipo economico.

²⁴² <https://quifinanza.it/green/greenwashing-cose-definizione/479086/>

Questa pratica è andata via via incrementando nel corso degli anni. A questo proposito è opportuno citare il caso due aziende americane, *Chevron*²⁴³ o *DuPont*²⁴⁴, che tentarono di far passare come ecosostenibili i loro processi produttivi, per non far vedere all'opinione pubblica tutte le altre pratiche irresponsabili che venivano messe in atto e che stavano causando danni significativi. È proprio a seguito di questi episodi che si inizia a diffondere il termine *greenwashing*, che nasce dalla crasi tra le parole *green* (ecologico) e *whitewash* (insabbiare, nascondere)²⁴⁵.

Sostanzialmente, quindi, le aziende “colpevoli” di *greenwashing* dichiarano di essere sensibili a tematiche a tutela dell'ambiente, affermando anche di mettere in atto processi lavorativi ecosostenibili, il tutto con l'obiettivo di nascondere che le loro pratiche di sostenibile hanno ben poco²⁴⁶.

Tra le svariate modalità con cui il *greenwashing* viene messo in pratica vi possono rientrare allo stesso tempo o l'utilizzo di un linguaggio poco chiaro ed eccessivamente vago o, all'opposto, talmente specifico che per chi non è “addetto ai lavori” risulta quasi incomprensibile²⁴⁷. Un altro esempio può essere l'utilizzo di immagini che utilizzano il colore verde o soggetti naturali, suggerendo che il *brand* in questione o il prodotto abbiano interesse a tutelare l'ambiente, traendo così il consumatore in inganno.

Inoltre, durante una campagna promozionale un'azienda potrebbe sostenere che il proprio prodotto abbia un basso impatto ambientale facendo riferimento ad alcuni parametri molto limitati: può essere il caso di alcuni detersivi che vengono proposti come alternativa sostenibile, dato che durano di più e quindi verrebbero usati meno flaconi di plastica.

²⁴³ Questa sosteneva che i dipendenti della compagnia fossero impegnati attivamente nella tutela di orsi, farfalle, tartarughe

²⁴⁴ Società che nei suoi spot pubblicitari lasciava intendere che le sue petroliere e le sue strumentazioni non nuocessero all'ambiente, quando invece si è rivelata una delle più grandi inquinatrici degli Stati Uniti.

²⁴⁵ Il termine *whitewash* viene usato anche quando si parla di “imbiancatura”

²⁴⁶ D. Maisto, *Greenwashing, dark side della green communication*, quifinanza

²⁴⁷ <https://quifinanza.it/green/greenwashing-cose-definizione/479086/>

Questo però non può essere l'unico fattore da tenere in considerazione quando si parla di sostenibilità, dato che spesso è anche la composizione stessa del detergente ad essere inquinante.

Tra gli altri elementi che possono trarre in inganno vi rientrano anche slogan e proclami ambientalisti che si presentano come estremamente vaghi e facilmente fraintendibili da parte di consumatori poco esperti in materia. Soprattutto questo avviene perché per essere interpretati presuppongono informazioni e conoscenze tecniche a cui difficilmente il consumatore può avere accesso: l'esempio più facile è quello di un *brand* che produce soft drink e dichiara di aver dato un'impronta sostenibile ai suoi prodotti, quando in realtà già la produzione di una sola lattina prevede l'utilizzo di oltre due litri di acqua potabile.

Per riassumere quindi è possibile trovare esempi di *greenwashing* che si concretizzano sia in un richiamo ambientale sia nella comunicazione del prodotto come frutto di un processo sostenibile. Entrambi i casi sono però accomunati dalla mancanza di dati credibili e verificabili per quanto riguarda il miglioramento dei processi produttivi o dei prodotti realizzati.

Nelle pratiche di *greenwashing* vi rientra anche il cercare di nascondere pratiche che hanno un impatto negativo, ad esempio fornendo come gadget bottigliette evitando lo spreco di acqua, quando, allo stesso tempo, nell'arco del processo produttivo l'azienda non fa niente per evitare lo spreco di risorse.

Sebbene le modalità di applicazione possono essere le più diverse, la comunicazione, in caso di *greenwashing*, ha sempre le stesse caratteristiche, ossia mancano informazioni che possano supportare quanto dichiarato nella campagna promozionale, le informazioni che vengono dichiarate certificate in realtà non sono riconosciute da organi autorevoli; vengono enfatizzate singole caratteristiche dei prodotti pubblicizzati, ritenendole di per sé sufficienti a classificarli come prodotti; le indicazioni sul prodotto sono talmente generiche che il loro significato può venire frainteso dai consumatori; vengono inserite etichette false o contenenti parole o

certificazioni contraffatte; vengono fatte asserzioni ambientali che sono semplicemente false²⁴⁸.

4.2 il *Greenwashing in Italia*

In Italia il fenomeno del *greewashing* fino al 2014 era affidato al controllo dell'Antitrust, che applicava la disciplina di pubblicità ingannevole. Nel marzo 2014 viene pubblicata una nuova edizione del Codice di Autodisciplina della Comunicazione Commerciale da parte dell'Istituto Autodisciplina Pubblicitaria, che per la prima volta fa riferimento all'utilizzo abusivo di formule che richiamino la tutela ambientale.

Ad oggi il *greenwashing* viene considerato pubblicità ingannevole ed è sottoposto al controllo dell'Autorità Garante della concorrenza e del Mercato. In realtà già in passato erano state emesse varie sentenze di condanna per aziende che avevano messo in atto pratiche di *greenwashing ante litteram*; per esempio, la Snam²⁴⁹, il cui slogan era "Il metano è natura" è stata condannata nel 1996; stessa sorte anche per la San Benedetto, la Ferrarelle e la Coca Cola²⁵⁰.

Per accertarsi quindi della veridicità delle informazioni fornite dalle aziende per quanto riguarda la sostenibilità l'unica strada percorribile è quella di verificare la presenza di certificazioni ambientali. Tra queste i più rilevanti sono gli standard EMAS (in cui in base a vari parametri viene fornita una dichiarazione ambientale) e ISO 140001 (indica a livello internazionale i requisiti minimi in base a cui è possibile ottenere una certificazione), ma anche il GRS, che sta per *Global Recycled*

²⁴⁸ <https://quifinanza.it/green/greenwashing-cose-definizione/479086/>

²⁴⁹ <https://quifinanza.it/green/greenwashing-cose-definizione/479086/>

²⁵⁰ In Italia, tra i casi più noti di *greenwashing* c'è lo spot di Ferrarelle che pubblicizzava la bottiglia a "impatto zero" promettendo la compensazione della CO₂ emessa con la tutela di nuove foreste: l'azienda è stata multata perché la definizione di "impatto zero" lascia intendere che la CO₂ venga interamente compensata. Nel 2010 anche San Benedetto è stata multata per avere presentato la sua bottiglia di plastica come "amica dell'ambiente" in diverse pubblicità. Infine, anche la bottiglia di Sant'Anna è stata multata nel 2012 perché nella pubblicità sull'eco-bottiglia riportava pregi ambientali superiori alla realtà.

Molto conosciuto è anche il caso Coca-Cola Life che, qualche anno fa, parlò della sua bibita come un prodotto a basso contenuto calorico per la presenza della stevia al posto dello zucchero.

Standard e riguarda i materiali riciclati. Questi strumenti hanno la funzione di dimostrare l'attendibilità e la veridicità degli impegni delle aziende in tema di sostenibilità ambientale.

Il *Greenwashing* è certamente il fenomeno più "antico" in questo settore, ma espandendosi gli ambiti di interesse e di tutela è possibile notare che oltre all'ambiente può riguardare anche tutti gli altri settori.

Sulla stessa linea di condotta nei primi anni Duemila inizia a svilupparsi anche l'idea di *pinkwashing*²⁵¹. Il problema che si poneva in questo ambito era che spesso le aziende pubblicizzavano i propri prodotti con tanto di fiocco rosa, come a simboleggiare che il ricavato sarebbe andato alla ricerca contro il tumore al seno, quando in realtà l'obiettivo era solo quello di attirare consumatori²⁵².

²⁵¹ Termine coniato dall'associazione statunitense *Breast Cancer Action* durante il lancio della sua campagna *Think Before You Pink* nel 2002.

²⁵² B. Geddo, *Pinkwashing, greenwashing, rainbow washing: oltre la superficie*

Capitolo 4 Prospettive vincolanti

1.1 I codici di condotta e i partecipanti ai mercati finanziari

Nei capitoli precedenti sono stati analizzati i vari tipi di codici di condotta che possono essere adottati, e anche le linee guida elaborate a livello internazionale.

È stato spesso sottolineato che soprattutto in queste ultime una delle problematiche maggiori è rappresentata dal loro essere regole non vincolanti, che quindi le singole imprese possono scegliere se adottarle o meno, a cui si aggiunge anche la mancanza di un meccanismo di controllo effettivo che preveda sanzioni efficaci.

Le problematiche riscontrate nelle linee guida di livello internazionale si riflettono poi nell'adozione di codici di condotta da parte delle singole imprese, che quindi possono scegliere se e a quali principi adeguarsi e inoltre spesso non stabiliscono meccanismi di controllo esterni e indipendenti.

Percorrendo una strada per certi versi alternativa alle linee guida non vincolanti, a livello europeo sono stati predisposti dei regolamenti, che presentano meccanismi più stringenti di adeguamento, ma allo stesso tempo hanno un campo molto più ristretto di applicazione, sia per quanto riguarda i destinatari dei regolamenti, sia per quanto riguarda le tematiche affrontate.

Le teorie secondo cui le imprese avrebbero dovuto iniziare a concentrarsi anche sul miglioramento delle condizioni ambientali e sociali, invece che solamente sul profitto, iniziano a diffondersi per la prima volta negli anni 90. Tra i primi sostenitori di queste idee troviamo John Elkington²⁵³, che elabora una strategia sintetizzabile nell'espressione Triple Bottom Line o PPP (*Planet, People, Profit*). L'obiettivo era quello di incoraggiare soprattutto le imprese a intraprendere strategie e decisioni finalizzate a tenere in considerazione contemporaneamente l'ambiente (*planet*), il contesto sociale (*people*), e l'aspetto economico finanziario (*profit*). Questi tre elementi combinati insieme avrebbero permesso di attrarre un

²⁵³ Imprenditore ed economista britannico, consulente senior in materia di responsabilità sociale d'impresa

maggior numero di investitori e allo stesso tempo di intraprendere la strada della sostenibilità.

Sul piano istituzionale la Commissione Europea fu tra le prime a muoversi in questa direzione, tanto che, nei primi anni 2000, sollecitò le imprese a intervenire per migliorare il loro approccio su questi temi e intraprendere la strada di uno sviluppo sostenibile, ma che fosse al contempo bilanciato con tutti gli interessi in gioco.

In un secondo momento, anche grazie alla rilevanza sempre maggiore che queste tematiche andavano rivestendo, è diventato necessario elaborare dei criteri per identificare un investimento socialmente responsabile: i cosiddetti fattori ESG, acronimo le cui iniziali rispettivamente significano *Environmental* (ricomprendendo tutte le tematiche riconducibili all'ambiente), *Social* (ricomprendendo tutte le tematiche riconducibili al contesto sociale) e *Governance* (ricomprendendo tutte quelle tematiche relative all'organizzazione della società). Il termine ESG fece la sua comparsa per la prima volta in due pubblicazioni nel 2006²⁵⁴ e furono il punto di partenza per la prima normativa in materia: i sei principi per l'investimento responsabile (PRI, 2006) su iniziativa delle Nazioni Unite, che nonostante prevedesse un'adesione su base volontaria riscosse comunque un inaspettato successo.

Diventa dunque necessario che non siano solo le imprese a dover rispettare certi standard, ma anche gli investitori, arrivando quindi al concetto di finanza sostenibile.

Le iniziative, anche a livello globale, in questo ambito sono numerose. Tra le più rilevanti, vi sono l'Agenda 2030 per lo Sviluppo sostenibile, sottoscritta nel 2015 dai 193 Paesi Membri dell'ONU: prevede 17 obiettivi che mirano allo sviluppo globale, alla promozione del benessere umano e alla protezione ambientale; e

²⁵⁴ La prima, pubblicata da Ivo Knoepfel, fondatore di onValues, è il report "Who Cares Wins" in cui si sostiene la tesi per cui *"la crescente importanza dei fattori ambientali, sociali e di governance avrebbe portato a migliori decisioni d'investimento, creato un più forte e più resiliente mercato finanziario e contribuito allo sviluppo sostenibile della società"*. La seconda è il "Freshfield Report" in cui Freshfields Bruckhaus Deringer auspica un'integrazione tra fattori ESG e analisi degli investimenti.

<http://integrate.nmdev.it/uploads/news/1547049597genesiedevoluzionedeifattoriesg.pdf>

l'Accordo di Parigi sui cambiamenti climatici del 2016, sottoscritta sempre nel 2016 anche dall'UE.

Tra le iniziative più recenti, invece, abbiamo il Piano di Azione sulla finanza sostenibile (2018)²⁵⁵, adottato dalla Commissione europea in data 8 marzo 2018, dove vengono individuate dieci azioni da intraprendere²⁵⁶

1. *Introduzione di una tassonomia UE per la finanza sostenibile. Con ciò si fa riferimento a un sistema condiviso di classificazione e definizione dei prodotti e dei servizi considerati sostenibili.*
2. *Creazione di standard e certificazioni di qualità UE per quanto riguarda i green bonds (obbligazioni verdi).*
3. *Aumento degli investimenti in infrastrutture sostenibili.*
4. *Modifica delle direttive MIFID II (Markets in financial instruments directive) e IDD (Insurance Distribution Directive), e delle linee guida ESMA²⁵⁷, (sulla valutazione e adeguatezza dei prodotti finanziari) all'insegna della sostenibilità.*
5. *Una maggiore trasparenza nella costruzione di benchmark (prodotti leader di riferimento per ogni categoria) di sostenibilità.*
6. *Incentivo all'adozione dei criteri ESG da parte delle società di raccolta di capitale e di ricerca di mercato.*
7. *Proposta di una legge che includa i criteri di sostenibilità nella definizione di "dovere fiduciario", con l'obiettivo di vincolare gli investitori ad agire nel massimo interesse dei beneficiari.*
8. *Possibilità di introdurre delle riduzioni dei requisiti patrimoniali minimi sugli investimenti sostenibili.*

²⁵⁵ <https://www.pmitutoring.it/magazine/perche-le-aziende-devono-prendere-molto-sul-serio-i-parametri-esg>

²⁵⁶ <https://www.esg360.it/finance-esg/cosa-vuol-dire-esg-oggi-per-un-cfo/>

²⁵⁷ autorità europea degli strumenti finanziari e dei mercati

9. *Una rendicontazione extra-finanziaria delle imprese migliore e più trasparente*

10. *Introdurre i criteri ESG e l'approccio di lungo periodo all'interno delle decisioni dei CdA aziendali*²⁵⁸

Di queste dieci azioni alcune sono già state intraprese dall'Unione Europea.

I documenti elaborati a livello europeo con l'obiettivo specifico di consentire agli investitori di valutare il grado di sostenibilità delle aziende quotate o comunque enti di interesse pubblico sono principalmente l'NFRD e il CSRD, secondo cui queste realtà devono fornire specifiche informazioni in merito alla sostenibilità del proprio operato.

1.2 Non-Financial Reporting Directive (NFRD)

La sigla NFRD indica la direttiva UE 95 del 22 Ottobre 2014 del Parlamento europeo e del Consiglio, che apporta alcune modifiche alla direttiva 34/2013, relativa al bilancio di esercizio, e obbliga aziende di grandi dimensioni, incluse banche e assicurazioni, a inserire nel proprio bilancio una rendicontazione sugli aspetti non finanziari della propria attività.

In particolare, l'art 19-*bis* della direttiva, rubricato "Dichiarazione di carattere non finanziario" chiarisce chi sono le imprese di grandi dimensioni tenute a fornire la Dichiarazione, e cioè tutte quelle imprese di grandi dimensioni che siano anche "*enti di interesse pubblico e che, alla data di chiusura del bilancio, presentano un numero di dipendenti occupati in media durante l'esercizio pari a 500*" e la relazione a cui sono tenuti deve contenere informazioni "*ambientali, sociali, attinenti al personale, al rispetto dei diritti umani, alla lotta contro la corruzione attiva e passiva in misura necessaria alla comprensione dell'andamento dell'impresa, dei suoi risultati, della sua situazione e dell'impatto della sua attività*", tra cui: una descrizione del modello aziendale, una descrizione delle

²⁵⁸ <https://finanzaresponsabile.it/2018/07/action-plan-europeo-cosa-cambia/>

politiche applicate, il risultato di tali politiche, i principali rischi e gli indicatori fondamentali.

La direttiva è stata recepita in Italia con il decreto legislativo 254/2016, che trova applicazione nei confronti degli “enti di interesse pubblico, che abbiano superato determinate soglie dimensionali individuate dall’art 2 d. lgs. 254/2016: numero di dipendenti superiore a 500, *totale dello stato patrimoniale: 20.000.000 di euro, totale dei ricavi netti delle vendite e delle prestazioni: 40.000.000 di euro.*

Ma cosa si intende con la dicitura “enti di interesse pubblico”? La definizione è inserita nell’articolo 16 del decreto legislativo 39/2010, ai sensi del quale sono enti di interesse pubblico

a) le società italiane emittenti valori mobiliari ammessi alla negoziazione su mercati regolamentati italiani e dell'Unione europea;

b) le banche;

c) le imprese di assicurazione di cui all' articolo 1, comma 1, lettera u), del codice delle assicurazioni private;

d) le imprese di riassicurazione di cui all' articolo 1, comma 1, lettera cc), del codice delle assicurazioni private, con sede legale in Italia, e le sedi secondarie in Italia delle imprese di riassicurazione extracomunitarie di cui all'articolo 1, comma 1, lettera cc-ter), del codice delle assicurazioni private.

Per quanto riguarda i contenuti della Dichiarazione di carattere non Finanziario, essi sono esplicitamente individuati nell’art.3 del decreto legislativo 254/2016, rubricato “Dichiarazione individuale di carattere non finanziario”, che riprende parzialmente quelli indicati all’art 19-bis della direttiva europea 95/2014.

In particolare, secondo quanto indicato al comma 1 del citato articolo 3 deve coprire “*i temi ambientali, sociali, attinenti al personale, al rispetto dei diritti umani, alla lotta contro la corruzione attiva e passiva, che sono rilevanti tenuto conto delle attività e delle caratteristiche dell'impresa*”, descrivendo almeno il modello aziendale di gestione e organizzazione, le politiche praticate dall’impresa e i principali rischi connessi ai suddetti temi. Inoltre, la dichiarazione non finanziaria,

per quanto riguarda gli ambiti dell'art 3 co 1 d.lgs. 254/2016, al co. 2 viene specificato che devono essere fornite informazioni in merito a:

- a) l'utilizzo di risorse energetiche, distinguendo fra quelle prodotte da fonti rinnovabili e non rinnovabili, e l'impiego di risorse idriche;*
- b) le emissioni di gas ad effetto serra e le emissioni inquinanti in atmosfera;*
- c) l'impatto, ove possibile sulla base di ipotesi o scenari realistici anche a medio termine, sull'ambiente nonché' sulla salute e la sicurezza, associato ai fattori di rischio di cui al comma 1, lettera c), o ad altri rilevanti fattori di rischio ambientale e sanitario;*
- d) aspetti sociali e attinenti alla gestione del personale, incluse le azioni poste in essere per garantire la parità di genere, le misure volte ad attuare le convenzioni di organizzazioni internazionali e sovranazionali in materia, e le modalità con cui è realizzato il dialogo con le parti sociali;*
- e) rispetto dei diritti umani, le misure adottate per prevenirne le violazioni, nonché' le azioni poste in essere per impedire atteggiamenti ed azioni comunque discriminatori;*
- f) lotta contro la corruzione sia attiva sia passiva, con indicazione degli strumenti a tal fine adottati.²⁵⁹*

Il fatto che gli obblighi di informazione a carattere non finanziario si applichino solo a alcune imprese di grandi dimensioni può essere spiegato adducendo come motivazione il fatto che imporre a piccole e medie imprese di applicare gli stessi obblighi potrebbe comportare più costi che benefici. Come possiamo vedere dagli articoli citati poc'anzi viene richiesto che le imprese, piuttosto che presentare una relazione esaustiva e dettagliata, comunichino informazioni utili e pertinenti, necessarie per comprendere l'andamento delle stesse, i risultati ottenuti, la loro posizione, nonché l'impatto della loro attività²⁶⁰. Le informative richieste possono anche essere effettuate a livello di gruppo, piuttosto che ogni impresa parte di un gruppo ne rediga una a sè stante.

²⁵⁹ https://www.governo.it/sites/governo.it/files/tabella_concordanza_22.pdf

²⁶⁰ [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/PDF/?uri=CELEX:52017XC0705\(01\)&from=EN](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/PDF/?uri=CELEX:52017XC0705(01)&from=EN)

Un altro tratto significativo della Dichiarazione non finanziaria è la relativa flessibilità, che permette alle imprese di comunicare le informazioni richieste nella maniera che ritengono più utile, anche con una relazione distinta, cioè non inclusa nel bilancio o nella relazione sulla gestione (ex art 5 d.lgs. 254/2016²⁶¹). Non sono neanche previsti standard uniformi: l'impresa può scegliere se adeguarsi a standard nazionali, internazionali o europei.

Per le imprese che non rientrano nei criteri previsti è comunque ammessa la possibilità di fornire una dichiarazione volontaria sugli ambiti indicati all'articolo del decreto legislativo 254/2016, prevedendo però forme semplificate per le piccole e medie imprese (non è necessario soggiacere alle disposizioni sui controlli).

Non sono previsti meccanismi obbligatori di certificazione della dichiarazione da parte terza, ma è prevista la verifica da parte di chi si occupa della revisione legale del bilancio. Lo stesso soggetto, o altro soggetto abilitato allo svolgimento della revisione legale, deve predisporre una relazione con attestazione di conformità delle dichiarazioni fornite rispetto a quanto richiesto dal decreto. In caso di dichiarazioni non conformi o non veritiere sono previste dal decreto sanzioni pecuniarie.

1.3 Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD)

Il 21 Aprile 2021 è stata proposta dalla Commissione Europea la *Corporate Sustainability Reporting Directive*, che modifica alcune delle norme presenti

²⁶¹ “1. La dichiarazione individuale di carattere non finanziario puo': a) essere contenuta a seconda dei casi, nella comunque da analoga dicitura. Una volta approvata dall'organo di amministrazione, la relazione distinta e' messa a disposizione dell'organo di controllo e del soggetto incaricato di svolgere i compiti di cui all'articolo 3, comma 10 entro gli stessi termini previsti per la presentazione del progetto di bilancio, ed e' oggetto di pubblicazione sul registro delle imprese, a cura degli amministratori stessi, congiuntamente alla relazione sulla gestione”. Articolo 5 co. 1 del d. lgs. 254/2016 relazione sulla gestione di cui all'articolo 2428 del codice civile, all'articolo 41 del decreto legislativo 18 agosto 2015, n. 136, all'articolo 94 del decreto legislativo 7 settembre 2005, n. 209, di cui in tal caso costituisce una specifica sezione come tale contrassegnata; b) costituire una relazione distinta, fermo restando l'obbligo di essere contrassegnata

nell'attuale NFRD, (ma anche altri quattro documenti: *Accounting Directive*, *Audit Directive*, *Audit Regulation* e *Transparency Directive*.)

La proposta amplia l'ambito di applicazione, estendendo l'obbligo di comunicazione sulla sostenibilità a un più ampio numero di aziende; infatti, vengono ricomprese tutte le società con più di 250 dipendenti, le società quotate in mercati regolamentati e le PMI, per le quali sono previsti requisiti di rendicontazione più semplici. Le microimprese continuano a essere escluse dall'ambito di applicazione della normativa in questione.

Viene introdotto anche un obbligo di verifica delle dichiarazioni fornite a livello europeo, che in Italia risulta peraltro già previsto dall'art. 3 del D. Lgs. 254/2016.

I requisiti di rendicontazione richiesti diventano più dettagliati, attraverso un maggiore chiarimento del principio della doppia materialità, il quale prevede che debbano essere divulgate informazioni sia sui rischi ambientali e sociali a cui sono esposte, sia sugli impatti provocati dalle attività aziendali sui fattori di sostenibilità, ma anche attraverso l'introduzione di nuovi requisiti di informazione su strategia, obiettivi e ruolo del Consiglio di Amministrazione e del management.

La rendicontazione deve essere fornita seguendo gli standard sulla sostenibilità europei, ancora in fase di elaborazione, affidata al gruppo consultivo europeo per le relazioni finanziarie, il cui fine è quello di rimanere coerenti agli obiettivi previsti dal *Green Deal* europeo e al quadro giuridico europeo preesistente (regolamento SFDR e Tassonomia). Una prima serie di norme è previsto che venga adottata entro il 31 Ottobre 2022 e una seconda serie al più tardi entro il 31 Ottobre 2023.

Viene inoltre richiesto alle aziende di *taggare* digitalmente le informazioni riportate, in modo che siano divulgate in formato digitale per assicurarne la trasparenza e leggibili da una macchina alimentando anche il Punto di Accesso Unico europeo, per creare un database europeo pubblicamente accessibile finalizzato ad incrementare la trasparenza sul mercato e a fornire a investitori e

utenti informazioni armonizzate che siano confrontabili e disponibili in formato elettronico.

1.4 Sustainability-Related Disclosures in the financial sector Regulation (SFDR)

Altre due normative a livello europeo particolarmente rilevanti in tema ESG sono il Regolamento UE 2019/2088 del Parlamento Europeo e del Consiglio relativo all'informativa di sostenibilità dei servizi finanziari (*Sustainability-Related Disclosures in the financial sector Regulation*, c.d. SFDR), del 27 Novembre 2019, e il Regolamento UE 2020/852 del 18 giugno 2020, relativo all'istituzione di un quadro che favorisca gli investimenti sostenibili (c. d. Regolamento sulla Tassonomia), che riflette un sistema di classificazione unitario a livello europeo per quanto riguarda le attività sostenibili a livello ambientale.

Un esplicito riferimento normativo ai codici di condotta è inserito all'art. 4 dell'SFDR, che prevede un dovere di informativa in materia di sostenibilità per i partecipanti ai mercati finanziari²⁶² e i consulenti finanziari. I soggetti a cui è rivolta la norma in questione possono scegliere se inserire nell'informativa una valutazione dei principali effetti negativi delle decisioni di investimento sui fattori di sostenibilità (c.d. *comply*), nel caso in cui siano stati presi in considerazione. Se invece, gli effetti negativi non sono stati presi in considerazione nell'informativa dovrà essere inserita una chiara motivazione della scelta (c.d. *explain*). In deroga a questa previsione i commi 3 e 4, riferiti rispettivamente ai partecipanti e alle imprese madri di grandi gruppi, stabiliscono che, se è stata superata la soglia

²⁶²Ai sensi dell'Articolo 1.1 SFDR: “1) «partecipante ai mercati finanziari»: a) un'impresa di assicurazione che rende disponibile un prodotto di investimento assicurativo (IBIP); b) un'impresa di investimento che fornisce servizi di gestione del portafoglio; c) un ente pensionistico aziendale o professionale (EPAP); d) un creatore di un prodotto pensionistico; e) un fondo di fondi di investimento alternativi (GEFIA); f) un fornitore di un prodotto pensionistico individuale paneuropeo (PEPP); g) un gestore di un fondo per il venture capital qualificato registrato conformemente all'articolo 14 del regolamento (UE) n. 345/2013; h) un gestore di un fondo qualificato per l'imprenditoria sociale registrato conformemente all'articolo 15 del regolamento (UE) n. 346/2013; i) una società di gestione di un organismo d'investimento collettivo in valori mobiliari (società di gestione di OICVM); oppure j) un ente creditizio che fornisce servizi di gestione del portafoglio”

numerica dei 500 dipendenti, l’informativa in merito agli effetti negativi diventa obbligatoria.

Il contenuto dell’informativa è esplicitato al secondo paragrafo dell’art. 4, dove in particolare si prevede “*un riferimento alla loro osservanza dei codici di condotta d’impresa responsabile e delle norme riconosciute a livello internazionale in materia di dovuta diligenza e di reportistica*”²⁶³, nel caso in cui abbiano scelto di aderirvi.

L’articolo 9 degli RTS²⁶⁴, rubricato *References to international standards section*, ribadisce il contenuto dell’articolo 4 SFDR, prevedendo in maniera più dettagliata il riferimento a un’eventuale adesione a codici di condotta d’impresa responsabile e standard riconosciuti a livello internazionale in materia di *due diligence*.

Nell’allegato 1 degli RTS, a cui rimanda l’articolo 9, viene fornito un modello di informativa riguardo agli impatti negativi, dove, tra le varie voci da compilare, si fa riferimento in modo generico agli standard internazionali a cui i partecipanti possono aver aderito.

Analizzando inoltre i “*consideranda*”, cioè le considerazioni elaborate come premessa all’SFDR, al numero 18 si dice “*i partecipanti ai mercati finanziari e i consulenti finanziari dovrebbero tenere conto della guida sul dovere di diligenza per la condotta d’impresa responsabile, sviluppata dall’Organizzazione per la cooperazione e lo sviluppo economici («OCSE»)*”; richiamando sia i principi di condotta d’impresa responsabile, sia i documenti elaborati dall’OCSE esaminati nei capitoli precedenti, tra cui anche la “Guida sul dovere di diligenza per la condotta d’impresa responsabile” dell’OCSE, di maggio 2018.

²⁶³ Ai sensi dell’articolo 4.2 lett. (d) SFDR

²⁶⁴ I *Regulatory Technical Standards* (c. d. RTS), che vanno a dettare norme di attivazione, emanate dalle autorità di vigilanza europea (ESA), la cui adozione è prevista dalla Commissione Europea per il 1 Gennaio 2023,.

La Guida sul dovere di diligenza per la condotta d'impresa responsabile ha l'obiettivo di fornire un supporto pratico alle imprese multinazionali²⁶⁵ per l'implementazione delle Linee Guida OCSE. Nella guida per il dovere di diligenza vengono elaborate raccomandazioni per evitare e affrontare gli impatti negativi sui lavoratori, sui diritti umani, sull'ambiente, sulla corruzione, sui consumatori e sul governo societario. L'attenzione nei confronti di tutti questi temi viene definita, all'interno delle "linee Guida" OCSE, come "principi RBC", dove con RBC si indica la *responsible business conduct*, cioè la condotta d'impresa responsabile. La condotta d'impresa responsabile mira a far sì che l'attività delle imprese multinazionali sia quanto più sostenibile possibile, nel rispetto delle Linee guida e della normativa internazionale più in generale. Tra i vari temi affrontati, per incentivare l'applicazione delle Linee Guida, nella Guida per il dovere di diligenza vi rientrano i diritti umani (capitolo IV), l'occupazione e le relazioni industriali (capitolo V) e l'ambiente (capitolo VI), temi comparabili a quelli che sono i fattori ESG.

Come già visto in precedenza, in entrambi i documenti OCSE viene suggerito alle imprese di dotarsi di codici di autoregolamentazione, per garantire il rispetto delle Linee Guida e allo stesso tempo fornire informazioni all'esterno della loro attività in questo senso.

La commissione europea in un commento²⁶⁶ giustifica l'utilizzo del concetto di "condotta d'impresa responsabile" sostenendo che l'espressione viene usata dall'OCSE come sinonimo di quella che di solito viene indicata come "responsabilità sociale d'impresa". Una ulteriore definizione di questo concetto può essere rintracciata nel Libro Verde della Commissione Europea del 2001, dove viene spiegata come *"integrazione volontaria delle preoccupazioni sociali ed ecologiche delle imprese nelle loro operazioni commerciali e nei loro rapporti con le parti interessate."*²⁶⁷ In questo documento vengono citati numerose volte anche

²⁶⁵ I documenti si rivolgono in modo generico alle "imprese multinazionali" senza specificare se vi siano soglie o meno. Per cui è legittimo ritenere che possano essere applicate anche ai partecipanti ai mercati finanziari, purchè si qualificano come imprese multinazionali.

²⁶⁶ https://ec.europa.eu/growth/industry/sustainability/corporate-social-responsibility-responsible-business-conduct_it

²⁶⁷ [https://www.europarl.europa.eu/meetdocs/committees/deve/20020122/com\(2001\)366_it.pdf](https://www.europarl.europa.eu/meetdocs/committees/deve/20020122/com(2001)366_it.pdf)

i codici di condotta, in modo generale, i quali svolgono un ruolo simile a quello che gli viene attribuito nell'OCSE, cioè di rendere manifesta ed effettiva l'adesione ai principi di responsabilità sociale d'impresa.

Osservando anche le informative fornite dai partecipanti al mercato finanziario²⁶⁸ è emerso che solo in alcuni casi si parla esplicitamente di codici di condotta e quasi esclusivamente riferendosi a dichiarazioni di principio a livello internazionale, quali ad esempio il Global Compact o le Linee Guida dell'OCSE. In altri casi (ad esempio Banca Carige²⁶⁹) si fa riferimento a un codice etico interno, ma sempre a un livello molto generale.

In conclusione, dalle direttive europee appena analizzate emerge per la prima volta che i rispettivi destinatari delle previsioni normative sono tenuti a inserire nelle normative anche un'eventuale adesione a codici di condotta, oltre al rispetto di tematiche presenti sia nei codici di condotta che nei principi ESG, quali la tutela ambientale e il rispetto dei diritti umani.

²⁶⁸ *In particolare sono stata analizzate le seguenti informative*” Art. 4.3 Regolamento 2088\2019

- <https://www.cattolica.it/informativa-sostenibilita-sfdr>
- <https://www.axa-mps.it/informativa-sostenibilit%C3%A0-servizi-finanziari-axa-mps-sfdr>
- <https://www.flossbachvonstorch.it/it/chi-siamo/investimenti-sostenibili/obbligo-di-informativa/>
- [file:///C:/Users/User/Downloads/EffettiSostenibilita_IT%20\(8\).pdf](file:///C:/Users/User/Downloads/EffettiSostenibilita_IT%20(8).pdf)
- <https://bnl.it/it/Footer/Trasparenza/Regolamento-europeo-2019-2088-SFDR> +
- <https://bnl.it/rsc/contrib/document/bnl-public/responsabilitasociale/BNL%20PoliticheSettore%202021%20regolamento%20SFD R%20v08.pdf>
- https://www.gruppoicrea.it/Documents/Informativa%20ex%20art%203%20SFDR_Allegato%204.pdf#search=sostenibilit%C3%A0

²⁶⁹ <https://www.gruppocarige.it/grpwps/wcm/connect/f95a5899-1a65-4146-bde0-4570d61676d2/Informativa+sulla+sostenibilit%C3%A0+nel+settore+dei+servizi+finanziari.pdf?MOD=AJPERES&CVID=nGBn0BJ>

<http://www.realegroup.eu/IT/chi-siamo/sostenibilita/disclosure-di-sostenibilit%C3%A0>

2.1 Trattato vincolante imprese e diritti umani

L'elaborazione di regolamenti in ambito europeo per quanto riguarda la tutela ambientale ha fatto sì che questi principi diventassero in una qualche misura più vincolanti per i partecipanti ai mercati finanziari, rispetto al semplice codice di condotta, nella misura in cui prevedono l'elaborazione di un'informativa.

Anche per quanto riguarda i diritti umani si è notata l'esigenza di colmare un vuoto normativo nel settore in cui operano gli enti del settore privato, permettendo che rimanessero impunte tutta una serie di violazioni dei diritti umani di cui le imprese sono, direttamente o indirettamente responsabili.

Nei capitoli precedenti sono stati menzionati i Principi Guida delle Nazioni Unite elaborate dal Rappresentante Speciale, che sono stati sicuramente un passo importante e costituiscono un documento di indiscutibile rilevanza. Questo però non ha risolto il problema dell'attribuzione di responsabilità alle imprese, dato che affermare che le imprese hanno la responsabilità di rispettare i diritti umani è diverso da imporre l'obbligo di proteggerli. Soprattutto, i Principi Guida restano principi, non uno strumento giuridico di *hard law*. Quello che mancava, e manca tutt'ora, è un trattato internazionale vincolante per le imprese²⁷⁰.

Nasce quindi un movimento, composto da accademici, rappresentanti di organizzazioni non governative ed esperti di vario tipo, che sostiene l'adozione di un trattato che riguardasse imprese e diritti umani.

²⁷⁰ A. Mazzuca, “*Impresa e diritti umani, l’impegno delle Nazioni Unite in materia*” in *opiniojuris*, 2021

Questo ha fatto sì che nel giugno 2014 venisse istituito²⁷¹ da parte del Consiglio dei Diritti Umani delle Nazioni Unite un gruppo di lavoro intergovernativo²⁷², che aveva il compito di elaborare uno strumento internazionale, (prende il nome di *The Treaty*) che fosse giuridicamente vincolante per regolare le attività di imprese transnazionali e di altre imprese commerciali, nell'ambito del diritto internazionale dei diritti umani.

La notizia di un trattato vincolante per le imprese è stata apprezzata dalla società civile, perché è stato visto come uno strumento per riuscire a controbilanciare le conseguenze incontrollate della globalizzazione, in particolare gli squilibri che si verificano nei rapporti tra stati, collettività e imprese per quanto riguarda l'accesso alla giustizia e la protezione dei diritti umani, soprattutto in certe aree del mondo. A battersi in particolar modo per questo nuovo strumento sono, tra gli altri, le comunità indigene, i movimenti contadini e i sindacati, che giudicano inefficaci i meccanismi giuridici esistenti nei confronti delle multinazionali e delle grandi imprese multinazionali.

In alcuni casi, infatti, è stato notato che se in alcuni casi a mancare è proprio la volontà politica di regolamentare l'operato delle grandi *corporation*, in altri l'impotenza degli stati è legata a una minor influenza sia sul piano finanziario che tecnico rispetto alla forza delle multinazionali.

In particolar modo sono stati Ecuador e Sudafrica a proporre la risoluzione del 2014 che ha portato alla creazione del gruppo di lavoro e ai negoziati per la definizione di un trattato vincolante per le multinazionali. Il paese latino-americano aveva sottoposto alla discussione un primo documento, frutto degli incontri e dei

²⁷¹ A seguito dell'adozione della risoluzione 26/9 dello stesso anno La Risoluzione 26/9 fu promossa da un gruppo di Stati: Bolivia, Cuba, Sudafrica e Venezuela, guidati dall'Ecuador. Dei 47 Stati membri del Consiglio per i Diritti Umani, 20 votarono a favore, 14 contro e 13 si astennero. Gli Stati europei nel Consiglio (tra cui Italia, Francia e Germania), così come gli Stati Uniti, il Giappone e la Corea del Sud votarono contro. M. Bordignon, "La *roadmap* verso uno strumento internazionale giuridicamente vincolante su Imprese e Diritti Umani alla luce del ruolo degli Attori Non-Statali", in *Diritto & Questioni Pubbliche*, Vol. 16/2, Università di Palermo, 2016, p. 90. R. E. Cîrlig, "Business and human rights: from soft law to hard law?", in *Juridical Tribune*, Vol. 6, Issue 2, Dicembre 2016. p. 240.

²⁷² Si occupa di società transnazionali e altre imprese commerciali e la sigla di riferimento è IGWG.

colloqui svolti in questi anni. Il documento in questione era una prima bozza contenente gli elementi fondamentali per la definizione del trattato.

L'Ecuador rappresenta uno dei paesi protagonisti nei negoziati perché la sua popolazione era stata colpita dal caso Chevron-Texaco in Ecuador ed era quindi stato coinvolto nella battaglia legale che lo aveva visto contrapporsi alla multinazionale, accusata di aver devastato la foresta equatoriale.

La compagnia Texaco negli anni dal 1972 al 1992 aveva estratto petrolio nella zona di Sucumbios, in Ecuador, e le conseguenze erano state la produzione di acque reflue contaminate riversate poi nei fiumi della zona, senza che fossero messe in atto tecniche di protezione ambientale, al fine di ridurre al minimo i costi di estrazione. Questo ha portato a gravi conseguenze sia per l'ecosistema amazzonico e sia per la salute delle popolazioni indigene e a una battaglia legale portata avanti per anni²⁷³.

Il trattato vincolante fin dall'inizio del suo percorso negoziale si è trovato a dover fronteggiare molti ostacoli. Tra i principali oppositori sono stati gli Stati Uniti che già all'interno del Consiglio avevano deciso di non riconoscere il gruppo intergovernativo e di boicottare le negoziazioni. L'amministrazione americana, infatti, sosteneva che esistesse già uno strumento in grado di responsabilizzare le imprese, ossia le linee guida su business e diritti umani dell'Onu, sempre a carattere volontario, approvate nel 2011.

L'Unione Europea si è opposta in maniera diversa rispetto agli Stati Uniti, ossia partecipando fin dall'inizio ai negoziati, ma ostacolando il raggiungimento dell'obiettivo comune e soffermandosi su aspetti procedurali, in particolar modo sostenendo che mancasse il mandato per consentire al gruppo di procedere con i negoziati e che quindi fosse necessaria una nuova risoluzione²⁷⁴.

A questo ha obiettato il responsabile per i diritti umani di Cetim²⁷⁵, Morgantini, sottolineando che in realtà la risoluzione è molto chiara: il mandato del gruppo è

²⁷³ K. Carboni, *Il catrame nei polmoni del mondo: il caso Ecuador vs Chevron Texaco*

²⁷⁴ De Salvo Giosuè (a cura di), *Business e diritti umani. Come vincolare la libertà di impresa al rispetto dei diritti umani*, Mani tese, Milano, 2019. p. 32

²⁷⁵ Centre Europe Tiers Monde, organizzazione non governativa di Ginevra

quello di proseguire nei negoziati e nel dibattito fino ad arrivare a un trattato vincolante

2.2 I negoziati: terza, quarta e quinta sessione

Dal 23 al 27 ottobre 2017 a Ginevra si è tenuta la terza sessione di negoziazioni, dove hanno partecipato più di 200 attivisti e rappresentanti della società civile²⁷⁶. In questa occasione non si sono solo verificate discussioni ufficiali tra stati, ma anche conferenze da parte di rappresentanti delle comunità impattate, tra cui anche Park Hyung-dae, in rappresentanza della Corea del Sud, che ha raccontato l'impatto delle grandi aziende sull'agricoltura del paese asiatico, sottolineando come i suoi concittadini fossero sommersi da debiti anche a causa di politiche agricole totalmente sfavorevoli.

In questo contesto è anche emersa la questione di genere, cioè che siano le donne quelle maggiormente colpite da comportamenti scorretti delle multinazionali, dall'impatto delle miniere sulla salute alla violazione dei diritti delle lavoratrici nelle fabbriche,

Le donne, infatti, discriminate nella loro vita quotidiana spesso non vengono ricomprese nei meccanismi di protezione sociale e di risarcimento dei danni. L'obiettivo in questo caso sarebbe quindi non solo inserire la questione di genere nel trattato, ma anche permettere alle donne di avere voce in capitolo durante i negoziati.

La quarta sessione del gruppo di lavoro intergovernativo aperto si è svolta dal 15 al 19 ottobre 2018 a Ginevra, con l'obiettivo di discutere la Bozza Zero (o *Draft Zero*) del trattato e il progetto di protocollo opzionale ad esso allegato.

²⁷⁶ Quasi tutti partecipanti alla campagna globale per lo smantellamento del potere e dell'impunità delle corporation. Il movimento comprende ong, comunità indigene, movimenti sociali, organizzazioni femministe e associazioni di vittime delle aziende

In preparazione all'appuntamento esperti del settore e accademici avevano dichiarato apertamente il loro sostegno al progetto, incentivando a procedere verso miglioramenti e riconoscendo il valore e l'utilità di un progetto simile, riconoscendo nel *Draft Zero* anche una base per i negoziati a venire.

Inoltre, gli stati erano anche stati caldamente incoraggiati ad impegnarsi nel condurre tali negoziati in modo costruttivo e promuovere il rispetto dei diritti umani da parte delle imprese e allo stesso tempo garantire un accesso migliore a rimedi più efficaci per le vittime delle violazioni in questione.

Alla quarta sessione hanno partecipato 280 membri accreditati e 25 esperti nel ruolo di relatori.

In relazione ai negoziati vengono richiamati anche i Principi Guida dell'ONU su Imprese e Diritti Umani (UNGPs), sostenendo che questi e un trattato vincolante in materia dovrebbero essere complementari e non in concorrenza l'uno con l'altro.

Nella fase preparatoria è emersa la riluttanza dell'Unione Europea ad impegnarsi più attivamente nei negoziati. Già nel periodo precedente la sessione, infatti, l'UE aveva confermato la propria presenza durante i negoziati, ribadendo però che si sarebbe astenuta dal commentare il contenuto della *Bozza Zero*. Anche agli Stati Membri dell'UE era stato richiesto di non rilasciare dichiarazioni orali sul contenuto della *Bozza*. Seguendo questa linea d'azione quindi i rappresentanti degli Stati membri dell'UE sono stati partecipanti silenti della riunione, con l'unica eccezione della Francia.

La Francia, infatti, ha preso la parola per presentare le lezioni apprese dopo l'approvazione, nel 2017, della legge sull'obbligo di vigilanza, che impone alle imprese che abbiano superato una certa soglia dimensionale la pubblicazione annuale di un piano di vigilanza che misuri e corregga l'impatto dell'operato di imprese, controllate e subappaltatori sulle persone e sull'ambiente.

In risposta alla chiusura UE, una rappresentante dell'organizzazione Friends of the Earth Mozambico, Erica Mendez, ha parlato dei disastri ambientali causati dalle fuoriuscite di petrolio e che le aree geografiche principalmente colpite attualmente non hanno mezzi efficaci per fermare le corporazioni transnazionali da pratiche abusive. In riferimento a questi casi sono stati criticati i paesi del nord (con

riferimento implicito all'Europa) che hanno ripetutamente tentato di bloccare il processo di adozione del trattato, invece di sostenere la giustizia e la responsabilità. È stata inoltre ribadita la necessità di istituire un tribunale internazionale al posto del mero coordinamento statale per facilitare un vero accesso alla giustizia. È stata anche sottolineata la necessità di prevedere la possibilità di azioni collettive dinanzi ad un simile tribunale.

Tra gli argomenti principali di questa sessione, è emersa la discussione circa l'ambito di applicazione del trattato, di cui molte erano le richieste di estenderne l'applicazione a tutti i tipi di imprese e non solo a quelle le cui attività avessero una dimensione transnazionale²⁷⁷.

Sono emersi anche i principali dubbi e perplessità: preoccupazione relativa agli accordi commerciali e di investimento; lo scetticismo nei confronti di un trattato vincolante in generale; preoccupazione circa l'affermazione del primato del trattato sugli accordi commerciali e di investimento; preoccupazioni in merito ad un quadro giuridico internazionale per la dovuta diligenza.

Si è discusso quindi sulla possibilità di distinguere tra il concetto di *due diligence* dei diritti umani in termini di valutazione del rischio commerciale e conseguentemente in termini di convenienza di un determinato affare, contrapposto alla *due diligence* dei diritti umani tesa ad un'efficace prevenzione e protezione degli stessi.

Anche l'OCSE ha fatto riferimento alla *due diligence*, in particolare alle sue linee guida sulla *due diligence* dei diritti umani²⁷⁸, che potrebbero essere utilizzate come base già concordata a livello internazionale per iniziare.

Per quanto riguarda gli articoli 10, 11 e 12 della Bozza Zero²⁷⁹, rispettivamente dedicati alla responsabilità legale, all'assistenza giudiziaria e alla cooperazione internazionale le principali critiche che vengono mosse riguardano il tipo di

²⁷⁷ F. Brigante, "Imprese e diritti umani". *Trattato su diritti umani ed imprese: le novità della IV Sessione del Gruppo di Lavoro Intergovernativo delle Nazioni Unite*, in *Per i diritti umani*

²⁷⁸ Il riferimento è alla Guida dell'Ocse sul dovere di diligenza per la condotta d'impresa responsabile

²⁷⁹

<https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/HRBodies/HRCouncil/WGTransCorp/Session3/DraftLBI.pdf>

sanzioni somministrate (prevalentemente reattive e non amministrative) e la mancanza di applicazione. Sono emersi anche altri dubbi sullo scopo del trattato, se sia necessaria ampliare l'applicazione effettivamente a tutte le società, mentre il limite è fissato alla natura transnazionale delle attività commerciali²⁸⁰.

È stato discusso anche l'articolo 5 del trattato²⁸¹, e dunque sulla necessità di definire quale tribunale abbia giurisdizione in relazione a un determinato contenzioso.

In conclusione, le tematiche più rilevanti, che sono poi state inserite nella relazione sui negoziati, sono state le seguenti:

- Un impegno concreto e esplicito a proseguire con la quinta sessione del gruppo intergovernativo di lavoro e tutte le ulteriori sessioni successive necessarie all'elaborazione di uno strumento legalmente vincolante;
- La previsione di consultazioni informali nell'arco di tempo che separa le sessioni che garantiscano una partecipazione significativa della società civile;
- La pubblicazione di una *Draft One* rafforzata basata su input e commenti fatti sulla *Bozza Zero* e durante le sessioni precedenti, inclusi gli input critici fatti dalla società civile e dalle comunità interessate durante l'intero processo;
- Una tempistica ragionevole per ulteriori comunicazioni scritte da parte degli stati e della società civile sulla *Bozza Zero*²⁸².

Infine, si è proceduto con la presentazione del Protocollo opzionale, ed è stato indicato lo Strumento europeo per la democrazia e i diritti umani (EIDHR) come strumento per sostenere attività in questo campo, oltre ad altre sovvenzioni a disposizione dei difensori dei diritti umani.

Tra gli aspetti più rilevanti portati al centro del dibattito, vi è stato quello della mancanza di una prospettiva di genere nella *Draft Zero*, soprattutto per quanto riguarda gli abusi delle imprese sofferti dalle donne specialmente nelle zone di conflitto.

²⁸⁰ Il riferimento è all'articolo 4, rubricato *Definitions*, e si occupa di definire le categorie di vittime e cosa si intende per attività di business a carattere transnazionale

²⁸¹ Rubricato *Jurisdiction*, evidenziando varie ipotesi di giurisdizione

²⁸² ²⁸² F. Brigante, "Imprese e diritti umani". *Trattato su diritti umani ed imprese: le novità della IV Sessione del Gruppo di Lavoro Intergovernativo delle Nazioni Unite*, in *Per i diritti umani*. 2018

Come in precedenza, infine, l'UE ha deciso di non essere presente durante la discussione informale sulle raccomandazioni, dimostrando ancora una volta la mancanza di impegno per un trattato vincolante. Nella propria dichiarazione finale, l'UE ha chiarito di non voler bloccare il processo ma allo stesso tempo di volersi dissociare dalle raccomandazioni e dalle conclusioni, rimanendo quindi svincolato da esse, e ha chiesto che questa affermazione fosse inclusa nei verbali.

La quinta sessione si è svolta dal 14 al 18 ottobre 2019, sempre a Ginevra. Nel luglio del 2019 era stata definita una nuova versione del testo che prendeva il nome di *Revised Draft*²⁸³.

L'avanzare del processo negoziale e un'attenzione sempre maggiore al tema in questione sembravano senza dubbio segnali incoraggianti, ma senza arrivare a un pieno raggiungimento dell'equilibrio.

Alla fine della quinta sessione sono state purtroppo confermate le resistenze dei vari paesi che sono sede delle maggiori imprese multinazionali, in primis Russia e Cina, mentre l'Unione Europea si è astenuta da una partecipazione attiva al negoziato, adducendo la ricorrente motivazione dell'assenza di un mandato chiaro per giustificare l'istituzione di un gruppo di lavoro.

Le diverse posizioni non consentono quindi di trovare un accordo neanche su quelli che dovrebbero essere gli elementi portanti del trattato. La versione del testo oggetto di discussione in questi round di negoziati era già stata criticata da organizzazioni della società civile, che hanno parte attiva nel processo negoziale e ne stanno monitorando il processo evolutivo anche attraverso campagne di vario tipo²⁸⁴.

I punti che sollevano maggiori preoccupazioni e che vengono percepiti come maggiormente critici sono: l'allargamento del campo di applicazione del trattato dalle società transnazionali a tutte le tipologie di società; l'incertezza in merito a una previsione effettiva di obblighi giuridici rivolti direttamente alle imprese, invece che agli Stati, rendendole per la prima volta nella storia soggetti del diritto internazionale; la necessità di superare il principio per cui la casa madre di una

²⁸³ R. Rossella e G. De Salvo *Trattato Onu su diritti umani e imprese: a che punto siamo?*

²⁸⁴ Alcune campagne in questo senso sono la Treaty Alliance o la Global Campaign to Dismantle Corporate Power and Stop Impunity.

multinazionale non può essere portata in giudizio in Europa o negli Stati Uniti o in un'altra nazione industrializzata per rispondere degli abusi compiuti da imprese da loro controllate in Paesi terzi che non sono in grado di garantire un equo processo alle vittime²⁸⁵.

Tutte queste costituiscono questioni essenziali per il raggiungimento dell'obiettivo finale del trattato, ossia quello di superare il sistema che attualmente garantisce l'impunità alle multinazionali, consentendo loro di eludere le giurisdizioni dei singoli Stati; questo può avvenire principalmente mediante l'influenza esercitata sulle istituzioni finanziarie internazionali e sugli accordi commerciali, anche quelli che tutelano gli investimenti siglati tra gli Stati stessi.

Non a caso, infatti, un altro spunto particolarmente rilevante è rappresentato dal principio di supremazia della protezione dei diritti umani sulla protezione dei diritti economici che vengono stabiliti in questi due tipi di accordi.

Se questo manca infatti sarebbe possibile trovarsi di fronte a meccanismi che risolvono le controversie tra stato e imprese, quali gli ISDS (*Investment Dispute Settlement Body*), che spesso antepongono la tutela di diritti economici alla tutela del principio di sovranità dei popoli.

Gli spunti emersi da questo nuovo round di negoziati sono stati utilizzati per una nuova bozza di testo, presentata nel giugno 2020²⁸⁶. I negoziati si sono conclusi con l'auspicio, da parte dei principali sostenitori, che questa potesse costituire un passo in avanti sostanziale nella direzione, di dotare la comunità internazionale di un trattato vincolante in grado di garantire la tutela delle persone e delle comunità che sono state violate nelle loro libertà fondamentali e negli ecosistemi in cui vivono e in cui sono inserite.

2.3 Il Gruppo di Lavoro in Italia

Dal 27 settembre al 6 ottobre 2021 in Italia si è svolta la prima visita del Gruppo di lavoro delle Nazioni Unite su imprese e diritti umani, con l'obiettivo di valutare gli sforzi fatti al fine di limitare i danni che le imprese possono causare su diritti umani

²⁸⁵ R. Rossella e G. De Salvo *Trattato Onu su diritti umani e imprese: a che punto siamo?*

²⁸⁶ In seguito all'adozione del report il 17 giugno gli stati sono stati invitati a garantire il rispetto dei diritti umani anche tenendo conto dell'emergenza sanitaria.

e ambiente, tenendo anche conto del vasto panorama presente in Italia per quanto riguarda le imprese.

Il gruppo di lavoro è stato invitato dal governo italiano e neanche le date sono state scelte a caso, dato che per la fine di ottobre si è tenuto il vertice dei leader del G20 a Roma, a dimostrazione della volontà del governo di promuovere il rispetto dei diritti umani da parte delle imprese, suscitando così anche l'interesse da parte del gruppo di lavoro nel conoscere le misure concrete messe in atto.

L'obiettivo era quello di valutare il rispetto di obblighi e responsabilità in materia di diritti umani, secondo quanto previsto dai Principi guida delle Nazioni Unite su imprese e diritti umani. L'attenzione del gruppo di lavoro si è focalizzata in particolar modo sia sulla valutazione di situazione di individui e comunità che corrono il rischio di veder violati i propri diritti, tra cui donne, lavoratori migranti e persone con disabilità, sia sull'impatto che le attività delle imprese hanno sull'ambiente. La visita comprendeva le seguenti tappe: Roma, Campania, Puglia, Basilicata, Lombardia e Toscana.

Alla fine della visita si è tenuta una conferenza stampa per evidenziare quanto emerso in riferimento sia ai diritti umani dei lavoratori che all'impatto ambientale.

Ne risulta che per quanto riguarda i diritti umani dei lavoratori, l'Italia è ancora in ritardo. Soprattutto per quanto riguarda i lavoratori migranti, che vengono impiegati in misura massiccia in campi come agricoltura, abbigliamento o logistica, dove emergono ancora gravi e persistenti abusi, dalle condizioni di vita disumane a cui i lavoratori sono condannati, agli orari di lavoro, che spesso superano le 12 ore, nonostante gli orari molto più ridotti riportati sui contratti.

Pur tenendo conto degli sforzi governativi messi in atto per lo smantellamento del "caporalato", questo non ha comunque consentito alla maggior parte dei lavoratori di notare un consistente miglioramento nella loro situazione, nonostante siano previste norme sul mercato del lavoro a loro tutela, che però difficilmente vengono messe in pratica. Per questo motivo è stato sottolineato come sia necessario che il governo rafforzi il quadro giuridico e politico del paese nel settore delle imprese e dei diritti umani, per migliorare le condizioni di lavoro ed evitare lo sfruttamento a cui spesso sono soggetti.

Quello che è emerso infatti è una sorta di modello di business dello sfruttamento, in cui le imprese possono tagliare sui costi e allo stesso tempo aumentare i ricavi servendosi di manodopera a basso costo, considerando le sanzioni che ne derivano come semplice costo d'impresa. Per contrastare tale tendenza sarebbe consigliabile per l'Italia dotarsi, come già fatto da altri paesi europei, come Germania, Olanda o Norvegia, di un'istituzione nazionale per i diritti umani forte e indipendente che sanzioni in modo efficace eventuali abusi.

Altro aspetto rilevante è quello della tutela ambientale, che è emerso in maniera particolare quando il gruppo ha visitato alcune aree particolarmente critiche da questo punto di vista, quali ad esempio l'ILVA di Taranto, dove le comunità hanno a più riprese manifestato le loro preoccupazioni in merito alla propria salute. In queste aree sono numerose le imprese che non rispettano gli standard di inquinamento consigliati, provocando emissioni in eccesso, come è appunto il caso delle acciaierie e raffinerie a Taranto, o non rispettando gli standard previsti per quanto riguarda la contaminazione da amianto.

Quello che è emerso è quindi la necessità di intraprendere azioni governative concrete in grado di rispondere alle esigenze di salute dei cittadini e allo stesso tempo di sanzionare le imprese che non seguono gli standard ambientali indicati, per arrivare alla decarbonizzazione e alla transizione ecologica.

La visita, dunque, si è conclusa con un appello al governo italiano e alle multinazionali, perché giungano una presa di coscienza collettiva e autocritica, al fine di attuare e far attuare tutte le disposizioni già in essere per garantire equità di diritti e tutela dell'ambiente²⁸⁷.

²⁸⁷ Resoconto fornito da onuitalia.it

Conclusioni

Il ritratto che emerge del codice di condotta come strumento giuridico è quello di uno strumento prevalentemente utilizzato per regolamentare le attività delle imprese, nella maggior parte dei casi per quanto riguarda il rispetto dei diritti umani e la tutela ambientale, quando non siano presenti altri strumenti più vincolanti o di *hard law*.

A livello internazionale si limitano a essere delle semplici indicazioni “caldamente consigliate” alle imprese, mentre i codici interni costituiscono una sorta di dichiarazioni di intenti.

Dall’analisi dei codici di livello intergovernativo emerge che questi si caratterizzano per essere standard di condotta, giuridicamente non vincolanti, cioè elementi di *soft law* e contribuiscono in una certa misura a “responsabilizzare” le imprese nel compimento delle loro attività.

Analizzando la struttura dei codici interni è stato anche possibile notare che codici di livello intergovernativo elaborati da organizzazioni internazionali (OCSE, OIL, ONU) vengono quasi sempre citati come riferimento giuridico.

Se per i codici di livello intergovernativo il problema principale è rappresentato dal loro essere strumenti non vincolanti, e quindi neanche eventuali meccanismi di controllo o sanzionatori potranno essere vincolanti, nei codici interni si aggiunge anche il fatto che spesso i meccanismi di vigilanza sulla loro applicazione sono interni alla stessa impresa, quindi raramente viene garantita l’indipendenza e l’imparzialità.

Nell’esame dei vari codici di condotta interni analizzati emerge inoltre che la mancanza di effettività è legata al loro basarsi quasi esclusivamente sulla buona volontà delle imprese, citando semplicemente tra le fonti i codici internazionali. Questo perché la principale utilità nell’adottare uno strumento simile è rappresentata dal fatto che serve a dimostrare sia agli investitori sia ai consumatori l’impegno dell’azienda nel rispetto di certe tematiche.

Rimane comunque il rischio che quanto dichiarato nei codici interni sia o una “copertura” oppure non venga effettivamente rispettato: è il caso del *greenwashing*. In conclusione, di questo elaborato è quindi possibile dire che il codice di condotta è uno strumento che ha la funzione, per come è strutturato tutt’ora, da un lato di

indicare alle imprese quali sono le condotte di cui si consiglia l'adozione in relazione a certi temi; dall'altro lato ha la funzione di indicare quali sono i temi su cui l'impresa in questione ha scelto di concentrarsi.

Se però si considera che l'obiettivo con cui erano stati formulati i primi codici di condotta era quello di regolamentare l'attività delle imprese e di garantire il rispetto di diritti fondamentali emerge abbastanza chiaramente che questo non è uno strumento sufficiente.

Sarebbe dunque opportuno, alla luce di quanto emerso, un intervento dei singoli stati per porre degli standard vincolanti (il cosiddetto "codice dei codici") sia per quanto riguarda la struttura dei codici di condotta e le informazioni che sono tenuti a inserire al loro interno, sia per la condotta che le imprese sono tenute ad adottare, compresi anche di meccanismi di controllo esterno che ne garantiscano l'efficacia. Sempre in quest'ottica potrebbero essere visti gli interventi per ridurre la pratica del *greenwashing* o di altre simili, anche a tutela dei consumatori.

In parte questo problema è stato arginato nel mondo dei partecipanti ai mercati finanziari con l'introduzione del cosiddetto Regolamento Tassonomia UE²⁸⁸, che si occupa tra le altre cose di indicare le condizioni generali²⁸⁹ che un'attività economica deve rispettare per potersi qualificare come ecosostenibile.

Se nel campo dei partecipanti ai mercati finanziari, quindi, è stata intrapresa una linea d'azione più vincolante, soprattutto a livello europeo, questa tutt'ora manca per la gran parte delle imprese multinazionali.

È questa la spinta che ha portato ai negoziati per il trattato vincolante per le imprese elaborato dall'ONU, che si contraddistingue proprio per il suo essere uno strumento per sua natura vincolante. Il problema che è emerso in questo frangente è che alcuni stati hanno manifestato scarso interesse nel partecipare attivamente ai negoziati (è il caso dell'Unione Europea), se non addirittura opposizione all'idea di un trattato vincolante, come nel caso degli Stati Uniti. Questo si contrappone alla necessità

²⁸⁸ Regolamento UE 852/2020

²⁸⁹ In particolare il suddetto regolamento all'articolo 3 elenca i criteri di sostenibilità, raccomandando un contributo sostanziale al raggiungimento degli obiettivi ambientali indicati nel regolamento stesso; il non arrecare danno significativo ai suddetti obiettivi ambientali; il rispetto delle garanzie minime di salvaguardia previste e infine la conformità ai criteri di vaglio tecnico previsti dalla Commissione (Art. 3 Regolamento UE 2020/852)

sempre più pressante da parte di alcuni paesi di regolamentare e limitare l'attività delle multinazionali sul loro territorio, riuscendo a tutelare così sia il territorio che le comunità.

Bibliografia

Alford H. Monti E. Rusconi G., *Responsabilità sociale d'impresa e dottrina sociale della chiesa cattolica*, Franco Angeli, 200

Arrigo E., *Il codice di condotta: uno strumento di Corporate Governance*, Symphonia. Emerging Issues in Management, n. 1, 2006

Bertinazzi E., *Responsabilità sociale d'impresa e codici di condotta: quale portata regolativa?*, Università Ca' ffoscari, Venezia, 2015

Bonfanti A., *Imprese multinazionali, diritti umani e ambiente. Profili di diritto internazionale pubblico e privato*, Milano, Giuffrè editore 2012

Bordignon M., "La roadmap verso uno strumento internazionale giuridicamente vincolante su Imprese e Diritti Umani alla luce del ruolo degli Attori Non-Statali", in *Diritto & Questioni Pubbliche*, Vol. 16/2, Università di Palermo, 2016

Brigante F., *Imprese e diritti umani. Trattato su diritti umani ed imprese: le novità della IV Sessione del Gruppo di Lavoro Intergovernativo delle Nazioni Unite*, in *Per i diritti umani*, 2018

Bright C., *L'esercizio extraterritoriale della giurisdizione civile con riferimento alle gravi violazioni dei diritti umani da parte delle imprese multinazionali*, in EUI Department of Law Research Paper, SSRN Electronic Journal, no. 44, 2015
https://www.researchgate.net/publication/325327359_L%27Esercizio_Extraterritoriale_Della_Giurisdizione_Civile_Con_Riferimento_Alle_Gravi_Violazioni_De_Diritti_Umani_Da_Parte_Delle_Imprese_Multinazionali

Chinkin C., *Normative Development in the International Legal System*, in D. Shelton (a cura di), *Commitment and Compliance: The Role of Non-binding Norms in the International Legal System*, Oxford University Press, 2003

Cîrlig R. E., “Business and human rights: from soft law to hard law?”, in *Juridical Tribune*, Vol. 6, Issue 2, Dicembre 2016. p. 240.

Codice Civile (a cura di A. Di Majo), Giuffrè editore, Milano, 2018

Codice del Consumo, Giuffrè editore, Milano, 2022

Contatore F., *Vecchi e nuovi strumenti di gestione d'impresa: codici di condotta ed International Framework Agreements*, in Working Paper Adapt, n.105, 2010.

Demattè C., *Il caso Enron: una lezione per tutti*, *Economia & Management* 2/2002

De Mozzi B., Mechi L., Sitzia A., *L'organizzazione internazionale del lavoro: un'introduzione nel centenario*, in *LavoroDirittiEuropa*, no. 2, 2019

De Salvo Giosuè (a cura di), *Business e diritti umani. Come vincolare la libertà di impresa al rispetto dei diritti umani*, Mani tese, Milano, 2019. p. 32

Di Cataldo V. e Sanfilippo P. M., *Le fonti private del diritto commerciale. Atti del Convegno di studi*, Giuffrè Editore, 2008

Donaldson T., *Values in Tension: Ethics Away From Home*, *Harvard Business Review*, 1996

Farrell B.J. e Farrell H., *The Language of Business Codes of Ethics: Implications of Knowledge and Power*, in “*Journal of Business Ethics*”, 17, 1998

Fasciglione M., *I principi guida su imprese e diritti umani*, Cnr Edizioni, Roma, 2020

Furlanetto V., *L'industria della carità. Da storie e testimonianze inedite il volto nascosto della beneficenza*, Chiarelettere, 2018

Gilman S. C., *Ethic codes and codes of conduct as tools for promoting an ethical and professional public service*, the PREM, the World Bank, Washington, 2005

Kaptein M. e Wempe J., *Twelve Gordian Knots when developing an organizational code of conduct*, Journal of business ethics, 1988

Lama L., *Codici etici, responsabilità e dialogo sociale*", in G. Felici (a cura di) *Dall'etica ai codici etici*, Franco Angeli, Milano, 2005

Mauro M. R., *Diritto internazionale dell'economia. Teoria e prassi delle relazioni economiche internazionali*", Edizioni scientifiche italiane, Napoli, 2019

Mazzuca A., *Impresa e diritti umani, l'impegno delle Nazioni Unite in materia*", in opiniojuris, 2021

Migani C. e Peroni G., *Responsabilità sociale dell'impresa multinazionale nell'attuale contesto internazionale*, IANUS n.2, 2010

Perulli A., *La responsabilità sociale dell'impresa: verso un nuovo paradigma della regolazione?*, in A. Perulli (a cura di) *La responsabilità sociale dell'impresa: idee e prassi*, il Mulino, Bologna, 2013

Perulli A., *L'impresa responsabile. Diritti sociali e corporate social responsibility*", Halley Editrice, 2007

Pustorino P., *Lezioni di tutela internazionale dei diritti umani*, p. 47- 48, Cacucci editore, Bari, 2020

Rossi S., *Luci e ombre dei codici etici d'impresa*, Rivista di diritto societario, fascicolo 1, 2008

Sacconi L., *A Rawlsian View of Csr and the Game Theory of Its Implementation*, in L. Sacconi et al. (a cura di), *Corporate Social Responsibility and Corporate Governance. The Contribution of Economic Theory and Related Disciplines*, Palgrave Macmillan, Basingstoke, 2011.

Salerno F. “*Natura giuridica ed effetti dei codici di condotta internazionali per imprese multinazionali*”, in Lavoro e Diritto no. 4, 2005

Schlesinger P. e Torrente A. *Manuale di diritto privato*, Giuffrè Editore, Milano, 2017

Yu X., “*Impacts of Corporate Code of Conduct on Labor Standards: A Case Study of Reebok's Athletic Footwear Supplier Factory in China*”, Vol. 81, no. 3, 2008
Journal of business ethics

Sitografia

OCSE

Linee Guida OCSE destinate alle Imprese Multinazionali 2000, reperibile presso https://giaccentre.org/chess_info/uploads/2019/10/OECDGUIDELINES.MULTI NATIONAL.pdf

Linee Guida OCSE destinate alle Imprese Multinazionali 2011

Regole procedurali, reperibile presso

<https://www.oecd.org/daf/inv/mne/MNEguidelinesITALIANO.pdf>

Guida sindacale alle Linee Guida OCSE per le imprese multinazionali, reperibile presso

[https://pcnitalia.mise.gov.it/attachments/article/2035881/GuidaSindacaleTUAC_Guidelines_IT-1_1%20\(16\).pdf](https://pcnitalia.mise.gov.it/attachments/article/2035881/GuidaSindacaleTUAC_Guidelines_IT-1_1%20(16).pdf)

Guida dell'OCSE sul dovere di diligenza per la condotta d'impresa responsabile, reperibile presso

<https://mneguidelines.oecd.org/Guida-dell-ocse-sul-dovere-di-diligenza-per-la-condotta-d-impresa-responsabile.pdf>

Diritti umani nel capitolo IV delle Linee Guida OCSE (PCN Italia), reperibile presso

<https://pcnitalia.mise.gov.it/index.php/it/diritti-umani>

Dichiarazione universale dei diritti umani degli Nazioni Unite reperibile presso

https://www.ohchr.org/sites/default/files/UDHR/Documents/UDHR_Translations/itn.pdf

G20/OECD Principles of corporate governance, reperibile presso

<https://www.oecd.org/daf/ca/Corporate-Governance-Principles-ENG.pdf>

Convenzione dell'OCSE sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche internazionali (1997), reperibile presso

<https://www.fedlex.admin.ch/eli/cc/2003/629/it>

Linee Guida OCSE per le imprese multinazionali, Guida Sindacale, reperibile presso

[https://pcnitalia.mise.gov.it/attachments/article/2035881/GuidaSindacaleTUAC_Guidelines_IT-1_1%20\(16\).pdf](https://pcnitalia.mise.gov.it/attachments/article/2035881/GuidaSindacaleTUAC_Guidelines_IT-1_1%20(16).pdf)

Implementation Procedures of the OECD Guidelines for Multinational Enterprises, capitol II par. 4, reperibile presso

<https://www.oecd.org/daf/inv/mne/MNEguidelinesITALIANO.pdf>

OCSE, *Codes of corporate conduct*, reperibile presso

https://www.oecd.org/daf/inv/investment-policy/WP-2001_6.pdf

Contenuto delle Linee Guida OCSE, reperibile presso

https://www.seco.admin.ch/seco/it/home/Aussenwirtschaftspolitik_Wirtschaftliche_Zusammenarbeit/Wirtschaftsbeziehungen/nachhaltigkeit_unternehmen/oecd-guidelines/OECD-Leitsaetze.html

Quindicesimo Forum OCSE sulle catene di approvvigionamento responsabili di minerali, reperibile presso

<https://penitalia.mise.gov.it/index.php/it/>

ILO, Governing body, Subcommittee on Multinational Enterprises, reperibile presso

https://www.ilo.org/empent/Informationresources/WCMS_101252/lang-en/index.htm

Corona E., Codici di condotta , unimondo, reperibile presso

[https://www.unimondo.org/Guide/Politica/Codici-di-condotta/\(desc\)/show](https://www.unimondo.org/Guide/Politica/Codici-di-condotta/(desc)/show)

ONU italia, reperibile presso

onitalia.it

Dichiarazione tripartita di principi sulle imprese multinazionali e la politica sociale, OIL, reperibile presso

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-rome/documents/publication/wcms_614707.pdf

Dichiarazione Tripartita OIL, *General Policies*, reperibile presso

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/---multi/documents/publication/wcms_094386.pdf

[Norme internazionali di lavoro dell'Organizzazione internazionale del lavoro,](#)

reperibile presso

<https://www.ilo.org/rome/norme-del-lavoro-e-documenti/lang--it/index.htm>

Principi Guida su Imprese e Diritti umani, reperibile presso

<https://www.iriss.cnr.it/wp-content/uploads/2016/09/principi-guida-su-imprese-e-diritti-umani-con-commentario.pdf>

Codice di Condotta *Monsanto*, reperibile presso

https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKEwiz1r_thaP6AhVThv0HHVV9BOwQFnoECAMQAw&url=https%3A%2F%2Fwww.bayer.com%2Fen%2Ffile%2F32316%2Fdownload%3Ftoken%3DSLFI1Vx10&usg=AOvVaw0zbG5OnkaLHgCzhwJfF5Os

General data protection regulation (GDPR), reperibile presso

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/HTML/?uri=CELEX:32016R0679>

Non-Financial Reporting Directive NFRD, reperibile presso

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A32014L0095>

Corporate Sustainability Reporting Directive CSRD, reperibile presso

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A52021PC0189>

Sustainability-Related Disclosures in the financial sector Regulation SFDR, reperibile presso

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A32019R2088>

Regulatory Technical Standards RTS, reperibile presso

https://www.consob.it/documents/46180/46181/esas_2021_03.pdf/ed7a93ce-a7a9-4a52-824c-1cd4e096aefa

Lorenzini M., *“La prevenzione dei reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro nei modelli di organizzazione e controllo ex d.lgs 231/2001 del gruppo dolomiti energia”*, Università degli studi di Trento, 2009, reperibile presso https://www.aiiaweb.it/sites/default/files/imce/pdf/ABSTRACT_lorenzini%20-%20AIIA.pdf

Arrichiello R., *Il codice etico come strumento di autoregolamentazione aziendale*, Fondazione Istud 2016, reperibile presso https://www.freeyourtalent.eu/blog/wp-content/uploads/2016/02/04_tesina_codice-etico.pdf

Benatti F., *I rimedi contrattuali alla violazione del modello organizzativo e i codici etici*, in Associazione dei componenti degli organismi di vigilanza ex d.lgs. 231/2001, 2018, reperibile presso https://www.aodv231.it/images/img_editor/images/BENATTI.pdf

B. Geddo, *Pinkwashing, greenwashing, rainbow washing: oltre la superficie*, reperibile presso <https://www.bossy.it/pinkwashing-greenwashing-rainbow-washing.html>

Chabert V., *I codici di condotta della comunità degli affari*, DirittoConsenso, 2022, reperibile presso https://www.dirittoconsenso.it/2022/07/27/i-codici-di-condotta-della-comunita-degli-affari-la-responsabilita-ambientale-dimpresa-dal-basso/#_ftn7

Chabert V., *I codici di condotta delle Nazioni Unite per la responsabilità delle multinazionali*, in DirittoConsenso, maggio 2022, reperibile presso <http://www.dirittoconsenso.it/2022/05/18/i-codici-di-condotta-delle-nazioni-unite-per-la-responsabilita-delle-multinazionali/>

Chabert V., *La responsabilità d'impresa nei paesi OCSE*, in DirittoConsenso, 2022, reperibile presso

<https://www.dirittoconsenso.it/2022/06/27/responsabilita-dimpresa-nei-paesi-ocse/>

Sossai M., “*Norme delle Nazioni Unite sulla responsabilità delle imprese transnazionali e delle altre imprese commerciali in tema di diritti umani*”, Pace diritti umani, 1/2004, reperibile presso

<https://unipd-centrodirittiumani.it/it/pubblicazioni/Norme-delle-Nazioni-Unite-sulla-responsabilita-delle-imprese-transnazionali-e-delle-altre-imprese-commerciali-in-tema-di-diritti-umani/34>

Strukul M., *Codici di condotta: una nuova prospettiva per l'autonomia privata e il mercato*, Università Ca' Foscari, Venezia, 2011, reperibile presso

<http://dspace.unive.it/handle/10579/1050>

Responsabilità sociale d'impresa (definizione) in Associazione Nazionale Enciclopedia della Banca e della Borsa, reperibile presso

[https://www.bankpedia.org/termine.php?c_id=22060#:~:text=Secondo%20Bowen%2C%20%22%5B%20responsabilit%C3%A0%20sociale.Freeman%20\(2005%3A%20553\).](https://www.bankpedia.org/termine.php?c_id=22060#:~:text=Secondo%20Bowen%2C%20%22%5B%20responsabilit%C3%A0%20sociale.Freeman%20(2005%3A%20553).)

L'Approccio Triple Bottom Line in, reperibile presso

<https://rsiforum.forumattivo.com/t152-l-approccio-triple-bottom-line>

Alien Tort Claims Act, reperibile presso

<https://delphipages.live/it/politica-diritto-e-governo/legge-crimine-e-punizione/alien-tort-claims-act>

Norme sulle responsabilità delle imprese transnazionali e delle altre imprese commerciali in materia di diritti umani (2003), reperibile presso

https://unipd-centrodirittiumani.it/it/strumenti_internazionali/Norme-sulle-responsabilita-delle-imprese-transnazionali-e-delle-altre-imprese-commerciali-in-materia-di-diritti-umani-2003/79

Clinton to Urge a rights code for businesses dealing abroad, reperibile presso
<https://www.nytimes.com/1995/03/27/business/clinton-to-urge-a-rights-code-for-businesses-dealing-abroad.html>

Multinazionali e diritti umani: limiti all'extraterritorialità della Corte Suprema (Kiobel), reperibile presso
<https://www.filodiritto.com/multinazionali-e-diritti-umani-limiti-allextraterritorialita-dalla-corte-suprema-kiobel>

Libro Verde della Commissione delle Comunità Europee, reperibile presso
[https://www.europarl.europa.eu/meetdocs/committees/deve/20020122/com\(2001\)366_it.pdf](https://www.europarl.europa.eu/meetdocs/committees/deve/20020122/com(2001)366_it.pdf)

Cos'è il Global Compact e perché un'impresa dovrebbe aderire, reperibile presso
<https://www.open-cooperazione.it/web/news-cos-e-il-global-compact-e-perche-un-impresa-dovrebbe-aderire--LS8qrEwfnUoXaz.aspx>

Introduzione al Global Compact, reperibile presso
<https://globalcompactnetwork.org/it/il-global-compact-ita/global-compact/introduzione.html>

Codici di condotta e protezione dei dati personali, reperibile presso
<https://protezionedatipersonali.it/codici-condotta-protezione-dati-personali>

Codici di condotta, lo strumento per un'Italia a prova di data economy, reperibile presso
<https://www.agendadigitale.eu/sicurezza/privacy/codici-di-condotta-lo-strumento-per-unitalia-a-prova-di-data-economy/>

Regolamento generale per la protezione dei dati, reperibile presso
<https://protezionedatipersonali.it/regolamento-generale-protezione-dati>

Ancora ostacoli sul trattato ONU vincolante su imprese e diritti umani, reperibile presso

<https://www.focsiv.it/ancora-ostacoli-sul-trattato-onu-vincolante-su-imprese-e-diritti-umani/>

Italia: ancora l'ombra dell'Eni su "M'illumino di meno", reperibile presso

<https://www.unimondo.org/Notizie/Italia-ancora-l-ombra-dell-Eni-su-M-illumino-di-meno-93885>

Federal Sentencing Guidelines, reperibile presso

https://www.law.cornell.edu/wex/federal_sentencing_guidelines

What can we learn from the US federal sentencing guidelines for organizational ethics?, reperibile presso

https://training.itcilo.org/actrav_cdrom1/english/global/code/whatcan.htm

Developing an organizational code of conduct, reperibile presso

<https://www.ethics.org/resources/free-toolkit/code-of-conduct/#:~:text=A%20well%2Dwritten%20code%20of,doing%20so%2C%20defines%20desired%20behavior.>

Governance e responsabilità sociale: on-line il quaderno unipolis, reperibile presso

<https://www.fondazioneunipolis.org/news/governance-e-responsabilit%C3%A0-sociale-on-line-il-quaderno-di-unipolis>

Governance e responsabilità sociale, reperibile presso

<https://www.fondazioneunipolis.org/Documents/Notizie/GOVERNANCE-e-CSR.pdf>

Pratiche commerciali scorrette e pubblicità ingannevole e comparativa, reperibile presso

<https://www.maglio.eu/pratiche-commerciali-scorrette>

Il caso NIKE vs Kasky, il non rispetto delle promesse del codice etico, reperibile presso

<https://rsiforum.forumattivo.com/t460-il-caso-nike-vs-kasky-il-non-rispetto-delle-promesse-del-codice-etico>

Il caso Englaro: commento alle sentenze della Suprema Corte di Cassazione, reperibile presso

http://www.tribunale.brescia.it/allegatinews/a_409.pdf

I principi di governance delle imprese multinazionali, reperibile presso

<https://www.giovanellapolidoro.com/it/i-principi-di-governance-delle-imprese-multinazionali/>

Organizzazione per la cooperazione e lo sviluppo, reperibile presso

https://it.wikipedia.org/wiki/Organizzazione_per_la_cooperazione_e_lo_sviluppo_economico

Confederazione Internazionale dei Sindacati Liberi, reperibile presso

https://it.wikipedia.org/wiki/Confederazione_Internazionale_dei_Sindacati_Liberi

L'Organizzazione Internazionale del Lavoro: un'introduzione nel centenario, reperibile presso

<https://www.lavorodirittieuropa.it/dottrina/principi-e-fonti/320-l-organizzazione-internazionale-del-lavoro-un-introduzione-nel-centenario-2>

M. F. Artusi, *“La Responsabilità delle società nel diritto penale internazionale”*, Rivista 231, reperibile presso

<https://www.rivista231.it/Pagine/Pagina.asp?Id=1192>

Accordi quadro globali (GFA): gli strumenti per garantire il lavoro dignitoso nelle Catene globali di fornitura, reperibile presso

<https://www.centrostudi.cisl.it/attachments/article/251/5.%20Hadwiger%20italiano%20def%201.1.pdf>

Codici di Condotta *Nestlé*, reperibile presso

<https://www.nestle-esar.com/aboutus/business-principles>
https://www.nestle-esar.com/sites/g/files/pydnoa441/files/common/documents/about/nestlé_supplier_code_uk.pdf

Codice di condotta FIFA, reperibile presso

https://4football.com.ua/files/FIFA_QULITY.pdf

Codice di condotta Levi's, reperibile presso

<http://levistrauss.com/wp-content/uploads/2017/12/TOE.pdf>

Workshop internazionale su imprese e diritti umani (ILO), 2022, reperibile presso

https://www.ilo.org/rome/risorse-informative/articles/WCMS_841662/lang--it/index.htm

ISO 26000 Guida alla responsabilità sociale, reperibile presso

<https://www.gcerti.it/iso-26000/>

25 years Global reporting initiative, reperibile presso

<https://www.globalreporting.org>

Modello organizzativo e codice di comportamento Borsa Italiana, reperibile presso

<https://www.borsaitaliana.it/borsaitaliana/chi-siamo/modelloorganizzativoecodicedicomportamento/codcomportam.htm>

Codici di Condotta GDPR, reperibile presso

<https://www.garanteprivacy.it/codici-di-condotta>

Mezzi di ricorso, responsabilità e sanzioni, GDPR, reperibile presso

<https://www.altalex.com/documents/news/2018/03/05/mezzi-di-ricorso-responsabilita-e-sanzioni-gdpr#art79>

European Data Protection Board, reperibile presso

<https://protezionedatipersonali.it/gruppo-di-lavoro-art-29>

Cos'è il greenwashing, l'ecologismo di facciata, reperibile presso

<https://quifinanza.it/green/greenwashing-cose-definizione/479086/>

S. Rapisarda e A. Moretti, *Cinquanta sfumature di greenwashing*, ScienzainRete, 2021, reperibile presso

<https://www.scienzainrete.it/articolo/cinquanta-sfumature-di-greenwashing/silvia-rapisarda-asia-moretti/2021-01-11>

Diritti umani e business: ONU discute trattato vincolante per aziende, reperibile presso

<https://www.osservatoriodiritti.it/2017/11/06/diritti-umani-business-onu-trattato-multinazionali/>

Global Compact Network Italia, reperibile presso

<https://www.globalcompactnetwork.org/it/>

F. Bruno, *“Perchè I profitti sono la vera responsabilità sociale dell'impresa”*, Il Sole 24 Ore, 2019, reperibile presso

https://www.econopoly.ilsole24ore.com/2019/09/02/profitti-impresa-responsabilita-sociale/?refresh_ce=1

Creating a code of conduct, reperibile presso

<https://www.businessethicsresourcecenter.org/creating-a-code-of-conduct/>

Creating a code of conduct, reperibile presso

<https://uost-bercwebsite-19022100-production.s3.us-east-1.amazonaws.com/wp-content/uploads/2020/07/07060401/Creating-a-Code-of-Conduct-A-BERC-Compliance-Toolkit-2020.pdf>

Adesione al global compact delle Nazioni Unite del CONI, reperibile presso

<https://www.coni.it/it/approccio/global-compact.html>

Legally binding instrument to regulate, in international human rights law, the activities of transnational corporations and other business enterprises, reperibile presso

<https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/HRBodies/HRCouncil/WGTansCorp/Session3/DraftLBI.pdf>

Third session of the open-ended intergovernmental working group on transnational corporations and other business enterprises with respect to human rights, reperibile presso

<https://www.ohchr.org/en/hr-bodies/hrc/wg-trans-corp/session3/session3>

Il catrame nei polmoni del Mondo: il caso Ecuador vs Chevron-Texaco, reperibile presso

<https://lospiegone.com/2018/07/28/ecuador-vs-chevron-texaco-ambiente-sentenza/>

Conferenza stampa del Gruppo di valutazione delle Nazioni Unite sull'impatto delle imprese su diritti umani e ambiente in Italia, reperibile presso

<https://www.onuitalia.it/conferenza-stampa-del-gruppo-di-valutazione-delle-nazioni-unite-sullimpatto-delle-imprese-su-diritti-umani-e-ambiente-in-italia/>

Rossella R. e De Salvo G., Trattato ONU su diritti umani e imprese: a che punto siamo?, reperibile presso

<https://www.manitese.it/trattato-vincolante-onu-diritti-imprese>

Italia: Gruppo di lavoro delle Nazioni Unite valuterà l'impatto delle imprese su diritti umani e ambiente, reperibile presso

<https://unric.org/it/italia-gruppo-di-lavoro-delle-nazioni-unite-valutera-limpatto-delle-imprese-su-diritti-umani-e-ambiente/>

Nazioni Unite: Il Gruppo di Lavoro su Imprese e Diritti Umani esorta le imprese a rispettare i diritti umani nella lotta alla corruzione durante il COVID-19, reperibile presso

<https://unipd-centrodirittiumani.it/it/news/Nazioni-Unite-Il-Gruppo-di-Lavoro-su-Imprese-e-Diritti-Umani-esorta-le-imprese-a-rispettare-i-diritti-umani-nella-lotta-alla-corruzione-durante-il-COVID-19/5266>

Direttiva 2014/95/UE tabella di concordanza, reperibile presso

https://www.governo.it/sites/governo.it/files/tabella_concordanza_22.pdf

Il Gruppo di lavoro delle Nazioni Unite su imprese e diritti umani in visita in Italia, reperibile presso

<https://www.unionedirittiumani.it/newsletter/gruppo-lavoro-nazioni-unite-imprese-diritti-umani-visita-italia/>

F. Freni, *“Codici di autodisciplina e libertà di coscienza: per una democrazia più partecipativa e solidale”*, Stato, Chiese e pluralismo confessionale, 2015, reperibile presso

<https://doaj.org/article/2d91e826bc994ac4ac838342adef89d>

E. Carlston, *Domesticated Masculinity and the Pink-Washing of the FBI*, Journal of popular Culture, 2017, reperibile presso

<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/jpcu.12560>

C. Voegtlin e N. M. Pless, *Global Governance: CSR and the Role of the UN Global Compact*, Journal of Business Ethics, 2014, reperibile presso

https://www.jstor.org/stable/42921427?pq-origsite=summon#metadata_info_tab_contents

M. Rahim, “*Code of Conduct on transnational corporations*”, Springer, 2019, reperibile presso

<https://link.springer.com/content/pdf/10.1007/978-3-030-10816-8.pdf>

C. Garcia, “*Codice di Condotta: cos'è*”, in *laleggepertutti*, 2021, reperibile presso

https://www.laleggepertutti.it/444326_codice-di-condotta-cose

Ecco cos'è il codice etico aziendale, 2018, reperibile presso

<https://www.randstad.it/knowledge360/employer-branding/ecco-cose-il-codice-etico-aziendale/>

J. Urbany, “*Inspiration and Cynism in Values Statements*”, Journal of Business ethics, 2005, reperibile presso

https://www.jstor.org/stable/25123655?seq=3#metadata_info_tab_contents

R. Goretta, “*I Codici di Condotta del GDPR: come proteggere la privacy ed evitare sanzioni*”, 2021, reperibile presso

<https://www.agendadigitale.eu/sicurezza/privacy/i-codici-di-condotta-del-gdpr-come-proteggere-la-privacy-ed-evitare-sanzioni/>

Da Seveso all'Ilva di Taranto, i (troppi) disastri ambientali in Italia e nel mondo, reperibile presso

<https://www.corriere.it/cronache/cards/da-seveso-all-ilva-taranto-troppi-disastri-ambientali-italia-mondo/petrochimico-gela.shtml>

V. Chabert, “*Multinazionali e danni ambientali: verso un quadro giuridico vincolante?*”, *DirittoConsenso* 2022, reperibile presso

<http://www.dirittoconsenso.it/2022/02/07/multinazionali-e-danni-ambientali-verso-quadro-giuridico-vincolante/>

Codice di corporate governance Borsa Italiana 2020, reperibile presso

<https://www.borsaitaliana.it/comitato-corporate-governance/codice/2020.pdf>

Greenwashing, dark side della green communication, reperibile presso

<https://quifinanza.it/green/greenwashing-dark-side-della-green-communication/556165/>

Contratto collettivo nazionale di lavoro, reperibile presso

<https://www.lavoro-economia.it/ccnl/Cosa-è-ccnl.aspx>

Definizione outsourcing, reperibile presso

https://www.treccani.it/enciclopedia/outourcing_%28Dizionario-di-Economia-e-Finanza%29/

What Can We Learn from the U.S. Federal Sentencing Guidelines for Organizational Ethics?, reperibile presso

https://training.itcilo.org/actrav_cdrom1/english/global/code/whatcan.htm

Human rights resolutions 2005/69: Human Rights and Transnational Corporations and Other Business Enterprises, 20 April 2005, E/CN.4/RES/2005/69, reperibile presso: <https://www.refworld.org/docid/45377c80c.html>

Human Rights Council: Risoluzione 8/7 del 18 giugno 2008, reperibile presso

https://ap.ohchr.org/documents/E/HRC/resolutions/A_HRC_RES_8_7.pdf

Due diligence definizione, reperibile presso

<https://www.treccani.it/enciclopedia/due-diligence/>

Impacts of Corporate Code of Conduct on Labor Standards: A Case Study of Reebok's Athletic Footwear Supplier Factory in China, reperibile presso https://www.jstor.org/stable/25482232#metadata_info_tab_contents

Iaselli M., *Codici di condotta secondo il GDPR*, in Altalex, Marzo 2018, reperibile presso <https://www.altalex.com/documents/altalexpedia/2018/03/19/codici-di-condotta>

Grasso G., “*L'affidamento quale principio generale del diritto*”, in Altalex 2011, reperibile presso <https://www.altalex.com/documents/news/2012/01/11/l-affidamento-quale-principio-generale-del-diritto>

Federico A., *Imprese transnazionali e tutela dei diritti umani*, DirittoConsenso, 2021, reperibile presso <https://www.dirittoconsenso.it/2021/11/22/impresetransnazionali-e-tutela-diritti-umani/>

Franceschetti P., “*Responsabilità da contatto sociale*”, in Altalex, 2016, reperibile presso <https://www.altalex.com/documents/altalexpedia/2016/02/08/responsabilita-da-contatto-sociale>

Informativa sostenibilità SFDR reperibili presso:

<https://www.cattolica.it/informativa-sostenibilita-sfdr> (cattolica assicurazioni)

<https://www.axa-mps.it/informativa-sostenibilita-sfdr> (AXA MPS Vita S.p.a)

<https://www.flossbachvonstorch.it/it/chi-siamo/investimenti-sostenibili/obblighi-di-informativa/> (Flossbach von Storch)

<https://bnl.it/it/Footer/Trasparenza/Regolamento-europeo-2019-2088-SFDR> +

<https://bnl.it/rsc/contrib/document/bnl->

[public/responsabilitasociale/BNL%20PoliticheSettore%202021%20regolamento%20SFDR%20v08.pdf](https://www.gruppoiccrea.it/Documents/Informativa%20ex%20art%203%20SFD%20SFDR%20v08.pdf) (gruppo BNL/BNP Paribas)

https://www.gruppoiccrea.it/Documents/Informativa%20ex%20art%203%20SFD%20R_Allegato%204.pdf#search=sostenibilit%C3%A0 (gruppo bancario cooperativo iccrea)

<https://www.gruppocarige.it/grpwps/wcm/connect/f95a5899-1a65-4146-bde0-4570d61676d2/Informativa+sulla+sostenibilit%C3%A0+nel+settore+dei+servizi+finanziari.pdf?MOD=AJPERES&CVID=nGBn0BJ> (gruppo banca carrige)

<http://www.realegroup.eu/IT/chi-siamo/sostenibilita/disclosure-di-sostenibilit%C3%A0> (reale group)

ESG, le aziende dovranno cambiare i loro modelli

<https://www.pmitutoring.it/magazine/perche-le-aziende-devono-prendere-molto-sul-serio-i-parametri-esg>

Cosa vuol dire ESG oggi per un CFO

<https://www.esg360.it/finance-esg/cosa-vuol-dire-esg-oggi-per-un-cfo/>

Comunicazioni provenienti dalle istituzioni, dagli organi e dagli organismi dell'Unione Europea

[https://eur-lex.europa.eu/legal-](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/PDF/?uri=CELEX:52017XC0705(01)&from=EN)

[content/IT/TXT/PDF/?uri=CELEX:52017XC0705\(01\)&from=EN](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/PDF/?uri=CELEX:52017XC0705(01)&from=EN)

