

LUISS 

Corso di Laurea Magistrale in Giurisprudenza

Cattedra di Diritto Internazionale

**RECENTI SVILUPPI IN MATERIA DI
IMPRESE MULTINAZIONALI,
SOSTENIBILITÀ E DIRITTI UMANI**

Prof. Marco Gestri

RELATORE

Prof. Fulvio Maria Palombino

CORRELATORE

Angela D'Aloi
162383

CANDIDATO

Anno Accademico 2023/2024

INDICE

INTRODUZIONE	5
CAPITOLO 1 – LA SOGGETTIVITÀ INTERNAZIONALE DELLE IMPRESE MULTINAZIONALI.....	
1. L’impresa multinazionale	7
2. La personalità giuridica internazionale delle imprese: nel diritto internazionale classico	13
3. (<i>segue</i>): e nelle più recenti tendenze	19
4. La necessità di regolamentazione delle condotte delle IMN	24
CAPITOLO 2 – LA RESPONSABILITÀ SOCIALE D’IMPRESA: GLI STRUMENTI INTERNAZIONALI.....	
1. Definizione ed evoluzione del concetto di responsabilità sociale d’impresa	30
2. Il ruolo delle Nazioni Unite	38
2.1 Il <i>Framework “Protect, Respect, Remedy”</i>	43
3. I piani d’azione nazionale e l’influenza del diritto “ <i>soft</i> ”	49
3.1 L’Italia	53
4. <i>Human Rights Due Diligence</i> : verso un trattato internazionale	55
CAPITOLO 3 – IL QUADRO EUROPEO E LA <i>CORPORATE SUSTAINABILITY</i> <i>DUE DILIGENCE DIRECTIVE</i>	
1. L’importanza dei codici di condotta aziendali.....	61
2. Panorama delle normative nazionali in materia di RSI nei Paesi dell’UE	68
2.1 L’Italia	69
2.2 La Francia	73
2.3 La Germania	73
2.4 I Paesi Bassi	74
3. Origini e sviluppo delle politiche europee sulla RSI	76
4. La nuova proposta di direttiva della Commissione europea sulla <i>due diligence</i> aziendale sostenibile	82
CONCLUSIONI	93
BIBLIOGRAFIA	96
RINGRAZIAMENTI	

INTRODUZIONE

La globalizzazione ha trasformato in modo significativo il panorama economico mondiale. Essa, però, come si vedrà nel corso della trattazione, ha anche una dimensione politica, sociale, culturale e tecnologica e, intesa come realizzazione di un sistema in continua evoluzione che non trova limiti nei confini nazionali, ha ampliato le opportunità di crescita per le imprese, le quali, tuttavia, nell'era moderna, si trovano ad operare in un contesto estremamente complesso, in cui emerge la necessità di bilanciare gli aspetti economici con quelli di sostenibilità.

In questo quadro è bene parlare, nello specifico, di imprese multinazionali (IMN), da intendersi quali organizzazioni che operano su scala globale, con attività produttive presenti in un numero significativo di Stati.

Esse, pur essendo soggetti di diritto privato, nel corso del tempo sono diventate protagoniste della scena globale grazie alla loro potenza economica e alla capacità di influenzare le politiche dei Paesi in cui operano, specialmente di quelli in via di sviluppo, e, di conseguenza, la vita di milioni di persone. È pacificamente riconosciuto, infatti, il ruolo chiave delle imprese nel promuovere la crescita economica ma anche lo sviluppo sociale e culturale delle comunità nei luoghi in cui svolgono le loro attività¹.

Purtroppo, la storia ci insegna che le multinazionali hanno spesso commesso errori e abusi che hanno causato danni notevoli alle persone e all'ambiente.

Proprio per questo motivo, è fondamentale il concetto di responsabilità sociale di impresa (RSI). Esso si manifesta nella volontà delle imprese di integrare l'interesse sociale e quello ambientale nei loro obiettivi strategici e di contribuire così al benessere collettivo, al di là del semplice rispetto di leggi e regolamenti.

Diverse organizzazioni internazionali hanno creato strumenti per guidare le imprese nella conduzione di attività economiche responsabili, tra cui i Principi Guida delle

¹ È quindi evidente la necessità di considerare le imprese multinazionali quali titolari di diritti e obblighi all'interno della Comunità internazionale, per assicurare che la promozione dei diritti umani (e ambientali) nonché il loro rispetto vengano effettivamente garantiti da tutti gli Stati (e dalle imprese e dalla società civile tutta). A questo proposito, la dottrina internazionalistica, come si vedrà nel corso del primo capitolo, ha dibattuto a lungo sulla possibilità di riconoscere alle multinazionali una forma di personalità giuridica internazionale sulla base di quella riconosciuta agli Stati e, sebbene non vi sia stato un riconoscimento formale in tal senso, è indubbio che esse abbiano acquisito una soggettività giuridica perlomeno di fatto.

Nazioni Unite su Imprese e Diritti Umani e le Linee Guida dell'OCSE per le Imprese Multinazionali.

Essenziali per la rilevanza globale data alla RSI, rappresentano tuttavia *standards* di condotta non vincolanti per le imprese, caratterizzati da sistemi sanzionatori e di monitoraggio inadeguati.

Recentemente, l'Unione Europea ha adottato la *Corporate Sustainability Due Diligence Directive* (CSDDD). Questa direttiva rappresenta un significativo passo avanti in quanto, a differenza degli strumenti precedenti, impone alle grandi imprese e alle multinazionali l'obbligo legale di adottare e attuare, lungo l'intera catena del valore, una strategia aziendale che tenga conto degli impatti negativi sui diritti umani e sull'ambiente.

Le aziende dovranno identificare, prevenire o mitigare e rendere conto dei rischi e degli impatti negativi delle loro attività attraverso un processo di *due diligence*. La direttiva, inoltre, prevede che le vittime di violazioni possano accedere a meccanismi di reclamo e ottenere un risarcimento.

Per la prima volta, le imprese multinazionali saranno tenute a rispettare *standards* minimi di condotta in materia di sostenibilità, anche al di fuori dei confini dell'Unione Europea, il che rappresenta una svolta significativa nel diritto commerciale internazionale.

Nonostante i costi aggiuntivi, l'attuazione di questi obblighi, per la prima volta vincolanti, dovrebbe essere concepita come un investimento in grado di contribuire alla competitività, alla reputazione e allo sviluppo dell'impresa stessa.

Sulla base delle considerazioni appena fatte, il presente elaborato di tesi fornirà un'analisi che partirà dal dibattito storico sulla soggettività internazionale delle imprese multinazionali, per poi approfondire gli strumenti internazionali in materia di responsabilità sociale d'impresa, con particolare *focus* sul ruolo delle Nazioni Unite e sullo *standard* di *human rights due diligence*, e infine analizzare il quadro europeo e la nuova Direttiva CSDDD.

In particolare, l'obiettivo del lavoro consiste nel capire come le multinazionali possano conciliare la loro libertà d'azione con una maggiore attenzione alla responsabilità sociale e al rispetto dei diritti umani (e dell'ambiente) lungo la catena del valore.

CAPITOLO 1
LA SOGGETTIVITÀ INTERNAZIONALE DELLE IMPRESE
MULTINAZIONALI

Sommario: 1. L'impresa multinazionale - 2. La personalità giuridica internazionale delle imprese: nel diritto internazionale classico - 3. (segue): e nelle più recenti tendenze - 4. La necessità di regolamentazione delle condotte delle IMN

1. *L'impresa multinazionale*

In ambito economico, gli ultimi decenni¹ sono stati caratterizzati dalla liberalizzazione del commercio e dalla globalizzazione. Questi fenomeni hanno portato a una maggiore interconnessione delle economie globali, consentendo alle imprese di accedere a nuovi mercati e di sfruttare le proprie risorse in modo più efficiente². È in questo contesto che si impongono sulla scena mondiale le cosiddette «imprese multinazionali»³ (IMN), nuovi attori che, nel corso degli anni, hanno sviluppato un *network*

¹ Molti storici vedono la caduta del muro di Berlino (1989) come un momento cruciale nella storia contemporanea, poiché ha avviato un processo di cambiamento politico ed economico che ha coinvolto l'intero mondo.

Sul fenomeno della globalizzazione, si vedano: S. COSCI, V. MELICIANI, G. PALMERIO, *Globalizzazione, innovazione e diseguaglianze. Riflessioni sul ruolo della politica industriale*, Cacucci Editore, Bari, 2019; G. RITZER, P. DEAN, *Globalization: A Basic Text*, WILEY Blackwell, 2021; A. ROBERTS, N. LAMP, *Le sei facce della globalizzazione. Vincitori e sconfitti*, Franco Angeli Editore, Milano, 2023; M.B. STEGER, *La globalizzazione*, Il Mulino, Bologna, 2016.

² In precedenza, invece, non esisteva la dislocazione geografica delle catene del valore. La produzione delle merci e il capitale stesso erano legati a determinati territori, geograficamente, socialmente e politicamente.

F.M. MUCCIARELLI, *Ricomporre il nesso spezzato: giurisdizione e legge applicabile alle imprese multinazionali*, in *Rivista delle società*, 2021, p. 349.

³ In merito alle IMN (nel background anglosassone: *Multinational Enterprises*, MNE), si vedano, tra gli altri: J. BIRKINSHAW, N. HOOD (eds), *Multinational Corporate Evolution and Subsidiary Development*, Palgrave Macmillan, 1998; A. BREINBAUER *et al.* (eds.), *Emerging Market Multinationals and Europe*, Springer Nature Switzerland AG, 2020; C.W. HILL, *International business. Economia e strategia internazionale: l'impresa dei mercati globali*, Hoepli, 2008; J.Y. LEE, D.Z. NAYIR, C. CHEN (eds), *Multinational Enterprises, Sustainability and Innovation*, MDPI AG, 2023; P. MERCIAI, *Les entreprises multinationales en droit international*, Bruylant, 1993; P.T. MUCHLINSKI, *Multinational Enterprises and the Law*, Oxford University Press, Oxford, 2021; P. PICONE, G. SACERDOTI, *Diritto internazionale dell'economia*, Franco Angeli editore, Milano, 1992; C.D. WALLACE, *Legal control of the multinational enterprise: national regulatory techniques and the prospects for international controls*, Martinus Nijhoff, The Hague, 1982.

commerciale senza precedenti, tanto che i tre quarti della crescita del commercio mondiale è stata realizzata proprio dalle stesse (in gran parte grazie agli investimenti diretti esteri⁴).

La globalizzazione, però, non è solo economia, ma ha anche una dimensione politica, sociale, culturale e tecnologica, e ciò ha comportato un indebolimento del concetto Stato-Nazione⁵ a favore di una costante integrazione tra sistemi. Perciò, considerando che le IMN spesso dispongono di risorse finanziarie, umane e tecnologiche considerevoli, che possono superare quelle di molti Stati in cui operano e che nascono come centri orientati alla massimizzazione del profitto⁶, alcuni osservatori ritengono che possano esercitare una pressione eccessiva sui governi nazionali, influenzando le politiche economiche e sociali a proprio vantaggio⁷.

È dopo la Seconda Guerra Mondiale, con l'avvento delle tecnologie informatiche, insieme al miglioramento delle telecomunicazioni e dei trasporti, che le imprese più solide dal punto di vista finanziario hanno intrapreso una strategia di espansione internazionale, trasferendo parte delle proprie attività produttive in altri Paesi per sfruttare al meglio le nuove opportunità offerte dal panorama economico

⁴ Gli IDE sono investimenti effettuati da parte di un'entità residente in un Paese in un'altra Nazione, con l'obiettivo di stabilire un interesse duraturo nel Paese ospite. Il criterio usuale per definire gli IDE è quello dell'acquisto di almeno il 10% delle azioni ordinarie di un'azienda nel Paese ospite (OCSE). Tuttavia, alcune organizzazioni e istituzioni possono utilizzare soglie diverse o considerare altri fattori per classificare un investimento come IDE.

⁵ In particolare, le IMN, con le loro attività che si estendono ben oltre i confini nazionali, hanno sfidato il legame tradizionale tra l'attività economica e un territorio specifico, contribuendo così a erodere il concetto di vantaggio comparato delle nazioni (Ricardo, XIX secolo) a favore delle imprese stesse. Mentre lo Stato rimane legato alla territorialità, la proliferazione di imprese che operano in diverse giurisdizioni può generare effetti distorsivi sui mercati nazionali, portando le politiche regolamentari di uno Stato a essere influenzate da quelle di altri Stati. Questo ha spesso portato a conflitti e tensioni tra Stati e multinazionali. Sul punto, si veda, tra gli altri: A. DEL VECCHIO, *I tribunali internazionali tra globalizzazione e localismi*, Bari, 2015, p. 9.

⁶ M. FRIEDMAN, *New York Times Magazine*, 13 settembre 1970: «The social responsibility of business is to increase its profits»; M.T. KAMMINGA, S. ZIA-ZARIFI (eds.), *Liability of Multinational Corporations Under International Law*, Kluwer Law International, 2000, p. 2.

⁷ F. GESUALDI, *Scheda «Multinazionali»*, in *Unimondo* (<https://www.unimondo.org/Guide/Economia/Multinazionali>): «Un tempo le nostre vite dipendevano dalle decisioni dei re, degli imperatori, dei feudatari. Oggi dipendono da quelle delle multinazionali. Sono loro, infatti, che decidono se dobbiamo avere un lavoro o rimanere disoccupati, se dobbiamo curarci a buon mercato o a prezzi proibitivi, se dobbiamo mangiare cibi sani o geneticamente modificati, se dobbiamo avere un'informazione di qualità o notizie distorte, se potremo o non potremo avere un futuro».

Si veda: W. MAGNUSON, *Profitto. Storia delle grandi aziende dall'antica Roma a Meta*, ilSaggiatore, 2024.

internazionale in evoluzione, caratterizzato da consumatori con gusti sempre più omogenei⁸.

La delocalizzazione di queste imprese può avvenire secondo diversi modelli. La forma più comune è la struttura piramidale, al cui apice si trova la società madre/controllante che, stabilita nello Stato d'origine, gestisce e controlla la totalità o la maggioranza del pacchetto azionario delle società controllate/partecipate, stabilite in Stati stranieri/ospiti.

In alternativa, può avvenire attraverso una forma di subordinazione contrattuale («*network organisation*»⁹) in cui una o più società sono subordinate a un'altra attraverso rapporti di agenzia, *franchising* o licenza. In questo caso, una società madre può concedere a società affiliate o filiali (o *partners* contrattuali) il diritto di utilizzare il proprio marchio, tecnologia o *know-how* in cambio di *royalties* o altri compensi.

La parcellizzazione delle attività produttive e distributive vede un'enfasi particolare sui Paesi in via di sviluppo (PVS). Questi Paesi offrono spesso condizioni estremamente vantaggiose per gli insediamenti produttivi, consentendo alle grandi imprese occidentali di ottenere significativi vantaggi competitivi attraverso il contenimento dei costi di gestione¹⁰.

Sulla base di queste osservazioni, l'impresa multinazionale può essere vista come un'organizzazione che opera su scala globale, con attività produttive presenti in un numero significativo di Stati¹¹. Ogni società controllata o affiliata ha una propria

⁸ C.W. SMITHERMAN III, *The Future of Global Competition Governance: Lessons from the Transatlantic*, in *American University International Law Review*, 2004, p. 769-881.

Precedentemente alla Seconda Guerra Mondiale, l'espansione delle grandi imprese all'estero avveniva principalmente attraverso operazioni commerciali. Queste imprese solitamente acquistavano materie prime da utilizzare nei loro processi produttivi, i quali venivano condotti integralmente nel Paese d'origine. Altre volte, l'espansione all'estero si realizzava attraverso accordi di concessione con imprese straniere indipendenti, delegando loro la produzione e/o la commercializzazione dei propri prodotti.

⁹ G. TEUBER, *The Many-Headed Hydra: Networks as Higher-Order Collective Actors*, in J. MCCAHERY, S. PICCIOTTO, C. SCOTT (eds.), *Corporate Control and Accountability*, Oxford University Press, Oxford, 1993, p. 41.

¹⁰ F.M. MUCCIARELLI, *Ricomporre il nesso spezzato: giurisdizione e legge applicabile alle imprese multinazionali*, cit., p. 351: «Le imprese multinazionali spezzano il nesso tra i circuiti di formazione della legge e i meccanismi di produzione e commercializzazione delle merci. In questo scenario, è prevedibile che le regole che governano le società capofila e la loro attività sul mercato siano diverse da quelle dei paesi dell'investimento e della produzione».

¹¹ D. CARREAU, P. JUILLIARD, *Droit international économique*, III edizione, Parigi, Dalloz, 2007, p. 36; P. MERCIAI, *Les entreprises multinationales*, cit., p. 17; J.A. ZERK, *Multinationals and*

personalità giuridica e nazionalità distinta¹², ma è unificata dal vincolo di sottomissione a una società madre o *holding*, che stabilisce e impone le strategie economiche comuni¹³. Tale dicotomia consente alle imprese multinazionali di sfruttare le opportunità offerte dai mercati internazionali, riducendo i costi di produzione, diversificando il rischio e accedendo a nuove risorse e mercati. Tuttavia, può anche generare sfide legate alla gestione delle diverse filiali, alla conformità normativa e alla responsabilità sociale e ambientale.

In particolare, la frammentazione territoriale del gruppo societario comporta una frammentazione del diritto nazionale applicabile alle singole controllate o affiliate, le quali potranno godere di eventuali restrizioni di responsabilità previste dalle leggi locali¹⁴. Oltretutto, l'indipendenza giuridica di ciascuna filiale o società affiliata consente alla casa madre di non essere coinvolta in qualsiasi questione di responsabilità che potrebbe emergere a loro carico.

Proprio questa complessità, anche giuridica, rende difficile dare una definizione univoca di impresa multinazionale¹⁵.

Le varie definizioni offerte sia dalle organizzazioni internazionali che dalla dottrina si concentrano sull'elemento della «multinazionalità»¹⁶.

Corporate Social Responsibility. Limitations and Opportunities in International Law, Cambridge, 2006, p. 49.

¹² Questo fenomeno ha adottato la nomenclatura di «velo societario».

J.P. GRIFFIN, *Adjudicatory Jurisdiction over Multinational Enterprises: "Lifting the Veil" in the EU and the USA*, in G.S. GOODWIN-GILL, S.A.G. TALMON (eds.), *The Reality of International Law. Essays in Honour of Ian Brownlie*, Clarendon Press, Oxford, 1999, p. 225.

¹³ A. FERRARIS, *La gestione delle imprese multinazionali e le principali dinamiche e sfide dell'international business*, G. Giappichelli Editore, 2016, p. 2-3.

¹⁴ M. WINKLER, *Imprese multinazionali e ordinamento internazionale nell'era della globalizzazione*, Milano, Giuffrè, 2009, p. 165.

¹⁵ Le organizzazioni internazionali coinvolte nella regolamentazione delle attività delle imprese multinazionali spesso evitano di fornire una definizione rigida, probabilmente a causa della diversità e della complessità delle imprese coinvolte in questo settore.

¹⁶ INTERNATIONAL LABOUR ORGANISATION, *ILO Tripartite Declaration of Principles concerning Multinational Enterprises and Social Policy*, Ginevra, 1977, par. 6: «To serve its purpose this Declaration does not require a precise legal definition of multinational enterprises; this paragraph is designed to facilitate the understanding of the Declaration and not to provide such a definition. Multinational enterprises include enterprises, whether they are of public, mixed or private ownership, which own or control production, distribution, services or other facilities outside the country in which they are based. The degree of autonomy of entities within multinational enterprises in relation to each other varies widely from one such enterprise to another, depending on the nature of the links between such entities and their fields of activity and having regard to the great diversity in the form of ownership, in the size, in the nature and location of the operations of the enterprises concerned. Unless otherwise

David E. Lilienthal fu uno dei primi, durante una conferenza della Carnegie Mellon University nel 1960, a utilizzare il termine «multinazionali» nel contesto delle imprese statunitensi, definendole come «corporations (...) which have their home in one country but which operate and live under the laws and customs of other countries as well»¹⁷. Questa definizione ne sottolinea la flessibilità e adattabilità.

Tale termine viene sempre più sostituito da quello di «transnazionalità», che riflette l'evoluzione delle multinazionali in strutture aziendali più complesse e internazionali, sotto la spinta, degli ultimi anni, sempre più forte all'internazionalizzazione. Questo approccio consente alle imprese di adattarsi più efficacemente ai cambiamenti e alle opportunità del mercato globale, rendendo le decisioni strategiche meno legate a vincoli nazionali¹⁸.

specified, the term “multinational enterprise” is used in this Declaration to designate the various entities (parent companies or local entities or both or the organization as a whole) according to the distribution of responsibilities among them, in the expectation that they will cooperate and provide assistance to one another as necessary to facilitate observance of the principles laid down in the Declaration»; ORGANISATION FOR ECONOMIC COOPERATION AND DEVELOPMENT, *OECD Guidelines for Multinational Enterprises*, 2000 edition, par. 3: «A precise definition of multinational enterprises is not required for the purposes of the *Guidelines*. These usually comprise companies or other entities established in more than one country and so linked that they may co-ordinate their operations in various ways. While one or more of these entities may be able to exercise a significant influence over the activities of others, their degree of autonomy within the enterprise may vary widely from one multinational enterprise to another. Ownership may be private, state or mixed. The *Guidelines* are addressed to all the entities within the multinational enterprise (parent companies and/or local entities). According to the actual distribution of responsibilities among them, the different entities are expected to co-operate and to assist one another to facilitate observance of the *Guidelines*».

¹⁷ La discussione e il dibattito sul concetto di imprese multinazionali possono essere quindi ricondotti alla seconda metà del XX secolo. Tuttavia, è interessante notare che le forme primitive di imprese multinazionali o entità commerciali che operavano su più territori esistevano già in epoche antiche. Karl Moore e David Lewis citano gli antichi coloni assiri come esempio delle prime vere imprese multinazionali nella storia registrata. Queste imprese avevano caratteristiche che ricordano quelle delle moderne imprese multinazionali, come la gestione di operazioni commerciali e produttive su vasta scala in più Paesi.

E. DURUIGBO, *Corporate Accountability and Liability for International Human Rights Abuses: Recent Changes and Recurring Challenges*, in *Northwestern Journal of International Human Rights*, 2008, Vol. 6, Iss. 2, Art. 2, p. 10.

¹⁸ M.R. MAURO, *Diritto internazionale dell'economia, Teoria e prassi delle relazioni economiche internazionali*, Edizioni Scientifiche Italiane, 2019, p. 81-82: riporta come nel contesto ONU siano state in uso con significati diversi le due diverse terminologie. Le «*multinational corporations*» (MNC) sarebbero state originariamente definite come imprese che possedevano o controllavano strutture al di fuori del loro Stato di origine. Questa definizione metteva l'accento sulla dimensione della proprietà o del controllo delle strutture aziendali al di fuori del Paese d'origine. D'altra parte, le «*transnational corporations*» (TNC) sarebbero state intese come imprese che esercitavano attività economica a carattere transfrontaliero, indipendentemente dalla proprietà o dal controllo delle strutture al di fuori del loro Paese d'origine. Questa definizione enfatizzava l'aspetto dell'attività economica che attraversava i confini nazionali, indipendentemente dalla struttura proprietaria o di controllo (quindi soggetti

Altre caratteristiche comuni a questo tipo di società vengono individuate sicuramente nell'esistenza di un centro decisionale comune, nella presenza internazionale, nell'ampiezza delle dimensioni, nella struttura organizzativa complessa attraverso la quale sistemi sociali ed economici si confrontano, e nel *know-how* produttivo. Inoltre, differentemente da altre entità commerciali, le IMN interagiscono con una vasta gamma di attori nel loro ambiente operativo, sia privati che pubblici, al fine di promuovere il proprio interesse commerciale, adattarsi alle normative locali e internazionali e contribuire al benessere delle comunità in cui operano¹⁹.

Proprio per l'ampio spettro di definizioni di cosa costituisce una multinazionale, quantificare il numero delle imprese multinazionali è un compito molto arduo, anche perché sono in continuo aumento (soprattutto quelle digitali)²⁰. Tuttavia, la Conferenza delle Nazioni Unite sul Commercio e lo Sviluppo (UNCTAD) ha calcolato che opererebbero nel mondo più di 100mila multinazionali.

La storia della multinazionalizzazione ha conosciuto diverse fasi, ciascuna caratterizzata da modelli distinti. La prima fase (fine Ottocento-anni '40) è stata dominata dal modello basato sulle risorse («*Resource-oriented*»). In questo periodo, le multinazionali intraprendevano investimenti diretti all'estero principalmente per accedere a risorse specifiche, come quelle agricole e le materie prime.

Nella seconda fase (anni '50 e '60) è emerso il modello basato sul mercato («*Market-oriented*»). In questo secondo periodo, l'obiettivo principale delle imprese nel creare divisioni o succursali all'estero era di ottenere un accesso più agevole ai mercati locali. Ad esempio, le multinazionali statunitensi in Europa seguirono questo modello in quegli anni.

Infine, il terzo modello (dagli anni '70) è quello orientato agli assetti strategici («*Strategic-asset oriented*»). Qui le multinazionali creavano o acquisivano imprese

economici che mantengono un sufficiente grado di autonomia nella definizione delle proprie scelte di mercato).

P.T. MUCHLINSKI, *Multinational Enterprises and the Law*, cit.: rileva che la *UN Commission on TNCs* utilizza le definizioni di MNC e TNC con significato opposto a quello diffuso nell'ambiente degli economisti («What economists call "multinationals" are known as "transnationals" in UN parlance»).

¹⁹ Sul punto, si veda: A. CASSESE, *Il diritto internazionale nel mondo contemporaneo*, Bologna, 1984, p. 123.

²⁰ A.R. GURRIERI (a cura di), *La digitalizzazione delle imprese. Nuove prospettive nell'era di Industria 4.0*, G. Giappichelli Editore, 2021.

estere per ottenere attività strategiche, come conoscenze, competenze, tecnologia e capitale umano.

Anche le multinazionali provenienti dai Paesi emergenti, come la Cina, hanno attraversato queste fasi, sebbene in tempi diversi. Nel 2010, tre delle più grandi multinazionali del mondo erano cinesi, mentre nel 2000 ce n'era solo una e nel 1990 provenivano tutte dai Paesi occidentali²¹.

Un utile approccio per comprendere l'espansione del fenomeno è il paradigma OLI²². Questo modello, divenuto un riferimento negli studi sulle multinazionali, identifica tre fattori principali che influenzano la scelta di multinazionalizzazione: il fattore O («*Ownership Advantages*»), che si riferisce ai vantaggi legati alla proprietà dei fattori che permettono alla multinazionale di superare i costi di operazione nel Paese estero, come le competenze specifiche nella produzione o le capacità manageriali dell'impresa; il fattore L («*Location Advantages*»), che riguarda i vantaggi derivanti dalle caratteristiche del Paese ospitante che determinano il vantaggio per una multinazionale di investire nel Paese, come le risorse naturali, le infrastrutture, la manodopera e i fattori culturali; infine, il fattore I («*Internalization Advantages*»), che indica i benefici della internalizzazione delle transazioni all'interno dell'impresa anziché attraverso il mercato, soprattutto a causa dei costi del commercio internazionale, come i costi di trasporto e le barriere commerciali²³.

2. *La personalità giuridica internazionale delle imprese nel diritto internazionale classico*

Come evidenziato in precedenza, le imprese multinazionali, pur essendo attori non statali, esercitano un'influenza e un impatto sempre più significativo sul panorama internazionale. Basti pensare alla loro capacità di instaurare rapporti non solo con soggetti privati ma anche con Stati e organizzazioni internazionali.

²¹ Si veda: S. LABORY, U. RIZZO, *Modelli di multinazionalizzazione*, in *Dizionario di Economia e Finanza*, Treccani, 2012.

²² Dunning & Lundan, 2008.

²³ J. CANTWELL, N. RAJNEESH (eds.), *International Business and the Eclectic Paradigm: Developing the OLI Framework*, Routledge, 2014.

Il diritto internazionale, però, quale diritto che regola i rapporti interstatali, si rivolge principalmente agli Stati e li considera i principali soggetti del diritto.

Gli Stati hanno personalità giuridica internazionale (o soggettività internazionale), il che significa che possono assumere diritti e obblighi giuridici nascenti dal diritto internazionale.

Questo *status* consente agli Stati di concludere trattati, intrattenere relazioni diplomatiche, intraprendere azioni giudiziarie sul piano internazionale²⁴ e partecipare ad organizzazioni internazionali.

Accanto agli Stati, sono tradizionalmente considerati soggetti di diritto internazionale: gli altri enti territoriali, come i movimenti insurrezionali; gli enti non territoriali che aspirano ad un controllo territoriale, e quindi i governi in esilio e i movimenti di liberazione nazionale; gli enti *sui generis*, come la Santa Sede, il Comitato Internazionale della Croce Rossa e l'Ordine di Malta; nonché gli enti non territoriali creati dagli Stati, quindi le organizzazioni internazionali (come l'OMS, l'UE, l'ICAO)²⁵.

Sul tema della personalità giuridica internazionale delle imprese (nonché di quella delle persone fisiche) è in corso un dibattito aperto²⁶ che ha avuto origine a partire dagli anni Cinquanta con l'inizio della partecipazione delle imprese alla creazione delle regole sugli investimenti e sul commercio internazionale²⁷. Il diritto

²⁴ La «legittimazione processuale» è un requisito specifico affinché si possa parlare di personalità giuridica internazionale secondo alcuni autori. Tra gli altri, si veda: J.H.W. VERZIJL, *International Law in Historical Perspective. Part II International Persons*, Leiden, 1969, p. 3.

²⁵ Non esiste una norma specifica che definisce tutti questi soggetti di diritto internazionale. Piuttosto, la loro definizione e riconoscimento sono il risultato di consuetudini internazionali, trattati e decisioni giuridiche internazionali nel corso del tempo.

²⁶ P. DUMBERRY, *L'entreprise, sujet de droit international? Retour sur la question à la lumière des développements récents du droit international des investissements*, in *Revue générale de droit international public*, Vol. 108, n. 1, 2004, p. 103-122.

²⁷ S.M. CARBONE, R. LUZZATTO, *Il contratto internazionale*, Torino, 1994; G. DE GIUDICI, D. FEDELE, E. FIOCCHI MALASPINA (a cura di), *Soggettività contestate e diritto internazionale in età moderna*, *Historia et ius*, 2023, p. 1-6.

Da sottolineare come il dibattito sia in realtà nato con particolare riferimento ad individui (tra gli altri: A. CASSESE, *Human rights in a Changing world*, Cambridge University Press, 1990, p. 163 ss.) e organizzazioni internazionali (si veda il caso *Reparation for injuries suffered in the Service of the UN*, CIG, 1949, p. 176), per poi estendersi progressivamente anche alle organizzazioni non governative e alle imprese multinazionali (per un *excursus* sulla questione: V. CHABERT, *La personalità giuridica delle multinazionali nel diritto internazionale*, in *DirittoConsenso*, 15 marzo 2022, <https://www.dirittoconsenso.it/2022/03/15/personalita-giuridica-delle-multinazionali-nel-diritto-internazionale/>).

internazionale non regola più infatti solo le relazioni tra Stati ma anche i rapporti che si sviluppano all'interno degli stessi, il che mette in discussione il modello tradizionale delle relazioni internazionali basato sul principio stato-centrico²⁸.

Il sistema sovranazionale è privo di un organo legislativo *super partes* avente il potere di definire i requisiti necessari ai fini dell'acquisizione o della perdita della soggettività giuridica internazionale. Ciò comporta che sono gli Stati a decidere discrezionalmente quali attori siano considerabili soggetti, in che misura e con quali effetti.

Il problema delle società commerciali, in particolare delle IMN, è che il diritto internazionale non impone obblighi direttamente in capo alle stesse. Di conseguenza, non sarebbero soggetti di diritto internazionale proprio per ragioni di carattere strutturale dell'ordinamento giuridico internazionale. Gli obblighi, infatti, sono imposti direttamente esclusivamente agli Stati.

Pertanto, le IMN sarebbero soggette alla giurisdizione dello Stato e obbligate dal diritto internazionale solo in via derivata, essendo semplici enti creati dal diritto interno di uno Stato. Le imprese multinazionali sarebbero, dunque, per l'ordinamento, semplici destinatarie indirette di norme giuridiche, *standards* e dichiarazioni di principi; o meglio, «oggetto» di diritto internazionale²⁹, che se ne occuperebbe solo imponendo agli Stati di supervisionare e regolare la loro condotta.

Gli Stati, dal canto loro, temendo per la loro primazia sul piano internazionale, sono restii a riconoscere le multinazionali quali soggetti dotati di una personalità giuridica. Un riconoscimento delle IMN, infatti, potrebbe comportare una diminuzione dei poteri statali. Inoltre, minerebbe alla stabilità delle relazioni internazionali in quanto le imprese si troverebbero a partecipare alla negoziazione degli atti normativi che le riguarderebbero (cosa che attualmente, nonostante la loro influenza sulle politiche che portano alla loro conclusione, non possono fare)³⁰. Ciò potrebbe comportare grossi svantaggi per i Paesi in via di sviluppo e grossi vantaggi per le imprese stesse e i loro

²⁸ Questo principio, emerso nel 1648, dopo la Guerra dei Trent'anni, con la pace di Vestfalia, sottolinea l'idea che gli Stati sovrani sono gli attori principali e protagonisti nel sistema giuridico internazionale.

²⁹ B. CHENG, *Introduction to Subjects of International Law*, in M. BEDJAUOI (ed.), *International Law: Achievements and Prospects*, Martinus Nijhoff Publishers, Dordrecht, 1991, p. 37.

³⁰ P. DAILLIER, A. PELLET, N. QUOC DINH, *Droit international public: formation du droit, sujets, relations diplomatiques et consulaire, responsabilité, règlement des différends, maintien de la paix, espaces internationaux, relations économiques, environnement*, VII ed., Parigi, 2002.

Stati d'origine, soprattutto in caso di convergenza tra gli interessi delle IMN e quelli statali³¹. Anche se c'è chi ritiene che le IMN non sarebbero «interessate a godere di una personalità giuridica internazionale, in quanto per esse risulterebbe più vantaggioso agire al di sotto della barriera della sovranità degli Stati»³².

Ostacolare l'acquisizione della soggettività internazionale delle imprese multinazionali conviene, in particolare, a quegli Stati che controllano IMN private, cosiddette «*state-owned*», e che sfruttano la condizione di impunità delle stesse per raggiungere fini difficilmente perseguibili da uno Stato, soprattutto se la responsabilità dell'impresa si estendesse anche allo stesso³³.

Nell'attuale quadro normativo sovranazionale, in realtà, esistono norme che colpiscono direttamente le imprese ma sono classificate come eccezioni, e quindi come ipotesi residuali rispetto al diritto internazionale classico.

A titolo d'esempio sono da ricordare: la Convenzione sulla responsabilità civile per l'inquinamento da idrocarburi del 1969 secondo cui « the owner of a ship at the time of an incident, or where the incident consists of a series of occurrences at the time of the first such occurrence, shall be liable for any pollution damage caused by oil which has escaped or been discharged from the ship as a result of the incident »³⁴; la Convenzione delle Nazioni Unite sul Diritto del Mare che impone il divieto di esercitare diritti sovrani sul fondo marino e relative risorse, non solo agli Stati, ma anche alle persone giuridiche³⁵; la Lista Consolidata redatta dall'*Al-Qaida and Taliban Sanctions Committee* in cui le Nazioni Unite hanno statuito essere applicabile il regime sanzionatorio promosso dal Consiglio di Sicurezza nei confronti di individui e istituti, tra cui anche realtà aziendali e IMN, connesse a *Al-Qaeda*, Bin Laden, regime dei

³¹ Cfr. J. DUNNING, *L'impresa multinazionale*, Rosenberg & Sellier, Torino, 1975; R. VERNON, *Sovranità nazionale in crisi: l'espansione multinazionale delle società americane*, Rosenberg & Sellier, Torino, 1975.

³² P. ACCONCI, voce *Imprese multinazionali*, in S. CASSESE (a cura di), *Dizionario di diritto pubblico*; D. PAUCIULO, *Strumenti internazionali e privati di responsabilità sociale delle imprese multinazionali*, Edizioni Scientifiche Italiane, Napoli, 2021, p. 37.

³³ A. CUERVO-CAZURRA [et al.], *Governments as Owners: State-Owned Multinational Companies*, *Journal of International Business Studies*, Vol. 45, 2014, p. 919-942; R. McCORQUODALE, P. SIMONS, *Responsibility Beyond Borders: State Responsibility for Extraterritorial Violations by Corporations of International Human Rights*, *Modern Law Review*, 2007.

³⁴ *UN International Convention on Civil Liability for Oil Pollution Damage*, (CLC), 1969, art. III.

³⁵ *Convenzione delle Nazioni Unite sul Diritto del Mare*, Montego Bay, 1982, art. 137.

talebani e altri gruppi terroristici³⁶. Doveri in capo alle imprese sono previsti anche nei Codici di condotta predisposti dall' Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL) e dall' Organizzazione per la Cooperazione e lo Sviluppo Economico (OCSE) negli anni Settanta. Inoltre, si noti come anche il Preambolo della Dichiarazione Universale dei Diritti dell'Uomo del 1948 si rivolga, tra gli altri, direttamente alle imprese per la promozione del rispetto dei diritti umani («tutti gli organi della società») ³⁷.

Continuando ad analizzare i requisiti propri dello *status* di soggetto di diritto internazionale, è importante chiarire che, sotto il profilo processuale, le grandi imprese multinazionali hanno goduto a lungo di una sorta di immunità rispetto alle conseguenze sociali e ambientali delle loro attività³⁸, a causa della scarsità di normative internazionali vincolanti che imponessero loro di rendere conto delle proprie azioni e della mancanza di trasparenza nelle operazioni. Effettivamente esistono linee guida e convenzioni, ma queste non sono sempre obbligatorie e mancano di meccanismi di *enforcement* efficaci.

L'«impunità delle imprese multinazionali» è inoltre possibile grazie alla capacità di influenzare a loro favore politiche governative e legislative, soprattutto nei PVS. È da tenere in considerazione anche il problema della frammentazione giuridica a cui sono sottoposte dal momento che, con la loro complessa struttura, operano in molteplici giurisdizioni, ognuna con le proprie leggi e regolamenti. Negli ultimi decenni, tuttavia, la crescente consapevolezza e pressione da parte della società civile, insieme agli sforzi delle organizzazioni internazionali, hanno portato a iniziative volte a rendere le multinazionali più responsabili, sebbene ci sia ancora molta strada da fare³⁹.

³⁶The Consolidated List established and maintained by the 1267 Committee with respect to Al-Qaida, Usama bin Laden, and the Taliban and other individuals, groups, undertakings and entities associated with them.

³⁷ Sul punto: *Universal Declaration of Human Rights*, UN Doc A/810, 1948.

L. HENKIN, *The Universal Declaration at 50 and the Challenge of Global Markets*, in *Brooklyn Journal of International Law*, L. 17, 1999, p. 25; INTERNATIONAL COUNCIL ON HUMAN RIGHTS POLICY, *Beyond Voluntarism: human rights and the developing international legal obligations of companies*, 2002, p. 61.

³⁸ J.L. CERNIC, *Human Rights Law and Business – Corporate Responsibility for Fundamental Human Rights*, Europa Law Publishing, 2010, p. 144.

³⁹S. BOMMIER, V. CAÏLA, *Multinazionali, non rassegniamoci all'impunità*, in *Aggiornamenti Sociali*, 2020; A. BONFANTI, *Accesso alla giustizia per violazioni dei diritti umani sul lavoro lungo la catena globale del valore: recenti sviluppi nella prospettiva del diritto internazionale privato*, in *Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali*, 2021, p. 369-377.

Malgrado le difficoltà nell'ottenere giustizia nei confronti delle multinazionali, queste, dal canto loro, in alcuni contesti, possono avviare azioni giudiziarie al pari degli Stati e degli altri soggetti di diritto internazionale.

Molti Paesi, infatti, hanno firmato trattati bilaterali di investimento (BIT) e accordi multilaterali di investimento che proteggono gli investimenti stranieri. Questi trattati spesso includono clausole che consentono alle multinazionali di fare causa agli Stati ospitanti se ritengono che i loro investimenti siano stati espropriati o danneggiati ingiustamente. Uno dei meccanismi più noti per la risoluzione delle controversie tra investitori e Stati è il Centro Internazionale per la Risoluzione delle Controversie relative agli Investimenti (ICSID), che fa parte del Gruppo della Banca Mondiale.

Anche alcuni accordi di libero scambio, come il NAFTA (ora sostituito dall'USMCA) e altri accordi regionali, includono disposizioni che consentono alle aziende di avviare procedimenti arbitrari contro gli Stati per presunte violazioni dei diritti di investimento. Organizzazioni come la Camera di Commercio Internazionale (ICC) e la Corte Permanente di Arbitrato (PCA) forniscono piattaforme per tali dispute.

Da tenere in considerazione che le multinazionali spesso includono clausole di arbitrato nei loro contratti con i governi e altre entità⁴⁰.

Vista l'impossibilità di riferirsi alle imprese multinazionali quali soggetti di diritto internazionale in senso proprio, alcuni autori parlano di «*personality for particular*

⁴⁰ L'abilità delle multinazionali di fare causa agli Stati è oggetto di critiche. Molti sostengono che questi meccanismi possono limitare la sovranità degli Stati e ostacolare le politiche pubbliche, come quelle ambientali e sanitarie. Si teme che le aziende possano usare questi strumenti per scoraggiare regolamentazioni che potrebbero danneggiare i loro profitti.

Alcuni casi noti di multinazionali che hanno fatto causa agli Stati includono:

Cargill v. Messico (2009): La disputa riguardava l'imposizione di tariffe doganali da parte del Messico sullo sciroppo di mais ad alto contenuto di fruttosio (HFCS), un dolcificante prodotto da Cargill e utilizzato in vari prodotti alimentari e bevande (<https://jsumundi.com/en/document/decision/en-cargill-incorporated-v-united-mexican-states-award-friday-18th-september-2009>);

Philip Morris v. Uruguay (2010): La Philip Morris International ha fatto causa all'Uruguay per le sue leggi antitabacco, sostenendo che violavano i diritti di investimento dell'azienda (<https://www.italaw.com/cases/460>);

Vattenfall v. Germania (2012): La società energetica svedese Vattenfall ha fatto causa alla Germania per la decisione di chiudere le centrali nucleari, chiedendo risarcimenti per gli investimenti persi (<https://www.italaw.com/cases/1654>);

Eco Oro Minerals Corp. v. Colombia (2016): La Eco Oro Minerals, una compagnia mineraria canadese, ha avviato un arbitrato contro la Colombia in relazione alla decisione del governo colombiano di creare un parco nazionale che ha impedito alla compagnia di sviluppare il suo progetto di estrazione di oro (<https://investmentpolicy.unctad.org/investment-dispute-settlement/cases/756/eco-oro-v-colombia>).

purposes», con riferimento a quegli attori la cui soggettività viene esercitata solo in quanto strumento necessario per poter conseguire gli obiettivi propri delle norme di diritto internazionale generale, quindi per specifici contesti o per determinati scopi⁴¹.

Altri autori invece hanno espresso critiche all'approccio vestfaliano del diritto internazionale classico, ritenendo doveroso prendere in considerazione l'esistenza dei numerosi attori che caratterizzano il nuovo mondo globalizzato. Il diritto internazionale non può non tenere conto dell'evoluzione della società globale⁴². Per questo, parte della dottrina è giunta a distinguere tra soggetti e attori di diritto internazionale. Ciò permette alla struttura dell'ordinamento giuridico internazionale di mantenere la sua forma classica, senza escludere però l'evoluzione della Comunità internazionale, sempre più influenzata da queste particolari figure⁴³.

Queste posizioni però non risolvono le perplessità circa l'esclusione delle persone giuridiche dal novero dei soggetti di diritto internazionale.

3. (segue): e nelle più recenti tendenze

Ampia parte degli studiosi internazionalisti critica, ormai, la visione tradizionale della soggettività internazionale. Infatti, alla luce dei recenti sviluppi, si ritiene necessario riaffermare lo *status* giuridico delle imprese multinazionali. Considerare le IMN soggetti di diritto internazionale è condizione imprescindibile per una loro sottoposizione diretta agli obblighi internazionali, in particolare quelli relativi alla tutela dei diritti umani.

Una dottrina autorevolissima rifiuta la classica dicotomia tra soggetto e oggetto di diritto internazionale.

Secondo la principale sostenitrice di questa dottrina, la giurista britannica Rosalyn Higgins, il diritto internazionale è soggetto ad una evoluzione costante e riflette i bisogni della Comunità internazionale, che è ormai costituita da una varietà di «partecipanti», portatori di diversi interessi e valori («individuals are participants,

⁴¹ J. CRAWFORD, *Brownlie's Principles of Public International Law*, Oxford University Press, 2012, p. 115.

⁴² P. DUMBERRY, *L'entreprise, sujet de droit international?*, cit., p. 119.

⁴³ P.M. DUPUY, *L'Unité de l'ordre juridique international: cours general de droit international public*, Leiden, 2002, p. 29.

along with states, international organizations (...), multinational corporations, and indeed private non-governmental group»⁴⁴.

Il concetto di personalità giuridica sarebbe, quindi, solo una «prigione intellettuale» e dovrebbe essere preso in considerazione ai soli fini funzionali⁴⁵.

Pretendere di regolamentare l'attività delle IMN solo sulla base dei requisiti classici di soggettività internazionale non terrebbe adeguatamente conto del ruolo che tali enti già svolgono sulla scena internazionale⁴⁶, attori di fatto del diritto internazionale.

I soggetti in grado di violare i principi e le libertà fondamentali non sono più solo gli Stati. Sarebbe paradossale parlare di globalizzazione e del ruolo chiave delle imprese senza che ciò possa trovare un effettivo riconoscimento anche a livello giuridico. Riconoscerne cioè la funzione ma non lo *status* soggettivo.

Secondo un ulteriore orientamento, che ha iniziato a farsi largo a partire dagli anni Sessanta, le multinazionali avrebbero una capacità giuridica internazionale, seppur limitata⁴⁷.

Tale parte della dottrina considera, come base della propria elaborazione, il parere consultivo della Corte Internazionale di Giustizia (CIG) nel caso *Reparations for Injuries Suffered in the Service of the United Nations*⁴⁸, nel quale la Corte concluse che le Nazioni Unite avrebbero potuto agire in giudizio al fine di chiedere il risarcimento per i danni subiti da uno dei loro agenti nell'esercizio delle proprie funzioni. Secondo la CIG, quindi, l'Organizzazione poteva essere qualificata come soggetto di diritto internazionale dal momento che, nei vari sistemi, i soggetti dotati di personalità giuridica non hanno necessariamente identica natura e diritti («The subjects of law in any legal system are not necessarily identical in their nature or in the extent of their rights, and the nature depends on the needs of the community»⁴⁹).

⁴⁴ R. HIGGINS, *Problem and Process. International Law and how we use it*, Clarendon Press, Oxford, 1994, p. 49-50.

⁴⁵ A. CLAPHAM, *Human Rights Obligations of Non-State Actors*, Oxford University Press, Oxford, 2006: secondo l'autore, il dibattito sui soggetti di diritto internazionale ha reso la nozione di soggettività «prigioniera della dottrina».

⁴⁶ T. TREVES, *Diritto internazionale. Problemi fondamentali*, Milano, 2005, p. 195.

⁴⁷ P. DUMBERRY, *L'entreprise, sujet de droit international?*, cit., p. 121.

⁴⁸ *Parere consultivo della Corte Internazionale di Giustizia (CIG), Reparations for Injuries Suffered in the Service of the United Nations*, in *ICJ Reports*, 1949, p. 174 ss.

⁴⁹ *Ibidem* (https://www.worldcourts.com/icj/eng/decisions/1949.04.11_reparation_for_injuries.htm).

Così come il diritto internazionale è diritto dinamico e in continua evoluzione, così anche il novero dei soggetti di diritto internazionale si ritiene possa progressivamente aumentare⁵⁰.

A rinforzare tale tesi, molti studiosi tendono a sottolineare come le stesse imprese multinazionali, pur formalmente prive di capacità giuridica internazionale, siano concretamente già titolari di diritti e obblighi nascenti direttamente dal diritto internazionale, nonché sottoponibili direttamente a sanzioni adottate in ambito internazionale e in grado di agire in giudizio per far valere violazioni di garanzie e diritti previsti direttamente a loro favore da norme internazionali nei confronti degli Stati.

Secondo l'arbitro unico René-Jean Dupuy, la capacità giuridica internazionale non è attribuibile solo agli Stati. Infatti, «other subjects enjoy only limited capacities which are assigned to specific purposes»⁵¹. Per esempio, nel caso degli *State contracts* (o contratti «internazionalizzati»)⁵², che regolano i rapporti tra una parte statale e una o più parti private, un'eventuale violazione degli obblighi contrattuali da parte dell'impresa potrebbe costituire una violazione del diritto internazionale. L'impresa sarebbe dunque destinataria di norme internazionali e, quindi, dotata di soggettività, seppur minore.

In particolare, guardando al settore degli investimenti esteri, nel caso *David Aven v. Costa Rica*, l'ICSID ha riconosciuto come questione di diritto internazionale il diritto di uno Stato di applicare e far rispettare le proprie leggi sulla protezione ambientale contro gli investitori stranieri (gli investimenti devono essere realizzati «in a manner sensitive to environmental concerns» e in conformità con le norme ambientali dello Stato ospitante). Inoltre, ha ammesso la giurisdizione a valutare la domanda riconvenzionale del Costa Rica per danni ambientali (concordando con il tribunale arbitrale del caso *Urbaser v. Argentina*)⁵³.

⁵⁰ P.M. DUPUY, *L'unité de l'ordre juridique international*, cit., p. 9 ss.

⁵¹ INTERNATIONAL ARBITRAL TRIBUNAL, *Texaco Overseas Petroleum Company and California Asiatic Oil Company v. Government of Libyan Arab Republic*, Genève, 1977, vol. 53, par. 47.

⁵² C. LEBEN, *La théorie du contrat d'état et l'évolution du droit international des investissements*, in *Recueil des Cours*, 2003, p. 197 ss.

⁵³ Nel caso *David R. Aven e altri contro Repubblica di Costa Rica* i reclamanti, dei cittadini statunitensi, hanno presentato reclami contro la Costa Rica sulla base del capitolo «Investment» del DR-CAFTA

Per gli investitori stranieri non è più possibile negare, quindi, il proprio *status* di soggetto di diritto internazionale, con tutti i propri diritti e obblighi, soprattutto nel caso in cui riguardino la Comunità internazionale. Nonostante ciò, il diritto internazionale degli investimenti continua a rimanere volto a porre rimedio principalmente ad eventuali pregiudizi dell'investitore da parte dello Stato ospite piuttosto che viceversa⁵⁴.

Altri argomenti a supporto di queste nuove tendenze possono essere rinvenuti nella molteplicità di atti a carattere internazionale che continuano ad avere ad oggetto le imprese multinazionali.

Sono numerosissime le organizzazioni internazionali, sovranazionali e a carattere regionale che hanno emanato linee guida, codici di condotta e raccomandazioni finalizzate alla regolamentazione dell'attività delle IMN quali soggetti di diritto⁵⁵. Ciononostante, come evidenzia il Rappresentante Speciale ONU John Ruggie nel *Report* del 2007 al Consiglio per i Diritti Umani delle Nazioni Unite sul tema *Business and Human Rights*⁵⁶, bisogna tenere in considerazione il valore giuridico di tali atti, che hanno carattere non vincolante e non sono oltretutto direttamente applicabili alle imprese. La loro applicazione (e negoziazione) è infatti ancora in mano agli Stati.

In aggiunta a ciò, le IMN partecipano alle organizzazioni internazionali attraverso consultazioni e collaborazioni e aderiscono a vari accordi volontari.

(*Dominican Republic-Central America Free Trade Agreement*). La controversia riguardava un progetto immobiliare denominato «*Las Olas Project*» avviato a Esterillos Oeste, in Costa Rica, nel 2002. I ricorrenti sostenevano di aver ottenuto tutti i permessi necessari ma che le autorità locali avevano individuato zone umide e foreste nel sito, bloccando così il progetto per motivi ambientali. Ritenevano, quindi, che la Costa Rica avesse violato l'Accordo sul libero scambio, non trattandoli giustamente ed equamente e avendo espropriato indirettamente il diritto al loro investimento senza indennizzo. Dal canto suo, la Costa Rica sosteneva che la protezione dell'ambiente è una priorità del RD-CAFTA (art. 10.16) e che la protezione dell'ambiente per evitare danni agli ecosistemi può avere la precedenza sui diritti degli investitori. Presentava, inoltre, una domanda riconvenzionale contro i ricorrenti per violazione delle norme imperative di tutela ambientale basate sull'articolo 10.16 del trattato e per ragioni di economia ed efficienza procedurale (*ICSID Case n. UNCT/15/3, lodo 18 settembre 2018*).

Si confronti anche il caso *Urbaser SA e Consorcio de Aguas Bilbao Bizkaia, Bilbao Biskaia Ur Partzuergoa c. Repubblica argentina* (*ICSID Case n. ARB/07/26, lodo 8 dicembre 2016*).

⁵⁴ G. ZARRA, *International Investment Treaties as a Source of Human Rights Obligations for Investors*, in M. BUSCEMI *et al.* (eds.), *Legal Sources in Business and Human Rights*, Brill, L'Aia, 2020, cap. 3.

⁵⁵ Tra le più importanti, l'Organizzazione Mondiale della Sanità (OMS), l'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL), la Conferenza delle Nazioni Unite su Commercio e Sviluppo (UNCTAD), l'Organizzazione per la Cooperazione e lo Sviluppo Economico (OCSE), nonché l'Unione Europea (UE) e il Consiglio d'Europa (CdE).

⁵⁶ J. KNOX, *The Ruggie rules: applying human rights law to Corporations*, in *Wake Forest University Legal Studies*, Paper n. 1916664, 2011, p. 12 ss.

Esiste poi un'altra parte di dottrina che ritiene che, progressivamente, tali atti potrebbero trasformarsi in usi del commercio internazionale, acquisendo quindi natura vincolante. In particolare, potrebbero colmare le lacune di alcune norme e favorire l'effettiva e continua applicazione nel tempo di altre.

Si noti come gli Stati, tramite il proprio diritto interno, promuovano con forza l'adesione alle raccomandazioni e ai principi contenuti in questi codici (che spesso e volentieri sono indirizzati alle multinazionali senza il tramite degli Stati, garantendo in qualche maniera la loro indipendenza negli affari internazionali), manifestando, alcuni autori ritengono, la loro *opinio juris* circa una qualche personalità giuridica internazionale delle IMN⁵⁷.

Come ribadito dalla CIG i soggetti di diritto non sono necessariamente identici e così anche i loro obblighi e i loro diritti. La riluttanza degli Stati al riconoscimento di una personalità giuridica internazionale anche in capo alle imprese multinazionali non avrebbe ragione di esistere dal momento che non minaccia lo *status* degli Stati di principali soggetti di diritto internazionale. Anzi, forse ciò comporterebbe uno svantaggio per gli Stati, i quali, ostacolando la regolamentazione diretta delle attività delle imprese, le lasciano svincolate da obblighi a cui gli stessi sono invece sottoposti, aumentando di fatto la loro forza economica e politica.

In conclusione, si può ritenere che, almeno nel diritto internazionale degli investimenti, le imprese multinazionali abbiano una personalità *sui generis*: limitata e relativa, in quanto destinatarie solo di alcune norme giuridiche internazionali, spesso di natura non vincolante; derivata, in quanto discende dalla volontà degli Stati; e funzionale alla «partecipazione alla vita delle relazioni internazionali»⁵⁸ e all'evoluzione della disciplina stessa⁵⁹.

⁵⁷ S. TIEWUL, *Transnational Corporations and Emerging International Legal Standards*, in P. DE WAART, P. PETERS, E. DENTERS (eds.), *International Law and Development*, Dordrecht, 1998, p. 105.

⁵⁸ R. MCCORQUODALE, *Sources and the subjects of international law: A plurality of law-making participants*, in S. BESSON, J. D'ASPREMONT (eds.), *The Oxford Handbook of the Sources of International Law*, Oxford, 2017.

⁵⁹ Tra gli altri, si veda: C. WALTER, *Subjects of International Law*, in *Max Planck Encyclopedia of Public International Law*, Oxford University Press, Oxford, 2013.

Nella sentenza della Corte d'appello di Versailles del 22 Marzo 2013, causa 11/05331, *Association France-Palestine Solidarité c. Société Alstom Transport*, la Corte ha evidenziato come alle imprese sia

4. *La necessità di regolamentazione delle condotte delle IMN*

In un contesto socioeconomico internazionale in cui le imprese multinazionali hanno il ruolo di motore di crescita economica, sia dei Paesi in cui si trova la sede centrale che di quelli di accoglienza⁶⁰, ad un certo punto sorge l'esigenza di disciplinare la loro azione, riconoscendo la loro responsabilità nonostante il dibattito ancora aperto sul loro *status* internazionale.

Almeno inizialmente, i vari atti internazionali si concentravano più sul riconoscimento di diritti che sull'imposizione di obblighi alle IMN. Fino a quando non è emersa la consapevolezza degli effetti negativi della loro condotta sulla società, divenendo così bersaglio privilegiato delle critiche alla globalizzazione.

In particolare, gli obiettivi strategici delle multinazionali hanno quasi sempre risposto alla logica del massimo profitto possibile, scontrandosi con gli interessi sociali, soprattutto delle comunità locali⁶¹.

La concorrenza spietata costringe a una corsa al ribasso che riguarda i costi di produzione («*leadership* di costo»)⁶² e, di conseguenza, i diritti dei lavoratori e le condizioni di lavoro, al fine di massimizzare i profitti.

Nei territori in via di sviluppo, i regimi si presentano come più favorevoli rispetto a quelli degli Stati di provenienza delle IMN. Si tratta, infatti, di regimi che presentano un apparato istituzionale, normativo e giudiziario inadeguato⁶³, caratterizzato da minori costi, minori vincoli e interlocutori più deboli.

riconosciuta una soggettività internazionale «*très limitée*», poiché «la loro soggettività internazionale non trova espressione se non in atti convenzionali particolari di ordine essenzialmente economico e allo scopo di assicurare a tali imprese una protezione nell'ambito delle proprie attività (Convenzione di Washington del 1985) o in casi precisi di responsabilità ambientale (Convenzione di Bruxelles del 1969 sulla responsabilità civile per danni derivanti da inquinamento da idrocarburi e Convenzione di Lugano del 1993 sulla responsabilità civile derivante dall'esercizio di attività pericolose per l'ambiente)».

⁶⁰ Nella maggior parte dei casi si tratta di Paesi in via di sviluppo in cui le IMN decidono di dislocare le loro filiali per questioni di convenienza, soprattutto economica.

⁶¹ S.I. SKOGLY, *Economic and Social Human Rights, Private Actors and International Obligations*, in M.K. ADDO (ed.), *Human rights standards and the responsibility of transnational corporations*, Kluwer Law International, The Hague, p. 246.

⁶² G. FIORI, R. TISCINI, *Economia aziendale*, Egea Editore, Borgoricco, 2020, p. 96; M.E. PORTER, *Competitive strategy: Techniques for analyzing industries and competitors*, Free Press, New York, 1980.

⁶³ U. MUSUMECI, *L'impatto sociale delle multinazionali*, in L. SACCONI, *Guida critica alla Responsabilità sociale d'impresa e al governo d'impresa*, Bancaria editrice, 2005, p. 561-562.

Il rischio è, ovviamente, la «riduzione dei livelli di protezione dell'ambiente, della salute, della sicurezza, e di quelli garantiti dalle norme sul lavoro, allo scopo di attrarre investimenti stranieri» (cosiddetto «*dumping*» sociale ed ambientale)⁶⁴.

Per molto tempo si è ritenuto che i PVS venissero preferiti dalle multinazionali anche grazie alla possibilità di restringere i principi democratici e i diritti fondamentali, con una duplice finalità: per i Paesi ospiti, incentivare gli investimenti esteri nei loro territori e sfruttare i vantaggi economici derivanti dalla presenza di imprese straniere nel loro territorio; per le IMN, espandere con maggior facilità la propria attività, talvolta adattandosi al tipo di corruzione diffusa nei Paesi in cui operano⁶⁵, che generalmente consiste nell'influenzare le scelte di governo e dei tribunali locali tramite funzionari governativi e giudiziari.

È importante notare che le imprese multinazionali hanno «a duty to contribute to the evolution of equitable and sustainable communities and societies»⁶⁶. Soprattutto nei Paesi meno sviluppati, la presenza delle multinazionali può influenzare e portare molteplici benefici in termini di condizioni di vita, diritti civili e politici, economici, sociali e culturali⁶⁷.

Bisogna ricordare, però, che per questi Stati risulta spesso complicato contenere la condotta delle IMN attraverso il diritto interno⁶⁸. Nella maggior parte dei casi, infatti, i PVS si reggono economicamente proprio grazie agli investimenti di queste grandi società. Di solito, quindi, i governi locali non hanno né le risorse né l'interesse di contrastare le multinazionali, essendo da esse dipendenti. Proprio per questo offrono condizioni favorevoli, per evitare che decidano di investire altrove⁶⁹.

⁶⁴ M.R. MAURO, voce *Investimenti stranieri*, in *Enciclopedia del diritto. Annali*, vol. IV, 2011, p. 637.

⁶⁵ J. ELKINGTON, *Cannibals with forks: The triple bottom line of 21st Century business*, Capstone Publishing, Oxford, 1997, p. 110.

Il direttore generale di Shell Nigeria: «For a commercial company trying to make investments you need a stable environment. Dictatorships can give you that».

⁶⁶ UNITED NATIONS, *Johannesburg Declaration on Sustainable Development*, 2002, punto 27.

⁶⁷ U. MUSUMECI, *L'impatto sociale delle multinazionali*, cit., p. 561.

⁶⁸ Più dell'80% delle condotte illecite delle multinazionali avviene proprio nei PVS africani o del Sud-Est asiatico: <http://www.business-humanrights.org>.

⁶⁹ J. HUTCH, *Holding Multinational Corporations Accountable: A U.S.-U.K. Comparison Case*, in *Berkeley Law*, 27 ottobre 2021, <https://sites.law.berkeley.edu/thenetwork/2021/10/27/holding-multinational-corporations-accountable-a-u-s-u-k-comparison-case/>; S. JOSEPH, *An Overview of the Human Rights Accountability of Multinational Enterprises*, in M.T. KAMMINGA, S. ZIA-ZARIFI (eds.), *Liability of multinational corporations*, cit., p. 78; G. PERONI, C. MIGANI, *La responsabilità sociale dell'impresa multinazionale nell'attuale contesto internazionale*, IANUS n.2, 2010, p. 6-11.

Negli anni, molte delle imprese multinazionali più note si sono rese artefici o complici (anche solo ignorando gli abusi) di gravi violazioni dei diritti fondamentali dell'individuo ai danni delle popolazioni locali e di danni ambientali nell'esercizio delle loro attività, arrivando in alcuni casi a commettere crimini internazionali⁷⁰.

Il caso più tristemente noto⁷¹, che ha suscitato grande sdegno nell'opinione pubblica, è sicuramente quello del disastro ecologico di Bhopal, in India. Nel 1984, uno stabilimento della Union Carbide India, controllata dalla multinazionale Union Carbide U.S.A., rilasciò nell'aria 40 tonnellate di gas tossico, uccidendo oltre 3.000 persone e avvelenandone 200.000 (con conseguenti patologie gravi alla popolazione), oltre a migliaia di animali. Il caso si concluse con un accordo stragiudiziale, dal momento che la Corte statunitense lo declinò invocando il principio «*forum non conveniens*». Così la società se la cavò con l'impegno a costituire un fondo, a favore delle vittime e dei loro familiari, e a eseguire un'opera di bonifica, in realtà mai realizzata⁷².

La catastrofe della diga di Fundão, in Brasile, avvenuta nel 2015, che ha coinvolto le compagnie minerarie BHP Billiton Brasil Ltda, Vale SA e la loro *joint venture* Samarco, è, invece, uno dei peggiori e più gravi disastri ambientali e umanitari nella storia recente del Paese. Il crollo della diga ha causato il rilascio di circa 60 milioni di metri cubi di rifiuti minerari nel fiume Doce, devastando l'ambiente (tra cui l'accesso all'acqua potabile) e uccidendo 19 persone, tra dipendenti della miniera e residenti della comunità locale⁷³.

Non di rado, poi, vengono violati anche i diritti sindacali e sociali dei lavoratori. È il caso della multinazionale Del Monte, accusata di aver costretto i propri dipendenti a condizioni di lavoro indegne e di aver favorito processi di inquinamento gravi per

⁷⁰S. JOSEPH, *An Overview of the Human Rights Accountability*, cit., p. 76.

⁷¹ Ulteriori casi: caso Unilever, Kenya (2007); incendio Ali Enterprise - Kik, Pakistan (2012); crollo Rana Plaza, Bangladesh (2013); caso dipendenti COMILOG, Gabon; caso dei braccianti dell'Agropontino; caso della funivia del Mottarone (2021).

⁷² È considerato il più grande disastro chimico della storia.

UNITED STATES COURT OF APPEAL FOR THE SECOND CIRCUIT, *In re Union Carbide Corp. Gas Plant Disaster at Bhopal, India in December 1984*, Nos. 301, 383 and 496, Docket 86-7517, 86-7589 and 86-7637, 809 F.2d 195, 1987.

⁷³ G. ORLANDINI, *Di quale catastrofe Mariana è il nome? Il crimine socio-ambientale della Samarco e il Brasile nel Capitalocene*, in *Cartografie sociali. Rivista di sociologia e scienze umane*, Suor Orsola University Press, 2018, p. 207-223.

l'ambiente e per la salute dei lavoratori, a causa dell'uso di pesticidi e fertilizzanti, classificati come molto pericolosi dall'Organizzazione Mondiale della Sanità (OMS), nelle piantagioni di ananas in Kenya e nelle Filippine⁷⁴.

A questo tipo di violazioni non sono estranee numerose tra le più famose aziende di abbigliamento, tra cui H&M e Nike, accusate di utilizzare il lavoro minorile e di sfruttare i lavoratori nelle fabbriche nei Paesi in via di sviluppo. Le condizioni di lavoro in queste fabbriche sono spesso disumane, con salari molto bassi, orari di lavoro eccessivi e scarse misure di sicurezza⁷⁵.

Negli ultimi anni è aumentato il disappunto nei confronti delle più grandi aziende tecnologiche (*Tech Giants*⁷⁶), criticate non solo per lo sfruttamento dei propri dipendenti, ma anche per la cattiva gestione dei dati personali degli utenti e per la loro influenza sulla *privacy* e sulla libertà di espressione *online* (si pensi alle accuse contro Meta e Google)⁷⁷.

Foxconn, un fornitore di Apple, per esempio, è stato al centro delle polemiche per le pessime condizioni di lavoro nei suoi stabilimenti in Cina. Le indagini hanno rivelato

⁷⁴ UNITED STATES COURT OF APPEAL FOR THE ELEVENTH CIRCUIT, *Villeda Aldana al. v. Del Monte Fresh Produce*, No. 04-10234.

⁷⁵ Tutto ciò ha subito un peggioramento durante la recente pandemia da *Covid-19*. A lanciare la pesante accusa, nel 2020, un rapporto del *think tank Australian Strategic Policy Institute* (ASPI): <https://www.aspi.org.au/report/uyghurs-sale>.

Negli ultimi mesi, sotto il mirino di un'indagine giudiziaria ancora in atto, sono finite anche alcune tra le imprese più importanti nel settore della sartoria di lusso, tra cui Giorgio Armani Operations, Alviero Martini Spa e da ultimo Manufactures Dior, accusate della loro incapacità di «prevenire e arginare fenomeni di sfruttamento lavorativo nell'ambito del ciclo produttivo». Le imprese vengono accusate del fenomeno del cosiddetto «caporalato», punito *ex art. 603 bis* del Codice penale. Esso consiste nello sfruttamento dei lavoratori, mediante violenza, minaccia o intimidazione, approfittando dello stato di bisogno e di necessità degli stessi (<https://www.brocardi.it/codice-penale/libro-secondo/titolo-xii/capo-iii/sezione-i/art603bis.html>).

⁷⁶ I cinque giganti del *tech* (GAFAM) sono: Google (Alphabet) Apple, Facebook (Meta), Amazon e Microsoft (da tenere in considerazione che durante e dopo la pandemia sono cresciuti a dismisura). A questi si aggiungono anche Nvidia e Tesla.

A causa del potere crescente di queste aziende nel mercato globale, la storia delle accuse delle autorità *antitrust* statunitensi ed europee alle *Big Tech* è lunga e complessa ma ha avuto, grazie anche alle ingenti sanzioni, un impatto significativo sulle operazioni di queste multinazionali, costringendole a modificare le loro pratiche aziendali per poterle monitorare e cercare un bilanciamento tra l'innovazione tecnologica e la protezione della concorrenza e dei consumatori. Sul punto: R. CAFARI PANICO, *Le imprese multinazionali, la protezione dei dati nello spazio cibernetico e l'efficacia extraterritoriale del diritto dell'Unione Europea*, in E. BENEDETTI, A. PIACQUADIO, L. FABRIZI (a cura di), *Scritti in onore di Gian Luigi Cecchini. Liber Amicorum*, GIUFFRÈ, Milano, 2023, p. 147-190.

⁷⁷ <https://www.cybersecurity360.it/legal/privacy-dati-personali/meta-usera-i-nostri-dati-per-la-sua-ai-ma-come-tutti-i-dubbi-su-trasparenza-e-controllo/>.

che i lavoratori erano sottoposti a turni massacranti, salari bassi e condizioni di vita difficili. Ci sono stati anche numerosi casi di suicidi tra i dipendenti⁷⁸.

Anche Amazon è stata criticata per le condizioni di lavoro nei suoi magazzini, con accuse di ritmi di lavoro estenuanti, sorveglianza eccessiva dei dipendenti e limitazioni sindacali⁷⁹.

Diversi sono poi i cosiddetti casi di «commercio militarizzato», in cui le multinazionali diventano complici di gravi violazioni di diritti umani in zone di conflitto armato, approfittando di lavori forzati, torture, persecuzioni e speculazioni⁸⁰.

È solo tra gli anni Sessanta e Ottanta che si verifica finalmente una svolta significativa, quando negli U.S.A. nasce un orientamento per cui, poiché le IMN fanno parte della società civile, allora diventano responsabili non solo per il proprio sviluppo e benessere ma anche per quello dell'intera società. L'impresa ormai deve soddisfare, insieme all'interesse al massimo profitto degli *shareholders*, anche quello degli *stakeholders* nella loro complessità⁸¹.

Con l'esplosione della globalizzazione economica e della liberalizzazione del commercio, i diritti umani e ambientali sembrano oggi più che mai essere un limite al libero mercato e alla corsa verso il profitto sfrenato, barriere che le multinazionali tendono a oltrepassare attraverso innumerevoli violazioni.

⁷⁸ <https://www.agi.it/estero/news/2022-11-03/foxconn-fabbrica-cinese-iphone-suicidi-diritti-umani-18688342/>.

⁷⁹ <https://www.amnesty.it/arabia-saudita-migranti-sfruttati-e-truffati-nei-magazzini-amazon/>.

⁸⁰ U. MUSUMECI, *L'impatto sociale delle multinazionali*, cit., p. 563; P. SIMMONS, *Militarized commerce, Human Rights and the Problem of Corporate Accountability*, in CANADIAN COUNCIL OF INTERNATIONAL LAW, *The measure of International Law: Effectiveness, Fairness and Validity, 31st Annual Conference, 2002*, The Hague, London, New York, 2004, p. 205-223.

Si veda: *Dossier d'informazione e denuncia dell'attività della Coca Cola in Colombia, 2003* (<https://www.tmcrew.org/killamulti/cocacola/DOSSIER.pdf>).

⁸¹ Gli *shareholders* rappresentano gli azionisti in senso stretto mentre gli *stakeholders* sono tutti coloro che conservano un interesse legato all'attività di una IMN, e quindi: gli azionisti stessi, i *partners* economici, i dipendenti, i consumatori finali, i finanziatori, i fornitori, coloro che risiedono nelle vicinanze degli stabilimenti delle IMN, lo Stato ecc.

Si veda, per un sunto sulla «Stakeholder Theory»: U. KOCOLLARI, *Aspetti fondanti in tema di responsabilità sociale d'impresa*, in F. BALLUCHI, K. FURLOTTI (a cura di), *La responsabilità sociale delle imprese. Un percorso verso lo sviluppo sostenibile. Profili di governance e di accountability*, G. GIAPPICHELLI EDITORE, Torino, 2019, p. 46-48.

È quindi necessario che il nuovo potere delle IMN venga accompagnato a un aumento proporzionale di responsabilità, nei confronti dei soggetti interni ma soprattutto verso la Comunità internazionale tutta.

Le ragioni per cui le violazioni dei diritti umani da parte delle imprese transnazionali non vengono generalmente condannate sono da identificare nel fatto che, come si è visto, il diritto internazionale si rivolge formalmente agli Stati e il sistema giuridico internazionale di tutela dei diritti umani è esso stesso un sistema stato-centrico⁸². Pertanto, il fenomeno delle imprese multinazionali, slegate dal diritto interno di un singolo Stato, ha posto non pochi problemi dal punto di vista non solo della soggettività internazionale delle stesse, ma anche della loro responsabilità internazionale⁸³.

Nell'impossibilità di adottare regolamentazioni vincolanti, gli Stati e le principali organizzazioni internazionali, quali fori negoziali, hanno dato origine, nel corso degli ultimi decenni, ad un sistema di responsabilizzazione etica delle imprese, attraverso la definizione di valori a cui l'impresa deve ispirarsi⁸⁴.

⁸² S. JOSEPH, *Taming the Leviathans: Multinational Enterprises and Human Rights*, Netherlands International Law Review, vol. 46, 1999, p. 171-203.

Bisogna tenere in considerazione che gli Stati storicamente non si sono sentiti responsabili per questioni che avvenivano al di fuori dei propri confini.

⁸³ Nel 1999, Mary Robinson, Commissario per i Diritti Umani alle Nazioni Unite, dichiarava la speranza che le società commerciali iniziassero a curare il rispetto dei diritti umani in ogni fase della loro attività, recependo ciò come obbligatorio (UNITED NATIONS, *Statement by Mary Robinson, UN High Commissioner for Human Rights: Giving a Human Face to the Global Market - The Business Case for Human Rights*, 1999).

⁸⁴ Facendoli propri, a volte, anche egoisticamente e per puro rendiconto di immagine e reputazione.

CAPITOLO 2

LA RESPONSABILITÀ SOCIALE D'IMPRESA: GLI STRUMENTI INTERNAZIONALI

Sommario: 1. Definizione ed evoluzione del concetto di responsabilità sociale d'impresa - 2. Il ruolo delle Nazioni Unite - 2.1. Il Framework "Protect, Respect, Remedy" - 3. I piani d'azione nazionale e l'influenza del diritto "soft" - 3.1. L'Italia - 4. Human Rights Due Diligence: verso un trattato internazionale

1. Definizione ed evoluzione del concetto di responsabilità sociale d'impresa

Il concetto di responsabilità sociale di impresa (RSI)¹ si sviluppa negli anni Cinquanta al fine di introdurre una dimensione sociale all'attività di impresa², volta tradizionalmente all'unico obiettivo della massimizzazione del profitto per gli *shareholders*³.

¹ O «*corporate social responsibility*» (CSR) in ambito internazionale.

Oggi, in particolare in Francia e in Germania, la presenza di sempre più società che includono, nei propri assetti, tecnologie di intelligenza artificiale contribuisce alla formazione di una sottocategoria di RSI che integra essenziali profili di responsabilità digitale. Si parla, quindi, di *Corporate Digital Responsibility*, intendendola come «un insieme di pratiche e comportamenti che aiutano un'organizzazione a usare i dati e la tecnologia in modo responsabile sotto il profilo sociale, economico, tecnologico e ambientale». Si pensi, ad esempio, all'utilizzo dell'IA nel dialogo con gli *stakeholders* o nelle comunicazioni dell'informativa non finanziaria. Si vedano, a tal proposito: F.M. MAFFEZZONI, *Damages caused by algorithms: a study between corporate social responsibility and civil liability*, in M. ONZA, A. SACCOCCIO (eds.), *Production and circulation of wealth problems, principles and models. Summer school, Brescia 8-12 luglio 2019*, G. GIAPPICHELLI EDITORE, Torino, 2022, p. 309-330; G. SCHNEIDER, *Intelligenza artificiale, governance societaria e responsabilità sociale d'impresa: rischi e opportunità (prima parte)*, in *La nuova giurisprudenza civile commentata*, n. 3, 2022, p. 711-721; G. SCHNEIDER, *Intelligenza artificiale, governance societaria e responsabilità sociale d'impresa: rischi e opportunità (seconda parte)*, in *La nuova giurisprudenza civile commentata*, n. 4, 2022, p. 924-935; M. WADE, *Corporate Responsibility in the Digital Era*, in *MIT Sloan Management Review*, 18 aprile 2020, <https://sloanreview.mit.edu/article/corporate-responsibility-in-the-digital-era/>.

² Per un primo sguardo d'insieme sul tema, attraverso una ricognizione diacronica dei principali studiosi, si veda: L. GELMINI, *La Corporate social responsibility e il concetto di responsabilità d'impresa*, in P. TETTAMANZI, V. MINUTIELLO (a cura di), *ESG: bilancio di sostenibilità e integrate reporting*, Wolters Kluwer, Milano, 2023, p. 25-46.

³ A.B. CARROLL, *The pyramid of corporate social responsibility: Toward the moral management of organizational stakeholders*, in *Business Horizons*, 1991, p. 39-48; W.C. FREDERICK, *Corporation, Be Good! The Story of Corporate Social Responsibility*, Dog Ear Pub Llc, 2006; A. RASCHE, M.

La RSI incorpora una vasta gamma di pratiche che mirano a promuovere la sostenibilità ambientale, il benessere sociale e la *governance* etica, andando oltre il semplice rispetto delle leggi e dei regolamenti⁴.

Strettamente legato al concetto di RSI, che ne è un'estensione nel caso delle multinazionali, è quello di «*corporate governance*», ovvero il modo in cui le imprese vengono governate e controllate⁵ in maniera efficace ed efficiente, ma soprattutto corretta nei confronti dei soggetti interessati⁶.

Accanto alla responsabilità, si è fatta largo in dottrina l'idea di «*accountability*», intesa come la volontà dell'impresa multinazionale di sottostare a forme di controllo e di monitoraggio da parte di tutti gli *stakeholders* e della società civile in generale. Anche tale situazione non ha una base giuridica, ma nasce dalla prassi e dall'esigenza di responsabilizzare soggetti privati per violazioni del diritto internazionale⁷.

La responsabilità sociale di impresa rappresenta un sistema di valori in grado di qualificare il comportamento aziendale, di rendere la *governance* aziendale «eticamente responsabile» e di rafforzare la fiducia dei consumatori e degli investitori in un mondo sensibile alla disinformazione⁸. Informare in maniera leale i cittadini è molto importante per l'impresa in quanto ne migliora l'immagine pubblica e la reputazione⁹.

MORSING, J. MOON (eds.), *Corporate Social Responsibility. Strategy, Communication, Governance*, 2017; L. SACCONI, *La responsabilità sociale dell'impresa*, ABI, Roma, 2005; F. TAHNIYATH, E. DISSE, *Corporate Social Responsibility (CSR) Implementation: A Review and a Research Agenda Towards an Integrative Framework*, in *Journal of Business Ethics*, 2023, p. 105-121.

⁴ Sul rapporto etica-impresa: G. RUSCONI, S. SIGNORI, *Etica e impresa*, in F. BALLUCHI, K. FURLOTTI (a cura di), *La responsabilità sociale delle imprese. Un percorso verso lo sviluppo sostenibile. Profili di governance e di accountability*, G. GIAPPICHELLI EDITORE, Torino, 2019, p. 65-94.

⁵ G. FIORI, R. TISCINI, *Economia aziendale*, Egea, Borgoricco, 2020, p. 56.

⁶ E.R. FREEMAN, *Teoria degli Stakeholder*, Edizione Angeli, 1980; K. FURLOTTI, *Responsabilità sociale d'impresa e governo aziendale*, in F. BALLUCHI, K. FURLOTTI (a cura di), *La responsabilità sociale delle imprese. Un percorso verso lo sviluppo sostenibile. Profili di governance e di accountability*, G. GIAPPICHELLI EDITORE, Torino, 2019, p. 136-141; Y. GODIWALLA, *Business Ethics and Social Responsibility for the Multinational*, in *Journal of Modern Accounting and Auditing*, 2012, Vol. 8, No. 9, p. 1381-1389.

⁷ G. HAFNER, *Can International Organizations be Controlled? Accountability and Responsibility*, in *American Society of International Law Proceedings*, Cambridge University Press, 2003.

⁸ F. BORGIA, *Responsabilità sociale d'impresa e diritto internazionale: tra opportunità ed effettività*, in *Rivista Ianus*, n. 2, 2010, p. 5.

⁹ N. CERANA (a cura di), *Comunicare la responsabilità sociale. Teorie, modelli, strumenti e casi d'eccellenza*, Franco Angeli, Milano, 2004; C. MAGLI, *Pratiche commerciali scorrette e rimedi*

Ad oggi, non esiste una definizione univoca di RSI, ma ne esistono molteplici, che spesso variano sulla base delle dimensioni della realtà sociale che viene presa in considerazione e dell'ente che le statuisce¹⁰.

La cosa certa è che tutte tengono conto dell'importanza del rapporto e dell'interdipendenza tra l'impresa e l'ambiente di riferimento in cui questa opera¹¹, dei valori etici, economici e giuridici, del rispetto e del benessere delle persone e delle comunità locali¹².

Il tema della responsabilità sociale è importantissimo a livello internazionale, ma è qualcosa di cui anche le singole imprese possono avvantaggiarsi per il loro sviluppo sostenibile (o «sostenibilità d'impresa»¹³) e per la massimizzazione del profitto non solo nel breve ma soprattutto nel lungo periodo. Questo obiettivo, infatti, di sicuro non sarebbe semplice da raggiungere senza assumersi responsabilità nei confronti della Comunità e senza incrementare il proprio valore reputazionale. In effetti, non solo gli Stati, ma anche le imprese private sono tenute al rispetto dei diritti umani¹⁴.

civilistici nel contesto della responsabilità sociale d'impresa, in *Contratto e impresa: dialoghi con la giurisprudenza civile e commerciale diretti da Francesco Galgano*, 2019, p. 716-720.

Negli anni, si è sviluppato un fenomeno, cosiddetto «*green washing*», il quale mira a presentare alcune imprese come responsabili nei confronti dell'ambiente senza, però, che le stesse attuino cambiamenti concreti e si impegnino in pratiche veramente sostenibili. Questo consente loro di attirare clienti e investitori sfruttando la crescente sensibilità dell'opinione pubblica nei confronti dell'ambiente.

¹⁰ Generalmente, le nozioni degli enti istituzionali sono le più complete. Tengono conto di tutte le dimensioni della realtà sociale e di tutti gli interessi in gioco.

¹¹ R.W. ACKERMAN, *Corporate Social Responsiveness: Modern Dilemma*, Reston Publishing Company, 1976; F. BALLUCHI, K. FURLOTTI (a cura di), *La responsabilità sociale delle imprese*, cit., p. 25-26.

¹² A. BONFANTI, *Imprese multinazionali, diritti umani e ambiente. Profili di diritto internazionale pubblico e privato*, Giuffrè Editore, Milano, 2012, p. 163.

Per esplorare alcune tra le iniziative RSI più innovative degli ultimi anni (2023): <https://www.fastcompany.com/90846914/most-innovative-companies-corporate-social-responsibility-2023>.

¹³ A. COSTA [et al.], *Business e Diritti Umani: una sfida per le imprese?*, Roma, 2014, p. 6: È un principio guida che nasce al fine di garantire uno sviluppo sul piano economico, tecnologico e sociale che soddisfi i bisogni delle generazioni presenti senza compromettere quelli delle generazioni future, gestendo l'impatto che le risorse potrebbero avere all'interno dell'impresa e sull'ecosistema in generale.

M. ONZA, «*Gestione sostenibile*» dell'impresa: «*adeguati assetti*» e (una annotazione su) «*interesse sociale*»: spunti di riflessione, in S. AMBROSINI (a cura di), *Assetti aziendali, crisi d'impresa e responsabilità della banca*, Pacini Giuridica, Pisa, 2023, p. 26: «(...) la «sostenibilità» (...) si presenta come co-essenziale alle scelte imprenditoriali, contribuendo a rendere doverosi comportamenti facoltativi; transitandosi dal principio del *neminem laedere* al principio per il quale si devono approntare presidî per non ledere, senza per questo appoggiarsi alle ipotesi di responsabilità oggettiva (...)».

¹⁴ T. SCOVAZZI, *La Responsabilità Sociale d'Impresa in tema di diritti umani e protezione dell'ambiente*, Giuffrè Editore, 2011, p. 4.

Si veda *infra*, Capitolo 2 (paragrafo 2).

La definizione originaria di RSI, ormai troppo generica, viene proposta, nel 1953¹⁵, da Howard R. Bowen secondo cui, nell'economia contemporanea, «it refers to the obligation of businessmen to pursue those policies, to make those decisions, or to follow those lines of action which are desirable in terms of objectives and values of our society»¹⁶. Essa «... trova origine in una prospettiva nazionale ed in particolare negli ordinamenti degli Stati industrializzati, dotati di economie sofisticate e strutturate»¹⁷.

Con il passare del tempo, la responsabilità si estende dal singolo imprenditore all'azienda nel suo complesso. Una statuizione più esaustiva di RSI, che tiene conto anche dei recenti sviluppi, viene data, nel 2001, dalla Commissione europea che la descrive come «l'integrazione volontaria delle preoccupazioni sociali e ambientali delle imprese nelle loro operazioni commerciali e nei rapporti con le parti interessate»¹⁸. Significa quindi investire coscientemente, a prescindere dagli obblighi giuridici previsti dal diritto interno.

L'esigenza di un'azione di *business* etico e consapevole nasce in maniera forte a partire dagli anni Settanta quando, in seno all'Assemblea Generale delle Nazioni Unite, gli Stati in via di sviluppo¹⁹, o meglio, di nuova indipendenza (a seguito della

¹⁵ W.B. DONHAM, *The Social Significance of Business*, in *Harvard Business Review*, 1927, p. 406-419: «il vero problema delle aziende è quello di creare e far sviluppare una classe imprenditoriale socialmente responsabile».

¹⁶ Nel 1946, secondo un sondaggio di Fortune, il 93,5% degli intervistati riteneva che gli uomini d'affari fossero responsabili delle conseguenze delle loro azioni, oltre che delle dichiarazioni riguardanti l'impresa. Il 29,7% dichiarava che la grande maggioranza degli uomini d'affari che conosceva aveva una consapevolezza di ciò.

H.R. BOWEN, *Social responsibilities of the businessman*, Harper, New York, 1953, p. 6.

¹⁷ F. BORGIA, *Responsabilità sociale d'impresa*, cit., p. 7; U. KOCOLLARI, *Aspetti fondanti in tema di responsabilità sociale d'impresa*, in F. BALLUCHI, K. FURLOTTI (a cura di), *La responsabilità sociale delle imprese*, cit., p. 41-43.

¹⁸ COMMISSIONE EUROPEA, *Libro verde. Promuovere un quadro europeo per la responsabilità sociale delle imprese*, COM (2001) 366 definitivo, Bruxelles, 2001, p. 7.

Questo approccio è stato confermato nel 2011 quando la Commissione europea ha parlato di RSI come «responsabilità delle imprese per il loro impatto sulla società». (COMMISSIONE EUROPEA, *Comunicazione della Commissione al Parlamento europeo, al Consiglio, al Comitato economico e sociale europeo e al Comitato delle regioni. Strategia rinnovata dell'UE per il periodo 2011-14 in materia di responsabilità sociale delle imprese*, COM (2011) 688 definitivo, Bruxelles, 2010, p. 7).

¹⁹ Cosiddetto «gruppo dei 77».

decolonizzazione²⁰), iniziarono a chiedere regole di condotta vincolanti per le imprese, ispirate ai principi di giustizia, equità sostanziale e non discriminazione²¹.

Chiedevano, in sostanza, un Nuovo Ordine Economico Internazionale (NOEI)²² e una nuova collaborazione tra Stati e imprese multinazionali in un'ottica di sviluppo non solo economico, ma anche etico, sia per la società che per le multinazionali, al fine di proteggere la nuova sovranità e le proprie riserve naturali ed economiche.

Il dibattito, anche tra i Paesi industrializzati²³, nacque poi in seno ad altre organizzazioni intergovernative, in particolare l'OIL²⁴ e l'OCSE²⁵.

Gli strumenti internazionali di RSI nascono, dunque, con il principale obiettivo di far convergere gli interessi (soprattutto politici inizialmente) contrastanti tra PVS e Paesi industrializzati²⁶.

In realtà, è interessante osservare come il concetto di responsabilità sociale affondi le sue radici secoli prima, nonostante non venisse ancora riconosciuto come tale. Già nel XVIII secolo, prima ancora che nascesse lo Stato moderno basato sul principio di solidarietà (cosiddetto «Stato sociale»), alcune imprese adottarono pratiche di responsabilità sociale verso i propri dipendenti e la comunità circostante, spesso motivate da valori religiosi, etici o paternalistici.

Negli anni, la questione sulla RSI si è affermata come uno dei temi principali di diritto internazionale, insieme a quello della personalità giuridica internazionale delle IMN,

²⁰ «Il termine “decolonizzazione” indica il processo storico attraverso cui raggiungono l'indipendenza, tra la fine degli anni Quaranta e gli inizi degli anni Settanta del XX secolo, la totalità dei possedimenti coloniali europei, in Africa e in Asia» (Treccani).

Si veda: U. ECO (a cura di), *Storia della civiltà europea*, EncycloMedia Publishers, 2014.

²¹ Si vedano, *inter alia*: J.H. DUNNING (ed.), *The Multinational Enterprise*, London, Allen & Unwin, 1971; B. SEN, *Investment Protection and New World Order*, in *Zeitschrift für ausländisches öffentliches Recht und Völkerrecht*, 1988, 419 ss.

²² UNITED NATIONS, *The Declaration on Establishment of a New International Economic Order*, risoluzione n. 3201 (S-VI) e risoluzione n. 3202 (S-VI), 1974.

Per il testo del progetto di codice di condotta: *Draft United Nations Code of Conduct for Transnational Corporations*, UN Doc. E/1990/94 (1990).

²³ I Paesi industrializzati, in particolare, reclamavano la protezione per gli investimenti stranieri e garanzie minime per le imprese multinazionali che avevano sede centrale sul loro territorio.

²⁴ Organizzazione Internazionale del Lavoro.

²⁵ Organizzazione per la Cooperazione e lo Sviluppo Economico.

²⁶ N.M.C.P. JAEGER, *Corporate human rights obligations: in search of accountability*, Intersentia, 2002, p. 101.

a causa di una serie di comportamenti abusivi e dannosi delle più note multinazionali²⁷ nei confronti dei dipendenti, dell'ambiente, delle popolazioni degli Stati ospiti²⁸, denunciati dall'opinione pubblica mondiale²⁹.

La Comunità internazionale, infatti, nonostante il suo sostegno alla globalizzazione e alla liberalizzazione del commercio, non può rinunciare alla tutela dei diritti umani e dell'ambiente³⁰, nonché alla lotta alla corruzione. È per questo che, almeno negli Stati industrializzati, la responsabilità sociale di impresa si sviluppa attraverso un sistema complesso di strumenti (soprattutto internazionali) che regolano i diversi aspetti dell'attività aziendale che possono incidere su tali settori, soprattutto quello dei diritti fondamentali dell'uomo³¹.

I più importanti, anche se esplicitamente non fanno riferimento al concetto di RSI così come concepito dall'UE, provengono dalle organizzazioni internazionali più rilevanti e operanti in campo economico e commerciale. Non solo le Nazioni Unite³², ma viene a concretizzarsi un «nuovo sistema di rapporto diretto fra le istituzioni della Comunità internazionale ed i soggetti privati»³³.

In particolare, sono del 1976 le Linee Guida per le Imprese Multinazionali dell'Organizzazione per la Cooperazione e lo Sviluppo Economico (OCSE)³⁴, e del

²⁷ E non solo. Anche imprese non categorizzabili come multinazionali possono far sorgere esigenze di tutela: <https://www.altalex.com/documents/news/2018/06/13/caso-ilva-estratto-rivista>.

²⁸ Si ricordi, nella maggior parte dei casi, incapaci o non desiderosi di regolare la condotta delle imprese sui loro territori.

²⁹ Si veda a tal proposito *infra*, Capitolo 1 (paragrafo 4).

³⁰ La tutela dell'ambiente è diventata un elemento fondamentale nella politica internazionale. Gli Stati (e la Comunità internazionale nel suo complesso) hanno compreso che i danni ecologici, sebbene causati in aree specifiche, spesso producono effetti che si propagano oltre i confini nazionali. Questo ha gradualmente portato a una regolamentazione internazionale più estesa e rigorosa, facendo dell'ambiente una priorità condivisa dall'umanità, indispensabile per assicurare il progresso della società civile. Proprio in linea con l'evoluzione del diritto internazionale, si osserva un'integrazione sempre più crescente della sostenibilità ambientale e sociale nelle pratiche aziendali.

Sul tema, M. GESTRI, *La gestione delle risorse naturali d'interesse generale per la comunità internazionale*, Giappichelli, Torino, 1996.

³¹ Da notare che non sempre la responsabilità sociale internazionale coincide con quella nazionale.

M.T. KAMMINGA (ed.), *Extraterritorial of Human Rights Treaties*, Intersentia, Antwerpen, Oxford, 2004.

³² Per il ruolo e gli strumenti delle Nazioni Unite in materia di RSI si veda *infra*, Capitolo 2 (paragrafo 2).

³³ F. BORGIA, *La responsabilità sociale delle imprese multinazionali*, Napoli, 2007, p. 137.

³⁴ ORGANISATION FOR ECONOMIC COOPERATION AND DEVELOPMENT, *OECD Guidelines for Multinational Enterprises, 2011 Edition*.

1977 la Dichiarazione Tripartita di Principi sulle Imprese Multinazionali e la Politica Sociale, adottata dall'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL)³⁵. I due strumenti si pongono in un rapporto di stretta collaborazione (nonostante l'oggetto più ampio delle Linee Guida).

Le prime sono raccomandazioni che i governi degli Stati aderenti all'organizzazione (e non solo³⁶), congiuntamente, rivolgono alle IMN. La loro osservanza e corretta applicazione (volontaria) è monitorata e favorita dai Punti di Contatto Nazionale (PCN).

Le raccomandazioni incoraggiano le imprese alla collaborazione con gli Stati, al fine di un progresso economico, sociale e ambientale (in particolare, sviluppo sostenibile, rispetto dei diritti umani, estendendoli anche ai diritti dei lavoratori, e lotta a ogni tipo di corruzione)³⁷. Sono invitate, poi, a evitare o mitigare eventuali impatti negativi causati direttamente o indirettamente dalle stesse lungo tutta la filiera produttiva e ad attività di *reporting* periodica.

Le Linee Guida invitano poi all'adozione di una *due diligence* aziendale e alla creazione di meccanismi di reclamo e di risoluzione stragiudiziale.

La Dichiarazione dell'OIL, invece, recepisce i «*core labour standards*» di diritto internazionale³⁸ e rappresenta una guida per le IMN, i governi, gli imprenditori e i lavoratori in ambiti quali l'occupazione (promozione del pieno impiego), la formazione (sia per esigenze di impresa sia per una politica di sviluppo del Paese), le condizioni di vita e di lavoro (trattamento economico equo, sicurezza e salute) e le relazioni industriali (diritti di organizzazione sindacale, di consultazione e di contrattazione collettiva).

Sono contenute in un Allegato della Dichiarazione sugli Investimenti Internazionali e le Imprese Multinazionali.

³⁵ INTERNATIONAL LABOUR ORGANISATION, *ILO Tripartite Declaration of Principles concerning Multinational Enterprises and Social Policy*, Ginevra, 1977.

³⁶ Si aggiungono: Egitto, Argentina, Brasile, Bulgaria, Costa Rica, Croazia, Giordania, Kazakistan, Marocco, Perù, Romania, Tunisia e Ucraina.

³⁷ Anche se si parla ancora di una responsabilità derivata dall'obbligo dello Stato d'origine, quale soggetto di diritto internazionale, di rispettare i diritti fondamentali dell'uomo.

Si veda *infra*, Capitolo 2 (paragrafo 2), la differenza con i *Guiding Principles on Business and Human Rights*.

³⁸ Si veda, P. ALSTON, «*Core Labour Standards*» and the Transformation of the international Labour Rights Regime, in *European Journal of International Law*, 2004, p. 457-521.

Viene incoraggiata, anche qui, la collaborazione delle imprese con gli Stati per contribuire allo sviluppo economico e sociale sia dello Stato di provenienza che di quello ospite (grazie ai loro investimenti) e per ridurre o risolvere eventuali difficoltà causate dalle loro attività. Anche la Dichiarazione, così come le Linee Guida OCSE, prevede una procedura di *follow up* grazie alla richiesta di *reports* periodici.

Dal punto di vista giuridico, tale sistema risulta molto fragile a causa della forza non vincolante degli strumenti di natura non giuridica utilizzati. Il ricorso alla *soft law*³⁹ si è reso necessario per compensare l'inadeguatezza delle fonti tradizionali nel regolare efficacemente e tempestivamente i fenomeni complessi dell'economia internazionale moderna.

Gli atti di *hard law*, infatti, spesso richiedono lunghi processi di negoziazione e ratifica da parte dei vari Stati, il che può rendere difficile rispondere in modo rapido ed efficiente alle nuove sfide economiche emergenti, soprattutto a causa dell'eterogeneità degli interessi nazionali. La *soft law* invece offre un approccio più flessibile e inclusivo alla definizione delle norme globali e progressivamente si sta perfezionando, arrivando a creare meccanismi paragonabili, quanto agli effetti, a quelli sanzionatori del diritto «forte»⁴⁰.

Attraverso l'adozione volontaria di questi strumenti giuridicamente non vincolanti, ma molto persuasivi, le imprese, in particolar modo se operanti in settori differenti, cooperano con gli Stati e le varie organizzazioni internazionali alla promozione di *good practices* generalmente riconosciute, anche se, spesso, solo per mere ragioni di immagine e per un rendiconto sul piano competitivo⁴¹.

Il problema degli strumenti di autoregolamentazione delle IMN è che sono privi di conseguenze sanzionatorie, in quanto non prevedono meccanismi di *compliance*.

³⁹ Come afferma F. BORGIA, in *Responsabilità sociale d'impresa*, cit., p. 15: «In teoria generale del diritto, per *soft law* si intende qualsiasi strumento metagiuridico, non inquadrabile in una precisa categoria tecnico-giuridica, ma avente la stessa struttura logica delle norme giuridiche vincolanti: un dato comportamento viene infatti indicato come doveroso al verificarsi di determinati presupposti. Tale doverosità, tuttavia, si colloca ad un livello diverso da quello proprio dell'obbligo giuridico. Ciò in ragione del fatto che il soggetto dal quale la proposizione proviene è privo dei poteri di emanare regole di condotta vincolanti, o perché la valutazione viene espressamente compiuta in termini diversi da quelli strettamente giuridici, risolvendosi nell'indicazione di comportamenti meramente "raccomandati", oppure delineati come doverosi dal punto di vista morale, sociale o politico, senza che la mancata adesione da parte dei destinatari generi l'obbligo di far seguire una sanzione prestabilita».

⁴⁰ F. BORGIA, *Responsabilità sociale d'impresa*, cit., p. 19.

⁴¹ *Ivi*, p. 3.

Nonostante ciò, gli strumenti di *soft law* sono capaci di far scattare processi reputazionali che fungono da pesante sanzione sociale per le imprese che vi incorrono in caso di violazione degli obblighi. Recentemente, stanno nascendo nuove misure quasi-sanzionatorie previste dai meccanismi di *follow up* degli strumenti di nuova generazione⁴².

2. *Il ruolo delle Nazioni Unite*

Tra le varie organizzazioni intergovernative che si sono occupate di regolamentare l'attività delle imprese multinazionali e, in particolare, la loro responsabilità sociale, a partire dagli anni Settanta, si trova anche e soprattutto l'Organizzazione delle Nazioni Unite (ONU).

A seguito della decolonizzazione, nel 1972, sulla spinta dei PVS⁴³, il Consiglio Economico e Sociale delle Nazioni Unite invitava (risoluzione n. 1721 – LIII) il Segretario Generale e gli Stati membri a nominare un Gruppo di Persone Eminentissime (GPE)⁴⁴, con il compito di studiare l'impatto delle IMN sulla Comunità internazionale e, in particolare, sui territori interessati dalla delocalizzazione.

Nel 1974⁴⁵, il Gruppo arrivava, a seguito di due consultazioni, alla stesura di un *Report* finale, sulla base del rapporto *Multinational Corporations in World Development* del Dipartimento per gli affari economici e sociali del Segretariato⁴⁶.

Il lavoro del GPE si concentrava sulle sempre più grandi preoccupazioni e dei Paesi in via di sviluppo (limitazioni di sovranità) e dei Paesi industrializzati (alterazioni della

⁴² *Ivi*, p. 25.

Le misure quasi-sanzionatorie sono strumenti che, pur non prevedendo sanzioni formali, esercitano comunque una pressione significativa sulle imprese attraverso meccanismi indiretti, come la segnalazione pubblica (*naming and shaming*), oppure *blacklisting* e l'esclusione da finanziamenti o gare d'appalto, in modo tale da incoraggiarle a una maggiore conformità agli *standards* etici e di sostenibilità.

⁴³ Si veda *infra*, Capitolo 2 (paragrafo 1).

⁴⁴ Composto da 20 esperti provenienti da diversi settori e aree geografiche, quindi con diversi interessi.

⁴⁵ UNITED NATIONS, DEPARTMENT OF SOCIAL AND ECONOMIC AFFAIRS, *The Impact of Multinational Corporations on Development and on International Relations*, UN Doc. E/5500/Rev.1ST/ESA/6, New York, 1974.

⁴⁶ UNITED NATIONS, DEPARTMENT FOR SOCIAL AND POLITICAL AFFAIRS, *Multinational Corporations in World Development*, New York, 1973, (ST/ECA/190): il *Report* si concentrava, in particolare, sulla definizione e sulla struttura delle imprese multinazionali, nonché sul loro impatto positivo sulla società, mettendo in luce anche i possibili effetti negativi. Promuoveva, inoltre, la creazione di un *international forum* e di pratiche di armonizzazione delle politiche nazionali dei vari Stati in gioco (sia PVS che Paesi industrializzati).

concorrenza) con riguardo all'espansione dell'impatto delle IMN sulla società, nonché sulle preoccupazioni dei lavoratori (basso costo della manodopera), dei consumatori (qualità dei prodotti) e delle stesse multinazionali (espropriazioni indebite). Si raccomandava, inoltre, agli Stati ospiti di sanzionare qualsiasi violazione delle proprie regole interne.

Il *Report* fu molto importante perché portò all'istituzione di una Commissione sulle Imprese Multinazionali, coadiuvata da un Centro di Informazione e Ricerca⁴⁷, con il compito di elaborare una serie di raccomandazioni per la bozza del famoso codice di condotta («*Draft Code*») per i governi e per le IMN, sollecitato in particolare dai Paesi in via di sviluppo⁴⁸.

I tentativi di adottare questo strumento normativo furono, però, molto complicati a causa della differenza di vedute (e di sviluppo economico) dei Paesi che partecipavano ai negoziati⁴⁹. Se i PVS, da una parte, premevano per uno strumento che fosse vincolante per le multinazionali, dall'altra i Paesi industrializzati credevano nell'autoregolamentazione del mercato. Inoltre, in una prima parte, la bozza fissava una serie di obblighi per le IMN (tra cui il rispetto dei diritti umani e dell'ambiente, il rispetto dei principi di non discriminazione e parità di trattamento, la lotta alla corruzione); in una seconda parte, invece, visti i principi al trattamento equo e non discriminatorio da assicurare alle imprese, si chiedeva agli Stati di regolamentare le espropriazioni degli investimenti stranieri e di prevedere adeguati indennizzi.

Così, dopo un ventennio, si abbandonò l'idea iniziale di creare un codice di condotta internazionale a contenuto obbligatorio, lasciando spazio a successive negoziazioni e a nuovi strumenti.

Nel 1999, a seguito di un periodo di forti rallentamenti, le Nazioni Unite, su iniziativa del Segretario Generale, durante il *Forum Economico Mondiale* di Davos, annunciavano «un Patto Globale di principi e valori condivisi» per dare «un volto

⁴⁷ La Commissione (*United Nations Commission on Transnational Corporations*) venne creata con risoluzione dell'ECOSOC n. 1913 (LVII); il Centro delle Nazioni Unite sulle imprese multinazionali (UNCTC), invece, con risoluzione n. 1908 (LVII).

⁴⁸ Tre versioni: ONU E-88-39 (1988); E-90-94 (1990); E-C.10-92-9 (1992).

⁴⁹ R.M. THOMAS, *Host State Treatment of Transnational Corporations: Formulation of a Standard for the United Nations Code of Conduct on Transnational Corporations*, in *Fordham International Law Journal*, 1983, p. 467-500.

umano al mercato globale». Il *Global Compact* prevedeva un'attività di cooperazione⁵⁰ tra le Nazioni Unite e le grandi imprese multinazionali, con l'obiettivo di promuovere una serie di principi guida in materia di diritti umani, diritti dei lavoratori, sostenibilità ambientale e corruzione (quest'ultima categoria aggiunta nel 2004)⁵¹.

In particolare, i principi prevedevano che «le imprese dovrebbero sostenere e rispettare la tutela dei diritti umani proclamati a livello internazionale; e assicurarsi di non essere complici degli abusi dei diritti umani» (principi 1-2); «... sostenere la libertà di associazione e l'effettivo riconoscimento del diritto alla contrattazione collettiva; l'eliminazione di tutte le forme di lavoro forzato e obbligato; l'effettiva abolizione del lavoro minorile; e l'eliminazione della discriminazione in materia di impiego e professione» (3-6); «...sostenere un approccio precauzionale nei confronti delle sfide ambientali; intraprendere iniziative per promuovere una maggiore responsabilità ambientale; e incoraggiare lo sviluppo e la diffusione di tecnologie rispettose dell'ambiente» (7-9); «... lottare contro la corruzione in tutte le sue forme, comprese l'estorsione e le tangenti» (10)⁵².

Grazie al numero di adesioni internazionali (e sicuramente grazie anche alla rilevanza del contesto delle Nazioni Unite), il *Global Compact*, nonostante la sua natura volontaria⁵³ e la sua portata non innovativa (richiamando, infatti, principi sanciti da precedenti convenzioni), può essere considerato come il primo vero strumento di cooperazione internazionale tra organizzazioni, Stati e imprese multinazionali, che ha dato autorevolezza al tema della responsabilità sociale e ambientale delle imprese⁵⁴.

Con l'inizio del nuovo millennio, l'attività di promozione della RSI da parte delle Nazioni Unite è proseguita. Infatti, nel 2003, la Sottocommissione per la Promozione

⁵⁰ Al mese di settembre 2024, il *Global Compact* conta «25,493 participants, 167 countries, 62 country networks» (<https://unglobalcompact.org/>).

Per un contributo su come le imprese partecipanti al *Global Compact* delle Nazioni Unite stanno agendo verso uno sviluppo sostenibile, si veda: UNITED NATIONS GLOBAL COMPACT, *United Nations Global Compact Progress Report: Business Solutions to Sustainable Development*, 2017.

⁵¹ I Principi sono in tutto dieci e derivano da: *Universal Declaration of Human Rights* (1948); *ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work* (1998); *Rio Declaration on Environment and Development* (1992); *United Nations Convention against Corruption* (2003).

⁵² <https://unglobalcompact.org/>.

⁵³ Per aderire, basta una comunicazione al Segretario Generale ONU e un *report on progress* annuale che racconti la fase applicativa dei principi.

⁵⁴ «*Multi-stakeholders initiative*».

e la Protezione dei Diritti Umani ha approvato le Norme delle Nazioni Unite sulla Responsabilità delle Imprese Transnazionali ed Altre Imprese Riguardo ai Diritti Umani (o anche «Norme»), insieme a un Commentario esplicativo delle stesse⁵⁵, dopo un ampio processo di consultazione dei vari esponenti della Comunità internazionale (imprese, sindacati, governi e organizzazioni non governative).

L'obiettivo, riprendendo l'iniziale idea degli anni Settanta, era l'elaborazione di un codice di condotta vincolante per tutte le imprese (non solo multinazionali⁵⁶) operanti su un piano internazionale sempre più integrato.

Le Norme si dividono in otto sezioni, principalmente dedicate alla tutela dei diritti umani (non si parla solo di diritti delle persone, ma anche nello specifico di lavoratori e consumatori), e successivamente al rispetto della sovranità nazionale e a norme riguardanti la protezione ambientale.

A tal proposito, al Punto 1, le Norme stabiliscono che: « States have the primary responsibility to promote, secure the fulfilment of, respect, ensure respect of and protect human rights recognized in international as well as national law, including ensuring that transnational corporations and other business enterprises respect human rights. Within their respective spheres of activity and influence, transnational corporations and other business enterprises have the obligation to promote, secure the fulfilment of, respect, ensure respect of and protect human rights recognized in international as well as national law, including the rights and interests of indigenous

⁵⁵ UNITED NATIONS, SUB-COMMISSION ON THE PROMOTION AND PROTECTION OF HUMAN RIGHTS, *Norms on the Responsibilities of Transnational Corporations and Other Business Enterprises with regard to Human Rights*, Doc. E/CN.4/Sub.2/2003/12/Rev.2, 2003.

Per il Commentario, e quindi per un'utile interpretazione del contenuto delle Norme, si veda: E/CN.4/Sub.2/2003/38/Rev.2.

⁵⁶ UNITED NATIONS, SUB-COMMISSION ON THE PROMOTION AND PROTECTION OF HUMAN RIGHTS, *Norms*, cit., par. 21: «... any business entity, regardless of the international or domestic nature of its activities, including a transnational corporation, contractor, subcontractor, supplier, licensee or distributor; the corporate, partnership, or other legal form used to establish the business entity; and the nature of the ownership of the entity. These Norms shall be presumed to apply, as a matter of practice, if the business enterprise has any relation with a transnational corporation, the impact of its activities is not entirely local, or the activities involve violations of the right to security (of persons) ».

La decisione della Sottocommissione ONU di estendere l'ambito di applicazione sia alle imprese nazionali che internazionali si basava sulla difficoltà di definire in maniera precisa il concetto di IMN e sulla volontà di evitare, dunque, eventuali accuse di trattamento discriminatorio.

peoples and other vulnerable groups»⁵⁷. Come si può notare, accanto alla responsabilità primaria degli Stati al rispetto, alla promozione e alla protezione dei diritti umani, per la prima volta, proprio nelle Norme, si parla di una responsabilità «secondaria» delle imprese che si pone accanto a quella degli attori statali, anche se limitata alla propria sfera di attività e influenza⁵⁸. Così come per le imprese, tale responsabilità si estende anche ai dipendenti e agli amministratori dell'azienda.

Le disposizioni sono simili a quelle dei precedenti strumenti internazionali⁵⁹, con la differenza che il catalogo dei diritti non è rigido, in quanto vuole essere aperto ad eventuali future evoluzioni.

Nonostante la portata innovativa delle Norme, esse non prevedono dei meccanismi di attuazione particolari. Al pari degli altri strumenti internazionali, prevedono semplicemente sistemi di monitoraggio sia interni che esterni alle imprese, compresi rapporti periodici. La particolarità, però, sta nel fatto che, a differenza dei meccanismi predisposti da altre organizzazioni internazionali, che non prevedono né sanzioni civili né penali in caso di inosservanza degli obblighi, le Norme richiedono alle imprese forme di riparazione, quali risarcimento, restituzione o compensazione.

Al Punto 18: «Transnational corporations and other business enterprises shall provide prompt, effective and adequate reparation to those persons, entities and communities that have been adversely affected by failures to comply with these Norms through, inter alia, reparations, restitution, compensation and rehabilitation for any damage done or property taken. In connection with determining damages in regard to criminal sanctions, and in all other respects, these Norms shall be applied by national courts and/or international tribunals, pursuant to national and international law»⁶⁰.

⁵⁷ UNITED NATIONS, SUB-COMMISSION ON THE PROMOTION AND PROTECTION OF HUMAN RIGHTS, *Norms*, cit., par. 1.

⁵⁸ In realtà, si ricordi che anche la Dichiarazione Universale dei Diritti dell'Uomo del 1948 afferma che tutti gli organi della società, comprese le imprese, devono promuovere il rispetto dei diritti umani. Si veda *infra*, Capitolo 1 (paragrafo 2).

⁵⁹ E quindi: diritto alle pari opportunità e al trattamento non discriminatorio, sicurezza delle persone anche in tempo di guerra, diritti dei lavoratori (tra gli altri, divieto di lavoro forzato e di lavoro minorile) e diritti sindacali, rispetto dei diritti umani (economici, sociali, culturali nonché civili e politici e contribuire alla loro realizzazione), rispetto della sovranità nazionale, tutela del consumatore (no concorrenza sleale), protezione dell'ambiente. Si veda: <https://digitallibrary.un.org/record/501576?v=pdf>.

⁶⁰ UNITED NATIONS, SUB-COMMISSION ON THE PROMOTION AND PROTECTION OF HUMAN RIGHTS, *Norms*, cit., par. 18.

Il contenuto di questa disposizione è stato considerato alquanto ampio dalle imprese multinazionali, che ne chiedevano una formulazione più specifica per evitare di incorrere in sanzioni degli Stati per qualsiasi tipo di violazione⁶¹.

Sebbene la loro efficacia non vincolante, le Norme, concepite dalla Sottocommissione come una possibile base futura per un trattato internazionale, richiamano spesso fonti convenzionali e del diritto consuetudinario, che le fanno diventare uno strumento regolatorio internazionale a carattere (vincolante) derivato⁶².

Nonostante ciò, a seguito dell'approvazione unanime da parte della Sottocommissione, nel 2004, non seguì quella della Commissione per i Diritti Umani, proprio a causa dell'attribuzione di una «*secondary responsibility*» alle imprese.

2.1 Il Framework “Protect, Respect, Remedy”

Nel 2005, la Commissione adottò una risoluzione per ottenere la nomina di un Rappresentante Speciale (SRSG⁶³), individuato nel professor John Ruggie, che si dedicasse, nuovamente e più approfonditamente, allo studio del rapporto tra imprese multinazionali e diritti dell'uomo⁶⁴.

⁶¹ D. PAUCIULO, *Strumenti internazionali e privati di responsabilità sociale delle imprese multinazionali*, Edizioni Scientifiche Italiane, Napoli, 2021, p. 104.

⁶² D. WEISSBRODT, M. KRUGER, *Norms on the Responsibilities of Transnational Corporations and Other Business Enterprises with Regard to Human Rights*, in *American Journal of International Law*, 2003, p. 913.

⁶³ «*Special Representative of the Secretary General on Business and Human Rights*».

⁶⁴ In particolare, OFFICE OF THE HIGH COMMISSIONER FOR HUMAN RIGHTS, *Human rights and transnational corporations and other business enterprises*, UN Doc. E/CN.4/RES/2005/69, 2005, p. 1:

«Requests the Secretary-General to appoint a special representative ..., with the following mandate:

(a) To identify and clarify standards of corporate responsibility and accountability for transnational corporations and other business enterprises with regard to human rights;

(b) To elaborate on the role of States in effectively regulating and adjudicating the role of transnational corporations and other business enterprises with regard to human rights, including through international cooperation;

(c) To research and clarify the implications for transnational corporations and other business enterprises of concepts such as “complicity” and “sphere of influence”;

(d) To develop materials and methodologies for undertaking human rights impact assessments of the activities of transnational corporations and other business enterprises;

(e) To compile a compendium of best practices of States and transnational corporations and other business enterprises».

Nei primi due anni di mandato, Ruggie si servì di consultazioni con rappresentanti della società civile provenienti da tutti i continenti, oltre a imprese, politici, giuristi e organizzazioni non governative, e portò avanti diverse ricerche sui problemi pratici legati alle multinazionali.

Successivamente, il mandato fu prorogato di ulteriori tre anni⁶⁵, al termine dei quali Ruggie, resosi conto di un sistema tradizionale lacunoso, elaborò un *set* di raccomandazioni (il *Framework* «*Protect, Respect and Remedy*»⁶⁶) sugli aspetti più rilevanti della responsabilità sociale di impresa⁶⁷, che fosse indirizzato a tutti gli attori coinvolti (sia Stati che imprese, di qualsiasi tipologia e dimensione) affinché potessero conoscere le modalità tramite cui migliorarsi.

Nel 2011, il Consiglio per i diritti umani approvò all'unanimità i *Guiding Principles on Business and Human Rights for implementing the UN «Protect, Respect and Remedy» Framework* (in seguito, *Guiding Principles*)⁶⁸.

Tali principi guida, che rappresentano le conclusioni del SRSG, ruotavano intorno a tre pilastri: *the State duty to «protect»* (i diritti umani); *the corporate responsibilities to «respect»* (i diritti umani); *the access to «remedy»* (in caso di violazioni di diritti umani, essendo impossibile prevenire *ex ante* tutti gli abusi)⁶⁹.

⁶⁵ HUMAN RIGHTS COUNCIL, *Mandate of the Special Representative of the Secretary General on the issue of Human rights and transnational corporations and other business enterprises*, UN Doc. A/HRC/RES/8/7, 2008.

⁶⁶ OFFICE OF THE HIGH COMMISSIONER FOR HUMAN RIGHTS, *Report of the Special Representative of the Secretary-General on the issue of human rights and transnational corporations and other business enterprises*, Doc. N. A/HRC/8/5, 2008.

⁶⁷ In realtà, i *Guiding Principles* si riferiscono più precisamente alla responsabilità delle imprese di rispettare i diritti umani che «è espressione di un approccio metodologico più ampio, e maggiormente orientato alla regolamentazione». M. FASCIGLIONE, *Per uno studio dei Principi Guida ONU su imprese e diritti umani*, in *I Principi Guida su imprese e diritti umani*, CNR Edizioni, 2020, p. 43.

⁶⁸ HUMAN RIGHTS COUNCIL, *Human rights and transnational corporations and other business enterprises*, UN Doc. A/HRC/RES/17/4, 2011; UNITED NATIONS HUMAN RIGHTS, *Guiding Principles on Business and Human Rights. Implementing the UN «Protect, Respect and Remedy» Framework*, HR/PUB/11/04, 2011.

I *Guiding Principles* rappresentano le modalità di attuazione del *Framework*. Riuniscono, in uno stesso testo, norme di *hard law* con *standards* di condotta.

⁶⁹ J.G. RUGGIE, *Protect, Respect and Remedy: The UN Framework for Business and Human Rights*, in M.A BADERIN, M. SSENIONJO (eds.), *International Human Rights Law. Six Decades after the UDHR and Beyond*, Farnham, Burlington, 2010, p. 519 ss.

Questo quadro risulta di geniale portata, in quanto, rispetto al passato, finalmente mette insieme, in maniera conforme, i diversi interessi dei soggetti coinvolti, sulla base di un continuo dialogo sul tema tra il SRSR e i diversi *stakeholders*.

Inoltre, il pragmatismo di Ruggie lo ha portato alla ricerca di *standards* di tutela che fossero efficaci nella pratica senza essere necessariamente, e talvolta inutilmente, vincolanti (solo) nella teoria.

I primi dieci *Guiding Principles* sono dedicati agli Stati⁷⁰. «*The State duty to protect*» ha, in realtà, una base giuridica molto solida. Essendo un dovere imposto dal diritto internazionale classico, gli Stati hanno un ruolo primario nella tutela dei diritti umani. I *Guiding Principles* offrono però agli Stati una guida su come adempiere a tale dovere nella realtà concreta, quando la tutela dei diritti umani entra in contatto con le varie politiche interne e l'attività di impresa.

A proposito del primo pilastro, esistono due principi fondativi che rappresentano *standards* di condotta per gli Stati (non obblighi di risultato) e che gli Stati possono decidere liberamente come attuare.

«Gli Stati hanno l'obbligo di proteggere gli individui dalle violazioni dei diritti umani compiute, all'interno del loro territorio e/o della loro giurisdizione, da parte di terzi, incluse le imprese. Ciò richiede l'adozione di misure appropriate per prevenire, investigare, punire tali violazioni, e porre loro rimedio, attraverso l'uso di efficaci strumenti politici, legislativi, amministrativi e giudiziari» (principio 1). Inoltre, essi «dovrebbero specificare in modo chiaro l'aspettativa che tutte le imprese con sede nel loro territorio e/o giurisdizione rispettino i diritti umani nell'ambito delle loro attività» (principio 2)⁷¹.

I successivi *Guiding Principles* sono di natura operativa ed elaborano, in particolare, quanto previsto dal primo.

Gli Stati hanno una complessa funzione normativa e regolamentare, nonché di monitoraggio dell'effettiva attuazione delle norme e di aggiornamento. È importante

⁷⁰ M. BORDIGNON, *Il dovere dello Stato di proteggere*, in G. DE SALVO (a cura di), *Business e Diritti Umani: Come vincolare la libertà di impresa al rispetto dei diritti umani*, 2019, p. 18-20; M. FASCIGLIONE (a cura di), *I principi guida su imprese e diritti umani*, Cnr Edizioni, Roma, 2020, p. 5-13.

⁷¹ M. FASCIGLIONE (a cura di), *I principi guida*, cit., p. 5.

che adottino leggi specifiche che possono riguardare *inter alia* il diritto societario, il lavoro, l'ambiente, la proprietà, la *privacy* e la lotta alla corruzione, così da regolamentare direttamente o indirettamente l'ambito dei diritti umani. Oltre a governare le attività delle imprese, lo Stato può orientarle al rispetto dei diritti umani, attraverso metodi come la *Human Rights Due Diligence* (HRDD)⁷², e incoraggiarle (o obbligarle) a sistemi di *review* periodica⁷³.

All'interno del pilastro sono previsti ulteriori obblighi specifici per gli Stati, che riguardano: il rapporto coerente tra diritto interno, *corporate regulation* e *human rights*; il rischio di gravi violazioni dei diritti umani a causa di attività di impresa in aree di conflitto; la tutela dei diritti umani nella politica dei contratti internazionali di investimento⁷⁴.

Uno strumento importantissimo per attuare questa strategia è costituito dai Piani di Azione Nazionale (PAN)⁷⁵, documenti di *soft law* che contengono le iniziative e i piani del governo.

Il secondo pilastro (principi 11-24) del *Framework* si concentra sulle imprese e sulla loro responsabilità di rispettare i diritti umani nello svolgimento delle proprie attività⁷⁶. Ruggie distingue chiaramente tra il «*duty*» degli Stati e la «*responsibility*» delle imprese. Gli Stati, infatti, hanno un dovere di tutela dei diritti umani fondato sul regime internazionale; le imprese, invece, no.

Cercare di attribuire una vincolatività alle norme sulla tutela dei diritti umani da parte delle imprese non aveva condotto a ottimi risultati negli approcci precedenti alla regolamentazione della materia. Perciò, nei *Guiding Principles* si parla di una responsabilità che deriva da «*social expectations*»⁷⁷. Questo significa che le imprese

⁷² Di cui si dirà *infra*, Capitolo 2 (paragrafo 4).

⁷³ M. FASCIGLIONE (a cura di), *I principi guida*, cit., p. 6-13.

⁷⁴ *Ibidem*.

⁷⁵ *Infra*, Capitolo 2 (paragrafo 3).

⁷⁶ A. BONFANTI, *La responsabilità delle imprese di rispettare i diritti umani*, in G. DE SALVO (a cura di), *Business e Diritti Umani: Come vincolare la libertà di impresa al rispetto dei diritti umani*, 2019, p. 24; M. FASCIGLIONE (a cura di), *I principi guida*, cit., p. 14-25.

⁷⁷ Si ricordi che le imprese non sono riconosciute quali soggetti di diritto internazionale dall'unanimità della Comunità internazionale e che, fino a poco tempo fa, il diritto internazionale, soprattutto attraverso trattati di investimento, attribuiva alle imprese più diritti che obblighi.

sono autonome e indipendenti dallo Stato sul piano sociale; la loro responsabilità non può essere limitata ad obblighi normativi o ad elevati *standards* di tutela imposti dagli Stati, ma deve rispondere alle aspettative e alle esigenze dei propri *stakeholders*. Le imprese, inoltre, sono tenute a dimostrare i propri sforzi in questa direzione, ispirandosi ai più importanti *standards* internazionali in materia di RSI.

Esse devono astenersi da causare (o omettere) impatti negativi sui diritti umani, prevedendo e mitigando gli effetti negativi della propria attività lungo tutta la catena del valore; quindi, anche quelli delle attività di proprie controllate all'estero e di *partners* commerciali, mettendo in atto processi di HRDD.

Risulta importantissimo per le aziende adempiere alla propria responsabilità adottando politiche aziendali a favore dei diritti umani e istituendo meccanismi di reclamo o rimedio in caso di violazioni.

Infine (principi 25-31), sia gli Stati che le imprese sono tenuti a garantire l'accesso effettivo ai rimedi per le vittime, nel caso in cui i meccanismi di tutela preventivi non abbiano condotto a risultati (a prescindere da chi sia il soggetto responsabile)⁷⁸.

Se così non fosse, infatti, la protezione dei diritti umani rimarrebbe solo un qualcosa di teorico.

«Come parte del proprio obbligo di proteggere gli individui dalle violazioni dei diritti umani compiute nell'ambito delle attività delle imprese, gli Stati devono adottare le misure appropriate per garantire, attraverso strumenti giudiziari, amministrativi, legislativi o altri strumenti adeguati, che nei casi in cui tali violazioni abbiano luogo all'interno del proprio territorio e/o della propria giurisdizione, i soggetti danneggiati abbiano accesso a rimedi effettivi» (principio 25)⁷⁹.

I meccanismi di reclamo previsti nei *Guiding Principles* possono essere sia di tipo giurisdizionale che stragiudiziale. Questi ultimi, a carattere statale (amministrati dallo

HUMAN RIGHTS COUNCIL, *Report of the Special Representative of the Secretary-General on the issue of human rights and transnational corporations and other business enterprises, John Ruggie*, Doc. A-HRC-8-5, 2008, par. 54.

⁷⁸ M. FASCIGLIONE, *I meccanismi di rimedio per le vittime*, in G. DE SALVO (a cura di), *Business e Diritti Umani: Come vincolare la libertà di impresa al rispetto dei diritti umani*, 2019, p. 27-29; M. FASCIGLIONE (a cura di), *I principi guida*, cit., p. 26-47.

⁷⁹ M. FASCIGLIONE (a cura di), *I principi guida*, cit., Principio 25, p. 26.

stato o da una sua ramificazione amministrativa) o non statale (strumenti di natura privata, per esempio previsti all'interno delle imprese)⁸⁰.

Nel caso dei meccanismi di reclamo giurisdizionali, previsti dall'ordinamento giurisdizionale dello Stato, è importante che quest'ultimo abbatta le barriere al giusto processo, sia di ordine legislativo (difficoltà nel sanzionare le imprese, soprattutto multinazionali) che procedurale (eccessivi costi, mancanza di mezzi e risorse)⁸¹.

I meccanismi di secondo tipo sono fondamentali, anche grazie alla loro flessibilità, in un quadro in cui, nella maggior parte dei casi, i primi non bastano. Essi devono essere: «(a) Legittimi: suscitare la fiducia dei diversi gruppi di stakeholder cui sono indirizzati, e prevedere il corretto svolgimento delle procedure di reclamo; (b) Accessibili: essere noti a tutti i gruppi di stakeholder cui sono indirizzati e fornire un'assistenza adeguata ai soggetti che presentino particolari difficoltà di accesso; (c) Prevedibili: disporre di una procedura chiara e conosciuta con termini di scadenza di massima per ciascuna fase, chiarezza dei diversi *iter* procedurali e dei rispettivi possibili esiti, come pure degli strumenti di monitoraggio circa la relativa attuazione; (d) Equi: assicurare che le parti danneggiate dispongano di ragionevole accesso alle fonti di informazione, consulenza, e dell'*expertise* necessaria allo svolgimento di una procedura di reclamo in condizioni di equità, e con informazione e rispetto; (e) Trasparenti: mantenere informate le parti di una procedura di reclamo circa l'andamento della stessa, fornendo informazioni sufficienti sul funzionamento del meccanismo di reclamo in modo da rinsaldare la fiducia nella sua effettività e soddisfare eventuali interessi pubblici in gioco; (f) Compatibili con i diritti: garantendo che i risultati e le riparazioni accordate siano conformi con i diritti umani internazionalmente riconosciuti; (g) Fonte di apprendimento continuo: attingendo alle misure pertinenti per trarre degli insegnamenti volti al miglioramento del funzionamento del meccanismo e a prevenire future occasioni di violazioni e reclamo.

I meccanismi operativi dovrebbero anche essere:

(h) Basati sulla partecipazione e sul dialogo: consultare i diversi gruppi di stakeholder cui sono indirizzati relativamente l'organizzazione di tali meccanismi, i risultati

⁸⁰ *Ivi*, Commentario al Principio 25, p. 26.

⁸¹ *Ivi*, Commentario al Principio 26, p. 27-28.

ottenuti, nonché con attenzione particolare al dialogo come strumento per gestire e risolvere i reclami» (principio 31)⁸².

Successivamente, il Consiglio per i diritti umani delle Nazioni Unite ha istituito il *Working group on Business and Human Rights*, con lo scopo di promuovere i *Guiding Principles* e monitorarne l'applicazione, in un'ottica di sostegno agli attori coinvolti⁸³.

I principi risultano di particolare rilevanza sul panorama internazionale, in quanto parificano le azioni e degli Stati e delle imprese (limitatamente alla propria sfera di competenza) nel cammino per la tutela dei diritti umani, ampiamente considerati. Finalmente, viene regolata, almeno sotto forma di principio, la possibilità che le imprese vengano sanzionate direttamente per violazione dei diritti umani (con conseguenti danni economici e reputazionali)⁸⁴. E ancora, le vittime non hanno solo il potere di denunciare le violazioni, ma anche quello di avere accesso a tutte le autorità competenti per ottenere varie forme di rimedi⁸⁵.

Negli anni, nonostante il loro valore solo esortativo, sono diventati *standards* di riferimento globale⁸⁶ e base per i vari strumenti (internazionali, europei e nazionali) che disciplinano la relazione tra imprese e diritti umani. La loro forza è di aver avuto la capacità di creare un quadro costituito da pilastri distinti ma tra loro complementari e ben integrati.

3. *I piani d'azione nazionale e l'influenza del diritto "soft"*

Le norme internazionali volte alla tutela dei diritti umani rischiano di perdere efficacia senza il coinvolgimento attivo delle imprese. Vi è un crescente consenso, anche da

⁸² *Ivi*, Principio 31, p. 31-32.

⁸³ HUMAN RIGHTS COUNCIL, *Human rights and transnational corporations and other business enterprises*, Doc. A/HRC/RES/17/31, 2011, p. 2-3.

⁸⁴ S. CANTONI, *La responsabilizzazione delle imprese private nell'attuazione dei diritti fondamentali dell'uomo e del diritto internazionale in materia di lavoro*, in *Il diritto dell'economia*, 2005, p. 677-714.

⁸⁵ A. COSTA [et al.], *Business e Diritti Umani*, cit., p. 5.

⁸⁶ In quanto, diversamente dai precedenti strumenti internazionali (si vedano le Linee Guida OCSE e la Dichiarazione Tripartita OIL, ad esempio), nel giro di pochi anni hanno ricevuto un consenso unanime dei diversi attori operanti nel settore dei diritti umani.

Anche i dirigenti delle multinazionali, negli ultimi anni, sembra si stiano rendendo sempre più conto della necessità di una condotta aziendale responsabile nei confronti dei diritti umani.

Si veda: THE ECONOMIST, *The road from principles to practice: Today's challenges for business in respecting human rights*, 2015.

parte dei dirigenti delle grandi multinazionali, sul fatto che le imprese abbiano delle responsabilità in materia di diritti umani di cui devono tenere conto nelle loro operazioni e nelle loro politiche aziendali. Questo nuovo benessere internazionale ha portato alla creazione dei Principi Guida su Imprese e Diritti Umani, nel 2011⁸⁷.

Strumenti utili per implementare i *Guiding Principles* e accompagnare gli Stati nel cammino per la loro attuazione sono i Piani di Azione Nazionale (PAN)⁸⁸.

Essi sono documenti programmatici che gli Stati utilizzano per sviluppare le politiche e le normative necessarie per superare eventuali lacune e ostacoli dell'ordinamento interno alla tutela dei diritti umani e per poter, quindi, adempiere al loro «*duty to protect*» in tutte le attività di natura economica.

Grazie ai PAN, inoltre, gli Stati sono facilitati nella promozione di *standards* pratici comuni in ambiti alquanto problematici. Generalmente, infatti, hanno un contenuto ampio e generico, che si presta all'adozione da parte di soggetti con visioni, a volte, molto lontane tra di loro.

La loro importanza è dovuta anche al ruolo cruciale che hanno come strumenti educativi, favorendo la sensibilizzazione dell'opinione pubblica alla protezione e al rispetto dei diritti umani.

Essenziale ai fini dell'attuazione dei *Guiding Principles* è il lavoro del *Working Group on Business and Human Rights*⁸⁹ che, nel 2014, ha elaborato una Guida sui Piani di azione nazionale⁹⁰.

Obiettivo della Guida è chiarire come «... states should organize the development, content, and implementation of successive versions of their NAP. Its overall objectives

⁸⁷ Si veda *infra*, Capitolo 2 (paragrafo 2).

⁸⁸ A livello internazionale, «*National Action Plans*» (NAP). Costituiscono una modalità adeguata a adempiere allo «*State duty to protect*».

G. LEPORE, *I Piani di Azione Nazionali*, in G. DE SALVO (a cura di), *Business e Diritti Umani*, cit., p. 21-23.

⁸⁹ Il *Working Group* succede il SRSG nello scopo di promuovere i *Guiding Principles* e assistere gli Stati nella loro attuazione.

⁹⁰ UN WORKING GROUP ON BUSINESS AND HUMAN RIGHTS, *Guidance on National Action Plans on Business and Human Rights*, 2016.

Si veda anche: THE DANISH INSTITUTE FOR HUMAN RIGHTS (DIHR), THE INTERNATIONAL CORPORATE ACCOUNTABILITY ROUNDTABLE (ICAR), *National Action Plans on Business And Human Rights: A Toolkit For The Development, Implementation, And Review Of State Commitments To Business And Human Rights Frameworks*, 2014.

are to: 1) promote NAP processes that are effective in preventing and mitigating adverse business related human rights impacts and in improving access to remedies; and 2) Encourage more States, civil society actors and business enterprises to develop and support such NAP processes»⁹¹.

I PAN sono effettivi quando rispettano determinati requisiti. In particolare, essi devono: basarsi sui Principi Guida (quindi rispecchiarne la struttura tripartita) e riflettere in modo adeguato gli obblighi internazionali (ed europei) assunti dallo Stato in materia di diritti umani; promuovere il rispetto dei diritti umani da parte delle imprese e favorire l'adozione di misure che agevolino l'accesso al rimedio da parte delle vittime; essere elaborati mediante un procedimento inclusivo e trasparente, coinvolgendo tutte le parti interessate; essere soggetti a monitoraggio costante e ad aggiornamenti per rispondere ai cambiamenti sociali e normativi del contesto di riferimento⁹².

Non esiste un approccio unico per tutti i PAN. Essi possono essere dei documenti autonomi o integrati con altri quadri di riferimento per la materia.

L'Unione Europea è stata molto celere nel processo di recepimento e attuazione dei *Principles*, chiedendo ai suoi membri di elaborare, entro la fine del 2012, un Piano di Azione Nazionale per la tutela dei diritti umani, che fosse correlato (ma separato e più specifico) rispetto ai Piani richiesti agli Stati con riferimento alla responsabilità sociale di impresa⁹³.

Successivamente, oltre agli Stati Uniti, anche importanti Paesi asiatici hanno iniziato a dotarsi di Piani di Azione in materia di imprese e diritti umani, trasformando i Principi Guida in *standards* realmente globali.

I diversi Piani di Azione si concentrano sul dovere dello Stato di proteggere i diritti umani e sull'accesso ai rimedi; quindi, sul primo e sul terzo pilastro dei Principi Guida.

⁹¹ UN WORKING GROUP ON BUSINESS AND HUMAN RIGHTS, *Guidance on National Action*, cit., p. 1; UN WORKING GROUP ON BUSINESS AND HUMAN RIGHTS, *Guidance on National Action Plans*, cit., p. 14: «Non-governmental stakeholders should call upon their Governments to develop NAPs along this guidance and hold them accountable for unjustified deviations from the UNWG recommendations outlined in this document».

⁹² UN WORKING GROUP ON BUSINESS AND HUMAN RIGHTS, *Guidance on National Action Plans*, cit., p. 1.

⁹³ COMMISSIONE EUROPEA, *Strategia rinnovata dell'UE per il periodo 2011-14 in materia di responsabilità sociale delle imprese*, COM (2011) 681, p.15-16.

È molto importante che tutti i piani tengano conto delle specificità del Paese in cui vengono sviluppati, analizzate da ogni Stato membro sulla base di studi condotti sul proprio territorio per verificare le esigenze di tutela, le normative già esistenti ed eventuali lacune da colmare.

Il processo di analisi è preliminare alla stesura del piano e consente di visualizzare schematicamente la situazione nazionale riguardante il rispetto dei diritti umani nel contesto delle attività commerciali.

È una fase in cui il ruolo essenziale è quello svolto dalle consultazioni pubbliche, le quali avevano caratterizzato anche i lavori preparatori dei *Guiding Principles*, in quanto solo il coinvolgimento di una vasta gamma di attori (in particolar modo i più vulnerabili) può portare alla tranquilla accettazione delle misure previste nei Piani (e prima ancora nelle raccomandazioni dei Principi Guida)⁹⁴. Nonostante sia uno *step* fortemente suggerito dal *Working Group on Business and Human Rights*, non tutti i piani nazionali ne tengono realmente conto (neppure quello italiano). Inoltre, per quanto riguarda le consultazioni, nella maggior parte dei casi, non possono essere effettivamente verificate.

Ogni PAN dovrebbe svilupparsi secondo quattro sezioni: dichiarazione di impegno ad attuare i Principi; contesto; aspettative del governo e risposte del governo; monitoraggio e aggiornamento⁹⁵.

È importante sottolineare come sia necessario che l'autorità statale chiarisca le sue aspettative nei confronti delle imprese in relazione ai diritti umani, in modo tale che ciò venga considerato come misura unica che funga da punto di riferimento per tutti gli enti della Pubblica Amministrazione. Questo è cruciale per evitare incoerenze da parte dello Stato nella lotta agli abusi e per rafforzare l'efficacia delle politiche statali⁹⁶.

Una delle ultime fasi previste dalla Guida del *Working Group* è quella riguardante l'attività di monitoraggio. Senza tale tipo di attività sarebbe difficile per la Comunità

⁹⁴ UN WORKING GROUP ON BUSINESS AND HUMAN RIGHTS, *Guidance on National Action Plans*, cit., p. 7-8.

⁹⁵ UN WORKING GROUP ON BUSINESS AND HUMAN RIGHTS, *Guidance on National Action Plans*, cit., p. 13.

⁹⁶ UN WORKING GROUP ON BUSINESS AND HUMAN RIGHTS, *Guidance on National Action Plans*, cit., p. 28.

internazionale rendersi conto dei risultati raggiunti in materia sul piano pratico; perciò, all'interno della Guida, si consiglia la creazione di un gruppo di monitoraggio indipendente, formato da rappresentanti dei diversi *stakeholders* coinvolti, che si esprima in merito sulla base dell'attività di comunicazione trasparente e periodica sui progressi raggiunti svolta dal Governo⁹⁷.

3.1 L'Italia

L'Italia, anche come membro del Consiglio per i Diritti Umani (CDU)⁹⁸, è stata uno dei primissimi Paesi al mondo ad implementare, grazie all'attività del Comitato Interministeriale per i Diritti Umani (CIDU), i *Guiding Principles*. Questo è avvenuto attraverso l'adozione, nel 2016, del suo primo Piano d'Azione Nazionale su Impresa e Diritti Umani (PAN BHR)⁹⁹, sulla scorta di uno studio su *Business and Human Rights*, commissionato dal Punto di Contatto Nazionale (PCN) italiano e dal Ministero dello Sviluppo Economico all'Università Sant'Anna di Pisa¹⁰⁰, e di un costante dialogo con imprese, società civile, mondo accademico, sindacati, ordini professionali, organizzazioni non governative e così via.

Il Piano è stato presentato ufficialmente nel corso della IV edizione del *Forum* delle Nazioni Unite su Imprese e i Diritti Umani, nel novembre 2017.

Il PAN, di durata quinquennale (2016 - 2021), si soffermava su alcune macro aree, tra cui: la trasparenza delle informazioni (sulla base della Direttiva UE 95/2014 sulla divulgazione delle informazioni di carattere non finanziario da parte delle grandi imprese); la *due diligence* in materia di diritti umani delle imprese pubbliche o controllate dallo Stato o delle imprese concorrenti in bandi pubblici; le categorie più vulnerabili (in particolare modo lavoro agricolo e lavoro irregolare); l'accesso ai rimedi (soprattutto in caso di eccessiva lunghezza dei tempi del processo civile,

⁹⁷ UN WORKING GROUP ON BUSINESS AND HUMAN RIGHTS, *Guidance on National Action Plans*, cit., p. 10.

⁹⁸ Per l'azione dell'Italia in materia di diritti umani, si veda: https://www.esteri.it/it/politica-estera-e-cooperazione-allo-sviluppo/temi_globali/diritti_umani/litalia_e_i_diritti_umani/.

⁹⁹ <https://cidu.esteri.it/wp-content/uploads/2023/12/PAN-BHR-ITA-2018.pdf>.

¹⁰⁰

https://www.mimit.gov.it/it/images/stories/documenti/Imprese_e_diritti_umani_Il%20caso_Italia_FIN_ALE_NOV_2013.pdf.

introduzione della *class action*, accesso al gratuito patrocinio anche agli stranieri non residenti ecc...).

Successivamente, nel 2018, l'Italia, nell'ambito del Gruppo di Lavoro su Impresa e Diritti Umani (GLIDU), creato dal CIDU per monitorare gli sviluppi pratici del piano, è stata il primo Paese al mondo ad attuare un'opera di revisione di medio termine, sempre a seguito di consultazione pubblica. Il processo si è concentrato sull'implementazione delle tutele per i soggetti vulnerabili, sulla formazione e sull'individuazione delle amministrazioni competenti.

Nel dicembre 2021, durante la Giornata Internazionale dei Diritti Umani, il CIDU ha pubblicato il testo del secondo PAN BHR¹⁰¹ per il quinquennio 2021- 2026.

Il Piano, di aggiornamento del primo, si concentra, in particolare, sulle nuove sfide poste dalla Pandemia di *Covid-19* (tra cui anche il settore della *gig economy*¹⁰²), dallo sviluppo tecnologico (intelligenza artificiale soprattutto) e dal settore economico per i soggetti più vulnerabili (donne, minori, persone con disabilità, persone *LGBTIQ+*, migranti, minoranze etniche e religiose), nell'ottica dell'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile¹⁰³ e in correlazione con gli obiettivi e i temi del PNRR italiano¹⁰⁴.

¹⁰¹ https://cidu.esteri.it/wp-content/uploads/2023/12/secondo_pan_bhr_ita.pdf.

¹⁰² Per *gig economy* si intende un modello economico basato sul lavoro a chiamata, occasionale e temporaneo.

¹⁰³ UNITED NATIONS, *Transforming our world: the 2030 Agenda for Sustainable Development*, A/RES/70/1, 2015.

Dal Preambolo (A/RES/70/1): «Quest'Agenda è un programma d'azione per le persone, il pianeta e la prosperità. Essa persegue inoltre il rafforzamento della pace universale in una maggiore libertà. Riconosciamo che sradicare la povertà in tutte le sue forme e dimensioni, inclusa la povertà estrema, è la più grande sfida globale ed un requisito indispensabile per lo sviluppo sostenibile.

Tutti i paesi e tutte le parti in causa, agendo in associazione collaborativa, implementeranno questo programma. Siamo decisi a liberare la razza umana dalla tirannia della povertà e vogliamo curare e salvaguardare il nostro pianeta. Siamo determinati a fare i passi audaci e trasformativi che sono urgentemente necessari per portare il mondo sulla strada della sostenibilità e della resilienza. Nell'intraprendere questo viaggio collettivo, promettiamo che nessuno verrà trascurato».

¹⁰⁴ <https://www.governo.it/sites/governo.it/files/PNRR.pdf>.

«Le sei Missioni del Piano sono: digitalizzazione, innovazione, competitività, cultura e turismo; rivoluzione verde e transizione ecologica; infrastrutture per una mobilità sostenibile; istruzione e ricerca; inclusione e coesione; salute».

4. *Human Rights Due Diligence: verso un trattato internazionale*

Mentre i PAN¹⁰⁵ sono da considerare la principale modalità di attuazione del primo e del terzo pilastro dei Principi Guida ONU, per quanto riguarda l'adempimento al secondo pilastro entra in gioco la *Human Rights Due Diligence* (HRDD).

La *due diligence*, per il diritto societario, è un processo di *management* volto a identificare e valutare i rischi¹⁰⁶ concreti per l'impresa in caso di operazioni di tipo finanziario, in modo tale che gli amministratori possano agire in modo informato per poterli evitare o ridurre o, in caso di assenza di soluzioni percorribili, astenersi dall'operazione¹⁰⁷.

Il processo tiene conto di molteplici aspetti, inclusi quelli tecnici, delle situazioni aziendali, dei diversi contesti non solo geografici ma anche economici, politici e sociali, e dei particolari prodotti o servizi coinvolti.

La *due diligence* sui diritti umani, invece, è uno *standard* di condotta, volto ad evitare che le imprese incorrano in abusi di diritti umani (anche sulla base della necessità di tutelare l'ambiente), in particolare quelli delle comunità che vivono nei territori dei Paesi in via di sviluppo dove le imprese abbiano delocalizzato le proprie sedi, spesso sfruttando la fragilità dei loro apparati giuridici¹⁰⁸. Nonostante la sua specificità, si ritiene auspicabile che questo particolare tipo di *due diligence* venga inglobato nel più generale dovere di diligenza degli amministratori.

In materia di HRDD, acquistano importanza centrale gli *UN Guiding Principles on Business and Human Rights* e le Linee Guida OCSE, insieme alla Guida dell'OCSE sul dovere di diligenza per la condotta d'impresa responsabile¹⁰⁹.

¹⁰⁵ Si veda il paragrafo precedente.

¹⁰⁶ Il rischio è l'«eventualità di subire un danno connessa a circostanze più o meno prevedibili» (Treccani).

¹⁰⁷ Sulle origini della *due diligence: Securities act* del 1933.

¹⁰⁸ J. BONNITCHA, R. McCORQUODALE, *The Concept of "Due Diligence", in the UN Guiding Principles on Business and Human Rights*, in *European Journal of International Law*, 2017, p. 899-919; S. GUALANDI, *Human Rights Due Diligence: tendenze globali e insidie per l'ordinamento giuslavoristico italiano*, in *Studium iuris: rivista per la formazione nelle professioni giuridiche*, 2020, p. 565-574.

¹⁰⁹ OECD, *Due Diligence Guidance for Responsible Business Conduct*, 2018, a supporto delle Linee Guida OCSE (ma anche dei Principi Guida ONU e della Dichiarazione Tripartita OIL).

Secondo la Guida: «Il dovere di diligenza è la procedura che le imprese dovrebbero attuare per individuare, prevenire, mitigare e rendere conto di come affrontano gli impatti negativi, effettivi e

Il concetto di *human rights due diligence*, infatti, viene introdotto al Principio 13 dei *Guiding Principles* per poi essere chiarito nel corso della trattazione sulla «*corporate responsibility to protect*». La Guida dell'OCSE ha successivamente elaborato un quadro coerente con i Principi delle Nazioni Unite, ma con un livello di dettaglio maggiore.

Le caratteristiche principali della HRDD sono: la flessibilità, in quanto i suoi contenuti e la sua complessità possono variare, anche di molto, sulla base delle caratteristiche specifiche dell'impresa; e la dinamicità, in quanto lo *standard* di comportamento può, e deve, variare a seconda delle circostanze e dei cambiamenti aziendali.

Il dovere di diligenza, inoltre, è preventivo. L'impresa dovrebbe evitare di causare, anche indirettamente¹¹⁰, impatti negativi sui diritti umani che derivino dallo svolgimento delle sue attività. Solo nel caso in cui ciò non fosse più possibile, la stessa dovrebbe cercare di mitigare gli impatti e, nel caso, porvi rimedio.

«Companies routinely conduct due diligence to ensure that a contemplated transaction has no hidden risks»¹¹¹ ma il processo manca di una metodologia standardizzata. Anche sulla base delle indicazioni del professor Ruggie, essa dovrebbe comporsi di alcune fasi essenziali (da svolgere sia nello Stato di provenienza che in quello ospite), e cioè: la dichiarazione di intenti, l'integrazione della condotta responsabile nell'ambito delle politiche e dei sistemi di gestione dell'impresa; l'individuazione e la valutazione periodica degli impatti negativi, reali o potenziali, sui diritti umani riconducibili alle attività dell'impresa, alla sua catena di fornitura e ad altre relazioni commerciali; la prevenzione, mitigazione o cessazione di eventuali impatti negativi; il monitoraggio e la comunicazione dei risultati; le misure di rimedio.

potenziali, nelle rispettive attività, nella catena di fornitura e nelle altre relazioni commerciali, come consigliato nelle Linee guida OCSE destinate alle imprese multinazionali».

¹¹⁰ A volte il coinvolgimento indiretto dell'impresa, in casi di abusi di diritti umani, potrebbe essere percepito in maniera eccessivamente cattiva dall'opinione pubblica e rovinare l'immagine e la reputazione aziendale sul piano internazionale.

¹¹¹ HUMAN RIGHTS COUNCIL, *Report of the Special Representative of the Secretary-General on the issue of human rights and transnational corporations and other business enterprises, John Ruggie. Business and human rights: further steps toward the operationalization of the "protect, respect and remedy" framework*, A/HRC/14/27, 2010, p. 16.

Tale processo dovrebbe essere condotto da esperti indipendenti esterni e tenere conto di consultazioni effettive con gli *stakeholders* danneggiati¹¹².

Da notare che «l'esecuzione di un'appropriata *due diligence* sui diritti umani potrebbe aiutare le imprese ad affrontare i rischi di azioni legali intentate contro di loro, in quanto consente alle stesse di dimostrare di aver adottato tutte le misure ragionevoli per evitare il coinvolgimento in violazioni dei diritti umani. Ad ogni buon conto, le imprese che esercitano siffatta *due diligence* non devono commettere l'errore di ritenere che essa valga di per sé ad assolverle automaticamente e completamente da qualsiasi responsabilità per avere causato, o per aver contribuito a causare, delle violazioni dei diritti umani»¹¹³.

Anche in presenza di una legislazione nazionale debole, che possa compromettere la condotta responsabile delle imprese, quest'ultime sono comunque tenute a dimostrare gli sforzi posti in essere per rispettare gli *standards* internazionali in materia di *due diligence* e di rispetto dei diritti umani¹¹⁴.

È possibile distinguere tre tipi di regolamentazione della *Human Rights Due Diligence*: gli strumenti internazionali a carattere volontario (e quindi, tra gli altri, i Principi Guida ONU, le Linee Guida OCSE, la Dichiarazione Tripartita OIL)¹¹⁵; quelli di *reporting* a carattere obbligatorio (un esempio può essere la Direttiva UE 2014/95 sulla comunicazione delle informazioni di carattere non finanziario); e quelli che fissano obblighi di *due diligence* sui diritti umani (come la *Loi Devoir de Vigilance* francese¹¹⁶ e la futura normativa UE sulla *Corporate Sustainability Due Diligence*¹¹⁷).

Il Relatore Speciale ONU sui Diritti Umani e l'Ambiente, David R. Boyd, nel 2022, ha affermato che «di fronte a una crisi ambientale globale senza precedenti, con conseguenze devastanti per i diritti umani di miliardi di persone, è chiaro che gli approcci volontari usati in precedenza per spingere le imprese verso la responsabilità

¹¹² HUMAN RIGHTS COUNCIL, *Report of the Special Representative of the Secretary-General*, cit., p. 17; OECD, *Due Diligence Guidance for Responsible Business Conduct*, 2018, p. 16; UNITED NATIONS HUMAN RIGHTS, *Guiding Principles*, cit., Principi operativi, p. 16-26.

¹¹³ M. FASCIGLIONE (a cura di), *I principi guida*, cit., Commentario al Principio 17, p. 19.

¹¹⁴ UNITED NATIONS HUMAN RIGHTS, *Guiding*, cit., p. 25.

¹¹⁵ Si veda *infra*, Capitolo 2 (paragrafi 1-2).

¹¹⁶ In Italia: disciplina sulla responsabilità amministrativa delle persone giuridiche *ex d.lgs. 231/2001*.

¹¹⁷ Se veda *infra*, Capitolo 3 (paragrafo 4).

sociale e ambientale sono inadeguate. Per costringere questi attori influenti ad assumersi le proprie responsabilità nei confronti delle persone e del pianeta, i governi a tutti i livelli devono promulgare e applicare rapidamente leggi forti sulla due diligence che impongano il rispetto dei diritti umani, dell'ambiente e del buon governo. Il tempo è essenziale»¹¹⁸.

Per ovviare all'inadeguatezza dei sistemi di *soft law* e integrare e rafforzare i Principi Guida delle Nazioni Unite, nel 2014, a seguito della proposta dell'Ecuador¹¹⁹, il Consiglio per i diritti umani delle Nazioni Unite, con risoluzione 26/9¹²⁰, ha istituito un gruppo di lavoro intergovernativo per l'elaborazione di un trattato internazionale, per la prima volta, giuridicamente vincolante, relativo ai diritti umani, alle attività delle imprese transnazionali e di altre società commerciali¹²¹.

La prima versione, del 2018, è nota come *Zero Draft*¹²². I temi principali intorno a cui si sviluppa la bozza sono: il potenziamento del rispetto, la promozione, la protezione e l'adempimento dei diritti umani nell'ambito di attività commerciali di carattere transnazionale; l'accesso alla giustizia e i rimedi effettivi per le vittime di abusi aziendali; il rafforzamento della *corporate liability* (sanzioni non solo pecuniarie ma anche penali per le imprese in caso di violazioni dei diritti umani); la promozione della cooperazione internazionale tra Stati anche in ambito legale (infatti la bozza non prevede la creazione di un tribunale internazionale *ad hoc*); la creazione di meccanismi di monitoraggio ed esecuzione del trattato sia a livello nazionale che internazionale.

¹¹⁸ UN SPECIAL RAPPORTEUR ON HUMAN RIGHTS AND THE ENVIRONMENT (D.R. BOYD), S. KEENE, *Policy Brief No. 3, Essential elements of effective and equitable human rights and environmental due diligence legislation*, 2022, p. 29-30.

¹¹⁹ Risoluzione A/HRC/26/L22, sostenuta da circa 90 organizzazioni non governative e da altri Paesi: Sud Africa, Arabia, Pakistan, Sri Lanka, Kirgizstan, Cuba, Nicaragua, Bolivia, Venezuela, Perù.

¹²⁰ CONSIGLIO PER I DIRITTI UMANI, *Elaboration of an international legally binding instrument on transnational corporations and other business enterprises with respect to human rights*, UN Doc. A/HRC/RES/26/9, 2014.

¹²¹ A. BONFANTI, *Accesso alla giustizia per violazioni dei diritti umani sul lavoro lungo la catena globale del valore: recenti sviluppi nella prospettiva del diritto internazionale privato*, in *Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali*, 2021, p. 378-383.

¹²² CONSIGLIO PER I DIRITTI UMANI, *Legally Binding Instrument to Regulate, in International Human Rights Law, the Activities of Transnational Corporations and Other Business Enterprises, Zero Draft*, 07/2018.

Atto preparatorio: CONSIGLIO PER I DIRITTI UMANI, *Elements for the Draft Legally Binding on Transnational Corporations and Other Business Enterprises With Respect to Human Rights*, 09/2017.

M. FASCIGLIONE, *Another Step on the Road? Remarks on the Zero Draft Treaty on Business and Human Rights*, in *Diritti Umani e diritto internazionale*, 2018, p. 629-661.

Successivamente, nel 2019, viene presentata la prima bozza rivista, caratterizzata da una portata più ampia del trattato, che include tutte le società, non solo quelle transnazionali¹²³; l'anno dopo, la seconda bozza rivista¹²⁴; infine, nel 2021, la terza bozza rivista, anche detta «Progetto di trattato», che ha creato un quadro più chiaro rispetto alle bozze precedenti¹²⁵, sebbene si prevedano nuove discussioni, nuove bozze e, quindi, nuovi negoziati¹²⁶.

Il Progetto promette che il futuro trattato faciliterà l'effettiva attuazione dello «*State duty to protect*» e prevede l'applicazione degli obblighi di *due diligence* in materia di diritti umani a tutte le società commerciali, con la possibilità di eccezioni da parte degli Stati riguardo al modo in cui «*business enterprises discharge these obligations commensurate with their size, sector, operational context or the severity of impacts on human rights*»¹²⁷.

Degno di nota pare sia il nuovo meccanismo di applicazione del trattato. Questo, infatti, si baserà inizialmente su un Comitato di monitoraggio internazionale, per poi passare sul piano nazionale, imponendo agli Stati di sancire la responsabilità giuridica delle imprese e fornire l'accesso ai rimedi¹²⁸.

¹²³ CONSIGLIO PER I DIRITTI UMANI, *Legally Binding Instrument to Regulate, in International Human Rights Law, the Activities of Transnational Corporations and Other Business Enterprises, Chairmanship Revised Draft*, 07/2019.

¹²⁴ CONSIGLIO PER I DIRITTI UMANI, *Legally Binding Instrument to Regulate, in International Human Rights Law, the Activities of Transnational Corporations and Other Business Enterprises, Chairmanship Second Revised Draft*, 06/2020.

¹²⁵ CONSIGLIO PER I DIRITTI UMANI, *Legally Binding Instrument to Regulate, in International Human Rights Law, the Activities of Transnational Corporations and Other Business Enterprises, Chairmanship Third Revised Draft*, 08/2021.

¹²⁶ Per le più recenti proposte sul Progetto di trattato: CONSIGLIO PER I DIRITTI UMANI, *Report on the eighth session of the open-ended intergovernmental working group on transnational corporations and other business enterprises with respect to human rights*, A/HRC/52/XX, 10/2022.

La terza bozza è stata successivamente aggiornata, nel 2023, con tutte le varie proposte testuali dei soggetti interessati: <https://www.ohchr.org/sites/default/files/documents/hrbodies/hrcouncil/igwg-transcorp/session9/igwg-9th-updated-draft-lbi-clean.pdf>.

¹²⁷ CONSIGLIO PER I DIRITTI UMANI, *Chairmanship Third Revised Draft*, 08/2021, art. 3.2, p. 5.

¹²⁸ Sul punto: CONSIGLIO PER I DIRITTI UMANI, *Draft Optional Protocol to the Legally Binding Instrument to Regulate, in International Human Rights Law, the Activities of Transnational Corporations and Other Business Enterprises* (<https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/HRBodies/HRCouncil/WGTransCorp/Session4/ZeroDraftOPLegally.PDF>).

Negli anni, dunque, sono state definite quattro bozze di questo trattato ma il cammino verso la sua approvazione definitiva sembra ancora lungo e complesso, a causa delle diverse posizioni e preoccupazioni degli Stati e degli attori coinvolti¹²⁹.

¹²⁹ Ampie riserve sono avanzate soprattutto da Stati Uniti, Canada, Australia e Giappone.

Per rimanere aggiornati sugli ultimi sviluppi: <https://www.business-humanrights.org/en/big-issues/binding-treaty/>.

CAPITOLO 3

IL QUADRO EUROPEO E LA *CORPORATE SUSTAINABILITY DUE DILIGENCE* *DIRECTIVE*

Sommario: 1. L'importanza dei codici di condotta aziendali - 2. Panorama delle normative nazionali in materia di RSI nei Paesi dell'UE - 2.1. L'Italia - 2.2. La Francia - 2.3. La Germania - 2.4. I Paesi Bassi - 3. Origini e sviluppo delle politiche europee sulla RSI - 4. La nuova proposta di direttiva della Commissione europea sulla due diligence aziendale sostenibile

1. L'importanza dei codici di condotta aziendali

I codici di condotta in materia di responsabilità sociale delle imprese rivestono un ruolo cruciale nel panorama aziendale contemporaneo¹.

Bisogna distinguere tra i codici di condotta interni, frutto dell'autonomia privata delle imprese, e quelli esterni, che, invece, sono documenti elaborati dalle organizzazioni internazionali e che, come si è visto, mancano di forza imperativa, non prevedendo obblighi per gli attori coinvolti ma lasciando la loro attuazione alla volontà privata.

Nonostante le lacune e le incertezze giuridiche, i codici esterni hanno la forza di influenzare i comportamenti delle imprese e i loro meccanismi di autodisciplina².

Non solo le imprese, ma anche le organizzazioni non governative e le associazioni private a carattere transnazionale hanno elaborato propri codici di condotta, ispirandosi proprio alle linee guida internazionali in materia di RSI³.

¹ V. VECCHIO (a cura di), *La responsabilità sociale d'impresa nell'Unione europea: i codici di condotta e i sistemi di certificazione*, in *Diritto e pratica amministrativa. Speciale*, 2013, p. 18: «Le imprese possono definirsi socialmente responsabili se adottano standards sociali e ambientali più severi di quelli imposti giuridicamente».

² A. PERULLI, *Diritti sociali e mercato globale*, in *Rivista Giuridica del Lavoro e della Previdenza Sociale*, 2000, p. 951 ss.

³ F. GALGANO, F. MARRELLA, *Diritto e prassi del commercio internazionale*, in F. GALGANO (diretto da), *Trattato di diritto commerciale e di diritto pubblico dell'economia*, vol. 54, CEDAM, 2010, p. 871.

Anche in assenza di meccanismi coercitivi, le imprese possono essere spinte a perseguire la responsabilità sociale come parte della propria strategia aziendale per fini meramente reputazionali, mostrando un'immagine etica e trasparente ai propri interlocutori, e quindi ai clienti, agli investitori, ai dipendenti e alla Comunità internazionale tutta, così da differenziarsi positivamente tra i *competitors* sul mercato globale⁴.

I codici di condotta delle imprese, anche detti «codici di autoregolamentazione», sono documenti elaborati, adottati e sottoscritti volontariamente dalle imprese, che contengono un complesso di principi e di *standards* a cui le stesse decidono di ispirarsi nello svolgimento delle loro attività commerciali e nelle relazioni con gli *stakeholders*, sia all'interno dell'ente che nel mondo esterno⁵.

I destinatari possono essere, a seconda dei casi, i soli dipendenti o chiunque abbia relazioni con l'impresa in ambito economico.

I codici possono essere individuali o di settore (o collettivi) e, nonostante a volte risultino meno efficaci a causa della difficoltà nell'applicare regole uniformi a un gran numero di imprese, anche se appartenenti al medesimo settore, i codici più adottati dalle IMN sono proprio i secondi⁶.

Riflettendo l'impegno delle aziende a seguire comportamenti etici e responsabili non solo per rispettare la legge, ma anche per andare oltre i requisiti minimi e contribuire al benessere della società e dell'ambiente, essi rappresentano un chiaro segno del crescente riconoscimento e supporto da parte delle imprese per la RSI.

È importante non confondere i codici di condotta con altri documenti di natura etica che l'impresa multinazionale può decidere di adottare: i *credos* e i *value statements*.

⁴ E. D'ORAZIO, *Responsabilità degli stakeholders e codici etici multistakeholders*, in P. ACCONCI (a cura di), *La responsabilità sociale d'impresa in Europa*, Edizioni Scientifiche Italiane, 2010, p. 25; A. GIGANTE, *I codici di condotta delle imprese multinazionali e l'esperienza della Nike in materia di responsabilità sociale d'impresa*, in *Notizie di Politeia*, XXV, 2009, p. 318.

⁵ F. BORGIA, *La responsabilità sociale delle imprese multinazionali*, Editoriale Scientifica, Napoli, 2007, p. 184; W. CRAGG, *Multinational Corporation, Globalisation, and the Challenge of Self-Regulation*, in J. KIRTON, M. TREBILCOCK (eds.), *Hard Choices, Soft Law: voluntary standards in global trade, environment and social governance*, Aldershot, 2004, p. 213; N. IRTI, *Due temi di governo societario (responsabilità amministrativa - codici di autodisciplina)*, in *Giurisprudenza commerciale*, 2003, p. 699; N.M.C.P. JAEGER, *Corporate human rights obligations: in search of accountability*, Intersentia, 2002, p. 133.

⁶ R.P. TOFTOY, *Now Playing: Corporate Codes of Conduct in the Global Theater. Is Nike Just Doing It?*, 15 *Arizona Journal of International & Comparative Law* 905, 1998, p. 913-915.

Essi, infatti, sono orientati alla comunicazione di valori (i primi) e alla creazione di un'identità aziendale (i secondi) in maniera molto generica e teorica mentre i codici sono atti più strutturati e dettagliati che mirano a guidare il comportamento aziendale in maniera coerente e responsabile⁷.

Generalmente, la maggior parte dei codici si concentra sulla tutela dei lavoratori nello specifico piuttosto che sui diritti umani ampiamente intesi. Inoltre, i codici stabiliscono un generale impegno al rispetto dell'ambiente, attraverso la definizione di condotte sostenibili.

È a partire dagli anni Settanta, periodo caratterizzato da una crescente diffidenza del pubblico verso le grandi imprese, spesso a causa di scandali aziendali e preoccupazioni riguardo all'impatto sociale e ambientale delle attività commerciali delle IMN, che iniziano a diffondersi codici etici simili a quelli attuali, prima negli Stati Uniti e poi, con il tempo, in Europa, in Asia e infine in Africa, grazie all'intervento delle organizzazioni non governative⁸.

Inizialmente, i primi testi di autodisciplina erano principalmente focalizzati sulla regolamentazione dei conflitti di interesse e sulle condotte sleali che danneggiavano la concorrenza. In questo contesto, l'obiettivo principale sembrava essere la protezione dell'impresa dagli interessi di soggetti privati, compresi quelli dei lavoratori, vista la tendenza a credere che l'unico dovere dell'impresa fosse quello di tendere alla massimizzazione del profitto.

Successivamente, nei primi anni Ottanta, alcune imprese internazionali hanno introdotto nei loro regolamenti interni parametri di condotta di natura etica, con l'obiettivo di contrastare fenomeni come la corruzione. In questo caso, sembrava che l'impresa mirasse effettivamente a proteggere la propria immagine e ad aumentare la propria competitività sul mercato.

⁷ K. FURLOTTI, *Responsabilità sociale d'impresa e governo aziendale*, in F. BALLUCHI, K. FURLOTTI (a cura di), *La responsabilità sociale delle imprese. Un percorso verso lo sviluppo sostenibile. Profili di governance e di accountability*, G. GIAPPICHELLI EDITORE, Torino, 2019, p. 129-135; A. PERULLI, *La responsabilità sociale dell'impresa: verso un nuovo paradigma della regolazione?*, 2013, p. 56.

⁸ Si veda, a tal proposito, lo studio «*The Five Generations of Corporates Codes of Conduct and Their Impact on Corporate Social Responsibility*», 1996, condotto dai professori E.P. MENDES e J.A. CLARK:

https://www.toronto.ca/ext/digital_comm/inquiry/inquiry_site/cd/gg/add_pdf/77/Conflict_of_Interest/Electronic_Documents/Research_orgs/Five_Generations.PDF.

Negli anni Novanta, il dialogo sull'argomento dei codici di condotta ha raggiunto un livello più avanzato, con un maggiore *focus* sui diritti umani, la tutela dei lavoratori e le questioni ambientali, soprattutto nei Paesi in via di sviluppo. Questa fase rappresenta una sorta di trasformazione del paradigma, spostando l'attenzione dall'impresa e dal *business* verso un approccio più orientato ai diritti umani e all'ambiente.

Le generazioni successive di codici di condotta hanno continuato a evolversi in risposta a eventi significativi, come il disastro di Bhopal. Questi eventi hanno spinto verso un'impostazione più attenta al miglioramento dell'ambiente umano in cui le imprese operano e alla gestione dei casi di complicità delle imprese con regimi autori di violazioni dei diritti umani⁹.

Per quanto riguarda i codici adottati dalle associazioni di natura privata, bisogna ricordare, primi fra tutti, i *Sullivan Principles* del 1977¹⁰. Essi sono stati un importante strumento di pressione internazionale per l'abolizione dell'*apartheid* in Sud Africa e hanno contribuito a sensibilizzare l'opinione pubblica e le imprese sulle questioni di discriminazione e diritti umani. Indirizzati alle imprese statunitensi che operavano in Sud Africa, si componevano inizialmente di sette principi che si concentravano sul trattamento equo e non discriminatorio dei dipendenti, sui diritti sindacali, sulla formazione e sul miglioramento delle condizioni di vita dei lavoratori e dello Stato sudafricano¹¹. Prevedevano, inoltre, un servizio di *reporting* semestrale.

Riformulati più volte, nella loro versione più recente, prendono il nome di *Global Sullivan Principles on Social Responsibility*.

Un altro documento, di contenuto molto simile, risale al 1984 ed è costituito dai *McBride Principles*. Miravano a combattere la discriminazione religiosa nell'ambito lavorativo in Irlanda del Nord, dove le tensioni tra cattolici e protestanti erano particolarmente alte. Nello specifico, il documento cercava di promuovere l'uguaglianza nelle opportunità occupazionali e di porre fine alla discriminazione nelle

⁹ F. BORGIA, *La Responsabilità Sociale d'Impresa in tema di diritti umani e protezione dell'ambiente*, Giuffrè, 2012, p.74.

¹⁰

<https://michiganintheworld.history.lsa.umich.edu/antiapartheid/files/original/32720fa65a6e9fc6ace836cb5e5b4393.pdf>.

¹¹ C. McCRUDDEN, *Human Rights Codes for Transnational Corporations: What Can the Sullivan and MacBride Principles Tell Us?*, in D. KINLEY, (ed.), *Human Right and Corporations*, Farnham, 2009, p. 67 ss.

pratiche di assunzione e promozione basate sulla religione delle imprese statunitensi presenti in Irlanda¹².

Formulati nel 1988, i *Slepak Principles* avevano l'obiettivo di responsabilizzare le imprese statunitensi operanti nei territori dell'ex Unione Sovietica a considerare adeguatamente i diritti umani nelle loro attività commerciali, nonostante la complessa situazione politica¹³.

Agli inizi degli anni Novanta (1991), furono redatti i *Miller Principles* che stabilivano linee guida per promuovere le libertà politiche in Cina e Tibet, indirizzate alle imprese statunitensi che operavano in quei territori. Per incentivare l'adesione a tali principi, era previsto un meccanismo per cui le imprese non aderenti non avrebbero potuto contare sul supporto delle istituzioni federali statunitensi nelle loro relazioni con i governi esteri. I Principi si concentravano in particolare sul tema del lavoro forzato, sul divieto di discriminazione di qualsiasi tipo, sui diritti sindacali e sulla libertà di espressione¹⁴.

Sempre del 1991 sono i *Maquiladora Principles*. Questo codice è stato redatto in risposta alle preoccupazioni sollevate riguardo alle attività di alcune multinazionali statunitensi insediate nel territorio di frontiera messicana di Maquiladora, con particolare attenzione allo sfruttamento dei lavoratori e al degrado ambientale causato dalle attività industriali realizzate in quelle zone. Il codice si proponeva di essere uno strumento per migliorare la vita sociale sia dei lavoratori che delle comunità locali su entrambi i lati della frontiera¹⁵.

Esistono, poi, codici elaborati da enti privati, che si caratterizzano per il grado di approfondimento e la vastità dei temi trattati.

Un esempio di questo tipo di codice è rappresentato dalle *Rules of Conduct to Combat Extortion and Bribery*, emanate nel 1977 dalla Camera di Commercio Internazionale

¹² L.A. COMPA, T. HINCLIFFE-DARRICARRÈRE, *Private Labor Rights Enforcement Through Corporate Codes of Conduct*, in L.A. COMPA, S.F. DIAMOND (eds.), *Human rights, labor rights, and international trade*, Philadelphia, 1996, p. 185.

¹³ C.M. SNEIDER, *The Slepak Principles Act and Soviet Union-United States Joint Ventures: Profits or People*, in *Loyola of Los Angeles International and Comparative Law Review*, 1990, p. 365-392.

¹⁴ L.A. COMPA, T. HINCLIFFE-DARRICARRÈRE, *Private Labor Rights Enforcement Through Corporate Codes of Conduct*, cit., p. 185.

¹⁵ J.F. PEREZ-LOPEZ, *Promoting International Respect for Workers Rights Through Business Codes*, 1993, p. 20-23.

(ICC), sulla base dell'idea per cui «free and fair competition, transparency, respect and compliance with the rule of law are a reflection of an efficiently functioning global economy»¹⁶. Esse vietano: la corruzione, l'estorsione e la sollecitazione, lo scambio di influenza e il riciclaggio dei proventi derivanti da tali pratiche; inoltre, disciplinano i rapporti tra impresa e alcuni soggetti, quali *partners* commerciali, funzionari pubblici, partiti politici, dirigenti e altri¹⁷.

Standards diversi dalla corruzione, che disciplinano parametri di comportamento trasversali ai diversi ambiti di RSI, sono stati elaborati dall'Organizzazione Internazionale per la Normazione (*International Organization for Standardization – ISO*)¹⁸.

Gli *Standards* ISO sono ormai numerosissimi e sono stati elaborati con l'accordo delle parti interessate. I più rilevanti in materia di RSI sono la serie ISO-14000 e la serie ISO-26000. Mentre la prima serie è specificamente dedicata alla gestione ambientale, fornendo linee guida per aiutare le organizzazioni a ridurre il loro impatto sull'ambiente e adottare pratiche più sostenibili¹⁹, la ISO-26000 è incentrata sull'adozione di comportamenti socialmente responsabili e abbraccia una vasta gamma di principi che vanno dall'*accountability* e trasparenza, alla tutela dei diritti umani e dell'ambiente, indirizzati a qualsiasi organizzazione, indipendentemente dal settore di attività, dalle dimensioni e dalla localizzazione²⁰.

È importante notare che queste raccomandazioni non sono obbligatorie e non comportano una certificazione formale. Tuttavia, molte aziende scelgono di adottare queste linee guida come parte della loro strategia di responsabilità sociale per dimostrare il loro impegno verso la sostenibilità e il benessere sociale.

Al fine di consentire un meccanismo di controllo sulle pratiche aziendali, sono stati elaborati i cosiddetti «bilanci sociali». A tal proposito, è opportuno menzionare le Linee Guida dell'organizzazione *no-profit Global Reporting Initiative* (GRI), che

¹⁶ <https://iccwbo.org/global-insights/integrity-and-good-governance/anti-corruption/>.

¹⁷ Per l'edizione 2023, si veda: <https://www.iccitalia.org/wp-content/uploads/2023/12/2023-icc-rules-on-combating-corruption-1.pdf>.

¹⁸ <https://www.iso.org/home.html>.

¹⁹ https://www.iso.org/files/live/sites/isoorg/files/archive/pdf/en/theiso14000family_2009.pdf.

²⁰ https://www.anccem.org/wp-content/uploads/2023/05/UNI-EN-ISO-26000_2020.pdf.

forniscono un modello di rendicontazione che aiuta le organizzazioni a misurare e comunicare la loro *performance* in relazione agli obiettivi di RSI²¹.

L'adozione di un codice di autodisciplina può contribuire a migliorare la reputazione e la fiducia del pubblico nell'impresa, nonché a mitigare i rischi legali e reputazionali associati a comportamenti non etici o illegali. Tuttavia, presentandosi come enunciazioni esortative o dichiarazioni d'intenti brevi e sintetiche piuttosto che come norme vincolanti, l'efficacia di questi strumenti dipende in larga misura dall'effettivo impegno dell'impresa nel rispettarli.

Spesso, però, mancano meccanismi interni che garantiscano automaticamente il rispetto delle disposizioni, oppure esistono ma non consentono di verificarne la credibilità. Oltretutto, sotto il profilo sanzionatorio, i codici prevedono misure disciplinari generiche che, nella maggior parte dei casi, mancano di concretezza²².

Proprio a causa dell'assenza di sanzioni legali dirette, alcuni sostengono che le regole enunciate nei codici di condotta siano irrilevanti sul piano giuridico; secondo altri, invece, non sarebbe così, in quanto possono suscitare affidamento nei soggetti che traggono beneficio da tali regole²³.

In particolare, il codice di condotta potrebbe essere considerato come un contratto, e l'adesione da parte dell'IMN come un'accettazione degli *standards* in esso contenuti²⁴. Di conseguenza, la loro violazione potrebbe comportare conseguenze legali, così come accadrebbe se le clausole contenute nei codici fossero incluse nei contratti commerciali conclusi dall'impresa²⁵.

²¹ <https://www.globalreporting.org/>.

²² C. ANGELICI, *Responsabilità Sociale dell'impresa, codici etici e di autodisciplina*, in *Giurisprudenza Commerciale*, 2011, p. 158.

²³ N. BRUTTI, *Codici di comportamento e società quotate*, in *Giurisprudenza Commerciale*, 2007, p. 238; A. SCOTTI, *I codici di condotta tra mercato, impresa e contratto*, Giuffrè, 2020, p. 3-4.

²⁴ W.J.M. VAN GENUGTEN, *The Status of Transnational Corporations in International Public Law*, in A. EIDE, H.O. BERGESEN, P. RUDOLFSON GOYER (eds.), *Human Rights and the Oil Industry* 71, Intersentia, 2000, p. 72-73.

²⁵ C. LUNDBLAD, *Some Legal Dimension of Corporate Codes of Conduct*, in R. MULLERAT (ed.), *Corporate Social Responsibility: The Corporate Governance of the 21st Century*, Kluwer Law Intl, 2005, p. 394 ss.

Il non rispetto da parte dell'impresa dei principi pubblicamente dichiarati nei codici di condotta potrebbe essere considerato una violazione della buona fede contrattuale e una pratica commerciale scorretta²⁶.

La forza vincolante e la rilevanza giudiziaria dei codici di condotta, inoltre, potrebbero aumentare se venissero ampiamente osservati e accettati dagli operatori economici su scala internazionale. In tal caso, potrebbero essere trasformati in usi del commercio internazionale ed essere considerati come parte integrante della *lex mercatoria*²⁷.

In conclusione, i codici di condotta rappresentano un meccanismo flessibile e dinamico per promuovere comportamenti aziendali etici e responsabili su scala globale, offrendo un modo per le imprese di dimostrare il loro impegno verso la sostenibilità e il rispetto dei diritti umani. La loro diffusa adozione e applicazione può contribuire in modo significativo a un'economia globale più equa, sostenibile e socialmente responsabile.

2. *Panorama delle normative nazionali in materia di RSI nei Paesi dell'UE*

Gli Stati membri, negli anni, hanno sostenuto lo sviluppo e l'attuazione delle strategie europee, adottate in materia di RSI, all'interno della comunità imprenditoriale, ponendo particolare attenzione sul dovere di diligenza²⁸.

Sebbene esistano linee guida comuni stabilite dalla Commissione europea, ogni Stato membro dell'UE ha interpretato e applicato i principi della RSI riflettendo le proprie priorità e il proprio contesto economico e sociale, pur con l'obiettivo comune di beneficiare sia l'economia che la società nel suo complesso²⁹.

L'adozione di pratiche di responsabilità sociale può migliorare la competitività delle imprese, rafforzando la loro reputazione e costruendo una maggiore fiducia tra i consumatori.

È doveroso notare, però, come l'efficacia di queste normative possa variare in base alle dimensioni aziendali e alle capacità delle imprese di conformarsi ai requisiti. I costi

²⁶ A. BONFANTI, *Imprese multinazionali, diritti umani e ambiente*, Giuffrè Editore, 2012, p. 232.

²⁷ A. BONFANTI, *Imprese multinazionali, diritti umani e ambiente*, cit., p. 233 ss.

²⁸ *Corporate social responsibility (CSR) and its implementation into EU Company law*, 2020: [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2020/658541/IPOL_STU\(2020\)658541_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2020/658541/IPOL_STU(2020)658541_EN.pdf).

²⁹ <https://data.europa.eu/it>.

iniziali di implementazione delle pratiche RSI, infatti, non possono che essere significativi e, in particolare, le PMI (*focus* specifico dell'Italia) possono affrontare diverse difficoltà a causa delle risorse limitate.

Cruciale è, perciò, il ruolo che i governi svolgono nel promuovere le pratiche attraverso incentivi e supporto tecnico.

2.1 L'Italia

Nell'ordinamento italiano l'articolo 41 della Costituzione può essere interpretato come una base per la promozione della responsabilità sociale d'impresa³⁰. Esso sancisce la libertà di iniziativa economica privata, ma stabilisce anche che questa iniziativa «non può svolgersi in contrasto con l'utilità sociale³¹ o in modo da recare danno alla salute, all'ambiente³², alla sicurezza, alla libertà, alla dignità umana»³³. Questo significa che l'attività economica, inclusa quella delle imprese, deve essere finalizzata non solo al perseguimento del profitto, ma anche al bene comune e al rispetto dei valori fondamentali della società.

Tuttavia, l'articolo 41 non fornisce una definizione specifica di RSI né stabilisce obblighi precisi per le imprese in questo senso. Pertanto, è necessaria la promozione della responsabilità sociale, sia ai fini sociali che ambientali, attraverso la legislazione ordinaria, le politiche pubbliche e l'impegno volontario delle imprese stesse³⁴.

La sentenza n. 223 del 1982 della Corte costituzionale italiana sottolinea il ruolo fondamentale della competizione tra imprenditori, in quanto favorisce l'innovazione,

³⁰ Si noti che sia il nuovo articolo 41 della Costituzione che la nuova direttiva CSDDD (di cui si dirà più tardi) possono essere letti come una propensione ad affidare direttamente alle imprese il compito di perseguire e salvaguardare i valori ESG.

³¹ Brocardi, *Dizionario giuridico*: «Espressione usata dalla Costituzione per indicare la finalità che dovrebbero avere tutte le iniziative economiche, cioè il miglioramento del benessere per il maggior numero di individui».

³² Il riferimento alla salute e all'ambiente è stato introdotto dall'art. 2, comma 1, lettera a) e b) della L. Cost. 11 febbraio 2022, n. 1, il quale modifica anche il terzo comma: «La legge determina i programmi e i controlli opportuni perché l'attività economica pubblica e privata possa essere indirizzata e coordinata a fini sociali e ambientali».

³³ Costituzione, articolo 41, par. 1-2.

Sul concetto di «libertà d'impresa», si veda anche l'articolo 16 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea.

³⁴ *Ivi*, par. 3.

Si noti che anche le leggi regionali e provinciali rivestono un ruolo importante nei casi in cui colmino *gap* legislativi a livello nazionale e sovranazionale.

migliora la qualità dei prodotti e tende a contenere i prezzi, beneficiando infine i consumatori³⁵.

Quindi, la Costituzione italiana sembra riconoscere il valore dell'attività d'impresa non solo come un mezzo per il profitto, ma anche come un'importante fonte di benessere e progresso sociale.

L'Italia non chiarisce il concetto di *due diligence* nella legislazione ordinaria ma, in linea con i Principi Guida delle Nazioni Unite, ha adottato due decreti legislativi, di rilevante importanza dal momento che realizzano obblighi giuridici per gli attori coinvolti in un settore caratterizzato da strumenti di *soft law*.

Il primo è il Decreto Legislativo 231/2001 (oppure Decreto 231) sulla responsabilità amministrativa/penale degli enti³⁶.

Esso incentiva l'adozione di un sistema organizzativo e gestionale che mira a individuare e prevenire i rischi di commissione di reati da parte dell'ente (cosiddetto «Modello 231»)³⁷.

Tale normativa copre, in particolare, l'area degli atti amministrativi illeciti derivanti da violazioni dei diritti umani e da reati ambientali, commessi da propri amministratori, dirigenti, dipendenti o terzi mandatari, qualora realizzati nell'interesse o a vantaggio dell'impresa stessa³⁸.

Le sanzioni possono essere diverse: sanzioni pecuniarie, sanzioni interdittive, confisca, pubblicazione della sentenza³⁹.

Il secondo è il Decreto Legislativo n. 254/2016 che, di attuazione della Direttiva europea 2014/95/UE, ha introdotto l'obbligo per le imprese di dimensioni significative («enti di interesse pubblico»⁴⁰) di pubblicare informazioni non finanziarie nel registro

³⁵ Corte costituzionale, Sentenza n. 223 del 1982, punto 2.

³⁶ <https://www.giurisprudenzapenale.com/responsabilita-degli-enti-dlgs-231-2001/d-lgs-231-il-testo-aggiornato/>.

³⁷ Il Decreto supera il principio tradizionale «*societas delinquere non potest*» attribuendo al giudice penale la competenza a sanzionare, oltre che le persone fisiche che hanno materialmente commesso il reato, anche l'ente stesso.

Si veda: G. FIANDACA, E. MUSCO, *Diritto penale. Parte generale*, Zanichelli Editore, Ottava edizione, 2019, p. 175-188.

³⁸ Decreto Legislativo 231/2001 sulla responsabilità degli enti, Sezione III, artt. 24-26.

³⁹ *Ivi*, Sezione II, artt. 9-23.

⁴⁰ Decreto Legislativo n. 254/2016 sull'informativa *extra-finanziaria*, art. 1.

delle imprese competente alla fine di ogni periodo finanziario⁴¹. Questo rendiconto non finanziario comprende informazioni riguardanti il modello societario relativamente ai temi ambientali, ai diritti umani e alle misure anticorruzione.

Gli amministratori dell'ente hanno un ruolo centrale ai fini della corretta pubblicazione delle informazioni non finanziarie. Ma non solo. Essi, infatti, sono anche chiamati a intervenire attivamente nel merito delle scelte di politica aziendale in relazione a questi temi fondamentali per la sostenibilità aziendale e la responsabilità sociale⁴².

In realtà, anche il Decreto Legislativo 81/2008, comunemente noto come Testo Unico sulla Sicurezza sul Lavoro (TUSL), assume particolare rilevanza in materia⁴³. Esso si applica a qualsiasi luogo di lavoro e a qualsiasi azienda, a qualsiasi lavoratore e soggetti equiparati, oltre che a tutte le tipologie di rischio presenti nei luoghi di lavoro. Tuttavia, ci sono alcune situazioni e contesti organizzativi che possono richiedere distinzioni o adattamenti. Si pensi, ad esempio, alle Forze Armate⁴⁴.

Il Decreto prevede che ogni azienda debba istituire una struttura organizzativa finalizzata a prevenire gli infortuni sul lavoro. Tra le figure responsabili della salute e della sicurezza sul lavoro ci sono il datore di lavoro, il dirigente, il preposto e il lavoratore⁴⁵. Il mancato adempimento dei propri doveri (ad esempio, la redazione di un documento di valutazione dei rischi) può essere sanzionato, anche penalmente⁴⁶.

Il Decreto TUSL non specifica esplicitamente se nell'ambito di applicazione siano incluse anche le catene di fornitura e i subappaltatori; tuttavia, è responsabilità del datore di lavoro garantire che tutti coloro che operano nel contesto aziendale rispettino le normative in materia.

La Legge 28 dicembre 2015, n. 208 (oppure Legge di stabilità del 2016) ha introdotto disposizioni specifiche per le cosiddette «società *benefit*», cioè quelle imprese che si

⁴¹ <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2017/01/10/17G00002/sg>

⁴² Decreto Legislativo n. 254/2016, cit., art. 3.

⁴³ <https://www.lavoro.gov.it/documenti-e-norme/studi-e-statistiche/Documents/Testo%2520Unico%2520sulla%2520Salute%2520e%2520Sicurezza%2520sul%2520Lavoro/Testo-Unico-81-08-Edizione-Giugno%25202016.pdf>.

⁴⁴ Decreto Legislativo 81/2008, art. 3.

⁴⁵ *Ivi*, Capo II.

⁴⁶ *Ivi*, Capo IV, Sez. I.

impegnano a generare un beneficio sociale oltre al tipico scopo di lucro⁴⁷. Questo *status* può essere vantaggioso per l'immagine dell'impresa, poiché comunica un impegno verso comportamenti eticamente responsabili, oltre a quello puramente economico. Tuttavia, le società *benefit* sono tenute a redigere un rendiconto annuale da pubblicare insieme al bilancio, indicando anche i soggetti responsabili del controllo e della gestione delle politiche socialmente responsabili adottate. Il mancato rispetto di queste disposizioni espone l'impresa a serie conseguenze sul piano sanzionatorio, in particolare in materia di pubblicità⁴⁸.

Inoltre, un ulteriore strumento di RSI inserito nel sistema italiano è rappresentato dal regolamento attuativo in materia di *rating* di legalità, introdotto dalla delibera AGCM n. 2075 del 2012. Questo regolamento mira a incentivare comportamenti virtuosi delle imprese attraverso l'attribuzione di un punteggio che rifletta il livello di attenzione delle imprese alle tematiche della responsabilità sociale d'impresa⁴⁹.

Tra i principali interventi dello Stato italiano in tema di RSI è, infine, opportuno menzionare gli strumenti di *soft law* legati all'attuazione delle linee guida emanate da organismi internazionali.

Primo fra tutti, il PAN italiano sulla RSI, in attuazione dei Principi Guida delle Nazioni Unite su Imprese e Diritti Umani⁵⁰.

Un altro importante documento di *soft law* è la Guida alla *due diligence* nella catena di fornitura, che riprende le Linee Guida dell'OCSE e si rivolge, in particolare, alle PMI, al fine di fornire raccomandazioni su diversi ambiti dell'attività aziendale, tra cui la divulgazione di informazioni, i diritti umani, l'occupazione e le relazioni industriali, l'ambiente, la lotta alla corruzione, gli interessi del consumatore, la scienza e la tecnologia, la concorrenza e la fiscalità.⁵¹

⁴⁷ Per un approfondimento sul rapporto tra le società *benefit* e la Proposta di Direttiva della Commissione sul dovere di diligenza: G. RIOLFO, *Sostenibilità sociale/ambientale dell'attività d'impresa: la proposta di direttiva sul "dovere di diligenza ai fini della sostenibilità" e l'esperimento delle società benefit*, in *Contratto e Impresa*, 2023, p. 184 - 224.

⁴⁸ Legge 28 dicembre 2015, n. 208, co. 376-384: <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2015/12/30/15G00222/sg>.

⁴⁹ <https://www.agcm.it/chi-siamo/normativa/dettaglio?id=268c1269-d85d-4259-bce1-0ffa53414b23>.

⁵⁰ Sull'argomento, si veda *infra*, Capitolo 2 (sottoparagrafo 3.1)

⁵¹

[https://pcnitalia.mise.gov.it/attachments/article/2035843/Guida_Due_Diligence_catena_fornit_2012_DEF%2520\(24\).pdf](https://pcnitalia.mise.gov.it/attachments/article/2035843/Guida_Due_Diligence_catena_fornit_2012_DEF%2520(24).pdf).

Sebbene l'adesione a queste raccomandazioni sia volontaria, esse rappresentano un importante strumento per promuovere pratiche aziendali responsabili e sostenibili nei confronti dei fornitori e all'interno della catena di approvvigionamento.

2.2 La Francia

La Legge francese *sul Devoir de Vigilance* (Legge 7 marzo 2017, n. 399) è stata la prima nel suo genere ad essere adottata da uno Stato membro dell'UE e ad attribuire alle imprese una responsabilità «transnazionale» per i comportamenti tenuti al di fuori dei confini nazionali.

Rivolgendosi alle imprese madri e a quelle appaltatrici, essa impone l'obbligo di sviluppare, attuare e pubblicare piani di *due diligence* al fine di identificare i rischi e prevenire le violazioni dei diritti umani, delle libertà fondamentali, della salute, della sicurezza e dell'ambiente⁵².

Va notato che la legge sulla vigilanza non copre tutti i livelli della catena di fornitura, ma si concentra sulle attività di subappaltatori o fornitori con cui esiste un rapporto commerciale consolidato, al fine di migliorarne la collaborazione. Le aziende che violano gli obblighi previsti dalla legge possono essere soggette a sanzioni, con multe fino a dieci milioni di euro, anche se il Consiglio costituzionale francese ha dichiarato contrarie alla Costituzione le disposizioni relative alle ammende civili, in quanto destinate a sanzionare obblighi «indefiniti»⁵³.

2.3 La Germania

Accanto alla Francia, la Germania è ad oggi considerata tra i principali Stati promotori della *due diligence* aziendale, a differenza di altri, come la stessa Italia, i cui sistemi sono stati considerati insufficienti e inefficienti⁵⁴.

⁵² <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000034290626>.

⁵³ Per un'analisi dei punti di forza e di debolezza del *Vigilance Act*, si veda: https://www.economie.gouv.fr/files/files/directions_services/cge/devoirs-vigilances-entreprises.pdf.

⁵⁴ Sulla base delle visite e delle analisi del *Working Group* ONU su Imprese e Diritti Umani.

Dal 2023, è in vigore la nuova legge tedesca *Lieferkettengesetz* (LkSG, oppure *Supply Chain Due Diligence Act*), con l'obiettivo di prevenire o ridurre al minimo le violazioni dei diritti umani e dell'ambiente nelle catene di approvvigionamento.

La legge è indirizzata a tutte le imprese di diritto tedesco o straniere, di una certa grandezza, operanti in Germania. Gli obblighi sono soggetti a una riserva di adeguatezza, il che vuol dire che viene lasciata alle imprese discrezionalità e autonomia di controllo. È importante, però, che il rispetto degli obblighi di *due diligence* venga documentato. In caso di inerzia, sono previste sanzioni pecuniarie a danno delle imprese⁵⁵.

2.4 I Paesi Bassi

Anche il governo olandese ha legiferato sul tema. Nel 2019, il Senato ha approvato il *Dutch Child Labour Due Diligence Act* (CLDD Act, oppure *Wet Zorgplicht Kinderarbeid*), sul dovere di diligenza delle aziende di indagare se nelle loro catene di fornitura sia presente il lavoro minorile (sulla base dei Principi Guida ONU, tra gli altri) e di elaborare, nel caso, un piano d'azione per combatterlo⁵⁶.

La legge si applica a tutte le società olandesi, nonché alle multinazionali che forniscono beni o servizi agli utenti finali olandesi almeno due volte all'anno, e mira a impedire che i consumatori olandesi sostengano inconsapevolmente il lavoro minorile forzato acquistando beni prodotti da minori, anche in settori pericolosi. Le società che non eseguiranno la *due diligence* secondo gli *standards* internazionali verranno multate e potranno essere imposte sanzioni penali ai sensi del *Wet op de Economische Delicten*, ovvero la legge olandese sui reati economici.

Nel 2021 è stata presentata al Parlamento olandese una proposta di legge (*Verantwoord en duurzaam internationaal ondernemen*) che, una volta adottata, porterà alla revoca della legge sulla *due diligence* sul lavoro minorile⁵⁷.

⁵⁵ Si veda, <https://www.associazaturifici.it/wp-content/uploads/2024/01/Legge-tedesca-sulle-catene-di-fornitura-Gennaio-2024.pdf>.

⁵⁶ <https://hellios.com/hubfs/Website/wp-content/uploads/2021/06/FSQS-NL-Dutch-Child-Labour-Due-Diligence-Act-Final-280621.pdf>.

⁵⁷ Per tutti i documenti e gli atti parlamentari: [74](https://zoek.officielebekendmakingen.nl/resultaten?q=(c.product-</p></div><div data-bbox=)

Essa prevede, tra le altre cose, un obbligo generale di diligenza per quanto riguarda i diritti umani, i diritti dei lavoratori e le questioni ambientali per ogni azienda olandese (con sede nei Paesi Bassi) attiva all'estero, così come per le aziende straniere commercialmente attive sul mercato olandese⁵⁸.

Inoltre, prescrive un processo di *due diligence* più rigido lungo tutta la catena del valore per le grandi aziende, in conformità con i principi e gli *standards* delle Linee Guida OCSE per le Imprese Multinazionali⁵⁹.

Le aziende sono tenute ad intraprendere tutte le azioni che ci si può ragionevolmente aspettare dalla società per prevenire conseguenze negative; se quest'ultime non possono essere evitate, dovrebbero essere limitate il più possibile, annullate e, se necessario, ripristinate; se le conseguenze non possono essere sufficientemente limitate, l'attività che causa le conseguenze dovrebbe essere interrotta, se tale interruzione può ragionevolmente essere prevista dalla società.

È interessante notare che, nel preparare la propria politica di *due diligence*, un'impresa dovrà collaborare e tenere conto dei punti di vista delle parti interessate e degli esperti.

La supervisione e l'applicazione della legge sono affidate all'ACM (*Autoriteit Consument & Markt*), la quale può fornire informazioni e/o impartire istruzioni

area==%22officiepublicaties%22)and(((w.behandelDossier==%2235761%22)and(w.publicatienaam==%22Handelingen%22))or((w.dossiernummer==%2235761%22)and(w.publicatienaam==%22Kamerstuk%22))).

⁵⁸ Il governo olandese fornisce supporto attraverso l'Agenzia per le Imprese dei Paesi Bassi (RVO): <https://business.gov.nl/running-your-business/international-business/doing-business-abroad/international-corporate-social-responsibility-icsr/>.

Da notare che, nel 2022, la definizione di società straniera viene modificata in modo che rientri nell'ambito di applicazione solo se ha un collegamento sostanziale con i Paesi Bassi, in modo tale che le società straniere avranno meno probabilità di rientrare nel campo di applicazione della nuova legge.

⁵⁹ Il disegno di legge distingue, quindi, tra imprese grandi e piccole. Quest'ultime, viste le risorse limitate, sono libere di creare le proprie procedure di conformità. Le imprese sono di grandi dimensioni se, alla data di riferimento del bilancio, sono soddisfatti almeno due dei tre requisiti seguenti: totale di bilancio attivo di 20 milioni di euro; fatturato netto di 40 milioni di euro; numero medio di dipendenti di 250.

È stato chiarito che i dipendenti delle società controllate sono conteggiati come dipendenti della società madre. Ciò significa che le società madri potrebbero avere maggiori probabilità di essere soggette a obblighi di *due diligence* nella catena del valore.

Se sia una società controllata che una società madre sono soggette all'obbligo di *due diligence* nella catena del valore, si propone che la società madre possa decidere di adempiere da sola all'obbligo. In tal caso lo fa anche per la filiale oppure la aiuta a rispettare l'obbligo di diligenza. Ciò non pregiudica la responsabilità della controllata.

vincolanti, nonché imporre una sanzione coercitiva o amministrativa. Può, inoltre, decidere di rendere pubbliche tali misure.

Il disegno di legge prevede inoltre la responsabilità penale degli amministratori ai sensi della legge olandese sui reati economici se un'impresa (ripetutamente) non presenta una relazione annuale sull'attuazione e sull'esecuzione della politica di *due diligence*⁶⁰.

Il disegno di legge presenta molte somiglianze sia con la CSDDD⁶¹, sia con la legge tedesca sul dovere di diligenza nelle catene di fornitura (*Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz*), sia con la legge francese sul dovere di vigilanza.

La natura e l'efficacia di queste misure possono variare da Paese a Paese, ma tutte riflettono un impegno crescente verso la promozione della responsabilità sociale d'impresa e della sostenibilità aziendale.

3. *Origini e sviluppo delle politiche europee sulla RSI*

Sebbene un esplicito riferimento al concetto di responsabilità sociale d'impresa si ebbe solo durante il Consiglio europeo di Lisbona del 2000, l'Unione Europea (UE), già negli anni Novanta, auspicava di diventare «competitiva, aperta e solidale» in campo economico⁶².

Prima ancora, però, a partire dalla metà degli anni Sessanta, la Comunità Economica Europea (CEE) iniziava ad occuparsi di strategie competitive socialmente sostenibili⁶³, suggerendo alle imprese degli Stati membri, minacciate dalla crescente concorrenza

⁶⁰ Laddove in precedenza la responsabilità dell'attuazione della politica di *due diligence* era affidata ai singoli amministratori, ora è imposta alla società nel suo insieme.

⁶¹ Si veda *infra*.

⁶² Si veda: https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/IP_93_443.

Gli attori coinvolti venivano invitati a partecipare alle politiche di coesione sociale attraverso lo scambio di *best practices* aziendali (sulla base di: COMMISSIONE EUROPEA, *Libro Bianco Crescita, competitività ed occupazione - Le sfide e le vie da percorrere per entrare nel XXI secolo*, COM (93) 700 definitivo, 1993).

Sulle varie iniziative in materia di RSI: J. LUX, S. SKADEGARD THORSEN, A. MEISLING, *The European Initiatives*, in R. MULLERAT (ed.), *Corporate Social Responsibility. The Corporate Governance of the 21st Century*, International Bar Association Series, The Hague, 2005.

⁶³ A. DI PASCALE, *La responsabilità sociale dell'impresa nel diritto dell'Unione Europea*, Giuffrè Editore, Milano, 2011, p. 127 ss.

straniera, di potenziare le proprie attività, favorendo le concentrazioni (*Memorandum Il problema della concentrazione nel Mercato Comune*)⁶⁴.

Successivamente, nel 1973, la Commissione, consapevole delle problematiche legate all'evoluzione tecnologica e allo sviluppo delle imprese multinazionali⁶⁵, sollecitava un'azione socialmente responsabile delle imprese, armonizzata giuridicamente (vincolante) sul piano internazionale, al fine di impedirne le condotte abusive, senza però limitare l'autonomia delle imprese e i vantaggi economici e sociali delle stesse.

In seguito, nel 1999, ci fu il primo tentativo di creare un codice di condotta europeo organico per le imprese grazie alla Risoluzione sulle norme comunitarie applicabili alle imprese europee che operano nei Paesi in via di sviluppo del Parlamento europeo (detta anche Risoluzione Howitt)⁶⁶. Il progetto, però, risultava lacunoso⁶⁷.

Si arriva, così, al Consiglio europeo di Lisbona, momento in cui il concetto di RSI entra istituzionalmente a far parte della politica europea. L'ambizioso obiettivo strategico dell'UE per il 2010 era, infatti, quello di «become the most dynamic and competitive knowledge-based economy in the world capable of sustainable economic growth with more and better job and greater social cohesion»⁶⁸.

A tal fine, un appello speciale veniva rivolto alle aziende, quali attori fondamentali nell'attuazione della strategia, affinché facessero ricorso, responsabilmente, alle *best*

⁶⁴ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/PDF/?uri=OJ:P:1967:075:FULL>.

Secondo A. SANTA MARIA, *Imprese multinazionali e Comunità economica europea*, in *Rivista di diritto internazionale*, 1975, p. 279-309, è proprio in questo *Memorandum* che per la prima volta vengono in considerazione i profili problematici delle multinazionali.

⁶⁵ COMMISSIONE DELLE COMUNITÀ EUROPEE, *Comunicazione "Le imprese multinazionali nel contesto dei regolamenti comunitari"*, COM (73) 1930 definitivo, 1973.

⁶⁶ PARLAMENTO EUROPEO, *Risoluzione sulle norme comunitarie applicabili alle imprese europee che operano nei Paesi in via di sviluppo: verso un codice di condotta europeo*, in *Gazzetta Ufficiale delle Comunità europee*, serie C 104, 1999.

⁶⁷ La risoluzione incoraggiava all'elaborazione di un quadro europeo di gestione delle imprese e, soprattutto, all'instaurazione di un *network* composto da soggetti rappresentanti interessi differenti che portasse alla creazione volontaria di un ente di controllo indipendente e imparziale, ma soprattutto, dotato del carattere dell'internazionalità. Non specificava, però, la forma che avrebbe dovuto avere questo organismo e i rapporti tra questo e i tribunali nazionali; inoltre, non teneva in considerazione il grosso problema della soggettività internazionale delle imprese multinazionali, che, però, secondo la risoluzione, avrebbero dovuto rispettare le principali normative internazionali su diritti umani e ambiente.

⁶⁸ CONSIGLIO EUROPEO DI LISBONA, *Conclusioni della Presidenza*, Lisbona, 23-24 marzo 2000, par. 5.

practices in materia di organizzazione del lavoro, pari opportunità, inclusione sociale e sviluppo sostenibile⁶⁹.

L'Unione si poneva di raggiungere l'obiettivo grazie ad un metodo di coordinamento aperto che, mediante il dialogo con i vari attori internazionali (Unione, Stati membri, autorità regionali e locali, parti sociali, società civile e imprese), permetteva la creazione di obiettivi e strategie coordinate.

Sempre nel 2000, durante il Consiglio di Nizza, venne approvata l'Agenda sociale europea⁷⁰, la quale fissava, tra le priorità dell'UE per i successivi cinque anni, non solo la competitività ma anche l'equità sociale, la coesione e la solidarietà⁷¹ nell'Unione Europea, nonché la tutela dell'individuo.

L'anno successivo, accanto allo sviluppo sociale, l'Unione, con il Consiglio di Göteborg, iniziò a concentrarsi sul tema della tutela dell'ambiente, approvando la Strategia europea per lo sviluppo sostenibile⁷².

A seguito dell'evoluzione dei temi economici, sociali e ambientali, la Commissione europea ha pubblicato, nel 2001, il primo *framework* organico sulla RSI, il Libro Verde Promuovere un quadro europeo per la responsabilità sociale delle imprese⁷³.

«Il concetto di responsabilità sociale delle imprese significa essenzialmente che esse decidono di propria iniziativa di contribuire a migliorare la società e rendere più pulito l'ambiente»⁷⁴.

⁶⁹ *Ivi*, par. 39.

⁷⁰ CONSIGLIO EUROPEO DI NIZZA, 7-9 dicembre 2000, *Conclusioni della Presidenza, Allegato I-Agenda sociale*, par. 9, SN 400/00 ADD 1.

⁷¹ Per la prima volta, la solidarietà diventa un principio fondamentale dell'Unione Europea.

⁷² CONSIGLIO EUROPEO DI GÖTEBORG, 20-21 giugno 2001, *Conclusioni della Presidenza*, SN 200/1/01 REV 1.

E così l'aspetto ambientale entra in tutti i processi decisionali. Non solo all'interno dell'Unione ma anche nelle relazioni con il resto del mondo.

Cfr. UNIONE EUROPEA, *Versione consolidata del Trattato sull'Unione europea*, art. 3, par. 5.

⁷³ COMMISSIONE DELLE COMUNITÀ EUROPEE, *Libro Verde Promuovere un quadro europeo per la responsabilità sociale delle imprese*, COM (2001) 366 definitivo, 2001.

⁷⁴ *Ivi*, punto 8.

Sulla base del dibattito scaturito a seguito del Libro Verde, la Commissione, nel 2002, ha presentato un'ulteriore Comunicazione in cui risultavano evidenti le differenti posizioni degli attori coinvolti⁷⁵.

Se da una parte le imprese e le organizzazioni imprenditoriali, durante le consultazioni pubbliche, avevano sostenuto il carattere volontario del loro impegno in materia di RSI, dall'altra le organizzazioni non governative e sindacali avevano sottolineato l'insufficienza di tale approccio per la tutela dei cittadini e dei lavoratori. Le organizzazioni dei consumatori, dal canto loro, chiedevano trasparenza e affidabilità delle informazioni.

Vista la difficoltà di sviluppare un quadro normativo comune prettamente europeo, a causa delle posizioni contrastanti assunte dalle parti sociali (e politiche), la Commissione proponeva di seguire una strategia di promozione della responsabilità sociale di impresa incentrata su principi già accolti sul piano internazionale, sposando, di fatto, la posizione assunta dalle imprese.

L'unico risultato concreto fu l'istituzione dello *European Multistakeholder Forum (EMS) on corporate social responsibility*⁷⁶, «al fine di promuovere la trasparenza e la convergenza delle prassi e degli strumenti socialmente responsabili, favorendo lo scambio di esperienze e di buone pratiche tra protagonisti a livello europeo; ravvicinando le iniziative esistenti in ambito comunitario e cercando di definire una strategia e principi direttivi comuni a livello dell'Unione, su cui basare il dialogo con le istanze nazionali e i paesi terzi; identificando ed esplorando gli ambiti in cui un'azione addizionale si impone su scala europea»⁷⁷.

Due anni dopo, il rapporto finale del *Forum* si limitava a richiamare il ruolo primario dei governi nell'assicurare un quadro legale e condizioni economiche, ambientali e sociali che consentissero lo sviluppo di pratiche di responsabilità sociale che potessero essere attuate tra le imprese in maniera semplice.⁷⁸ Nessuna innovazione, quindi, dal

⁷⁵ COMMISSIONE DELLE COMUNITÀ EUROPEE, *Comunicazione relativa alla responsabilità sociale delle imprese: un contributo allo sviluppo sostenibile*, COM (2002) 347 definitivo, 2002.

⁷⁶ *Ivi*, punto 6.

Il *Forum* era presieduto dalla Commissione europea e composto da circa quaranta organizzazioni europee rappresentative dei datori di lavoro, dei lavoratori, dei consumatori e della società civile, nonché di associazioni professionali e di reti d'impresa.

⁷⁷ *Ibidem*.

⁷⁸ A. BROUGHTON, *Multi-stakeholder forum issues CSR recommendations*, in *Eurofound*, 2004.

momento che l'adozione delle *best practices* e dei codici di condotta era lasciata nuovamente alla volontà delle imprese.

Nel 2006, la Commissione adotta una nuova Comunicazione, focalizzando l'attenzione sulla crescita economica e sull'aumento dei livelli di occupazione, piuttosto che sulle tematiche sociali e ambientali⁷⁹. La Commissione si fece promotrice di strumenti di dialogo diretto con le imprese (anziché di quello aperto a tutti gli *stakeholders* che non aveva condotto a risultati positivi fino a quel momento⁸⁰), riconoscendole come attori principali della RSI.

A tal fine venne proposta l'Alleanza europea per la RSI, aperta alle imprese e volta a riunire e condividere *best practices*, iniziative e informazioni, soprattutto negli ambiti dell'innovazione in campo ecologico ed ecoefficienza, della competitività delle PMI, dell'occupabilità, dell'integrazione costante di temi ambientali e sociali nelle strategie aziendali, della trasparenza nella comunicazione dei risultati raggiunti in tema di RSI⁸¹.

Questo approccio fu visto come una vittoria dell'imprenditoria sugli altri attori sociali e fu criticato anche dal Parlamento europeo che, invece, da sempre spingeva per l'adozione di norme vincolanti per le imprese.

Così, nel 2011, la Commissione pubblica una nuova Comunicazione che definisce la rinnovata strategia europea in tema di responsabilità sociale di impresa per il periodo 2011-2014⁸².

La Comunicazione si caratterizza per una nuova definizione di RSI, in cui scompare il riferimento esplicito al carattere della volontarietà: «the responsibility of enterprises for their impacts on society»⁸³.

⁷⁹ COMMISSIONE DELLE COMUNITÀ EUROPEE, *Comunicazione della Commissione al Parlamento europeo, al Consiglio e al Comitato economico e sociale europeo - Il partenariato per la crescita e l'occupazione: fare dell'Europa un polo di eccellenza in materia di responsabilità sociale delle imprese*, COM (2006) 136 definitivo, 2006.

⁸⁰ Si pensi al dibattito scaturito a seguito del Libro Verde.

⁸¹ COMMISSIONE DELLE COMUNITÀ EUROPEE, COM (2006) 136 definitivo, cit., punto 4.

⁸² COMMISSIONE EUROPEA, *Comunicazione della Commissione al Parlamento europeo, al Consiglio, al Comitato economico e sociale europeo e al Comitato delle regioni. Strategia rinnovata dell'UE per il periodo 2011-14 in materia di responsabilità sociale delle imprese*, COM (2011) 681 definitivo, 2011.

⁸³ *Ivi*, punto 3.1.

Con la nuova strategia, la Commissione si impegna a promuovere maggiormente le pratiche socialmente responsabili sia all'interno che all'esterno dell'Unione Europea, invitando le imprese a tenere conto di almeno uno tra i seguenti atti di *soft law*: il *Global Compact* delle Nazioni Unite, le Linee Guida dell'OCSE, la norma di orientamento sulla responsabilità sociale ISO 26000; nonché esortando tutte le imprese multinazionali con sede in Europa a impegnarsi a rispettare entro il 2014 la Dichiarazione Tripartita dell'OIL⁸⁴.

Inoltre, la Commissione confida nel rispetto dei diritti umani da parte delle imprese, così come previsto dai *Guiding Principles* dell'ONU, e invita gli Stati membri a sviluppare entro la fine del 2012 piani nazionali per l'attuazione degli stessi⁸⁵.

Negli anni, non solo la Commissione, ma anche le altre istituzioni europee hanno manifestato il loro sostegno ai Principi Guida, ribadendo la necessità di un quadro europeo per affrontare le implicazioni sociali, ambientali e relative ai diritti umani delle attività commerciali e di investimento delle imprese multinazionali.

Grazie a questo sostegno, i principi internazionali in materia di RSI sono stati introdotti all'interno dell'Unione⁸⁶ anche attraverso provvedimenti legislativi, come la Direttiva sulla comunicazione di informazioni di carattere non finanziario del 2014⁸⁷.

A partire dal 2019, la Commissione europea ha adottato una serie di iniziative, definite *Green Deal* europeo, con l'obiettivo di trasformare l'Europa nel primo continente ad

⁸⁴ *Ivi*, p. 10-15.

⁸⁵ *Ivi*, punto 12.

⁸⁶ A tal proposito, la *CSR Europe* è una rete europea che supporta le imprese nell'integrazione delle pratiche di RSI: <https://www.csreurope.org/>.

⁸⁷ Secondo il provvedimento, le società che rientrano nel suo ambito di applicazione, devono rendere pubbliche le informazioni riguardanti le politiche adottate e i risultati ottenuti in materia ambientale e sociale, oltreché il personale, il rispetto dei diritti umani e la lotta contro la corruzione (UNIONE EUROPEA, *Direttiva 2014/95/UE del Parlamento europeo e del Consiglio del 22 ottobre 2014 recante modifica della Direttiva 2013/34/UE per quanto riguarda la comunicazione di informazioni di carattere non finanziario e di informazioni sulla diversità da parte di talune imprese e di taluni gruppi di grandi dimensioni*, punto 14: «È opportuno definire la portata dell'obbligo di comunicazione di informazioni di carattere non finanziario facendo riferimento al numero medio di dipendenti, al totale di bilancio e al fatturato netto. Le PMI dovrebbero essere esonerate da obblighi supplementari e l'obbligo di pubblicare la dichiarazione di carattere non finanziario dovrebbe essere imposto soltanto alle imprese di grandi dimensioni che costituiscono enti di interesse pubblico e agli enti di interesse pubblico che sono imprese madri di un gruppo di grandi dimensioni, in ciascun caso aventi in media più di 500 lavoratori, nel caso di un gruppo, da calcolarsi su base consolidata. Ciò non dovrebbe impedire agli Stati membri di chiedere la comunicazione di informazioni di carattere non finanziario a imprese e gruppi diversi dalle imprese che sono soggette alla presente direttiva»).

aver raggiunto la neutralità climatica⁸⁸, a seguito della nuova Agenda strategica 2019-2024 adottata dal Consiglio europeo⁸⁹.

4. *La nuova proposta di direttiva della Commissione europea sulla due diligence aziendale sostenibile*

Nel corso del tempo, soprattutto grazie all'adozione dei *Guiding Principles* delle Nazioni Unite, il rispetto dei diritti umani e dell'ambiente da parte delle imprese multinazionali ha acquisito un'importanza crescente⁹⁰. Si lascia spazio ad una sensibilità nuova. Si pensi, dopo una fase caratterizzata da iniziative volontarie, all'introduzione di obblighi di diligenza in alcuni ordinamenti nazionali⁹¹, alla negoziazione di un trattato internazionale sul tema⁹² e, da ultimo, alla Proposta di Direttiva della Commissione europea sulla *due diligence* aziendale ai fini della sostenibilità, destinata a imporre specifici obblighi di diligenza in materia di diritti umani e ambiente non solo a livello europeo, ma anche globale⁹³.

⁸⁸ COMMISSIONE EUROPEA, *Comunicazione della Commissione al Parlamento europeo, al Consiglio, al Comitato economico e sociale europeo e al Comitato delle regioni. Il Green Deal europeo*, COM (2019) 640 final, 2019.

La presidente della Commissione europea Ursula von der Leyen, nel 2019, ha dichiarato «This is Europe's man on the moon moment».

⁸⁹ L'agenda strategica si incentra su quattro priorità principali: proteggere i cittadini e le libertà; sviluppare una base economica forte e vivace; costruire un'Europa verde, equa, sociale e a impatto climatico zero; promuovere gli interessi e i valori europei sulla scena mondiale.

<https://www.consilium.europa.eu/media/39937/a-new-strategic-agenda-2019-2024-it.pdf>.

⁹⁰ J. BONNITCHA, R. McCORQUODALE, *The Concept of Due Diligence in the UN Guiding Principles on Business and Human Rights*, in *European Journal of International Law*, 2017, p. 899 ss.

⁹¹ Si veda *infra*, Capitolo 3 (paragrafo 2)

⁹² Si veda *infra*, Capitolo 2 (paragrafo 4)

⁹³ In un contesto così mutato, si passa dalla RSI alla ESG (*Environmental Social Governance*), che sempre più frequentemente affianca o sostituisce la prima.

U. TOMBARI, *Corporate Social Responsibility (CSR). Environmental Social Governance (ESG) e "scopo della società"*, in O. MONTALENTI, M. NOTARI (a cura di), *La nuova società quotata: tutela degli stakeholders, sostenibilità e nuova governance: Atti del Convegno: Courmayeur (webinar), 9 aprile 2021*, GIUFFRÈ, Milano, 2022, p. 37-39: «(...) si può forse affermare che questa diversità di approcci si giustifica per la consapevolezza, da un lato, che la stessa finalità lucrativa può essere assicurata nel lungo periodo solo se sono incorporati e considerati i profili di sostenibilità dell'impresa e dei suoi impatti esterni, dall'altro che una disciplina legislativa (anche) di carattere operativo è probabilmente imprescindibile (quanto meno in questo momento storico) per accelerare la costruzione di uno statuto giuridico per un "capitalismo sostenibile"»

La Proposta iniziale *della Corporate Sustainability Due Diligence Directive* (CSDDD, oppure CS3D⁹⁴) è stata presentata dalla Commissione il 23 febbraio 2022, dopo un periodo di travagliata gestazione⁹⁵.

L'iniziativa mira «to foster sustainable and responsible corporate behaviour and to anchor human rights and environmental considerations in companies' operations and corporate governance. (...), including in their value chains inside and outside Europe»⁹⁶.

La Proposta, che presenta una disciplina trasversale, si conforma all'idea di *due diligence* contenuta nei Principi Guida ONU (e ulteriormente sviluppata dalle Linee Guida OCSE e dalle raccomandazioni OIL). Differisce, invece, per il ruolo degli *stakeholders*, i quali dovranno essere consultati solo «ove necessario»⁹⁷, e per l'ambito *ratione personae* e *ratione materiae*, che sono limitati, a differenza di quanto previsto dai Principi Guida per la *human rights due diligence* (Principi 12 e 14)⁹⁸.

⁹⁴ COMMISSIONE EUROPEA, *Proposta di direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio relativa al dovere di diligenza delle imprese ai fini della sostenibilità e che modifica la direttiva (UE) 2019/1937*, COM (2022) 71, finale.

Soprattutto le società europee di grandi dimensioni operano in ambienti complessi e dipendono da catene «globali» del valore. Proprio per questo motivo è necessario che il maggior numero di società, anche *extra-europee*, adempia al dovere di diligenza.

Per una prima analisi sulla Proposta: M. FASCIGLIONE, *Luci e ombre della Proposta di Direttiva europea sull'obbligo di due diligence d'impresa in materia di diritti umani e ambiente*, in *SIDIBlog*, 26 maggio 2022, <http://www.sidiblog.org/2022/05/26/luci-ed-ombre-della-proposta-di-direttiva-europea-sullo-obbligo-di-due-diligence-dimpresa-in-materia-di-diritti-umani-e-ambiente/>; G.D. MOSCO, R. FELICETTI, *Prime riflessioni sulla proposta di direttiva UE in materia di Corporate Sustainability Due Diligence*, in *Analisi giuridica dell'economia*, 2022, p. 185-211.

⁹⁵ Nel 2019, la richiesta da parte di centinaia di ONG di un'azione legislativa dell'Unione Europea in materia di *human rights due diligence*; l'anno successivo, la sollecitazione del Consiglio per l'elaborazione di una proposta sul governo societario sostenibile; nel 2021, la Risoluzione del Parlamento europeo in materia di una legislazione obbligatoria sulla dovuta diligenza (da cui, in realtà, la Proposta si discosta); e, successivamente, una consultazione pubblica.

COMMISSIONE EUROPEA, *Proposta di direttiva*, cit., p. 16-21.

⁹⁶ Per un approfondimento: https://commission.europa.eu/business-economy-euro/doing-business-eu/sustainability-due-diligence-responsible-business/corporate-sustainability-due-diligence_en.

Cfr. G. BEVIVINO, *Nuovi inputs euro-unitari. La «sostenibilità» come ponderazione normativa degli interessi di shareholders e stakeholders*, in *Analisi giuridica dell'economia*, 2022, p. 119-128; S. BRUNO, *Il ruolo della s.p.a. per un'economia giusta e sostenibile: la Proposta di Direttiva UE su "Corporate Sustainability Due Diligence". Nasce la stakeholder company?*, in *Rivista di diritti comparati*, 2022, p. 303 ss.

⁹⁷ Proposta di Direttiva, art. 7.2 (a).

⁹⁸ A. BOYLE, *Climate Change, Sustainable Development, and Human Rights*, in *Sustainable development goals and human rights*, Cham, 2020, p. 171.

L'idea è quella di promuovere la RSI introducendo un quadro giuridico di riferimento comune per Stati e imprese⁹⁹, al fine di tutelare i diritti umani e l'ambiente («sostenibilità»¹⁰⁰), favorendo, però, il buon funzionamento del mercato interno (sulla base degli articoli 50 e 114 del TFUE¹⁰¹)¹⁰².

Essa si inserisce nel più ampio quadro giuridico del *Green Deal* europeo e degli obblighi di *disclosure* in materia di sostenibilità previsti dal Regolamento (UE) 2019/2088 (SFDR) e dalla Direttiva 2014/95/UE (NFRD).¹⁰³ Prevede, però, non soltanto obblighi di informazione, ma anche l'adozione di misure concrete per garantire il rispetto dei diritti umani e dell'ambiente lungo tutta la catena del valore dell'azienda¹⁰⁴ (attività della società stessa, delle sue affiliate e dei *partners* diretti e indiretti con cui essa ha «established business relationship»¹⁰⁵).

In particolare, gli Stati membri devono assicurare che le imprese esercitino il dovere di diligenza sostenibile, mettendo in atto una serie di azioni che siano finalizzate ad

⁹⁹ In particolare, porre fine alla frammentarietà del sistema e creare certezza del diritto.

¹⁰⁰ Sulla sostenibilità aziendale: <https://www.consilium.europa.eu/it/policies/corporate-sustainability/>.

¹⁰¹ In particolare, art. 50, par. 1, TFUE: «Per realizzare la libertà di stabilimento in una determinata attività, il Parlamento europeo e il Consiglio deliberano mediante direttive secondo la procedura legislativa ordinaria, previa consultazione del Comitato economico e sociale»;

Par. 2 (g): «Il Parlamento europeo, il Consiglio e la Commissione esercitano le funzioni loro attribuite in virtù delle disposizioni che precedono, in particolare: (...) coordinando, nella necessaria misura e al fine di renderle equivalenti, le garanzie che sono richieste, negli Stati membri, alle società a mente dell'articolo 54, secondo comma per proteggere gli interessi tanto dei soci come dei terzi».

Art 114, par. 1, TFUE: «(...) Il Parlamento europeo e il Consiglio, deliberando secondo la procedura legislativa ordinaria e previa consultazione del Comitato economico e sociale, adottano le misure relative al ravvicinamento delle disposizioni legislative, regolamentari ed amministrative degli Stati membri che hanno per oggetto l'instaurazione ed il funzionamento del mercato interno».

¹⁰² La *due diligence* assume una rilevanza bifronte.

V. BRINO, *Governance societaria sostenibile e due diligence: nuovi orizzonti regolativi*, in *Rivista nuova di Diritto del Lavoro*, 2022, p. 8: «Per un verso la Proposta di Direttiva va letta in chiave funzionale al mercato, in quanto introduce un comune assetto regolativo a livello europeo. Per altro verso, la due diligence si impone come vettore di protezione dei diritti sociali fondamentali, indipendentemente dai luoghi in cui operano i lavoratori e, di conseguenza, si assume come viatico attraverso il quale estendere la tutela all'interno di tutta la catena del valore».

¹⁰³ Si veda *infra*, Capitolo 3 (paragrafo 1).

¹⁰⁴ Proposta di Direttiva, art. 1.

Si tenga conto che questo comporterebbe un aumento considerevole dei costi per le aziende rientranti nell'ambito di applicazione soggettivo della Proposta.

¹⁰⁵ Si è ritenuto che l'esenzione della *due diligence* nei rapporti contrattuali non stabili possa portare a una ridefinizione della catena produttiva per eludere l'obbligo di vigilanza.

A. BONFANTI, *Catene globali del valore, diritti umani e ambiente, nella prospettiva del diritto internazionale privato: verso una direttiva europea sull'obbligo di diligenza delle imprese in materia di sostenibilità*, in *JUS*, 2022, p. 301.

integrarlo nelle proprie politiche aziendali; a individuare gli impatti negativi, reali o potenziali, sui diritti umani e sull'ambiente; a prevenire o, nel caso in cui non sia più possibile, ad attenuare gli effetti potenziali; a porre fine o minimizzare gli impatti effettivi; a istituire e mantenere una procedura di reclamo; a monitorare l'efficacia delle politiche e delle misure di dovuta diligenza; e a fare dichiarazioni pubbliche sul proprio dovere di diligenza (solo le società non vincolate alla direttiva di bilancio)¹⁰⁶. In *extremis*, le società, eccetto quelle finanziarie, dovrebbero astenersi dall'allacciare nuovi rapporti commerciali o dal prolungare quelli esistenti¹⁰⁷.

La politica aziendale del dovere di diligenza necessita di un aggiornamento costante, almeno annuale, e ha un ambito di applicazione *ratione materiae* limitato. Sono, infatti, i due allegati della Proposta che, rinviando a una serie di fonti di diritto internazionale, individuano e delimitano i diritti umani e gli *standards* ambientali da rispettare¹⁰⁸.

La lista appare, per i più, incompleta. L'Allegato 1 elenca solo alcune tra le ipotesi più frequenti di abusi di diritti umani. Si ritiene perciò che sarebbe necessario aggiungere alcune convenzioni, tra cui, banalmente, la Convenzione europea dei Diritti dell'Uomo. Proprio per sanare tale lacuna, al punto 21 dell'Allegato, è presente una norma di chiusura: «la violazione di un divieto o di un diritto non contemplato dai precedenti punti da 1 a 20 ma incluso negli accordi sui diritti umani elencati nella sezione 2 della presente parte, che arreca direttamente pregiudizio a un interesse giuridico tutelato da tali accordi, purché la società fosse ragionevolmente in grado di accertare il rischio di pregiudizio e di adottare misure adeguate per assolvere gli obblighi ai sensi dell'articolo 4 della presente direttiva, tenendo conto di tutte le circostanze specifiche delle sue attività, quali il settore e il contesto operativo»¹⁰⁹.

¹⁰⁶ Proposta di Direttiva, artt. 4-11.

¹⁰⁷ Si vedano gli artt. 7-8 della Proposta di Direttiva.

¹⁰⁸ A. BONFANTI, V. BRINO, *Verso una Direttiva europea sulla due diligence in materia di diritti umani lungo la catena globale del valore: riflessioni di diritto del lavoro e diritto internazionale privato*, in W. SANGUINETI RAYMOND, J.B. VIVERO SERRANO (eds.), *Diligencia debida y trabajo decente en las cadenas globales de valor*, Navarra, 2022, p. 1.

¹⁰⁹ Proposta di Direttiva, Allegato, Parte I, punto 21.

Nonostante ciò, esistono criticità che attengono, in primo luogo, all'ingiusta gravosità dell'onere posto in capo alle vittime di violazioni.

Un'analoga norma di chiusura non è prevista, però, all'Allegato 2, la cui lista di abusi ambientali risulta, a questo punto, irrimediabilmente scarna, vista la vastità delle ipotesi di inquinamento possibili¹¹⁰.

A proposito di questioni ambientali, l'articolo 15 prevede che le società più grandi «adotti(no) un piano atto a garantire che il modello di business e la strategia aziendale perseguiti siano compatibili con la transizione a un'economia sostenibile e con la limitazione del riscaldamento globale a 1,5 °C in conformità dell'accordo di Parigi»¹¹¹. Gli obblighi vengono imposti alle società degli Stati membri con una media di più di 500 dipendenti e un fatturato netto globale superiore a 150 milioni di euro nell'ultimo esercizio (società molto grandi) oppure a quelle con più di 250 dipendenti e un fatturato netto globale che si aggiri tra i 40 e i 150 milioni di euro, purché almeno il 50% sia stato generato in uno o più settori specifici, definiti «ad alto rischio» (e quindi, quello tessile, del cuoio, dell'agricoltura, dell'allevamento e dello sfruttamento delle risorse minerarie)¹¹².

Ma non solo. L'obbligo si estende, infatti, anche alle società di Stati terzi che, indipendentemente dal numero di dipendenti, superino le soglie di fatturato previste per le imprese europee¹¹³.

Le piccole e medie imprese (PMI), invece, non rientrano nell'ambito di applicazione soggettivo della Proposta¹¹⁴. La Commissione ha ritenuto, infatti, che il carico amministrativo e finanziario di tali doveri sarebbe stato troppo elevato per loro. Nonostante ciò, esse potrebbero vedere estesi alcuni oneri in via indiretta, data la loro presenza lungo le filiere di produzione, ad esempio tramite strumenti di natura

¹¹⁰ Come evidenziato da *Friends of the Earth Europe*.

¹¹¹ Si noti che l'art. 22 della Proposta di Direttiva, sulla responsabilità civile delle imprese, non richiama l'art. 15.

¹¹² Questo è il frutto di un lungo negoziato politico. L'idea originaria era infatti quella di applicare la direttiva a tutte le imprese ma i rappresentanti delle imprese in diversi Stati hanno espresso il loro forte timore per l'elevato impatto economico che le misure della nuova direttiva avrebbero avuto sulle stesse, aggiungendosi agli altri obblighi già vigenti in materia di sostenibilità.

¹¹³ Proposta di Direttiva, art. 2.

¹¹⁴ Così come le società che prestano un servizio di credito o di prestito o qualsiasi altro servizio finanziario (art. 3, lettera a, punto iv), le quali sono tenute all'adempimento del dovere di diligenza, di cui agli artt. 5-11, solo prima della prestazione del servizio (art. 6).

contrattuale (come le garanzie contrattuali¹¹⁵), e avranno il sostegno delle grandi imprese.

In caso di violazioni, esse verranno sanzionate grazie a una serie di strumenti.

Le persone fisiche o giuridiche, i sindacati e le associazioni, le quali ritengano che sussista un rischio di violazione delle disposizioni sulla *due diligence* in materia di diritti umani e ambiente, potranno presentare reclamo alle aziende stesse (articolo 9) oppure trasmettere una segnalazione circostanziata all'autorità di controllo competente (articolo 19)¹¹⁶.

Le autorità di controllo¹¹⁷ devono possedere i requisiti di indipendenza, imparzialità, trasparenza e custodire il segreto professionale. Esse vengono designate da ciascuno Stato membro per vigilare (monitorare e controllare) sul rispetto degli obblighi di cui agli articoli 6-11 e 15 della Proposta di Direttiva.

A tal fine, avranno il potere di chiedere informazioni, avviare indagini, effettuare ispezioni, concedere a eventuali imprese inadempienti il tempo necessario per rimediare, oppure ordinare di porre immediato rimedio alla violazione, nonché adottare misure provvisorie o imporre sanzioni effettive, proporzionate e dissuasive alle imprese¹¹⁸.

Uno degli aspetti centrali della Proposta è che le imprese potranno essere ritenute responsabili civilmente per i danni causati dal mancato rispetto della procedura di

¹¹⁵ Proposta di Direttiva, art. 7.2 (b): Le imprese sono tenute a chiedere ai *partners* commerciali diretti il rispetto di clausole contrattuali al fine di garantire il rispetto del codice di condotta della società e, se necessario, di un piano operativo di prevenzione a tutti i livelli del «sistema a cascata contrattuale».

Tali garanzie devono essere accompagnate da una verifica di conformità da parte di soggetti esterni alla società (art. 7.4).

Il rischio è che le società più grandi utilizzino l'autonomia privata per attribuire ai *partners* di piccole e medie dimensioni obblighi, costi e rischi di inadempimento. Per scongiurarlo, sarebbe opportuno che il testo della Direttiva preveda dei limiti alla libertà contrattuale delle IMN più forti.

¹¹⁶ A tali soggetti si applica, *ex art.* 23, la disciplina per la protezione delle persone segnalanti di cui alla Direttiva UE 2019/1937 (meccanismo cosiddetto «*whistleblowers*»).

¹¹⁷ Proposta di Direttiva, art. 17.

Ex art. 21, la Proposta prevede anche l'istituzione di una Rete europea delle Autorità di controllo, composta dalle varie autorità di controllo e, eventualmente, dalle Agenzie dell'UE competenti e, finalizzata alla cooperazione, al coordinamento e all'assistenza reciproca gratuita tra le varie autorità nazionali.

¹¹⁸ Proposta di Direttiva, art. 18.

diligenza, destinata a prevenire o arrestare la violazione delle norme a tutela dei diritti umani, dei lavoratori e dell'ambiente, lungo tutta la *supply chain*¹¹⁹.

Risulta essere molto innovativa anche la disposizione sul *duty of care* degli amministratori delle società dei soli Stati membri.

Essi, infatti, sono responsabili delle politiche della società sulla *due diligence*, per garantire che quest'ultima diventi parte del funzionamento complessivo delle imprese. «Gli stati membri provvedono a che (essi) tengano conto, nell'adempiere al loro dovere di agire nell'interesse superiore della società, delle conseguenze in termini di sostenibilità, a breve, medio e lungo termine, delle decisioni che assumono, comprese, se del caso, le conseguenze per i diritti umani, i cambiamenti climatici e l'ambiente»¹²⁰.

Il primo dicembre 2022, il Consiglio europeo ha adottato un orientamento generale sulla CSDDD¹²¹ mentre, nel giugno 2023, il Parlamento ha adottato la propria posizione, modificando parzialmente i contenuti della Proposta, approvandola con 366 voti favorevoli e 225 contrari¹²².

¹¹⁹ Proposta di Direttiva, art. 22.

Per un approfondimento: A. BONFANTI, *Accesso alla giustizia per violazioni dei diritti umani sul lavoro lungo la catena globale del valore: recenti sviluppi nella prospettiva del diritto internazionale privato e processuale*, in *Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali*, 2021, p. 369-390.

A tal proposito, Bonfanti ritiene che sarebbe importante la previsione nel diritto internazionale privato e processuale europeo del *forum necessitatis*. Essa, infatti, sarebbe funzionale per evitare rischi di dinieghi di giustizia, soprattutto nel caso di società *extra-europee*. È anche per questo motivo che assumono grande rilievo le autorità amministrative di controllo di ogni Stato membro.

¹²⁰ Proposta di Direttiva, artt. 25-26.

Si ritiene necessaria la fissazione di criteri oggettivi per valutare il comportamento degli amministratori. Inoltre, C.G. CORVESE, *La proposta di direttiva sulla Corporate Sustainability Due Diligence e i suoi (presumibili) effetti sul diritto societario italiano*, in *XIV Convegno annuale ODC "Imprese, mercati e sostenibilità: nuove sfide per il diritto commerciale"*, 26 e 27 maggio 2023, Roma, 2023, p. 25: «è importante che la CSDDD richieda che la remunerazione variabile degli amministratori sia collegata a parametri di sostenibilità perché ciò crea un incentivo per gli amministratori ad agire a vantaggio di tutte le parti interessate e non solo degli azionisti».

È vero che, in questo modo, gli amministratori sarebbero incentivati a contribuire agli obiettivi di sostenibilità dell'iniziativa, ma avrebbero anche troppe responsabilità, se si tiene conto del fatto che sarebbero estese a tutta la filiera produttiva e a tutti i contratti di fornitura firmati, anche su base pluriennale.

¹²¹ <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-15024-2022-REV-1/it/pdf>.

¹²² https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2023-0209_IT.html.

M. BORZAGA, F. MUSSI, *Luci e ombre della recente proposta di direttiva relativa al dovere di due diligence delle imprese in materia di sostenibilità*, in *Lavoro e diritto*, 2023, p. 495-514.

Consiglio e Parlamento europeo sono finalmente arrivati ad un accordo provvisorio nel dicembre 2023, definendo i punti essenziali della Direttiva¹²³.

Nonostante ciò, nel febbraio 2024, l'*iter* procedurale è stato bloccato a causa della forte opposizione di 14 Stati (compresi l'Italia, la Germania e la Francia), che non avrebbe consentito il raggiungimento della maggioranza qualificata necessaria ai fini dell'adozione della Direttiva.

La preoccupazione di questi Stati risiedeva nel timore che l'eccessiva regolamentazione potesse nuocere alla libertà economica delle imprese¹²⁴.

A marzo, però, il Comitato dei rappresentanti permanenti degli Stati membri del Consiglio dell'UE (COREPER) ha presentato un nuovo testo e, a distanza di pochi giorni, i deputati della Commissione giuridica del Parlamento europeo (JURI)¹²⁵, con 20 voti favorevoli e 4 contrari, hanno dato il loro via libera alla nuova Direttiva europea¹²⁶.

Secondo il testo più recente¹²⁷, che ha un perimetro alquanto ridotto rispetto alla bozza originale¹²⁸, la nuova Direttiva si applica a: società madri, con sede nell'UE, che contino più di 1.000 dipendenti e un fatturato netto mondiale di oltre 450 milioni di euro (rispetto ai 500 dipendenti e i 150 milioni di euro della Proposta); società madri che non abbiano raggiunto le soglie ma che siano a capo di un gruppo che le abbia raggiunte nell'ultimo esercizio per il quale è stato o avrebbe dovuto essere adottato il bilancio consolidato annuale; *franchising* dell'Unione Europea con fatturato superiore a 80 milioni di euro, se almeno 22,5 milioni di euro sono stati generati da *royalties*; e,

¹²³ <https://www.consilium.europa.eu/de/press/press-releases/2023/12/14/corporate-sustainability-due-diligence-council-and-parliament-strike-deal-to-protect-environment-and-human-rights/>.

¹²⁴ Il testo è stato giudicato troppo punitivo per le aziende, in particolare dall'ANCE e da Confindustria, nonché dalle varie associazioni europee del settore delle costruzioni, che risulta essere uno tra i più colpiti dalla Proposta.

¹²⁵ È stata nominata relatrice della Proposta la Sig.ra. Lara Wolters (S&D, NL).

¹²⁶ <https://www.europarl.europa.eu/news/en/press-room/20240318IPR19415/first-green-light-to-new-bill-on-firms-impact-on-human-rights-and-environment>.

¹²⁷ https://www.dirittobancario.it/wp-content/uploads/2024/03/ST-6145-2024-INIT_en.pdf.

¹²⁸ La riduzione delle ambizioni iniziali della Proposta sembra sia stata necessaria per superare la resistenza di alcuni Paesi riluttanti all'iniziativa. Nonostante si possa avere l'impressione che in tal modo si accantoni l'urgente necessità di responsabilizzare le aziende (a causa delle sempre più frequenti violazioni di diritti umani, soprattutto nei Paesi meno sviluppati), la Vicepresidente del Parlamento europeo, Heidi Hautala, però, in un *post* su LinkedIn, definisce il nucleo della CSDDD intatto. La Direttiva, dunque, continua a essere considerata efficace, anche se l'ambito *ratione personae* è stato ridotto di circa due terzi.

infine, aziende *extra*-europee (società madri, imprese o *franchising*) che abbiano generato un fatturato netto di almeno 450 milioni di euro all'interno dell'Unione Europea nell'anno finanziario precedente.

In realtà, anche altre società potrebbero rientrare nell'ambito di applicazione soggettivo, nel caso in cui vengano coinvolte nei processi di *due diligence* delle imprese più grandi in veste di *partners* commerciali.

Tra le ulteriori novità, il testo più recente vede l'eliminazione dell'obbligo delle imprese di promuovere un piano per contrastare il cambiamento climatico attraverso incentivi fiscali (per evitare sovrapposizioni con gli obblighi di rendicontazione della Direttiva CSRD)¹²⁹; la rimozione delle responsabilità in capo agli amministratori; la limitazione della responsabilità delle imprese per la filiera a valle al solo caso di rapporti commerciali diretti; il superamento dei limiti dimensionali più bassi per le imprese operanti in settori «ad alto rischio».

Inoltre, stabilisce un termine di prescrizione di cinque anni per la responsabilità civile delle imprese e indica le condizioni in base alle quali le azioni possono essere presentate dalle varie organizzazioni.

Le imprese che non rispettano gli obblighi imposti dalle disposizioni normative rischiano di ricevere provvedimenti correttivi da parte dell'Autorità di Controllo o, nei casi più gravi, ingenti sanzioni finanziarie, commisurate sulla base del fatturato aziendale¹³⁰.

Il 24 aprile 2024, il Parlamento europeo ha approvato la CS3D con 374 voti favorevoli, 235 contrari e 19 astensioni¹³¹. Il 24 maggio, anche il Consiglio ha provveduto alla sua adozione formale.

¹²⁹ Le aziende più grandi dovranno comunque conformarsi all'Accordo di Parigi.

¹³⁰ In particolare, le sanzioni comprendono multe pari almeno al 5% del fatturato netto mondiale delle aziende. Tale soglia, secondo Confindustria, sarebbe vessatoria.

¹³¹ La relatrice Lara Wolters: «Il voto di oggi rappresenta una svolta in termini di responsabilità aziendale e un importante passo avanti nella lotta alle pratiche da Far West di alcune imprese ai danni delle persone e del pianeta. Queste norme sono il frutto di un compromesso raggiunto faticosamente dopo anni di difficili negoziati. Sono orgogliosa dei risultati ottenuti con i nostri alleati progressisti. Durante la prossima legislatura ci impegneremo non soltanto per una rapida attuazione di questa legge, ma anche per rendere l'economia europea ancora più sostenibile». E poi, è cruciale che «le aziende non siano in grado di usare dei trucchi per dividersi in imprese più piccole».

A seguito della pubblicazione nella Gazzetta ufficiale dell'UE¹³², gli Stati membri avranno due anni di tempo per recepirla all'interno del diritto nazionale.

Per quanto concerne le imprese, quelle con oltre 5000 dipendenti e 1.500 milioni di euro di fatturato avranno tre anni per conformarsi (2027); poi, gradualmente, quelle con più di 3000 dipendenti e 900 milioni di euro di fatturato, quattro anni (2028); e, infine, avranno cinque anni di tempo (2029) le imprese con più di 1000 dipendenti e 450 milioni di euro di fatturato.

La nuova Direttiva integra la *Corporate Sustainability Reporting Directive* (CSRD - 2022)¹³³, che modifica la *Non-Financial Reporting Directive* (NFRD - 2014)¹³⁴.

Esse rappresentano due approcci complementari alla promozione della responsabilità sociale e ambientale delle imprese nell'UE. Mentre la CSDD impone obblighi operativi di *due diligence* per affrontare i rischi legati ai diritti umani e ambientali, in particolare lungo la catena di fornitura, la CSRD si concentra sulla trasparenza e sulla rendicontazione della *performance* di sostenibilità, al fine di aiutare gli investitori e gli altri *stakeholders* a prendere decisioni più consapevoli e sostenibili¹³⁵.

Concludendo, la nuova *Corporate Sustainability Due Diligence Directive*, imponendo alle imprese di grandi dimensioni l'obbligo di gestire gli impatti negativi delle loro attività su diritti umani e ambiente, rappresenta un passo considerevole verso una maggiore responsabilità aziendale e sostenibilità, rafforzando la fiducia dei consumatori e degli investitori.

¹³² Testo definitivo della Direttiva (UE) 2024/1760: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/HTML/?uri=OJ:L_202401306.

¹³³ https://finance.ec.europa.eu/capital-markets-union-and-financial-markets/company-reporting-and-auditing/company-reporting/corporate-sustainability-reporting_en.

¹³⁴

[https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2021/654213/EPRS_BRI\(2021\)654213_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2021/654213/EPRS_BRI(2021)654213_EN.pdf)

Mentre la NFRD si rivolge principalmente alle grandi imprese di interesse pubblico e si concentra sulla rendicontazione non finanziaria, la CSRD estende l'ambito di applicazione a un numero maggiore di aziende, includendo tutte le grandi imprese e tutte le società quotate in borsa (comprese le PMI quotate, escluse le microimprese quotate) e richiede una rendicontazione più dettagliata e rigorosa riguardo ai temi della sostenibilità.

¹³⁵ Al fine di integrare i fattori ESG (ambientali, sociali e di *governance*) a livello strategico, lo *European Financial Reporting Advisory Group* (EFRAG) ha redatto gli *European Sustainability Reporting Standards* (ESRS), dodici *standards* tecnici per il *reporting* di sostenibilità, riguardanti tutte le tematiche ESG, che seguono il principio di proporzionalità (semplificati per le PMI). Gli ESRS richiedono che il *reporting* si estenda lungo tutta la catena del valore dell'azienda: <https://www.efrag.org/lab6?AspxAutoDetectCookieSupport=1>.

Nonostante le difficoltà iniziali di adeguamento alle nuove norme, le aziende che adotteranno un approccio proattivo potranno beneficiare di vantaggi competitivi significativi. L'innovazione sostenibile, infatti, non solo aiuta a mitigare i rischi ambientali e sociali, in linea con gli obiettivi strategici dell'Unione Europea, ma può anche aprire nuovi mercati e migliorare la reputazione aziendale.

«Si tratta di un passo concreto e significativo verso un ambiente in cui vivere migliore per tutti»¹³⁶.

¹³⁶ Pierre-Yves Dermagne, vice primo ministro e ministro dell'Economia e del Lavoro belga, sull'approvazione della Direttiva.

CONCLUSIONI

L'obiettivo del presente lavoro è quello di esplorare il tema della responsabilità sociale delle imprese multinazionali, prestando particolare attenzione agli strumenti esistenti nel quadro internazionale ed europeo, volti alla promozione di attività di impresa sostenibili e sensibili alla tutela dei diritti umani.

L'impresa multinazionale, come si è avuto modo di vedere, si è diffusa grazie al fenomeno della globalizzazione che, soprattutto nel secondo dopoguerra, ha portato molte società ad aprirsi al contesto internazionale e a rinunciare allo stretto rapporto che precedentemente esisteva con il territorio dello Stato di origine e, quindi, con il mercato di riferimento. Ciò ha favorito grosse opportunità di sviluppo, anche grazie alla possibilità di scegliere dove produrre a condizioni più vantaggiose, in termini di costi dei fattori di produzione, regimi fiscali e sociali.

Essa si caratterizza, infatti, per la sua frammentazione. È costituita da società autonome e giuridicamente distinte tra loro, che operano in diversi Paesi, legate da rapporti di natura contrattuale o azionaria a una società madre, che le controlla e le gestisce.

La loro struttura complessa e la presenza in diverse giurisdizioni hanno a lungo permesso alle suddette imprese di sfruttare le discrepanze normative dei Paesi ospiti, accentuando la tesi della loro impunità sul piano internazionale, nonostante le violazioni dei diritti umani e i danni all'ambiente di cui molto frequentemente si sono rese protagoniste o complici, mosse dalla continua ricerca di profitto.

Proprio nel tentativo di trovare una soluzione a questo problema, a partire dagli anni Settanta del secolo scorso, si è evoluto, assumendo un'importanza crescente anche per l'opinione pubblica, il concetto di responsabilità sociale d'impresa, oggetto del presente studio.

Un punto di svolta cruciale è stato l'introduzione dei Principi Guida delle Nazioni Unite su Imprese e Diritti Umani. È in questo contesto che emerge la *human rights due diligence* come un processo critico, flessibile e dinamico, volto ad evitare che le imprese incorrano in abusi di diritti umani a danno delle comunità che vivono nei territori in cui le stesse hanno delocalizzato le proprie sedi. L'adozione di questo

standard di condotta risponde alle crescenti aspettative sia normative che sociali di tutela dell'ambiente e del benessere delle generazioni future.

Le aziende devono affrontare molte sfide sulla strada verso la sostenibilità. In primo luogo, le normative e le aspettative sociali variano notevolmente da Paese a Paese. Nei Paesi in via di sviluppo, in particolare, esistono indubbiamente regimi poco rigorosi che si concentrano principalmente sull'attrazione di investimenti esteri per il proprio sviluppo economico e territoriale, a scapito dei diritti umani e dell'ambiente. Inoltre, queste aziende operano attraverso catene di fornitura molto complesse, che rendono difficile, se non impossibile, monitorare tutte le attività economiche e garantire che ogni fornitore rispetti i diritti umani. Ciò comporta costi significativi. Un altro problema, quindi, può essere la percezione delle procedure di *due diligence* sui diritti umani come un costo aggiuntivo, che spesso porta a una resistenza all'interno della società.

Le aziende possono essere riluttanti a essere trasparenti e a divulgare informazioni su casi di abusi dei diritti umani e di degrado ambientale di cui sono state complici o protagoniste, per paura di danneggiare la loro immagine e reputazione. Tuttavia, la trasparenza può portare a una maggiore fiducia da parte di investitori e consumatori.

L'impegno verso pratiche virtuose e responsabili, formalizzato anche attraverso l'adozione di codici di condotta, può portare a una serie di vantaggi competitivi. Le multinazionali hanno quindi molto da guadagnare nel lungo periodo.

Purtroppo, questo lavoro ha mostrato come, fino agli ultimi anni, non esistesse un valido strumento di diritto internazionale in grado di sanzionare le imprese per i loro comportamenti irresponsabili, a causa dell'assenza di un carattere giuridico vincolante nelle varie iniziative esistenti. L'adozione della Direttiva europea sul dovere di diligenza delle imprese ai fini della sostenibilità (CSDDD) rappresenta, però, un passo significativo verso un quadro giuridico armonizzato che imponga obblighi chiari e finalmente vincolanti alle imprese multinazionali.

La sua attuazione potrebbe trasformare le IMN, al momento formalmente semplici destinatarie di norme internazionali, in soggetti di diritto internazionale con obblighi giuridici concreti. Tuttavia, l'efficacia della Direttiva dipenderà dalla volontà e dalla capacità degli Stati di attuarla in modo uniforme e rigoroso, creando, allo stesso tempo, un ambiente in cui le imprese possano prosperare seppur in maniera sostenibile.

Anche i cittadini possono fare la loro parte scegliendo i prodotti e i servizi delle aziende più meritevoli.

La CSDDD è ancora uno strumento nuovo. Solo un approccio *multi-stakeholder* e gli sforzi concertati di governi, imprese e società civile per garantire il rispetto dei diritti umani anche in ambito economico e aziendale potranno portare a una svolta decisiva nella responsabilizzazione delle imprese.

BIBLIOGRAFIA

P. ACCONCI, voce *Imprese multinazionali*, in S. CASSESE (a cura di), *Dizionario di diritto pubblico*.

P. ACCONCI (a cura di), *La responsabilità sociale di impresa in Europa*, Napoli, 2010.

P. ACCONCI, *La rilevanza per le imprese multinazionali degli obblighi convenzionali in materia di diritti della persona umana*, in *Diritti umani e diritto internazionale*, 2011, p. 299-312.

P. ACCONCI, *La promozione della condotta socialmente responsabile delle imprese nel quadro del diritto internazionale e dell'Unione europea in materia di investimenti*, in *L'impresa sostenibile. Alla prova del dialogo dei saperi*, EuriConv, Lecce, 2020, p. 427-440.

R.W. ACKERMAN, *Corporate Social Responsiveness: Modern Dilemma*, Reston Publishing Company, 1976.

G. ACQUAVIVA, *Verso una responsabilità delle multinazionali per gravi violazioni dei diritti umani?*, in *La Comunità Internazionale*, 2002, p. 593 ss.

M. ADDO, *The Reality of the UN Guiding principles on business and human rights*, in *Human Rights Law Review*, n. 14, 2014, p. 133-147.

P. ALSTON, «Core Labour Standards» and the Transformation of the international Labour Rights Regime, in *European Journal of International Law*, 2004, p. 457-521.

P. ALSTON (ed.), *Non-State Actors and Human Rights*, Oxford University Press, Oxford, 2005.

J.E. ALVAREZ, *Are Corporations "Subjects" of International Law?*, in 9 *SANTA CLARA JOURNAL OF INTERNATIONAL LAW* 1, 2011.

C. ANGELICI, *Responsabilità Sociale dell'impresa, codici etici e di autodisciplina*, in *Giurisprudenza Commerciale*, 2011, p. 159-176.

D. ANZILLOTTI, *Corso di diritto internazionale*, vol. 1, Cedam, Padova, 1964.

F. BALLUCHI, K. FURLOTTI (a cura di), *La responsabilità sociale delle imprese. Un percorso verso lo sviluppo sostenibile. Profili di governance e accountability*, Giappichelli, 2022.

V. BELVEDERE, *La misura delle prestazioni produttive e logistiche nelle aziende industriali*, EGEA, 2015.

G. BEVIVINO, *Nuovi inputs euro-unitari. La «sostenibilità» come ponderazione normativa degli interessi di shareholders e stakeholders*, in *Analisi giuridica dell'economia*, 2022, p. 115-133.

S. BIJLMAKERS, *The evolution of the corporate social responsibility to respect human rights: from a soft into a hard obligation for companies under national and international law?* in *Corporate Social Responsibility, Human Rights, and the Law*, Routledge Ed., 2018, cap. 3.

D. BILCHITZ, S. DEVA, *Building a Treaty on Business and Human Rights - Context and Contours*, Cambridge University Press, 2017.

J. BIRKINSHAW, N. HOOD (eds), *Multinational Corporate Evolution and Subsidiary Development*, Palgrave Macmillan, 1998.

S. BOMMIER, V. CAÏLA, *Multinazionali, non rassegniamoci all'impunità*, in *Aggiornamenti Sociali*, 2020.

A. BONFANTI, *Diritti umani e imprese multinazionali nei lavori del Rappresentante Speciale del Segretario Generale delle Nazioni Unite*, in *Diritti umani e diritto internazionale*, 2008, p. 131-136.

A. BONFANTI, *Diritti umani e imprese multinazionali dinanzi ai giudici europei: sulla revisione del regolamento (CE) n. 44/2001*, in *Rivista di diritto internazionale privato e processuale*, 2011, p. 697-720.

A. BONFANTI, *Access to Justice for Victims of Business-Related Abuse: Some Remarks in the Light of the UN Guiding Principles on Business and Human Rights*, in *Notizie di Politeia*, 2012, p. 124-134.

A. BONFANTI, *Imprese multinazionali, diritti umani e ambiente. Profili di diritto internazionale pubblico e privato*, Giuffrè Editore, Milano, 2012.

A. BONFANTI, *Corporate social responsibility and corporate accountability: the Italian private international law perspective*, in *Annuario di Diritto Comparato e di Studi Legislativi*, 2018, p. 169-192.

A. BONFANTI (ed.), *Business and Human Rights in Europe: International Law Challenges*, Routledge, 2019.

A. BONFANTI, *La responsabilità delle imprese di rispettare i diritti umani*, in G. DE SALVO (a cura di), *Business e Diritti Umani: Come vincolare la libertà di impresa al rispetto dei diritti umani*, 2019, p. 24-26.

A. BONFANTI, *Accesso alla giustizia per violazioni dei diritti umani sul lavoro lungo la catena globale del valore: recenti sviluppi nella prospettiva del diritto internazionale privato*, in *Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali*, 2021, p. 369-390.

A. BONFANTI, *Catene globali del valore, diritti umani e ambiente, nella prospettiva del diritto internazionale privato: verso una direttiva europea sull'obbligo di diligenza delle imprese in materia di sostenibilità*, in *JUS*, 2022, p. 295-329.

A. BONFANTI, V. BRINO, *Verso una Direttiva europea sulla due diligence in materia di diritti umani lungo la catena globale del valore: riflessioni di diritto del lavoro e diritto internazionale privato*, in W. SANGUINETI RAYMOND, J.B. VIVERO SERRANO (eds.), *Diligencia debida y trabajo decente en las cadenas globales de valor*, Navarra, 2022, p. 1-12.

J. BONNITCHA, R. MCCORQUODALE, *The Concept of "Due Diligence", in the UN Guiding Principles on Business and Human Rights*, in *European Journal of International Law*, 2017, p. 899-919.

M. BORDIGNON, *La roadmap verso uno strumento internazionale giuridicamente vincolante su Imprese e Diritti Umani*, in *Diritto & Questioni Pubbliche*, vol. 16/2, 2016.

M. BORDIGNON, *Il dovere dello Stato di proteggere i diritti umani nel contesto dell'attività di impresa: il piano di azione italiano e la sua attuazione*, in *I diritti dell'uomo. Cronache e battaglie*, Editoriale Scientifica, Napoli, anno XXVIII, 1, 2017.

M. BORDIGNON, *Il dovere dello Stato di proteggere*, in G. DE SALVO (a cura di), *Business e Diritti Umani: Come vincolare la libertà di impresa al rispetto dei diritti umani*, 2019, p. 18-20.

F. BORGIA, *La responsabilità sociale delle imprese multinazionali*, Editoriale Scientifica, Napoli, 2007.

F. BORGIA, *Responsabilità sociale d'impresa e diritto internazionale: tra opportunità ed effettività*, in *Rivista Ianus*, n. 2-3, 2010.

F. BORGIA, *La soft law come strumento di regolamentazione dell'attività delle imprese multinazionali*, in *Diritto del commercio internazionale*, 2010, p. 309 ss.

F. BORGIA, *La Responsabilità Sociale d'Impresa in tema di diritti umani e protezione dell'ambiente*, Giuffrè, 2012.

M. BORZAGA, F. MUSSI, *Luci e ombre della recente proposta di direttiva relativa al dovere di due diligence delle imprese in materia di sostenibilità*, in *Lavoro e diritto*, 2023.

H.R. BOWEN, *Social responsibilities of the businessman*, New York, 1953.

L. BOY, J.B. RACINE, F. SIIRIAINEN, *Droit économique et droits de l'homme*, Larcier, Bruxelles, 2009.

D.R. BOYD, S. KEENE, *Policy Brief No. 3, Essential elements of effective and equitable human rights and environmental due diligence legislation*, 2022.

A. BOYLE, *Climate Change, Sustainable Development, and Human Rights*, in *Sustainable development goals and human rights*, Cham, 2020, p. 171-189.

A. BREINBAUER *et al.* (eds.), *Emerging Market Multinationals and Europe*, Springer Nature Switzerland AG, 2020.

F. BRICOLA, *Il costo del principio “societas delinquere non potest” nell’attuale dimensione del fenomeno societario*, in *Rivista Italiana di Diritto processuale Penale*, 1970.

V. BRINO, *Governance societaria sostenibile e due diligence: nuovi orizzonti regolativi*, in *Rivista nuova di Diritto del Lavoro*, n. 2, 2022.

A. BROUGHTON, *Multi-stakeholder forum issues CSR recommendations*, in *Eurofound*, 20 luglio 2004, <https://www.eurofound.europa.eu/en/resources/article/2004/multi-stakeholder-forum-issues-csr-recommendations>.

S. BRUNO, *Il ruolo della s.p.a. per un’economia giusta e sostenibile: la Proposta di Direttiva UE su “Corporate Sustainability Due Diligence”. Nasce la stakeholder company?*, in *Rivista di diritti comparati*, 2022, p. 303-338.

N. BRUTTI, *Codici di comportamento e società quotate*, in *Giurisprudenza Commerciale*, 2007, p. 236-262.

M. BUSCEMI *et al.* (eds.), *Legal Sources in Business and Human Rights. Evolving Dynamics in International and European Law*, The Hague, 2020.

R. CAFARI PANICO, *Le imprese multinazionali, la protezione dei dati nello spazio cibernetico e l’efficacia extraterritoriale del diritto dell’Unione Europea*, in E. BENEDETTI, A. PIACQUADIO, L. FABRIZI (a cura di), *Scritti in onore di Gian Luigi Cecchini. Liber Amicorum*, GIUFFRÈ, Milano, 2023, p. 147-190.

S. CANTONI, *La responsabilizzazione delle imprese private nell'attuazione dei diritti fondamentali dell'uomo e del diritto internazionale in materia di lavoro*, in *Il diritto dell'economia*, 2005, p. 677-714.

J. CANTWELL, N. RAJNEESH (eds.), *International Business and the Eclectic Paradigm: Developing the OLI Framework*, Routledge, 2014.

S.M. CARBONE, R. LUZZATTO, *Il contratto internazionale*, Torino, 1994.

D. CARREAU, P. JUILLIARD, *Droit international economique*, 3 ed., Parigi, Dalloz, 2007.

D. CARREAU, F. MARRELLA, *Diritto internazionale*, Giuffrè, 2023.

G. CARRELLA, *La responsabilità civile dell'impresa transnazionale per violazioni ambientali e di diritti umani: il contributo della proposta di direttiva sulla "due diligence" societaria a fini di sostenibilità*, in *Freedom, Security & Justice: European Legal Studies*, 2022, p. 10-41.

A.B. CARROLL, *The pyramid of corporate social responsibility: Toward the moral management of organizational stakeholders*, in *Business Horizons*, 1991, p. 39-48.

A. CASSESE, *Il diritto internazionale nel mondo contemporaneo*, Bologna, 1984.

A. CASSESE, *Human rights in a Changing world*, Cambridge University press, Cambridge, 1990.

L. CATA BACKER, *Rights and Accountability, small steps towards an autonomous transnational legal system for the regulation of multinational corporations*, in *Melbourne Journal of International Law*, vol. 10, 2009.

N. CERANA (a cura di) *Comunicare la responsabilità sociale. Teorie, modelli, strumenti e casi d'eccellenza*, Franco Angeli, Milano, 2004.

J.L. CERNIC, *Human Rights Law and Business – Corporate Responsibility for Fundamental Human Rights*, Europa Law Publishing, 2010.

J.L. CERNIC, *The Future of Business and Human Rights. Theoretical and practical considerations for a UN treaty*, Cambridge, 2018.

V. CHABERT, *La personalità giuridica delle multinazionali nel diritto internazionale*, in *DirittoConsenso*, 15 marzo 2022, <https://www.dirittoconsenso.it/2022/03/15/personalita-giuridica-delle-multinazionali-nel-diritto-internazionale/>.

B. CHENG, *Introduction to Subjects of International Law*, in M. BEDJAUOI (ed.), *International Law: Achievements and Prospects*, Martinus Nijhoff Publishers, Dordrecht, 1991, p. 23-40.

A. CLAPHAM, *Human Rights Obligations of Non-State Actors*, Oxford University Press, Oxford, 2006.

L.A. COMPA, T. HINCLIFFE-DARRICARRÈRE, *Private Labor Rights Enforcement Through Corporate Codes of Conduct*, in L.A. COMPA, S.F. DIAMOND (eds.), *Human rights, labor rights, and international trade*, Philadelphia, 1996.

C.G. CORVESE, *La proposta di direttiva sulla Corporate Sustainability Due Diligence e i suoi (presumibili) effetti sul diritto societario italiano*, in *XIV Convegno annuale ODC “Imprese, mercati e sostenibilità: nuove sfide per il diritto commerciale”*, 26 e 27 maggio 2023, Roma, 2023, p. 1-29.

S. COSCI, V. MELICIANI, G. PALMERIO, *Globalizzazione, innovazione e diseguaglianze. Riflessioni sul ruolo della politica industriale*, Cacucci Editore, Bari, 2019.

A. COSTA [et al.], *Business e Diritti Umani: una sfida per le imprese?*, Roma, 2014.

W. CRAGG, *Multinational Corporation, Globalisation, and the Challenge of Self-Regulation*, in J. KIRTON, M. TREBILCOCK (eds.), *Hard Choices, Soft Law: voluntary standards in global trade, environment and social governance*, Aldershot, 2004, cap. 11.

J. CRAWFORD, *Brownlie's Principles of Public International Law*, Oxford University Press, 2012.

A. CUERVO-CAZURRA [et al.], *Governments as Owners: State-Owned Multinational Companies*, *Journal of International Business Studies*, Vol. 45, 2014.

M. CUTILLO, R. FAUGNO, T. SCOVAZZI (a cura di), *La responsabilità sociale d'impresa in tema di diritti umani e protezione dell'ambiente: il caso dell'India*, Giuffrè Editore, Milano, 2012.

M. CUTILLO, F. NOVAK, T. SCOVAZZI (a cura di), *La responsabilità sociale d'impresa in tema di diritti umani e protezione dell'ambiente: il caso del Perù*, Giuffrè Editore, Milano, 2014.

P. DAILLIER, A. PELLET, N. QUOC DINH, *Droit international public: formation du droit, sujets, relations diplomatiques et consulaire, responsabilité, règlement des différends, maintien de la paix, espaces internationaux, relations économiques, environnement*, VII ed., Parigi, 2002.

G. DE GIUDICI, D. FEDELE, E. FIOCCHI MALASPINA (a cura di), *Soggettività contestate e diritto internazionale in età moderna*, Historia et ius, 2023.

M.B. DELI *et al.* (a cura di), *Impresa e diritti fondamentali nella prospettiva transnazionale*, Atti del Convegno organizzato presso l'Università del Molise, Campobasso, 5 e 6 maggio 2011, Edizioni Scientifiche Italiane, Napoli, 2012.

A. DEL VECCHIO, *I tribunali internazionali tra globalizzazione e localismi*, Bari, 2015.

G. DE SALVO (a cura di), *Business e Diritti Umani: Come vincolare la libertà di impresa al rispetto dei diritti umani*, 2019.

A. DI PASCALE, *La responsabilità sociale dell'impresa nel diritto dell'Unione Europea*, Giuffrè Editore, Milano, 2011.

W.B. DONHAM, *The Social Significance of Business*, in *Harvard Business Review*, 1927.

E. D'ORAZIO, *Responsabilità degli stakeholders e codici etici multistakeholders*, in P. ACCONCI (a cura di), *La responsabilità sociale d'impresa in Europa*, Edizioni Scientifiche Italiane, 2010, p. 25-51.

P. DUMBERRY, *L'entreprise, sujet de droit international? Retour sur la question a la lumière des développements récents du droit international des investissements*, in *Revue générale de droit international public*, Vol. 108, n. 1, 2004, p. 104-122.

J.H. DUNNING (ed.), *The Multinational Enterprise*, London, Allen & Unwin, 1971.

J.H. DUNNING, *L'impresa multinazionale*, Rosenberg & Sellier, Torino, 1975.

P.M. DUPUY, *L'Unitè de l'ordre juridique international: cours general de droit international public*, Leiden, 2002.

E. DURUIGBO, *Corporate Accountability and Liability for International Human Rights Abuses: Recent Changes and Recurring Challenges*, in *Northwestern Journal of International Human Rights*, Vol. 6, Iss. 2, 2008, p. 222-261.

U. ECO (a cura di), *Storia della civiltà europea*, EncycloMedia Publishers, 2014.

J. ELKINGTON, *Cannibals with forks: The triple bottom line of 21st Century business*, Capstone Publishing, Oxford, 1997.

M. FASCIGLIONE, *Diritti umani e responsabilità sociale d'impresa nel diritto internazionale*, Editoriale Scientifica, Napoli, 2010.

M. FASCIGLIONE, *Another Step on the Road? Remarks on the Zero Draft Treaty on Business and Human Rights*, In *Diritti Umani e diritto internazionale*, 2018, p. 629-662.

M. FASCIGLIONE, *I meccanismi di rimedio per le vittime*, in G. DE SALVO (a cura di), *Business e Diritti Umani: Come vincolare la libertà di impresa al rispetto dei diritti umani*, 2019, p. 27-29.

M. FASCIGLIONE (a cura di), *I principi guida su imprese e diritti umani*, Cnr Edizioni, Roma, 2020.

M. FASCIGLIONE, *Luci e ombre della Proposta di Direttiva europea sull'obbligo di due diligence d'impresa in materia di diritti umani e ambiente*, in *SIDIBlog*, 26 maggio 2022, <http://www.sidiblog.org/2022/05/26/luci-ed-ombre-della-proposta-di-direttiva->

europea-sullobligo-di-due-diligence-dimpresa-in-materia-di-diritti-umani-e-ambiente/.

M. FASCIGLIONE [et al.], *Il ruolo della futura normativa UE sulla due diligence obbligatoria in materia di diritti umani e ambiente nella filiera agro-alimentare*, WeWorld, 2022.

A. FERRARIS, *La gestione delle imprese multinazionali e le principali dinamiche e sfide dell'international business*, G. Giappichelli Editore, 2016.

G. FIANDACA, E. MUSCO, *Diritto penale. Parte generale*, Zanichelli Editore, Ottava edizione, 2019.

G. FIORI, R. TISCINI, *Economia aziendale*, Egea Editore, Borgoricco, 2020.

L. FIORILLO, *L'Unione Europea e il Dialogo Sociale*, CEDAM, Padova, 2009.

J. FLOOD, *Globalisation and Law*, in R. BANAKAR, M. TRAVERS (eds.), *An introduction to law and social theory*, Hart Publishing, Oxford, 2002.

F. FONTANA, P. NICOLETTI, *Impresa e responsabilità. L'esperienza delle società quotate*, Luiss University Press, 2012.

W.C. FREDERICK, *Corporation, Be Good! The Story of Corporate Social Responsibility*, Dog Ear Pub Llc, 2006.

E.R. FREEMAN, *Teoria degli Stakeholder*, Edizione Angeli, 1980.

K. FURLOTTI, *Responsabilità sociale d'impresa e governo aziendale*, in F. BALLUCHI, K. FURLOTTI (a cura di), *La responsabilità sociale delle imprese. Un percorso verso lo sviluppo sostenibile. Profili di governance e di accountability*, G. GIAPPICHELLI EDITORE, Torino, 2019, p. 95-142.

F. GALGANO, F. MARRELLA, *Diritto e prassi del commercio internazionale*, in F. GALGANO (diretto da), *Trattato di diritto commerciale e di diritto pubblico dell'economia*, vol. 54, CEDAM, 2010.

A. GATTO, *Multinational enterprises and human rights obligations under EU law and international law*, Edward Elgar, Cheltenham, 2011.

L. GELMINI, *La Corporate social responsibility e il concetto di responsabilità d'impresa*, in P. TETTAMANZI, V. MINUTIELLO (a cura di), *ESG: bilancio di sostenibilità e integrate reporting*, Wolters Kluwer, Milano, 2023, p. 25-46.

M. GESTRI, *La gestione delle risorse naturali d'interesse generale per la comunità internazionale*, Giappichelli, Torino, 1996.

A. GIGANTE, *I codici di condotta delle imprese multinazionali e l'esperienza della Nike in materia di responsabilità sociale d'impresa*, in *Notizie di Politeia*, XXV, 2009, p. 317-328.

A. GIGANTE, *L'evoluzione della politica dell'ONU e dell'UE nel campo della responsabilità sociale delle imprese multinazionali*, in *La Comunità internazionale*, 2009, p. 589-605.

A. GIGANTE, *Prospettive in tema di responsabilità sociale di impresa*, in *Diritto delle relazioni industriali*, 2009, p. 1182-1189.

Y. GODIWALLA, *Business Ethics and Social Responsibility for the Multinational*, in *Journal of Modern Accounting and Auditing*, Vol. 8, No. 9, 2012.

J.P. GRIFFIN, *Adjudicatory Jurisdiction over Multinational Enterprises: "Lifting the Veil" in the EU and the USA*, in G.S. GOODWIN-GILL, S.A.G. TALMON (eds.), *The Reality of International Law. Essays in Honour of Ian Brownlie*, Clarendon Press, Oxford, cap. 10, 1999.

S. GUALANDI, *Human Rights Due Diligence: tendenze globali e insidie per l'ordinamento giuslavoristico italiano*, in *Studium iuris: rivista per la formazione nelle professioni giuridiche*, 2020, p. 565-574.

A.R. GURRIERI (a cura di), *La digitalizzazione delle imprese. Nuove prospettive nell'era di Industria 4.0*, G. Giappichelli Editore, 2021.

G. HAFNER, *Can International Organizations be Controlled? Accountability and Responsibility*, in *American Society of International Law Proceedings*, Cambridge University Press, 2003.

L. HENKIN, *The Universal Declaration at 50 and the Challenge of Global Markets*, in *Brooklyn Journal of International Law*, L. 17, 1999, p. 17-49.

R. HIGGINS, *Problem and Process. International Law and how we use it*, Clarendon Press, Oxford, 1994.

C.W. HILL, *International business. Economia e strategia internazionale: l'impresa dei mercati globali*, Hoepli, 2008.

N. HORN (ed.), *Legal problems of codes of conduct for multinational enterprises*, Kluwer International, 1980.

J. HUTCH, *Holding Multinational Corporations Accountable: A U.S.-U.K. Comparison Case*, in *Berkeley Law*, 27 ottobre 2021, <https://sites.law.berkeley.edu/thenetwork/2021/10/27/holding-multinational-corporations-accountable-a-u-s-u-k-comparison-case/>.

N. IRTI, *Due temi di governo societario (responsabilità amministrativa - codici di autodisciplina)*, in *Giurisprudenza commerciale*, 2003, p. 693-699.

N.M.C.P. JAEGERS, *Corporate human rights obligations: in search of accountability*, Intersentia, 2002.

S. JOSEPH, *Taming the Leviathans: Multinational Enterprises and Human Rights*, *Netherlands International Law Review*, vol. 46, 1999.

M.T. KAMMINGA, S. ZIA-ZARIFI (eds.), *Liability of Multinational Corporations Under International Law*, Kluwer Law International, 2000.

M.T. KAMMINGA (ed.), *Extraterritorial of Human Rights Treaties*, Intersentia, Antwerpen, Oxford, 2004.

G.H. KNOX, *The Ruggie rules: applying human rights law to corporations*, in *The Wake Forest legal Studies*, Paper n. 1916664, 2011.

U. KOCOLLARI, *Aspetti fondanti in tema di responsabilità sociale d'impresa*, in F. BALLUCHI, K. FURLOTTI (a cura di), *La responsabilità sociale delle imprese. Un percorso verso lo sviluppo sostenibile. Profili di governance e di accountability*, G. GIAPPICHELLI EDITORE, Torino, 2019, p. 39-64.

S. LABORY, U. RIZZO, *Modelli di multinazionalizzazione*, in *Dizionario di Economia e Finanza*, Treccani, 2012.

C. LEBEN, *La théorie du contrat d'état et l'évolution du droit international des investissements*, in *Recueil des Cours*, 2003, p. 197 ss.

J.Y. LEE, D.Z. NAYIR, C. CHEN (eds), *Multinational Enterprises, Sustainability and Innovation*, MDPI AG, 2023.

G. LEPORE, *I Piani di Azione Nazionali*, in G. DE SALVO (a cura di), *Business e Diritti Umani: Come vincolare la libertà di impresa al rispetto dei diritti umani*, 2019, p. 21-23.

A. LIGUSTRO, G. SACERDOTI (a cura di), *Problemi e tendenze del diritto internazionale dell'economia. Liber Amicorum in onore di Paolo Picone*, Napoli, 2011.

N. LONGO, *Considerazioni a margine del caso ICSID "Urbaser": tra responsabilità sociale d'impresa ed "International corporate human rights obligations"?*, in *Diritto comunitario e degli scambi internazionali*, 2018, p. 117-127.

C. LUNDBLAD, *Some Legal Dimension of Corporate Codes of Conduct*, in R. MULLERAT (ed.), *Corporate Social Responsibility: The Corporate Governance of the 21st Century*, Kluwer Law Intl, 2005.

J. LUX, S. SKADEGARD THORSEN, A. MEISLING, *The European Initiatives*, in R. MULLERAT (ed.), *Corporate Social Responsibility. The Corporate Governance of the 21st Century*, International Bar Association Series, The Hague, 2005.

F.M. MAFFEZZONI, *Damages caused by algorithms: a study between corporate social responsibility and civil liability*, in M. ONZA, A. SACCOCCIO (eds.), *Production and circulation of wealth problems, principles and models. Summer*

school, Brescia 8-12 luglio 2019, G. GIAPPICHELLI EDITORE, Torino, 2022, p. 309-330.

C. MAGLI, *Pratiche commerciali scorrette e rimedi civilistici nel contesto della responsabilità sociale d'impresa*, in *Contratto e impresa: dialoghi con la giurisprudenza civile e commerciale diretti da Francesco Galgano*, 2019, p. 716-735.

W. MAGNUSON, *Profitto. Storia delle grandi aziende dall'antica Roma a Meta*, ilSaggiatore, 2024.

R. MARES (ed.), *The UN Guiding principles on business and human rights: foundations and implementations*, Martinus Nijhoff Publishers, Leiden, 2012.

L. MARIANO, *Responsabilità etica d'impresa. Teoria e buone pratiche*, Liguori, Napoli, 2007.

S. MARIOTTI, *Le multinazionali dei Paesi emergenti in Italia*, in *Economia e Politica industriale*, 2008.

E. MASSA, *Verso una progressiva definizione dei confini della responsabilità internazionale degli investitori stranieri: rilievi in margine al lodo*, in *Diritto del commercio internazionale*, 2020, p. 617-634.

M.R. MAURO, voce *Investimenti stranieri*, in *Enciclopedia del diritto. Annali*, vol. IV, 2011.

M.R. MAURO, *Diritto internazionale dell'economia. Teoria e prassi delle relazioni economiche internazionali*, Edizioni Scientifiche Italiane, Napoli, 2019.

R. McCORQUODALE, P. SIMONS, *Responsibility Beyond Borders: State Responsibility for Extraterritorial Violations by Corporations of International Human Rights*, in *Modern Law Review*, 70, 2007, p. 599-626.

R. McCORQUODALE, *Sources and the subjects of international law: A plurality of law-making participants*, in S. BESSON, J. D'ASPREMONT (eds.), *The Oxford Handbook of the Sources of International Law*, Oxford, 2017.

C. McCRUDDEN, *Human Rights Codes for Transnational Corporations: What Can the Sullivan and MacBride Principles Tell Us?*, in D. KINLEY, (ed.), *Human Rights and Corporations*, Farnham, 2009.

P. MERCIAI, *Les entreprises multinationales en droit international*, Bruylant, 1993.

G.D. MOSCO, R. FELICETTI, *Prime riflessioni sulla proposta di direttiva UE in materia di Corporate Sustainability Due Diligence*, in *Analisi giuridica dell'economia*, 2022, p. 185-211.

F.M. MUCCIARELLI, *Ricomporre il nesso spezzato: giurisdizione e legge applicabile alle imprese multinazionali*, in *Rivista delle società*, 2021, p. 349-364.

P. MUCHLINSKI, *Rethinking International Corporate Social Responsibility: Due Diligence in the UN Framework on Business and Human Rights, the OECD Guidelines for Multinational Enterprises and in National Laws*, in *Notizie di Politeia*, 2012, p. 83 ss.

P.T. MUCHLINSKI, *Multinational Enterprises and the Law*, Oxford University Press, Oxford, 2021.

M. MURGO, *Interesse collettivo transnazionale: accordi di impresa e codici di autoregolamentazione*, in *Variazioni su temi di diritto del lavoro*, n. 3, 2021, p. 601-624.

U. MUSUMECI, *L'impatto sociale delle multinazionali*, in L. SACCONI, *Guida critica alla Responsabilità sociale d'impresa e al governo d'impresa*, Bancaria editrice, 2005.

M. ONZA, "Gestione sostenibile" dell'impresa: "adeguati assetti" e (una annotazione su) "interesse sociale": spunti di riflessione, in S. AMBROSINI (a cura di), *Assetti aziendali, crisi d'impresa e responsabilità della banca*, Pacini Giuridica, Pisa, 2023, p. 11-26.

G. ORLANDINI, *Di quale catastrofe Mariana è il nome? Il crimine socio-ambientale della Samarco e il Brasile nel Capitalocene*, in *Cartografie sociali. Rivista di sociologia e scienze umane*, Suor Orsola University Press, 2018, p. 207-223.

A.M. PALMIERI, *Etica e mercato*, in M.B. DELI et al. (a cura di), *Impresa e diritti fondamentali nella prospettiva transnazionale, Atti del Convegno organizzato presso l'Università del Molise, Campobasso, 5 e 6 maggio 2011*, Napoli, 2012, p. 51-64.

F.M. PALOMBINO, *Introduzione al diritto internazionale*, Editori Laterza, Napoli, 2023.

P. PANTALONE (a cura di), *Doveri intergenerazionali e tutela dell'ambiente. Sviluppi, sfide e prospettive per Stati, imprese e individui*, Atti del Convegno svoltosi presso l'Università degli Studi di Milano, 7 ottobre 2021, STEM Mucchi Editore, Modena, 2021.

D. PAUCIULO, *Le iniziative delle imprese multinazionali in materia di responsabilità sociale d'impresa: i codici di autodisciplina*, in *Annali dell'Università del Molise*, 2014.

D. PAUCIULO, *Strumenti internazionali e privati di responsabilità sociale delle imprese multinazionali*, Edizioni Scientifiche Italiane, Napoli, 2021.

J.F. PEREZ-LOPEZ, *Promoting International Respect for Workers Rights Through Business Codes*, 1993.

G. PERONI, C. MIGANI, *La responsabilità sociale dell'impresa multinazionale nell'attuale contesto internazionale*, IANUS n. 2, 2010.

A. PERULLI, *Diritti sociali e mercato globale*, in *Rivista Giuridica del Lavoro e della Previdenza Sociale*, 2000, p. 951 ss.

A. PERULLI, *La responsabilità sociale dell'impresa: idee e prassi*, Il Mulino, Bologna, 2013.

A. PERULLI, *La responsabilità sociale dell'impresa: verso un nuovo paradigma della regolazione?*, 2013.

P. PICONE, G. SACERDOTI, *Diritto internazionale dell'economia*, Franco Angeli editore, Milano, 1992.

M.E. PORTER, *Competitive strategy: Techniques for analyzing industries and competitors*, Free Press, New York, 1980.

P. PUSTORINO, *Lezioni di tutela internazionale dei diritti umani*, Cacucci Editore, 2021.

A. RASCHE, M. MORSING, J. MOON (eds.), *Corporate Social Responsibility. Strategy, Communication, Governance*, 2017.

T. RENSMANN, *Small and Medium-sized Enterprises in International Economic Law*, Oxford University Press, 2017.

G. RIOLFO, *Sostenibilità sociale/ambientale dell'attività d'impresa: la proposta di direttiva sul "dovere di diligenza ai fini della sostenibilità" e l'esperimento delle società benefit*, in *Contratto e Impresa*, 2023, p. 184-224.

G. RITZER, P. DEAN, *Globalization: A Basic Text*, WILEY Blackwell, 2021.

A. ROBERTS, N. LAMP, *Le sei facce della globalizzazione. Vincitori e sconfitti*, Franco Angeli Editore, Milano, 2023.

N. RONZITTI, *Diritto internazionale*, G. Giappichelli Editore, Torino, 2023.

J.G. RUGGIE, *Protect, Respect and Remedy: The UN Framework for Business and Human Rights*, in M.A BADERIN, M. SSENYONJO (eds.), *International Human Rights Law. Six Decades after the UDHR and Beyond*, Farnham, Burlington, 2010, p. 519 ss.

J. RUGGIE, *Global Governance and the "new governance theory": lessons from business and human rights*, in *Global Governance*, n. 20, 2014, p. 5-17.

G. RUSCONI, S. SIGNORI, *Etica e impresa*, in F. BALLUCHI, K. FURLOTTI (a cura di), *La responsabilità sociale delle imprese. Un percorso verso lo sviluppo sostenibile. Profili di governance e di accountability*, G. GIAPPICHELLI EDITORE, Torino, 2019, p. 65-94.

L. SACCONI, *La responsabilità sociale dell'impresa*, ABI, Roma, 2005.

G. SACERDOTI, *Le società e le imprese nel diritto internazionale: dalla dipendenza dello Stato nazionale a diretti destinatari di obblighi e responsabilità internazionali*, in *Diritto del commercio internazionale*, 2013, p. 109-122.

A. SANTA MARIA, *Imprese multinazionali e Comunità economica europea*, in *Rivista di diritto internazionale*, 1975, p. 279-309.

E.L. SCALI, *Soggettività internazionale delle imprese multinazionali e violazioni del diritto internazionale umanitario negli insediamenti israeliani all'interno dei Territori palestinesi occupati*, in *Diritti umani e diritto internazionale*, 2013, p. 780-786.

S. SCARPONI (a cura di), *Globalizzazione, responsabilità sociale delle imprese e modelli partecipativi*, Trento, 2007.

G. SCHNEIDER, *Intelligenza artificiale, governance societaria e responsabilità sociale d'impresa: rischi e opportunità (prima parte)*, in *La nuova giurisprudenza civile commentata*, n. 3, 2022, p. 711-721.

G. SCHNEIDER, *Intelligenza artificiale, governance societaria e responsabilità sociale d'impresa: rischi e opportunità (seconda parte)*, in *La nuova giurisprudenza civile commentata*, n. 4, 2022, p. 924-935.

A. SCOTTI, *I codici di condotta tra mercato, impresa e contratto*, Giuffrè, 2020.

T. SCOVAZZI, *La Responsabilità Sociale d'Impresa in tema di diritti umani e protezione dell'ambiente*, Giuffrè Editore, 2011.

B. SEN, *Investment Protection and New World Order*, in *Zeitschrift für ausländisches öffentliches Recht und Völkerrecht*, 1988, p. 419-446.

P. SIMMONS, *Militarized commerce, Human Rights and the Problem of Corporate Accountability*, in CANADIAN COUNCIL OF INTERNATIONAL LAW, *The measure of International Law: Effectiveness, Fairness and Validity, 31st Annual Conference*, 2002, The Hague, London, New York, 2004, p. 205-223.

S.I. SKOGLY, *Economic and Social Human Rights, Private Actors and International Obligations*, in M.K. ADDO (ed.), *Human rights standards and the responsibility of transnational corporations*, Kluwer Law International, The Hague, 1999, p. 239-258.

C.W. SMITHERMAN III, *The Future of Global Competition Governance: Lessons from the Transatlantic*, in *American University International Law Review*, 2004, p. 769-881.

C.M. SNEIDER, *The Slepak Principles Act and Soviet Union-United States Joint Ventures: Profits or People*, in *Loyola of Los Angeles International and Comparative Law Review*, 365, 1990.

M.B. STEGER, *La globalizzazione*, Il Mulino, Bologna, 2016.

B. STEPHENS, *The Amoralism of Profit: Transnational Corporations and Human Rights*, in *Berkeley Journal of International Law*, 2002, p. 45-90.

F. TAHNIYATH, E. DISSE, *Corporate Social Responsibility (CSR) Implementation: A Review and a Research Agenda Towards an Integrative Framework*, in *Journal of Business Ethics*, 2023, p. 105-121.

M. TESTA, *La responsabilità sociale d'impresa. Aspetti strategici, modelli di analisi e strumenti operativi*, G. Giappichelli Editore, Torino, 2007.

G. TEUBER, *The Many-Headed Hydra: Networks as Higher-Order Collective Actors*, in J. MCCAHERY, S. PICCIOTTO, C. SCOTT (eds.), *Corporate Control and Accountability*, Oxford University Press, Oxford, 1993.

R.M. THOMAS, *Host State Treatment of Transnational Corporations: Formulation of a Standard for the United Nations Code of Conduct on Transnational Corporations*, in *Fordham International Law Journal*, 1983, p. 467 ss.

S. TIEWUL, *Transnational Corporations and Emerging International Legal Standards*, in P. DE WAART, P. PETERS, E. DENTERS (eds.), *International Law and Development*, Dordrecht, 1998.

R.P. TOFTOY, *Now Playing: Corporate Codes of Conduct in the Global Theater. Is Nike Just Doing It?*, 15 *Arizona Journal of International & Comparative Law* 905, 1998.

U. TOMBARI, *Corporate Social Responsibility (CSR). Environmental Social Governance (ESG) e “scopo della società”*, in O. MONTALENTI, M. NOTARI (a cura di), *La nuova società quotata: tutela degli stakeholders, sostenibilità e nuova governance: Atti del Convegno: Courmayeur (webinar), 9 aprile 2021*, GIUFFRÈ, Milano, 2022, p. 37-46.

T. TREVES, *Diritto internazionale. Problemi fondamentali*, Milano, 2005.

W.J.M. VAN GENUGTEN, *The Status of Transnational Corporations in International Public Law*, in *Human Rights and the Oil Industry* 71, in A. EIDE, H.O.

BERGESEN, P. RUDOLFSON GOYER (eds.), *Human Rights and the Oil Industry* 71, Intersentia, 2000, p. 71-89.

V. VECCHIO (a cura di), *La responsabilità sociale d'impresa nell'Unione europea: i codici di condotta e i sistemi di certificazione*, in *Diritto e pratica amministrativa. Speciale*, 2013, p. 18-29.

R. VERNON, *Sovranità nazionale in crisi: l'espansione multinazionale delle società americane*, Rosenberg & Sellier, Torino, 1975.

J.H.W. VERZIIL, *International Law in Historical Perspective. Part II International Persons*, Leiden, 1969.

M. WADE, *Corporate Responsibility in the Digital Era*, in *MIT Sloan Management Review*, 18 aprile 2020, <https://sloanreview.mit.edu/article/corporate-responsibility-in-the-digital-era/>.

C.D. WALLACE, *Legal control of the multinational enterprise: national regulatory techniques and the prospects for international controls*, Martinus Nijhoff, The Hague, 1982.

C. WALTER, *Subjects of International Law*, in *Max Planck Encyclopedia of Public International Law*, Oxford University Press, Oxford, 2013.

D. WEISSBRODT, M. KRUGER, *Norms on the Responsibilities of Transnational Corporations and Other Business Enterprises with Regard to Human Rights*, in *American Journal of International Law*, 2003, p. 901-922.

D. WEISSBRODT, *UN Human rights norms for business*, in *International Law Forum du droit international*, 7, 2005.

M. WINKLER, *Imprese multinazionali e ordinamento internazionale nell'era della globalizzazione*, Milano, Giuffrè, 2009.

G. ZARRA, *International Investment Treaties as a Source of Human Rights Obligations for Investors*, in M. BUSCEMI *et al.* (eds.), *Legal Sources in Business and Human Rights*, Brill, L'Aia, 2020.

J.A. ZERK, *Multinationals and corporate responsibility: limitations and opportunities in International Law*, Cambridge University Press, 2006.