

OIDU

Osservatorio Italiano
Imprese e Diritti Umani



IMPRESE E DIRITTI UMANI

Un sistema in movimento verso la Direttiva UE

Il 2° Report dell'Osservatorio Italiano Imprese e Diritti Umani:
l'avanzamento delle politiche e delle pratiche di grandi e medie
imprese italiane, quotate e non quotate.

SOMMARIO

PREFAZIONE di Davide Dal Maso

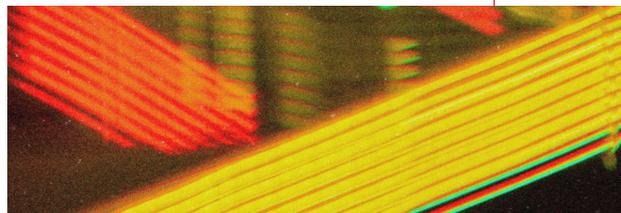
2

01.

INTRODUZIONE

di Cristina Carletti

3



02.

DAL WELFARE AL WELLBEING: IL RUOLO DELLE AZIENDE

di Eva Sacchi

9



03.

VIOLAZIONE DEI DIRITTI UMANI NELLE FILIERE AGRO-ALIMENTARI ITALIANE

di Margherita Romanelli

19



04.

PROCEDURE DI RECLAMO E NORMATIVA IN MATERIA DI WHISTLEBLOWING: PECULIARITÀ E PUNTI DI CONTATTO

di Emiliano Giovine e Letizia Catalano

41



05.

LE IMPRESE ITALIANE E IL RISPETTO DEI DIRITTI UMANI: RISULTATI DEL MONITORAGGIO 2023

di Fulvio Rossi

52

Qualche segnale si intravede. Sarà perché l'approvazione della direttiva sulla *due diligence* è imminente, sarà perché gli investitori cominciano a fare domande via via più pertinenti, sarà perché, in generale, l'importanza delle questioni di sostenibilità è sempre più percepita tra le imprese, il sistema si sta mettendo in moto. L'indagine annuale dell'Osservatorio registra dei movimenti - ancora deboli, ma incoraggianti. La maggioranza degli indicatori che monitoriamo mostrano una tendenza positiva, sia in termini quantitativi sia in termini qualitativi.

Possiamo quindi affermare che il tema dei diritti umani è entrato a pieno titolo nella conversazione della *business community*? Probabilmente no, non ancora. Rimane un argomento ancora poco compreso nella sua complessità. Soprattutto, rimane radicato il pregiudizio che si tratti di un 'problema' che riguarda solo grandi imprese multinazionali, con una catena del valore lunga e articolata. Molti, in particolare quanti operano in ambito prevalentemente domestico, si sentono esenti dalla responsabilità di considerarlo qualcosa che li riguardi da vicino.

Tuttavia, la sensazione è che l'inerzia stia per essere vinta. Il legislatore europeo, sia pure con alcune titubanze, ha lanciato dei messaggi molto chiari. Nonostante le critiche che arrivano dalle organizzazioni della società civile, la bozza di direttiva contiene alcune previsioni destinate a modificare profondamente le regole del gioco. Le imprese - al solito, prima le grandi e poi, progressivamente, anche e altre - dovranno valutare il rischio di violazione dei diritti umani. Non, si badi, le conseguenze (econo-

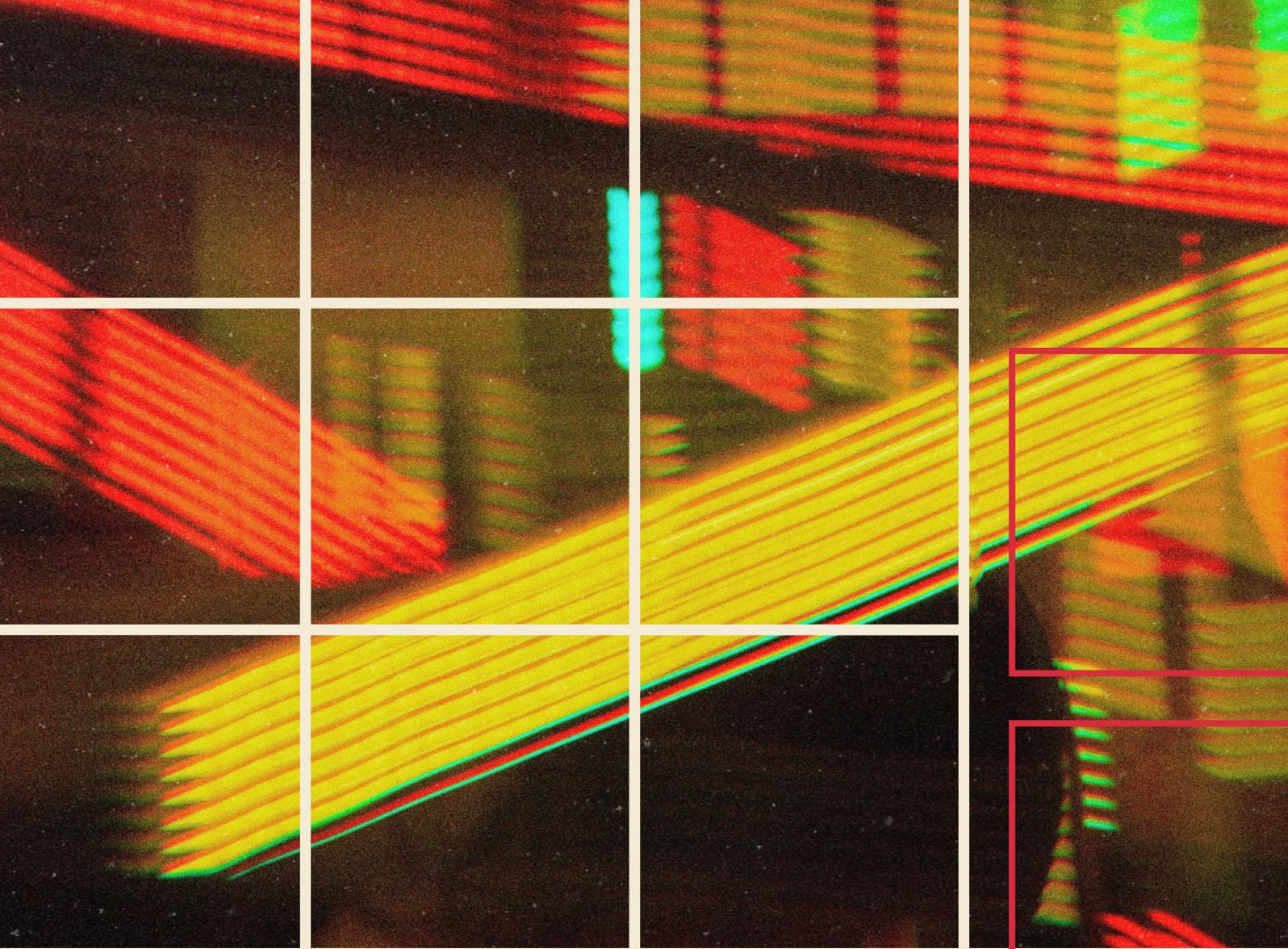
miche) della violazione, che è quello che potrebbe interessare, per esempio, ad un investitore, ma il rischio della violazione in senso proprio, a prescindere dai danni (economici) che ne possono derivare. Soprattutto, non sarà più ammesso trincerarsi dietro il paravento delle clausole contrattuali. Non basterà rimbalzare i problemi sui fornitori, occorrerà farsi carico, con loro, della soluzione. E, ancora più importante, non guarda alle *operations* in Europa, ma si focalizza sui beni o sui servizi che 'entrano' in Europa, anche se prodotti fuori dall'Europa da soggetti non europei. È un po' come se si dicesse: "se vuoi vendere qualcosa in Europa, devi assicurare che il prodotto o il servizio non incorpori un rischio di violazione dei diritti umani". Un'affermazione molto forte, che porterà ad un impatto significativo su tutte le filiere.

Non stupisce quindi che le imprese più lungimiranti si stiano attrezzando.

L'OIIDU, oltre all'attività di ricerca che questo rapporto restituisce, svolge anche un lavoro di *capacity building*: un percorso di formazione e di mutuo apprendimento che coinvolge, in questo primo ciclo, una dozzina di imprese italiane. Si tratta di un laboratorio di sperimentazione di grande interesse, in cui problemi e soluzioni vengono condivisi e affrontati in uno spirito di collaborazione. Una formula innovativa, che ci sembra abbia colto un bisogno diffuso e su cui si potrà costruire una piattaforma aperta a tutte le altre imprese che vorranno cominciare a riflettere e ad agire su questo fronte.

Davide Dal Maso,

Avanzi - Sostenibilità per Azioni



01.

INTRODUZIONE

di **Cristiana Carletti**, *Università Roma Tre*

L'introduzione del nesso **impresa-diritti umani** nel dibattito internazionale, declinato attraverso una formulazione ampia, flessibile e volontaria per poter ricevere un sostegno multi-attoriale nel quadro delle Nazioni Unite, ha rappresentato un passaggio fondamentale nel processo – tuttora in essere – di **bilanciamento di interessi complementari di natura politica, economica e sociale**.

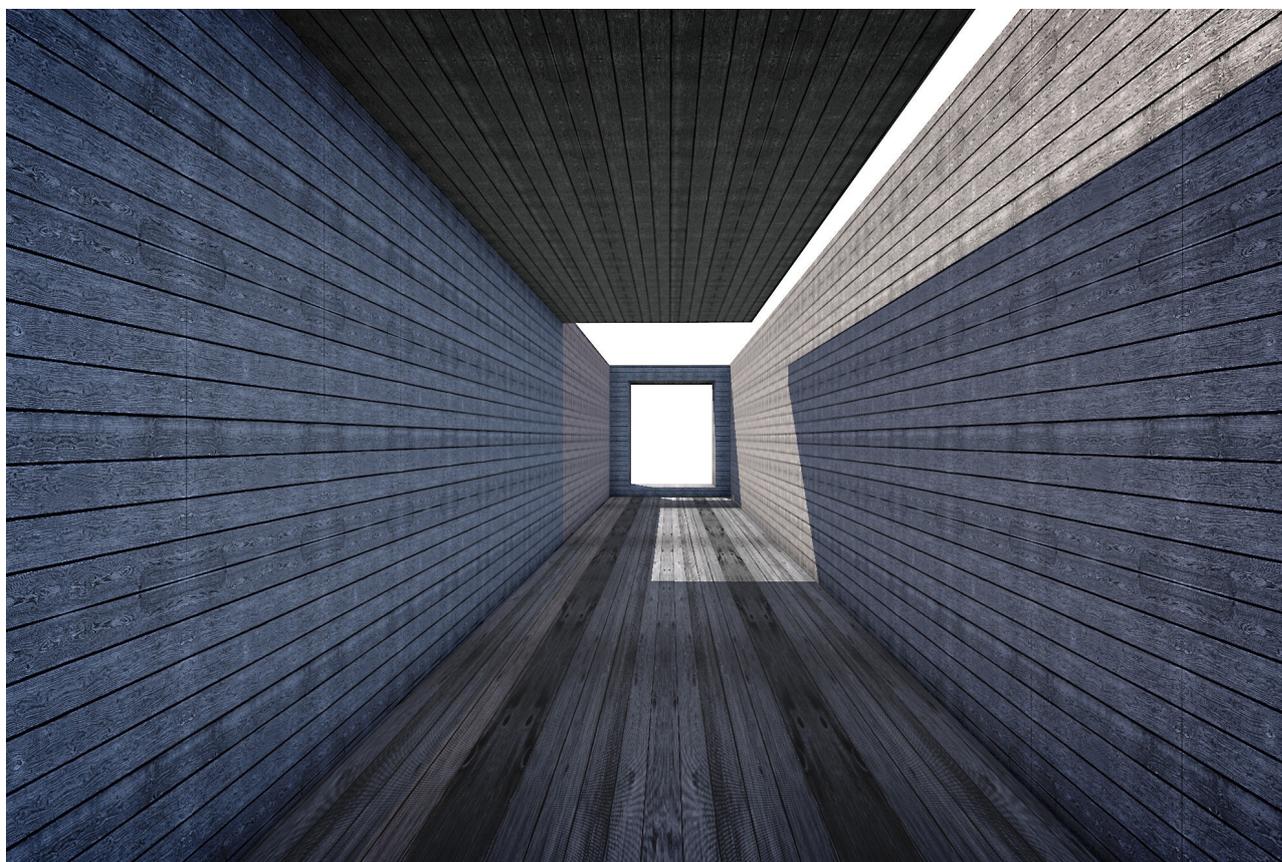
In tale prospettiva, peraltro, a distanza di più di un decennio dall'adozione dei **Principi Guida su Impresa e Diritti Umani**, le motivazioni primariamente giuridiche – sebbene *soft* – che hanno caratterizzato quel passaggio si prestano oggi ad una lettura interpretativa estensiva, strumentale per l'ulteriore recepimento e la migliore attuazione dei Principi in parola da parte degli attori pubblici e privati che operano su scala locale, nazionale, regionale e globale.

I **soggetti governativi**, chiamati ad operare in linea con gli orientamenti e le indicazioni enunciate nel primo pilastro dei Principi Guida, hanno introdotto i concetti prioritari propri del nesso nel rispettivo assetto **legislativo e di policy**: la responsabilità diretta o condivisa con le imprese a capitale societario pubblico risponde alla necessità di promuovere in modo equo e sostenibile la crescita economica, sociale ed ambientale assicurando al contempo la protezione dei diritti umani, in modo indipendente dalla localizzazione della produzione e dalla creazione e funzionamento della catena di fornitura. L'impegno statale è stato assicurato in modo graduale e gli organi di *governance* nazionale si sono dotati di strumenti programmatici ed operativi tesi, dunque, a bilanciare le esigenze di sviluppo e di crescita economica e la tutela dei diritti umani a titolo sia individuale sia collettivo, adoperando un **approccio omnicomprensivo** in relazione agli interlocutori, ai settori di maggior interesse, alle procedure utilizzate per regolamentare le dinamiche d'impresa attraverso un dialogo costante e la collaborazione sempre più articolata con gli attori non istituzionali sul piano globale.

Al contempo sono questi ultimi, in ragione della natura non governativa, ad essere sollecitati, nella prospettiva del **secondo** e del **terzo pilastro dei Principi Guida**. In particolare, sono ascrivibili a tale categoria due diversi soggetti i quali hanno promosso nell'ultimo decennio una interessante, rapida ed innovativa lettura del nesso impresa-diritti umani. Da un lato, le **organizzazioni della società civile** e il **mondo accademico**, dell'analisi e della ricerca, hanno offerto importanti contributi per la configurazione di un **sistema multi-stakeholder** e, in esso, per la

rivendicazione dei diritti umani quando hanno assunto un posizionamento attivo – spesso in situazioni-paese nelle quali la compressione di tali diritti è stata registrata in modo evidente e oltre misura. Dall'altro lato, **le imprese hanno ripensato il loro ruolo** nella conduzione delle dinamiche produttive al livello domestico e internazionale, affinché anche il parametro della sostenibilità – in armonia con quanto previsto dal par. 67 dell'**Agenda ONU 2030** che invoca il ruolo del mondo imprenditoriale *'to solving sustainable development challenges'* ed unito alla diligenza nella definizione delle priorità strategiche proprie della gestione d'impresa – risultasse centrale e consentisse all'apparato imprenditoriale nel suo complesso di anticipare le conseguenze negative derivanti da un approccio produttivo per nulla inclusivo e fattivamente insostenibile.

Se è vero che la rimodulazione dei predetti ruoli categoriali pubblico-privato ha agevolato una rinnovata lettura dei Principi Guida, è stato il confronto costruttivo tra gli stessi ad aver riservato attenzione a **nuovi settori-chiave**, ad aver focalizzato in modo rinnovato le sfide globali, ad aver offerto una rilettura del monitoraggio e della verifica della **soft compliance** rispetto ai **tre pilastri** in cui i Principi Guida si articolano.



Tra i temi di maggior interesse per l'impegno governativo ed imprenditoriale possono annoverarsi a titolo esemplificativo la programmazione e attuazione di misure di mitigazione e adattamento ai **cambiamenti climatici**, come anche la configurazione e l'utilizzo delle **nuove tecnologie** in uno spazio digitale aperto. La lettura delle dinamiche ambientali e tecnologiche e la possibile compressione dei diritti umani sono argomenti centrali, oggi, nel dibattito internazionale: l'affermazione di fattispecie giuridiche complesse a rischio di violazione ha imposto una trattazione scientifica e politica per la migliore gestione della materia ambientale in una visione **preventiva e precauzionale** rafforzata da parte dei sistemi di *governance* pubblica e degli attori imprenditoriali che producono soprattutto in forma delocalizzata; l'accesso agli apparati digitali per agevolare le attività quotidiane ne ha messo in luce i possibili rischi, limitando l'agire umano in favore di quello artificiale, invadendo oltre misura la **sfera personale** e la **riservatezza individuale** e rendendo difficile la determinazione di confini operativi da parte del regolatore pubblico nel contemperare le esigenze produttive delle imprese che operano nel settore digitale.

D'altra parte, anche il ragionamento proposto a livello europeo per una lettura aggiornata dei Principi Guida in senso ampio non poteva non seguire tale rimodulazione tematica e questo processo ha preso avvio in tempi piuttosto recenti a partire dalla definizione del **ruolo primario** delle imprese. La Direttiva 2022/2464 sulla rendicontazione societaria di sostenibilità, da recepire sul piano nazionale entro 18 mesi dalla sua adozione, impone un obbligo di **comunicazione fattuale e di rischio** lungo l'intera catena di valore su fattori ambientali, sociali e di *governance* societaria per molteplici categorie d'impresa, dalle grandi imprese non quotate alle imprese quotate con oltre 250 dipendenti, dalle piccole e medie imprese quotate alle imprese extra-europee con un fatturato superiore ai 150 milioni di euro sul territorio dell'Unione. Nell'attuale processo negoziale finalizzato all'adozione della Direttiva relativa al dovere di diligenza da parte delle imprese, la natura obbligatoria delle attività per le imprese che, rispettivamente, hanno tra 250 e 500 dipendenti, un fatturato netto tra 40 e 150 milioni di euro a livello mondiale e che operano in settori considerati 'ad alto rischio', e che sono di grandi dimensioni con oltre 500 dipendenti e un fatturato netto a livello mondiale di oltre 150 milioni di euro, si tradurrà nella **garanzia di specifiche fattispecie di diritti e libertà** – a partire da quelli più colpiti dai cambiamenti climatici - che implicano una **responsabilità fattiva** da parte dell'impresa lungo la catena di produzione e di fornitura e in relazione ai rispettivi

partner commerciali, sanzionabile in ragione dell'attribuzione di una **responsabilità civile** a loro carico. Da quanto ora riportato emerge con chiarezza la dimensione dinamica del nesso impresa-diritti umani e risultati vantaggiosi per gli attori pubblici e privati potranno essere conseguiti solo attraverso un rapporto sinergico, consolidato ed innovativo tra Stati, imprese e società civile.

In Italia, questo rapporto è stato promosso sin dalla prima fase introduttiva del tema mediante la compilazione del **Piano d'Azione Nazionale su Impresa e Diritti Umani 2016-2021**; l'approccio aperto e costruttivo è stato alla base di una valutazione complessiva dei risultati attuativi conseguiti mediante una consultazione aperta che ha incoraggiato numerosi interlocutori a trasmettere il proprio contributo: soltanto a titolo esemplificativo è stata registrata una crescente **sensibilizzazione** sia dell'opinione pubblica sia delle imprese su una tematica complessa che richiede tempi lunghi per introdurre importanti modifiche comportamentali ed operative; particolare attenzione è stata riservata proprio al ruolo imprenditoriale, con riferimento alla **responsabilità di garantire il pieno rispetto dei diritti umani**, insita nel concetto del dovere di diligenza, da assicurare lungo l'intera catena del valore; ancora, è stata manifestata l'importanza di agevolare un **accompagnamento** delle imprese nel loro percorso di crescita sui temi del valore sociale e della sostenibilità, ampliando la platea delle imprese che pubblicano volontariamente le informazioni di carattere non finanziario nei loro bilanci e incoraggiandole ad adottare nuovi approcci comunicativi relativi all'impronta ecologica dei loro prodotti e processi produttivi.

Il medesimo approccio aperto e dialogante ha permesso di compilare il **secondo Piano d'Azione Nazionale su Impresa e Diritti Umani 2021-2026**, con due importanti innovazioni: la prima è di ampio respiro e ha ad oggetto la **multi-settorialità** dei contenuti, proprio per rispondere alle molteplici sfide che il dossier impone; la seconda è di natura metodologica ed è rappresentata dall'introduzione di **indicatori di monitoraggio**, oggetto di costante scambio di informazioni aggiornate da parte della *governance* istituzionale quanto agli impegni volontari assunti nel Piano per una migliore traduzione dei Principi Guida nella pratica quotidiana delle attività di natura statale ed imprenditoriale. In questo sistema permane, a conferma dell'importanza della collaborazione pubblico-privato, l'**assetto multi-stakeholder** che presenta la duplice natura operativa strettamente inter-istituzionale – rappresentata dal **Gruppo di**

Lavoro/GLIDU presso il **Comitato Interministeriale per i Diritti Umani nel Ministero degli Affari Esteri e della Cooperazione Internazionale** – e di confronto e dialogo con i rappresentanti della società civile e dell’impresa in occasione di incontri periodici ed eventi dedicati.

Il valore aggiunto del dialogo *multi-stakeholder* – come dimostra questo importante appuntamento editoriale annuale – è fondamentale per incrementare l’attenzione nazionale sul dossier. Soltanto riconducendo le istanze, decisamente divergenti ma non contrastanti, ad una riflessione congiunta è possibile non soltanto definire insieme le nuove priorità operative ma anche facilitare il dialogo per un’applicazione dei Principi Guida più soddisfacente e ancor più multi-settoriale. Oggi, ormai, non è più possibile parlare di strategia d’impresa senza includere la **promozione** e la **protezione dei diritti umani** in questa visione **globale**.



02.

**DAL WELFARE
AL WELLBEING:
IL RUOLO DELLE
AZIENDE**

di **Eva Sacchi**, Ipsos

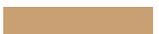
02.1 MENTAL HEALTH: UN BENE DA PRESERVARE

Seppur fondamentali, il *welfare* aziendale oggi non può più limitarsi ai soli incentivi e *benefit* monetizzabili. La pandemia ha accelerato un processo già in essere che ha portato le aziende al centro, conferendo loro la responsabilità di soddisfare i bisogni di **ricerca del benessere dell'intero ecosistema** in cui operano, compresi quelli dei propri dipendenti.

Welfare e **wellbeing** non possono più dunque essere pensati come concetti tra loro separati e il benessere del lavoratore non può più essere visto solo in ottica finanziaria ma va necessariamente aggiunta la prospettiva psicofisica, forse ancor più importante.

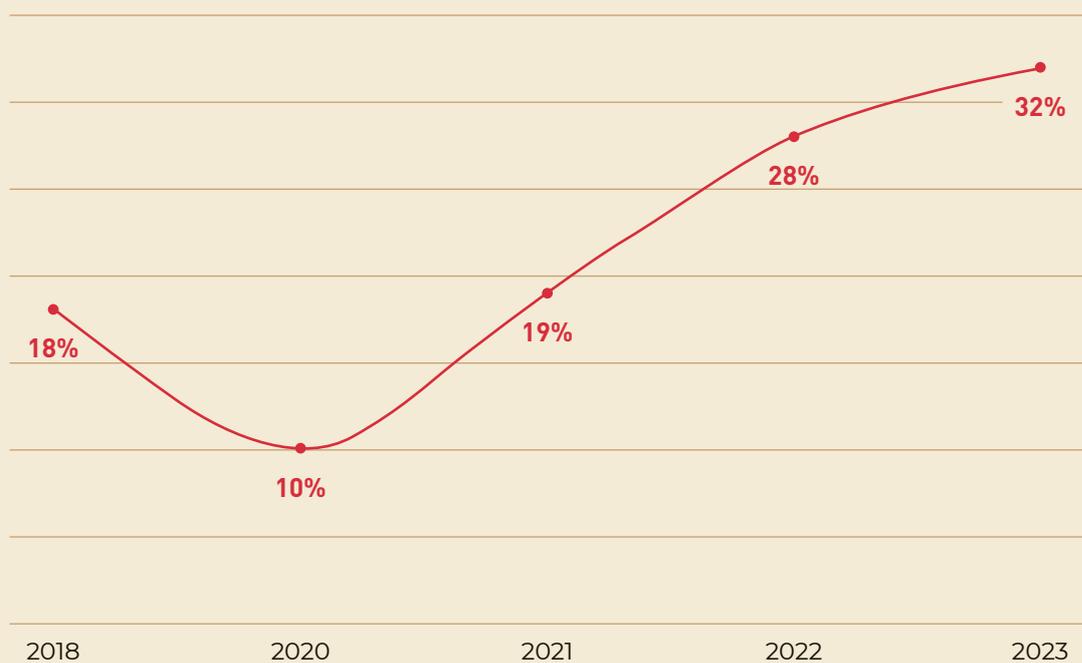
Dall'indagine **Global Health Monitor** di Ipsos, condotta presso oltre 23.000 adulti in 21 paesi nel mondo tra luglio e agosto del 2023, emerge nettamente come la **salute mentale** sia il problema sanitario più grave da affrontare oggi, ancor più del cancro, con il 44% delle citazioni, 8 punti percentuali in più rispetto al 2022 e 17 rispetto al periodo pre-pandemia. Ragionevolmente, crolla la preoccupazione per il **Covid19** che passa dal 47% nel 2022 al 15% nel 2023.

La preoccupazione per la salute mentale: uno sguardo globale

		2022	2021	2020	2018
Salute mentale	 44%	36%	31%	26%	27%
Cancro	 40%	34%	34%	37%	52%
Stress	 30%	26%	22%	21%	25%
Obesità	 25%	22%	19%	18%	33%
Abuso di droghe	 22%	16%	13%	12%	23%
Diabete	 18%	16%	13%	13%	22%
Abuso di alcool	 17%	13%	11%	10%	18%
Cardiopatìa	 15%	13%	11%	12%	17%
Covid19	 15%	47%	70%	72%	N/A
Fumo	 12%	11%	9%	8%	15%
Demenza	 8%	5%	4%	4%	7%
Malattie sessualmente trasmissibili	 4%	3%	2%	3%	7%
Potenti batteri ospedalieri	 3%	3%	2%	3%	3%
Altro	 2%	2%	1%	1%	1%

Ma cosa succede in **Italia**? Siamo diversi dagli altri paesi? La risposta è no. Anche nel nostro paese la preoccupazione per la nostra salute mentale cresce di 14 punti percentuali dal 2018 ad oggi (era al 18% cinque anni fa, oggi al 32%).

Il trend della preoccupazione per la salute mentale in Italia



02.2 GLI ELEMENTI CHE IMPATTANO SULLA FELICITÀ: IL RUOLO DEL LAVORO

Il **Global Happiness Index 2023** di Ipsos ci fornisce una mappa per decodificare i fattori che impattano sulla felicità degli individui¹. In alto a destra i *driver* forti, quelli che impattano con maggior intensità sulla nostra felicità: ad emergere in solitaria il **sentirsi amati**. Rimanendo sempre nella fascia alta ma spostandoci verso sinistra ecco che compaiono le altre relazioni interpersonali con amici, colleghi, figli, partner e altri familiari. Forte poi il bisogno di gestire liberamente il proprio tempo in sicurezza, per stare a contatto con la natura piuttosto che per informarsi o intrattenersi così da arricchire il proprio bagaglio esperienziale ed educativo.

¹ L'indagine è stata condotta presso un campione di 22.508 adulti fino a 75 anni in 32 paesi, dal 22 dicembre 2022 al 6 gennaio 2023.

Impatto sulla felicità (% soddisfazione)

	Alta (75%)	Media (60-74%)	Bassa (<60%)
Driver minori	<ul style="list-style-type: none"> - I figli - Relazione con il/la partner - Contatto con la natura - Livello di istruzione - Relazione con genitori, fratelli, etc. - Accesso a notizie e informazioni 	<ul style="list-style-type: none"> - Vita spirituale - Quantità di tempo libero 	<ul style="list-style-type: none"> - Situazione economica del paese - Situazione sociale e politica del paese
Driver medi	<ul style="list-style-type: none"> - Amici - Colleghi - Libertà di fare e dire ciò che si vuole - Sicurezza personale - Accesso ad attività di intrattenimento 	<ul style="list-style-type: none"> - LAVORO - Aspetto fisico - Salute e benessere fisico - Attività fisica - Vita sentimentale e sessuale 	
Driver forti	<ul style="list-style-type: none"> - Sentirsi amati 	<ul style="list-style-type: none"> - Condizioni di vita - Sentirsi in controllo nella propria vita - Sentire che la propria vita ha un significato - Salute e benessere mentale - Beni materiali posseduti - Vita sociale - Sentirsi apprezzati - Stato sociale 	<ul style="list-style-type: none"> - Propria situazione finanziaria

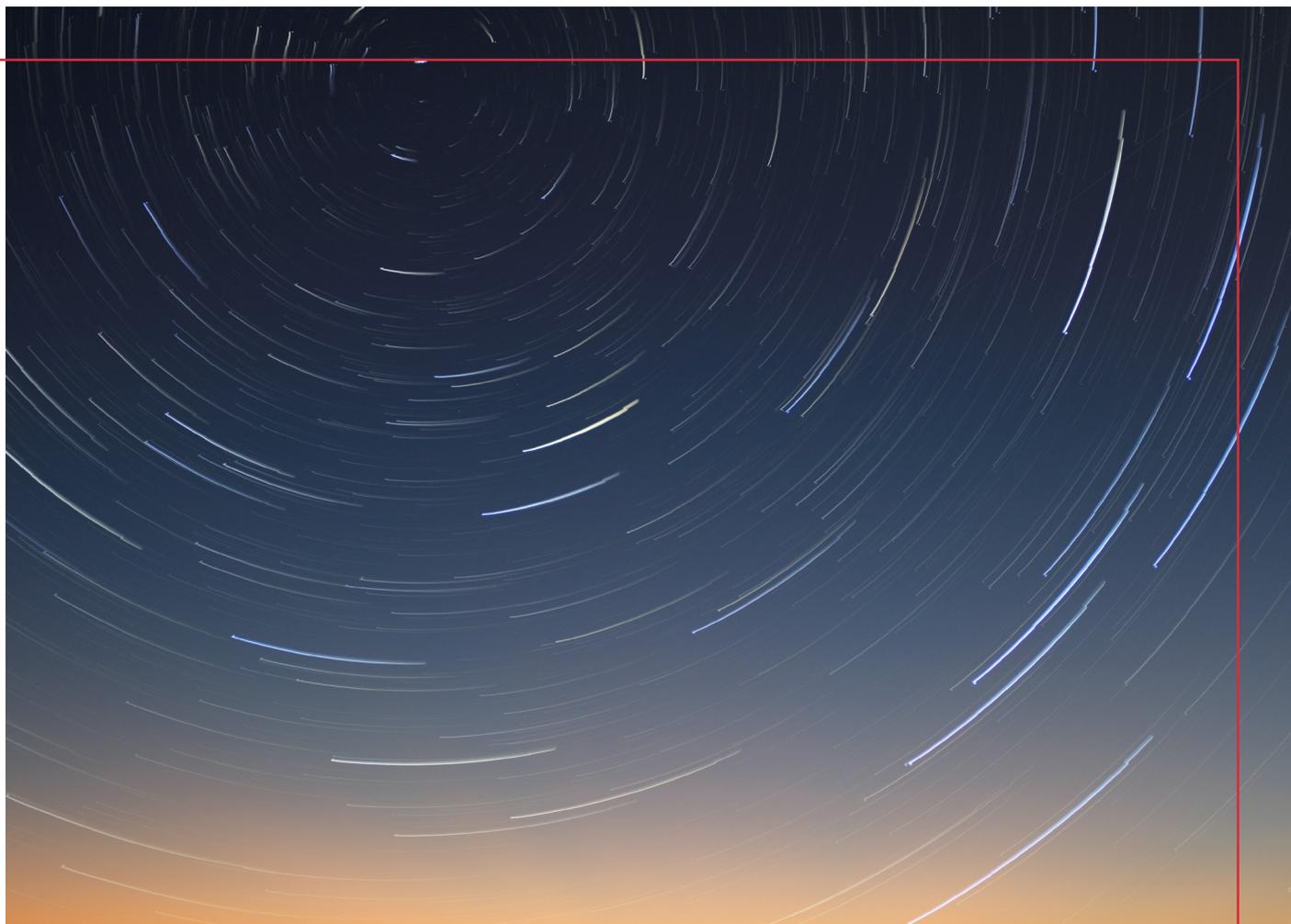
Nella parte che impatta in misura media sulla nostra felicità troviamo le specifiche condizioni di vita psico-fisica ed è qui che si inserisce la **sfera lavorativa**. Ciò che contribuisce invece a renderci profondamente infelici è la **situazione economico – finanziaria**, personale in primis ma anche su scala nazionale e globale, qualora non risponda agli standard necessari per renderci soddisfatti.

02.3 IL RUOLO E IL SIGNIFICATO DEL LAVORO: UNA LETTURA GENERAZIONALE

Dall'indagine Ipsos "Gli italiani e la relazione con lavoro e sindacato"² emerge un'**immagine del lavoro da un lato certamente pragmatica e volta all'esterno ma in seconda battuta totalmente egoriferita**: il lavoro è percepito primariamente come una fonte di reddito (per il 64% dei rispondenti) ma poi come il luogo per realizzarsi e svilupparsi sul piano personale (40%) e successivamente come il modo per trovare il proprio posto in società (36%). Solo l'8% degli intervistati lo percepisce come una fonte di prestigio sociale.

Interessante la **lettura generazionale**: sebbene trasversalmente alle età la percezione condivisa è che il lavoro sia principalmente una fonte di guadagno, i **Gen Z** accentuano la visione del lavoro come fonte di successo economico, luogo di impegno personale, fonte di fatica e stress oltre che di prestigio

² L'indagine è stata condotta presso un campione di 2.200 italiani dai 18 anni in su tra il 19 settembre e il 2 ottobre 2023. La ricerca è stata realizzata da Ipsos per conto di CISL ed è stata presentata durante l'Assemblea Organizzativa Nazionale della CISL "Guidiamo il cambiamento" tenutasi a Roma il 5 e il 6 dicembre.



sociale. I **Millennials** sottolineano invece successo economico e fatica e stress, **Boomers** e **Silent** la realizzazione personale nonché la modalità per trovare il proprio ruolo in società.

Al di là del significato sociale del lavoro, a cosa si presta più attenzione nel **valutare un posto di lavoro**? Innanzitutto alla **stabilità** e alla sicurezza garantita (39%), in secondo luogo alla **conciliazione tra lavoro e vita privata** (37%) e solo in terza battuta a **guadagno e benefit** (36%). I giovani della Gen Z guardano soprattutto a stabilità del posto di lavoro, prospettive di carriera, coerenza con il proprio percorso di studi e la possibilità di viaggiare. I Millennials accentuano il guadagno, le prospettive di carriera, la possibilità di lavoro da remoto e la presenza di servizi di *welfare* aziendale. I Gen X sono più attenti alla conciliazione tra lavoro e vita privata e alla flessibilità di orario. I Boomers sono focalizzati sulla stabilità e la sicurezza del posto di lavoro così come i Silent i quali sottolineano anche la possibilità di formazione continua e il prestigio aziendale.

Caratterizzazione del lavoro



02.4 IL RUOLO ATTIVO DELLE AZIENDE PER IL PROGRESSO SOCIALE

Purtroppo non sempre il punto di vista dei lavoratori, e dunque i bisogni da loro avanzati, trova accoglienza da parte dei datori di lavoro configurando così un **terreno di possibile scontro** e di mancata soddisfazione reciproca.

Questo è quello che emerge da una ricerca Ipsos condotta tra marzo e aprile del 2023 presso un campione di 1.800 individui dai 18 ai 59 anni che lavorano o hanno cercato attivamente lavoro nei 12 mesi precedenti l'indagine. Ciò che si evidenzia in particolare è che oggi i lavoratori chiedono in prima battuta una **migliore programmazione dell'attività lavorativa da svolgere e una maggiore flessibilità** (84%), aspetti che sempre agli occhi dei lavoratori, sono i più difficoltosi da ottenere da parte dei datori di lavoro (79%).

Caratterizzazione del lavoro

Cosa richiedono i lavoratori al datore di lavoro oggi più che in passato?



A quali richieste i datori di lavoro fanno più fatica a rispondere?



Al secondo posto gli **aspetti monetizzabili** legati alla retribuzione e al *welfare* (52%) che i datori di lavoro elargiscono con più facilità rispetto alla flessibilità (49%) o ai servizi legati alla **formazione** continua del dipendente anche in ottica di sviluppo della propria **carriera** (53%) che i lavoratori mettono invece in terza posizione (49%).

Fondamentale oggi per le aziende prendere coscienza del fatto che **non ci può essere avanzamento economico senza progresso sociale** del quale devono farsi attivamente carico. Il 6° Rapporto Censis – Eudaimon sul *Welfare Aziendale* sottolinea la **complementarietà di due modelli di welfare**: “da un lato il *welfare* aziendale come insieme composito di dispositivi di integrazione al reddito e dall’altro come strumento che motiva e che al tempo stesso migliora la qualità della vita. Però un *welfare* aziendale in linea con la soggettività delle persone richiede la transizione da un modello verticale in cui l’azienda rileva e interpreta i bisogni dei lavoratori decidendo di cosa si compone l’offerta di *welfare* aziendale, ad un modello più orizzontale fatto di ascolto dei bisogni come base per delineare una gamma sempre più ampia di opportunità per i lavoratori”.

02.5 LE 5 AREE DI INTERVENTO

In conclusione, si possono delineare 5 aree di intervento in cui il *welfare* aziendale deve concentrarsi per contribuire al progresso sociale del contesto nel quale l'azienda opera:

1. Gestione del tempo

È questa la sfera del **work life balance** ossia la ricerca di equilibrio tra vita privata e vita lavorativa che è, senza dubbio, uno degli elementi chiave per la definizione del benessere delle persone sul posto di lavoro incidendo anche sulla loro produttività individuale e di team.

Fanno parte di questa sfera il lavoro agile o *smart working* nonché la flessibilità oraria.

2. Elementi monetizzabili

In questo ambito rientrano tutti quei **benefit** con tassazioni agevolate che accrescono il potere di spesa dei lavoratori che li ricevono.

Tra questi si ricordano ad esempio:

- Buoni pasto
- Buoni carburante
- Buoni spesa
- Sostegno per prestazioni sanitarie
- Assicurazioni
- Convenzioni

3. Formazione / carriera

La **valorizzazione continua** dei propri dipendenti è una leva importante per trattenere i talenti e reclutarne di nuovi. In un'epoca dove diventa difficile concentrarsi sul solo aumento retributivo, il potenziamento e lo sviluppo costanti della propria forza lavoro aiuta a generare **fidelizzazione** oltre che un **ritorno positivo** in termini di qualità ed efficienza produttiva.

Da un lato **corsi di formazione** costanti e coerenti con i percorsi di carriera e dall'altro l'attenzione all'**evoluzione tecnologica** presente in azienda sono gli aspetti principali che caratterizzano quest'area.

4. DE&I

Nella **Diversity Equity e Inclusion** rientrano tutte quelle politiche finalizzate a **tutelare** tutte le persone in azienda dando loro il supporto per operare al massimo delle loro capacità sul posto di lavoro.

In quest'ottica il percorso aziendale da intraprendere è il seguente:

- Riconoscere le diversità (razza, etnia, genere, identità di genere, orientamento sessuale, età, disabilità e classe socioeconomica)
- Capirne la valorizzazione
- Tutelarne la presenza
- Sensibilizzare ed educare i dipendenti
- Fornire risposte concrete e coerenti

5. Caregiving

Rientrano in questa sfera sostegno specifici per i **dipendenti caregiver**.

Alcuni esempi:

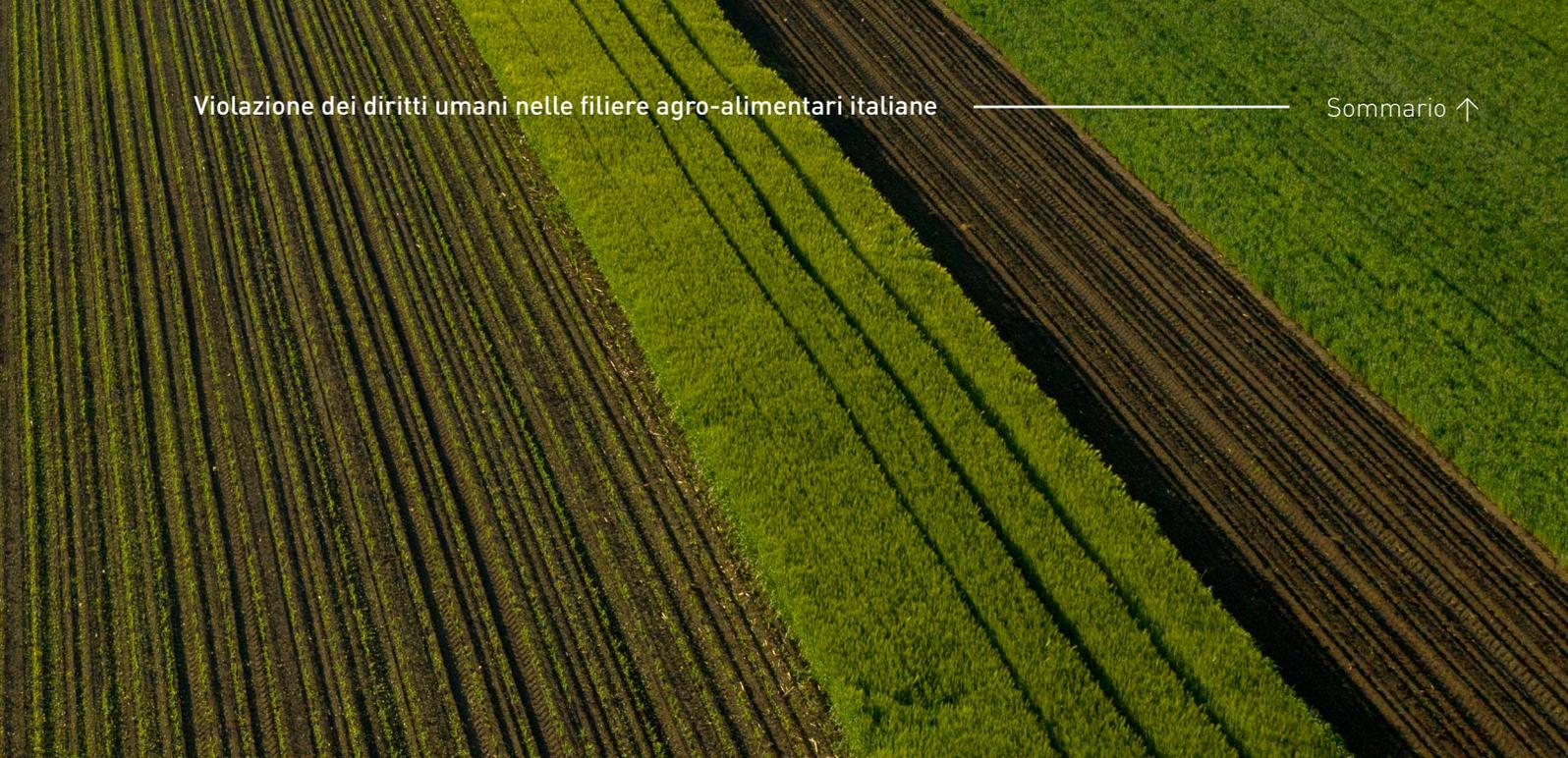
- Asili aziendali
- Supporto rette scolastiche
- Supporto persone disabili
- Supporto persone anziane
- Supporto psicologico
- Consulenza personalizzata, servizi di disbrigo pratiche, l'orientamento assistenziale



03.

VIOLAZIONE DEI DIRITTI UMANI NELLE FILIERE AGRO- ALIMENTARI ITALIANE

di **Margherita Romanelli**, *WeWorld*



03.1 INTRODUZIONE

Il settore agroalimentare è di primaria importanza per assicurare i **diritti fondamentali dell'uomo** tra cui l'accesso al cibo e all'acqua sufficienti, di qualità e sicuri per una popolazione in crescita che, secondo le stime delle Nazioni Unite, potrebbe sfiorare nel 2050 i 10 miliardi di persone. A livello globale l'agricoltura nel 2021 ha impiegato il 26.42% della forza lavoro (Banca Mondiale) e rappresenta il principale motore economico per i paesi a basso, basso-medio reddito.

Tuttavia, il comparto agricolo viene anche internazionalmente riconosciuto come uno dei settori ad alto rischio riguardo le violazioni dei diritti umani e dell'ambiente lungo tutta la catena del valore, dalla produzione fino alla vendita, consumo e gestione dei rifiuti. Non a caso le diverse proposte di normativa europea sulla dovuta diligenza d'impresa rispetto ai diritti umani e ambientali (**Direttiva Corporate Sustainability Due Diligence - CSDD**) in tutte le versioni riportano esplicitamente tra i principali settori di applicazione quello dell'agro-alimentare. Quest'ultimo è stato anche oggetto di specifici interventi settoriali, come ad esempio le **Linee guida OCSE-FAO** per una catena di approvvigionamento agricola responsabile (OECD-FAO, 2016)¹.

Il modello agroalimentare attuale è caratterizzato da catene del valore lunghe e spesso opache, altamente competitive.

¹ Guidance for Responsible Agricultural Supply Chains, OECD, FAO, 2016.

Sono incardinate in un **complesso sistema internazionale di fornitura** che contribuisce a determinare zone d'ombra: meccanismi di *dumping* sociale tra lavoratori agricoli, uso insostenibile delle risorse naturali e accaparramento delle terre, grave squilibrio nella distribuzione del valore tra diversi attori della filiera e una rilevante concentrazione di potere di mercato su pochi *player* globali.

Nel mondo, il 70% del lavoro minorile (ILO, Unicef, 2021)² è praticato in agricoltura; in particolare, tra gli adulti si rintraccia il 13% del lavoro forzato, con oltre 2 milioni di persone (ILO, Walk Free, IOM, 2022)³, in particolare migranti. Il settore è tra i **più rischiosi** in termini di **salute e sicurezza sul lavoro**, il **primo per percentuale di lavoratori informali** (93,6% a livello mondiale secondo ILO, 2018)⁴ che li espone più di altri ad un minor rispetto degli standard internazionali sul lavoro: lavoro sottopagato, orari di lavoro esorbitanti, mancati diritti di riposo etc. oltre al fenomeno del lavoro povero (OECD, ILO, 2019)⁵.

Dal punto di vista ambientale **il settore agroalimentare contribuisce tra il 21% e il 37% alle emissioni di gas clima-alteranti (ICCP, 2019)⁶**; le coltivazioni agricole e gli allevamenti consumano circa il 70% dell'acqua dolce disponibile nel mondo; utilizzo di monoculture, uso di pesticidi, deforestazione e disboscamento praticati per aumentare la disponibilità di terre coltivabili provocano effetti degradanti sul suolo e la bio-diversità con un peggioramento delle capacità produttive ed economiche nel medio-lungo periodo.

Per la natura della sua struttura attuale, i sistemi agro-alimentari risentono significativamente delle crisi globali, che provocano due macro impatti nel settore: un'esacerbazione delle **disuguaglianze degli attori lungo la catena del valore** (dimensione interna al sistema); un **aumento dell'insicurezza alimentare dei più vulnerabili**, come hanno dimostrato la pandemia COVID-19 e la recente crisi legata alla guerra in Ucraina (dimensione esterna).

Nel quadro fino ad ora accennato, l'articolo offre l'opportunità di condividere riflessioni sulla possibilità di **rintracciare evidenti violazioni dei diritti umani** anche all'interno del comparto agroalimentare italiano, a partire dal segmento della produzione e dall'analisi di alcuni caratteri specifici: attori, modalità, intensità, cause. Il focus affronta anche una **lettura di genere**, spesso trascurata ma significativa in un clima in cui le dimensioni sociali e culturali del nostro paese mantengono ele-

² Child Labour, global estimates 2020, trends and the Road Forward, ILO, Unicef, 2021.

³ Global Estimates of Modern Slavery, Forced Labour and Forced Marriage, ILO, Walk Free, IOM, 2022.

⁴ Women and men in the informal economy: A statistical picture, 3rd edition, ILO, 2018, ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_626831.pdf

⁵ Tackling Vulnerability in the Informal Economy, Development Centre Studies, OECD/ ILO, OECD. Publishing, Paris, 2019, doi.org/10.1787/939b7bcd-en.

⁶ Special Report, Climate Change and Land, ICCP, 2019, ipcc.ch/srccl/.

menti di potere patriarcale influenzando sistemi organizzativi ed economici.

Gli spunti possono contribuire al dibattito che dovrà interessare maggiormente il nostro paese, se nella prossima primavera sarà approvata la Direttiva CSDD. Si avvierà dunque una **fase di trasposizione e recepimento della norma**, occasione per **rafforzare il set di strumenti normativi e di policy utili a modellare un'industria agricola moderna**. Un'agricoltura più adeguata alle richieste di equità sociale ed economica, più sostenibile per preservare le risorse naturali a vantaggio anche delle nuove generazioni, per un modello italiano improntato al benessere di tutti gli attori, attento, credibile, desiderabile e riconosciuto sul piano internazionale perché in grado di posizionare il nostro paese come eccellenza nella risposta alle principali sfide globali (ambientali e di equità).



03.2 IL SISTEMA DI VIOLAZIONI DEI DIRITTI UMANI NELLA PRODUZIONE AGRICOLA IN ITALIA

Tra settembre e ottobre 2021 l'Italia è stata oggetto di una visita, la prima in un paese dell'Europa occidentale, del **Gruppo di lavoro delle Nazioni Unite su imprese e diritti umani**⁷. Nella sua relazione finale, il Gruppo ha riconosciuto da un lato un **quadro legislativo "generalmente forte di tutela dei diritti dei lavoratori nei vari settori e un movimento sindacale forte e attivo"**⁸ (dal D.Lgs. 231/2001 sulla responsabilità delle persone giuridiche su una serie di reati al D.Lgs. 81/2008 sulla salute e sicurezza sul lavoro, al Piano d'Azione Nazionale su imprese e diritti umani (PAN)). Dall'altro ha indicato tra gli aspetti critici cinque punti riguardanti il settore agroalimentare su cui ha invitato il Governo ad adottare **misure urgenti e pianificare strategie per affrontare problemi sistemici**:

⁷ ohchr.org/en/documents/country-reports/ahrc5040add2-visit-italy-report-working-group-issue-human-rights-and

⁸ documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G22/383/95/PDF/G2238395.pdf?OpenElement

- La mancanza, per una parte dei lavoratori del settore agricolo, di **adeguati dispositivi di sicurezza** nell'utilizzo di pesticidi e prodotti chimici, esponendoli quindi a effetti nocivi.

- Il trattamento **al di sotto di standard internazionali richiesti per i lavoratori immigrati** che operano in diverse mansioni in agricoltura. Pur esercitando un ruolo essenziale nella crescita e prosperità dell'economia italiana, sono 'costretti a partire in condizioni disumane, tali lavoratori hanno contratti di lavoro brevi e orari di lavoro eccessivamente lunghi senza riposo settimanale e subiscono discriminazioni razziali senza intravedere alcuna prospettiva di integrazione nella società italiana'.

- Il **sistema criminale del caporalato** in agricoltura che impiega illegalmente tra i **400 e i 430 mila lavoratori** in condizione di vulnerabilità dietro meccanismi di 'ricatto occupazionale' dovuta alla mancanza di un regolare permesso di soggiorno (il numero stimato di migranti senza alcuno status giuridico al 1° gennaio 2020 era pari a 517 000).

- Le **molestie sessuali**, la **violenza di genere** e le altre forme di discriminazione a scapito di lavoratrici nel settore agricolo (come per altro in edilizia e nella logistica) non sono sufficientemente contrastate né trattate come questione attinente alla salute e alla sicurezza sul lavoro adottando un approccio di tolleranza zero.

- Le **pratiche competitive** esercitate dalla **Grande Distribuzione Organizzata (GDO)**, come 'le aste a doppio ribasso' per imporre ai produttori prezzi artificialmente bassi, che si traducono in un ulteriore sfruttamento dei lavoratori già retribuiti in maniera non adeguata.

I risultati emersi da una serie di studi che WeWorld⁹ ha realizzato assieme a gruppi di ricerca ed esperti sul tema dello **sfruttamento femminile in agricoltura in Italia**, evidenziano e approfondiscono gli aspetti rilevati dai Gruppi di lavoro delle Nazioni Unite. Lo sguardo sulle lavoratrici migranti in agricoltura trova significato anche in considerazione di un impiego cresciuto del 200% tra il 2008 e il 2017 (Osservatorio Placido Rizzotto, 2020)¹⁰.

Complessivamente le analisi condotte si sono basate non solo sui dati aggregati disponibili, che però non offrono un quadro ancora sufficientemente articolato sulla dimensione dello sfruttamento lavorativo specialmente femminile nelle campagne italiane, ma hanno raccolto la voce di **18 donne braccianti** di origine straniera e **45 attori del territorio** quali singoli imprenditori e aziende, associazioni di categoria, associazioni ed enti del Terzo Settore ed associazioni sindacali, amministratori e *policy maker* locali, ufficiali delle forze dell'ordine, agenzie educative e media locali in tre regioni: l'Agro Pontino nel Lazio, la Piana del Sele in Campania, le campagne della Maremma, della val di Cornia, di Arezzo in Toscana. Realtà diverse, tutte a forte vocazione agricola, caratterizzate da produzioni tipiche locali di eccellenza, ma anche di quarta gamma come la rucola in busta in Campania. Produzioni di ortaggi e frutta che servono il sistema agricolo nazionale ed europeo attraverso mercati ortofrutti-coli di rilievo come quello di Fondi nella provincia di Latina.

Ricorrono alcuni caratteri comuni, seppure con delle specificità, utili ad evidenziare un **approccio sistemico alle violazioni** ed interessante per definire **priorità e strategie di intervento** che una norma sulla dovuta diligenza obbligatoria nel nostro paese dovrebbe considerare per essere efficace nel prevenire e contrastare lo sfruttamento in agricoltura. Preme specificare che le circostanze di seguito evidenziate **non sono rappresentative dell'intero comparto della produzione agricola italiana**, popolata da tante imprese virtuose e tese ad una ricerca continua di eccellenza e sostenibilità. Queste stesse realtà aziendali subiscono un'azione di **concorrenza sleale** da chi sceglie pratiche scorrette, illegali e frutto di scelte individuali in un'ottica estrattivista o per affrontare le pur esistenti difficoltà di filiera.

⁹ Lo sfruttamento lavorativo delle donne migranti nella filiera agro alimentare: il caso dell'Agro Pontino, M.Omizzolo e M. Romanelli, WeWorld, 2021 ISBN 9788831154108, weworld.it/cosa-facciamo/pubblicazioni/our-food-our-future-we-are-hungry-for-justice.

Il ruolo della futura normativa UE sulla due diligence obbligatoria in materia di diritti umani e ambiente nella filiera agro-alimentare, M. Fasciglione, M. Rubino de Ritis, F. Cucchiara, B. Pesce, M.P. Sacco, M. Bordignon, G. Cremonesi e contributi e coordinamento M. Romanelli, B. Mizzi, WeWorld, CNR, HRI, 2022, ISBN 9788832154139, weworld.it/cosa-facciamo/pubblicazioni/il-ruolo-della-futura-normativa-ue-sulla-due-diligence-obbligatoria-in-materia-di-diritti-umani-e-ambiente-nella-filiera-agro-alimentare.

Lavoro e sfruttamento nella Piana del Sele, G. Grimaldi, WeWorld 2022, ISBN 9788831154108, weworld.it/cosa-facciamo/pubblicazioni/ricerca-piana-del-sele.

Lo sfruttamento lavorativo nelle campagne toscane: una prospettiva intersezionale di genere, F. Oliveri, contributi e coordinamento M. Omizzolo, M. Romanelli, WeWorld e Tempi Moderni, 2023, ISBN 9788832154177, weworld.it/cosa-facciamo/pubblicazioni/lo-sfruttamento-lavorativo-nelle-campagne-toscane.

Ortaggi e rucola nella Piana del Sele. Una riflessione critica sulle relazioni di filiera e sullo sfruttamento lavorativo, M. Zortea M., E. Palumbieri, A. Brugnara, contributi e coordinamento M. Romanelli, WeWorld, 2023.

¹⁰ VI Rapporto Agromafie e Caporalato, Osservatorio Placido Rizzotto, FLAI-CGIL, 2020.

03.3 I CARATTERI DELLO SFRUTTAMENTO

Lo sfruttamento rinvenuto dagli studi fatti si basa su una **relazione di dominio** finalizzata alla riduzione dei costi del lavoro per l'estrazione di profitto, con **violazioni verso i lavoratori e le lavoratrici più deboli**, come emerge dalle testimonianze delle donne e come confermato dagli *stakeholder* intervistati. Si articola in quattro sfere interconnesse e che si rafforzano vicendevolmente.

Sfera economica

Il primo elemento di sfruttamento è collegato all'**iniquità retributiva** rispetto al tipo, alla mansione e alla quantità di ore lavorate ben oltre i limiti previsti, ai riposi settimanali, alle ferie.

La retribuzione salariale per una bracciante di origine straniera si aggira in media tra i **3 e i 5,5 € per ora** lavorata, ben al di sotto dei minimi salariali di ciascuna provincia, che variano dai 6,5 ai 10 €. **Le donne mediamente guadagnano un 20-30% in meno** rispetto agli uomini a parità di inquadramento. La giornata lavorativa è di 10 ore (dati medi), e non scende mai al di sotto delle 8 (contro le 6:30 previste dal contratto collettivo nazionale). **Si lavora nella maggior parte dei casi 7 giorni su 7.**

	Riscontrato (media)	Previsto da norme vigenti (media)
Retribuzione oraria media bracciante	3-5,5 € Gap salariale di genere 20-30%	6,5-10,73 €
Ore medie lavorate al giorno	10 in media in un range tra 8-14	6:30
Numero di giorni lavorati alla settimana	6,5 – 7	6

Le forme contrattuali

Nessuna delle donne intervistate aveva una situazione contrattuale in regola rispetto al lavoro svolto. Esistono lavoratrici in nero, senza alcun contratto. Nella maggior parte dei casi ci si muove invece su un modello di economia 'grigia': esiste un contratto che riporta un numero di ore giornaliere e giornate lavorate nel mese molto inferiore della realtà. Il compenso per le ore riportate in busta paga rispetta i minimi salariali (il resto even-

tualmente pagato fuori busta) ma nella sostanza, considerate le ore fuori busta, **la paga effettiva è sotto gli standard** (come da tabella). Questo sistema assicura alle aziende un **basso livello di rischio** nei confronti di possibili controlli, anche facilitato dal fatto che - secondo il sistema vigente - le giornate di bracciantato agricolo a cui l'azienda ricorre nel mese vanno dichiarate a posteriori. L'utilizzo di questo metodo lascia ampi margini a **discriminazioni, forme di controllo e ricatto**:

- il salario orario, a parità di mansione, varia per genere ma anche per gruppo etnico secondo il grado di vulnerabilità del lavoratore e le 'simpatie' o affinità culturali del datore di lavoro e/o del caporale;
- il numero di giornate inserite in busta paga si traduce in una forma di controllo/premialità sulla possibilità della lavoratrice di ottenimento della disoccupazione (accessibile se si lavora un certo numero di giornate minime annue);
- il pagamento non viene erogato in modo sistematico (in particolare i fuori busta), ma spesso con estremi ritardi per indurre la bracciante in uno stato di incertezza e timore, rafforzando lo stato di bisogno e vulnerabilità. Non di rado è un mezzo per pretendere prestazioni sessuali;
- a ridurre l'esigua disponibilità economica sono le multe inflitte come punizione rispetto a regole discrezionali imposte (es. violazione del divieto di parlare durante l'orario di lavoro), la pretesa di contribuzione da parte della lavoratrice del trasporto per raggiungere i campi e per i dispositivi di protezione individuale (in carico per legge all'azienda).

Sfera organizzativa

Lo sfruttamento avviene principalmente attraverso la **rete di intermediazione illecita**.

I caporali esercitano diverse funzioni: dal reclutamento alla negoziazione contrattuale e pagamento, al trasporto, all'imposizione dei ritmi lavorativi, all'impartizione di punizioni, all'organizzazione e fornitura di alloggio e cibo, al pagamento dei compensi e al controllo su gran parte degli aspetti della vita della vittima, inclusa la presa in carico degli aspetti burocratici collegati al permesso di soggiorno per le immigrate. Hanno il monopolio del rapporto con il datore di lavoro, schermo per le istanze delle lavoratrici verso cui si relazionano in modo discriminatorio.

I caporali, singoli o come rete organizzata, spesso sono stranieri, in grado di controllare il meccanismo di approvvigionamento della manodopera fin dal paese di origine e hanno capacità di penetrazione nelle comunità migranti esercitandone un controllo aggiuntivo.

Trattandosi di manodopera precaria e spesso giornaliera, l'ingaggio di uomini e donne avviene in piazze, incroci, rotatorie e luoghi di transito o via sms e gruppi WhatsApp; le donne sono trattate come una sorta di riserva.

Una forma più raffinata in **forte crescita** di intermediazione sono le aziende **"contoterziste"** o **"aziende agricole senza terra"**, spesso in forma cooperativa (ma anche partita iva ed altre forme), che forniscono manodopera principalmente di origine straniera attraverso contratti regolari, ma a costi molto bassi che si traducono in **condizioni di sfruttamento**. Questo modello, assieme alle buste paga con numero minimo di giornate di lavoro registrate, consente di creare un meccanismo di sfruttamento più tutelante per l'azienda agricola dai rischi di violazioni sul mercato del lavoro. È maggiormente diffuso nelle **aree in cui culturalmente vi è una minore accettazione del lavoro in nero**, come in Toscana. Va sottolineato che queste forme più raffinate di sfruttamento trovano l'assistenza di alcuni professionisti: legali, commercialisti, consulenti del lavoro.

Sfera relazionale

Alla base del meccanismo di sfruttamento esiste una **progressiva riduzione della capacità di scelta della persona, rafforzata dall'esercizio di violenze verbali, psicologiche, fisiche e sessuali e forme di isolamento, controllo e ricatto**.

L'obiettivo di esercitare un controllo e mantenere una forma di sudditanza che accompagna l'accettazione di ritmi e salari illegali è perseguito in varie forme:

- rimproveri, offese e apostrofi esplicitamente razzisti come 'animali', 'schiavi', o a sfondo sessuale;
- pressioni e minacce vere e proprie (a volte con armi in pugno) di non avere il contratto rinnovato, di non essere pagate per il lavoro svolto nel mese precedente, di rispondere a ritmi più pressanti rinunciando a pause, talvolta addirittura bere, mangiare e andare in bagno;

- forme di isolamento con divieti di parlare con gli altri lavoratori/trici, obbligo di esprimersi solo in italiano (e dunque in molti casi non potersi esprimere affatto), divieto di rispondere alle telefonate o anche solo portare con sé il cellulare. Alcune intervistate hanno riportato di essere controllate anche nella loro vita al di fuori del posto di lavoro, ad esempio attraverso i social;
- uso di violenze di genere. L'attenzione sessuale da parte dei caporali e datori di lavoro avviene in varie forme tese ad oggettificare la lavoratrice: da pesanti commenti nei confronti della donna durante il lavoro, a palpeggiamenti e veri e propri stupri. Accade in un contesto di ricatto riguardo al rinnovo del contratto (da cui dipende il rinnovo del permesso di soggiorno), alla promessa di miglioramento di una condizione salariale e di lavoro al di sotto degli standard, al ricatto di diffamazione con la comunità e la famiglia (marito, figli) nei confronti della donna che rifiuta le prestazioni sessuali. In alcune occasioni le donne sfruttate in campagna sono sfruttate anche come prostitute nelle campagne e nei ghetti.

A comprova di questo scenario non solo le voci delle donne, ma anche quelle degli *stakeholders*. Ad esempio, nella Piana del Sele 10 esponenti del mondo dell'impresa, società civile, sindacati, istituzioni e professionisti, concordano che elementi di violenza caratterizzano la realtà lavorativa delle donne nelle filiere agricole degli ortaggi e della rucola.

Sfera contestuale

L'ambiente sociale e lavorativo in cui maturano pratiche di sfruttamento aumenta le condizioni di disagio, di degrado e di **dipendenza nei confronti del sistema sfruttante**.

In continuità alle numerose denunce che hanno investito le differenti realtà italiane nei territori investigati, sono ricorrenti alcuni **aspetti ambientali che tracciano le linee dell'abuso**. Nel dettaglio si riscontrano:

- furgoni per il trasporto sovraffollati e poco sicuri, in cui le donne rimangono spesso in piedi (si siedono prima gli uomini) in condizioni più precarie e pericolose;
- condizioni di lavoro molto pesanti fisicamente con ritmi faticosi, intervallati da ridottissime pause. Il lavoro è svolto spesso al freddo invernale e in ambienti caldissimi in estate,

specie sotto le serre; in acqua per il lavaggio degli ortaggi, in posizione china per la raccolta o in altura, a contatto con sostanze pericolose, pesticidi ed erbicidi, anche illegali e pericolosi per la salute;

- carenza di igiene nelle strutture (bagni e docce per le donne separati) e nella disponibilità di dispositivi di protezione individuale DPI: mancano guanti, stivali, maschere di protezione rispetto a sostanze tossiche, e anche mascherine durante il Covid;
- alto numero di infortuni, indice di mancanza di sicurezza nel luogo di lavoro. Le lavoratrici sono disincentivate a ricorrere alle strutture sanitarie, in caso intime di non dichiarare che l'incidente è avvenuto sul posto di lavoro;

uso di antidolorifici a base oppiacea, antispastici e metanfetamine per sopportare i ritmi di lavoro troppo pesanti.

Lavoro Forzato e Lavoro Sfruttato

La Convenzione n. 29 (1930) dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO) definisce il lavoro forzato o obbligatorio come "ogni lavoro o servizio estorto a una persona sotto minaccia di una punizione o per il quale detta persona non si sia offerta spontaneamente" (articolo 2, comma 1).

Tutte quelle condizioni che mettono a repentaglio la vita, la salute, la libertà, la dignità umana e la e la sicurezza sul lavoro negando alle persone di poter effettivamente esercitare i diritti fondamentali del lavoro definiti da più di 400 norme sul lavoro dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro possono essere considerate sfruttamento lavorativo¹¹.

¹¹ Analisi di genere delle politiche di prevenzione e contrasto dello sfruttamento lavorativo in agricoltura, Maria Grazia Giammarinaro, ILO, 2021.

03.4 LA VULNERABILITÀ DELLE BRACCIANTI STRANIERE

Nei territori oggetto di indagine esiste una cornice di sfruttamento lavorativo delle donne, principalmente immigrate, incardinata in quello che è stato definito il **'Prisma della discriminazione femminile'** dove agiscono, in **forma intersezionale**, diverse variabili che aumentano il grado di vulnerabilità della bracciante e che aprono spazi a **forme di sfruttamento specifiche e più rilevanti** rispetto a quelle esercitate sui braccianti uomini. Sono donne con permesso di soggiorno o irregolari, a volte ospitate presso i centri di accoglienza, in alcuni casi vittime di tratta.

Accanto agli elementi di **vulnerabilità personale** collegati alle caratteristiche individuali della lavoratrice - come l'età, lo stato di salute, l'orientamento sessuale o religioso, il livello di

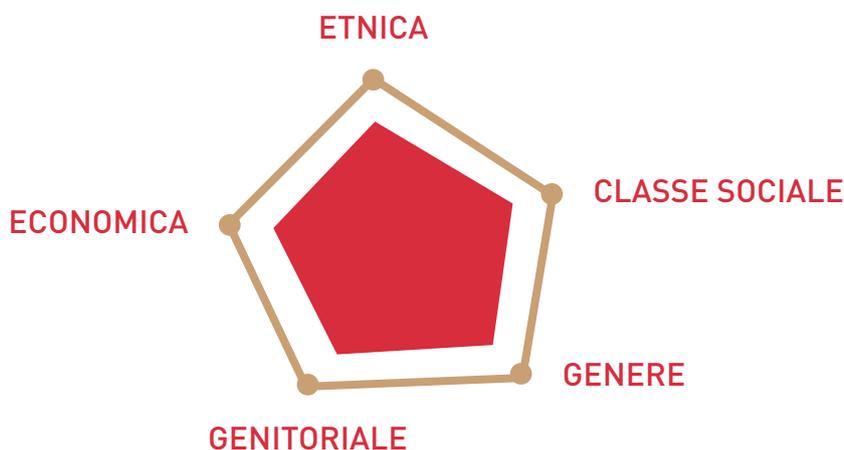


istruzione e la conoscenza della lingua - la **variabile etnica** rende la lavoratrice attaccabile in quanto immigrata, in particolare se priva di cittadinanza o regolare permesso di soggiorno. La distanza culturale del paese di origine, specie se povero, sdogana socialmente la non titolarità delle lavoratrici straniere degli stessi diritti di colleghe e colleghi italiani. Dalle interviste condotte si rintraccia una vera **gerarchia su base etnica** in cui le braccianti dell'est Europa, ad esempio, hanno un trattamento migliore di quelle asiatiche o dell'africa sub-sahariana, ma peggiore di quelle italiane, a parità di tipo di lavoro.

Ancor più l'**essere donna** presuppone un elemento di inferiorità secondo gli stereotipi patriarcali, che la pongono in una dimensione più bassa dal punto di vista lavorativo, salariale, oltre che di considerazione e rispetto se paragonata ai lavoratori uomini, anche dello stesso gruppo etnico. Quando la lavoratrice è anche **madre**, si rafforzano gli aspetti di vulnerabilità e lo stato di subordinazione, facendo leva sulla maggiore responsabilità economica verso i figli da mantenere. Dal punto di vista degli aspetti socio-economici lo svolgere il lavoro di bracciantato agricolo colloca la donna in una classe sociale bassa e quindi subordinata o subordinabile, rafforzata da diffuse condizioni di **povertà economica che marginalizzano le donne rendendole fragili e dunque violabili**.

La messa in campo di relazioni datoriali aggressive e violente sulle vulnerabilità, nelle sue diverse dimensioni, è teso a produrre un clima di **omertà e assoggettamento**, per evitare qualsiasi possibile ribellione.

Prisma della discriminazione femminile



03.5 LE CAUSE DELLO SFRUTTAMENTO

La violazione dei diritti umani in ambito di produzione agricola ha luogo quando le vulnerabilità insite nelle caratteristiche e nelle storie delle persone si incrociano con le ragioni di una **domanda di manodopera** da sfruttare. L'analisi dei risultati ottenuti nelle diverse indagini svolte, nonché da ulteriori ricerche e letteratura presenti, evidenziano **tre principali aspetti** su cui si propone una riflessione: s'intrecciano in questo contesto i caratteri delle filiere agricole analizzate; il quadro giuridico-istituzionale; alcuni elementi socio-culturali che possiamo identificare come concause dello sfruttamento lavorativo ed umano e su cui è necessario continuare ad agire azioni di contrasto.

Le filiere agro-alimentari

La filiera dell'ortofrutta in numerosi territori come quelli analizzati è caratterizzata da una molteplicità di **imprese medio-piccole**, prodotti dallo **scarso valore aggiunto** e altamente deperibili, per i quali è necessario essere venduti in brevissimo tempo. Si aggiungono la **poca innovazione tecnologica** ed i ridotti investimenti, il **basso livello di preparazione professionale** degli addetti, la scarsa capacità di aggregazione e fragili relazioni di filiera ed esigua forza contrattuale. A ridurre la produttività incidono anche i **fenomeni globali** a partire dal cambiamento climatico, le epidemie, i rincari nell'approvvigionamento delle materie prime, aspetti che rendono più precarie le condizioni di produzione e di vendita.

Inoltre, un ruolo pivot è giocato dalla grande distribuzione organizzata (GDO) che assorbe e intermedia ingenti quantità di prodotti agricoli offrendo sbocchi appetibili per le PMI agricole.

La GDO stabilisce tuttavia un **rapporto fortemente sbilanciato** imponendo alle aziende agricole standard quantitativi-qualitativi, tempi e prezzi estremamente bassi, al fine di offrire al consumatore un prodotto competitivo e acquisire crescenti quote di mercato. L'utilizzo delle **aste a doppio ribasso** (contrattazione che si articola in due fasi di gara concorrenziale durante le quali si abbassa due volte il prezzo per accaparrarsi la fornitura) recentemente vietate, ed altre pratiche fortemente competitive di molte catene di supermercati, determinano l'acquisto del prodotto agricolo a valori ridotti all'osso. Secondo i dati ISMEA del 2019, l'agricoltore **è remunerato solo con il 5% del prezzo di vendita nel prodotto fresco, il 2% in quello trasformato.**

Gli effetti dei fattori strutturali si riversano sostanzialmente in due versanti che rendono le produzioni **non sostenibili**: peggioramento delle condizioni di lavoro (maggiore quantità prodotta a minore costo); sull'uso di materie prime di scarsa qualità, massiccio impiego di fertilizzanti, pesticidi, fitofarmaci nocivi ed inquinanti.

Nella Piana del Sele 15 *stakeholder* delle filiere della rucola e dell'ortofrutta, hanno riconosciuto che tale fenomeno - collegato per altro anche ad una quasi inesistente cultura del lavoro e dei diritti - colpisce in particolare **opportunità e condizioni di lavoro di giovani, donne e migranti**.

Tali circostanze si affiancano inoltre alla presenza di **infiltrazioni delle agromafie** che si intersecano con le debolezze del settore, avvantaggiandosene in maniera criminale per un giro d'affari di **24,5 pari al 10% del PIL nazionale (Eurispes, 2016)**.

Il quadro-giuridico istituzionale

Il mercato del lavoro settoriale è dominato da una marcata **precarietà** della manodopera, prevalenza di forme contrattuali a termine rinnovabili, costante indebolimento dei contratti collettivi di lavoro, difficoltà di accedere ai sussidi di disoccupazione vincolati alla necessità di avere un numero minimo di giornate di lavoro, limitate misure di *welfare* per il supporto al reddito (legate anche alla scomparsa del Reddito di Cittadinanza), carenza di servizi socio-sanitari e di edilizia residenziale pubblica.

Se il contesto di contrasto allo sfruttamento lavorativo si è andato via via arricchendo con l'importante legge n. 199 del 2016 contro il caporalato e gli articoli del codice penale 600, 601 e 603-bis contro il lavoro in condizione di schiavitù, tratta di esseri umani e sfruttamento, e con il D.L. n. 91/2014 che sostiene il lavoro agricolo di qualità - dall'altro lato, la prevenzione e le capacità ispettive e di *enforcement* rimangono ancora inadeguate rispetto alle necessità.

Un fattore chiave che alimenta la vulnerabilità dell'offerta di lavoro sfruttato risiede nel complesso di leggi a partire dal sistema in essere creato dalla **Bossi-Fini** (L. 189/2002 intervenuta sul testo unico sull'immigrazione d.lgs. 286/1998), che di fatto ha **bloccato l'ingresso di immigrati attraverso canali regolari** e reso nei fatti **più difficile reperire manodopera immigrata regolare** (salvo poi agire in una logica emergenziale con regolarizzazioni a posteriori o interventi speciali per la reperibilità di

personale in agricoltura come avvenuto durante la pandemia da Covid-19). Ciò a fronte di un **settore poco attrattivo per i lavoratori italiani**, specialmente nelle aree come quelle di riferimento, caratterizzate da imprese di dimensione contenuta che richiedono la raccolta a mano (colture fruttifere inclusi la vite, gli ortaggi, le olive).

Il caporalato e le nuove forme di intermediazione come le *cooperative senza terra* sono favorite in agricoltura dalla **necessità di disporre in tempi rapidi e non continuativi** (legati alla stagionalità) **di squadre di lavoro organizzate e disposte a ritmi di lavoro intensi**. Di fronte ad una popolazione migrante potenzialmente disponibile a svolgere le mansioni richieste, l'impossibilità di entrare nel nostro paese senza un visto che attesti già un'occupazione, l'incapacità di ottenere velocemente permessi di soggiorno regolari e l'assenza di un sistema pubblico di collocamento efficace lasciano spazio a tali **forme di reclutamento e gestione della manodopera illecita o intenta a creare opacità nelle responsabilità d'azienda per il rispetto dei diritti umani e del lavoro**. Tale contesto consegna al datore di lavoro un ampio potere ricattatorio perché dalla stipulazione o rinnovo di un contratto di lavoro dipende lo status di regolarità dell'immigrato e dunque il suo interesse a poterlo preservare. **Il meccanismo di accoglienza non agevola la costruzione di un futuro e di un graduale inserimento sociale**, e incentiva la ricerca da parte dei richiedenti asilo di una soluzione 'ad ogni costo'.

Le stime dell'ISTAT indicano che il 90% degli occupati in agricoltura ha un contratto a tempo determinato ma lavorano a giornata; il 32% dei dipendenti sono irregolari. Secondo il **dossier 'Agromafie a caporalato' dell'Osservatorio Placido Rizzotto (2020)**, vi sono tra 400.000 e 450.000 lavoratrici e lavoratori vittime potenziali di intermediazione illecita e sfruttamento lavorativo. Di questi nel 2020 180.000 - di cui 80% migranti - sono obbligati a vivere e a lavorare in condizione di grave vulnerabilità sociale e lavorativa, oltre il 28% in più rispetto al 2018.

Il persistere di una cultura patriarcale

Lo sfruttamento, in particolare delle donne immigrate, **trova sostegno in una cultura in cui elementi di razzismo si innestano in stereotipi patriarcali**. Prevaricazione, sopruso, violenza sono condotti da certi datori di lavoro e caporali per esibire un esplicito dominio, potenza padronale e machismo che non devono essere messi in discussione. Il corpo delle lavoratrici agricole immigrate è considerato a piena disposizione, un diritto per chi ne approfitta. La latente accettazione sociale di dominio patriarcale che persiste nei territori dove avvengono tali violazioni spesso si salda con quella delle comunità di origine delle braccianti agricole straniere. Il loro lavoro è considerato accessorio per i membri maschili della loro famiglia o della comunità che contrattano direttamente le condizioni del lavoro femminile e accettano livelli inferiori di retribuzione e condizioni rispetto a quelle che negozierebbero per sé a parità di mansioni. **La donna subisce un doppio sfruttamento: dalla comunità di origine e da quella di accoglienza.**

CASO

Lo sfruttamento agricolo delle migranti in Thailandia nell'industria del pollo

Nel corso del 2023 WeWorld ha realizzato uno studio di campo per indagare la presenza di forme di sfruttamento nella filiera avicola thailandese¹². Il paese asiatico rappresenta il **terzo esportatore di carne di pollo in Europa** e se la direttiva CSDD sarà approvata tale filiera sarà chiamata all'applicazione di una **due diligence aziendale sui diritti umani**.

È interessante condividere alcune considerazioni. L'industria è dominata da una massiccia presenza di **manodopera straniera** (con una componente femminile di rilievo) proveniente da paesi limitrofi con **economie più fragili** (Myanmar, Cambogia e Laos): la ricerca di maggiori opportunità economiche motiva la stragrande maggioranza dei flussi migratori assorbiti dal comparto agricolo perché è un settore dove è richiesto un **basso livello di preparazione** e dove la pesantezza delle mansioni svolte, delle condizioni lavorative e dello stile di vita lo rendono scarsamente attraente per i lavoratori nazionali. **La natura delle violazioni dei diritti umani delle donne migranti cambogiane è simile a quella rintracciata in Italia:**

¹² I diritti delle donne migranti nella filiera avicola in Thailandia, D. Lindgren, R. Tungjiewlee, Bogart, M. Romanelli, coordinamento M. Romanelli, 2023, ISBN 9788832154184, weworld.it/cosa-facciamo/publicazioni/i-diritti-delle-donne-migranti-nella-filiera-avicola-in-thailandia.

- Un orario di lavoro sistematico dalle 10 ore in su, mancanza di limiti agli straordinari e di adeguati compensi retributivi, di ferie pagate e di riconoscimento del grado di rischio del lavoro svolto. Tutti questi fattori anche quando la paga base rientra formalmente nei limiti salariali, di fatto determinano **un'appropriazione economica significativa da parte dell'azienda**.

- Esercizio di **forme di controllo** che vanno dalla mancanza di un giorno stabilito di riposo settimanale (il datore di lavoro lo comunica di volta in volta a seconda delle necessità) ad una percentuale di casi non trascurabile in cui i datori di lavoro trattengono i documenti con la motivazione di provvedere ai rinnovi periodici dei permessi di soggiorno, al divieto di avere cellulari in azienda.

- **Condizioni di vita molto precarie:** la maggior parte delle lavoratrici migranti alloggiano in dormitori aziendali (vista la difficoltà di accesso ad soluzioni abitative private) in cui si ravvisa promiscuità e mancanza di privacy, scarsa sicurezza e igiene, limiti alla possibilità di condurre una vita familiare e poter crescere figli che sono lasciati alle famiglie di origine nei propri paesi di provenienza, mancanza di mezzi di trasporto, incapacità di accedere autonomamente ai servizi sanitari.

- Le intervistate non raccontano il verificarsi di **violenze fisiche** sebbene appare una diffusa attenzione sessuale (in particolare verbali, palpeggiamenti) da parte dei responsabili.

- **Scarsa conoscenza dei propri diritti umani e del lavoro** da parte delle lavoratrici. Il contratto non rappresenta di fatto uno strumento di tutela, laddove c'è le lavoratrici non sembrano neanche esserne consapevoli.

- Presenza di un meccanismo di *recruitment* organizzato a partire dai villaggi di origine dominato da agenzie inefficienti o intermediari (*broker*) che posson essere assimilati a **forme di caporalato**. Il migrante paga il *broker* per l'ottenimento di documenti (cifre ben superiori a quelle previste per legge), per affrontare il viaggio anche in status di irregolarità, per l'ottenimento del posto di lavoro, entrando in un sistema di indebitamento continuativo con l'azienda. Inoltre, si ravvisa un crescente utilizzo di **agenzie di lavoro** che, al pari delle *cooperative senza terra*, mantengono il contratto di lavoro con la lavoratrice poi **'affittata' all'impresa agricola o di processing**. Questo sistema assicura una certa legalità all'inquadramento professionale, ma funge da schermatura rispetto alle responsabilità dell'azienda dove la violazione viene realizzata. Inoltre, in questo modo si vieta nei fatti alla lavoratrici di

partecipare ai **gruppi di rappresentanza sindacale** essendo questi ultimi, per legge, legati ai luoghi di lavoro: le operaie agricole non possono accedere ai servizi sindacali dell'azienda dove erogano la prestazione perché formalmente non vi appartengono, né a quelli dell'agenzia con cui hanno il contratto perché non la frequentano.

- Se le condizioni di lavoro nelle grandi imprese di produzione e lavorazione della carne avicola sono paragonabili al contesto di sfruttamento europeo, nelle **piccole aziende agricole** le lavoratrici vivono in situazioni peggiori: non hanno alcun permesso di soggiorno, sono diffusi accordi salariali a cottimo e lavorano ben oltre le 12 ore senza riposi settimanali, i figli anche minorenni sono impiegati in attività lavorative e non frequentano la scuola. Tali braccianti vivono in uno stato di totale **isolamento** che ne determina una **piena dipendenza nei confronti dei datori di lavoro su ogni aspetto della vita traducendosi di fatto in meccanismi di vera e propria segregazione e invisibilizzazione**.

- Le condizioni di lavoro e di vita, sistematicamente **sotto standard legali**, sono accettate dalle lavoratrici migranti perché le offerte reddituali sono comunque superiori a quelle possibili nei luoghi di origine. La maggior parte di queste donne versano in una condizione di povertà e indebitamento (incluso il **debit bondage** collegato ai costi della migrazione) e non hanno un livello di istruzione/*soft skills* che permette loro di avvantaggiarsi di opportunità professionale migliori nel loro paese. Come in Italia, per queste lavoratrici immigrate la mancanza di conoscenza della lingua e delle leggi del paese di accoglienza accrescono la condizione di vulnerabilità.

Il caso thailandese dimostra che a diverse latitudini i meccanismi di sfruttamento globale in campo agro-alimentare sono consolidati e seguono logiche simili.

Una legge sulla *due diligence* (europea ma anche di natura internazionale come un Trattato delle Nazioni Unite) che interviene sulle filiere del valore in ambito internazionale potrebbe trovare un'applicazione che va a colpire efficacemente le principali forme di violazioni derivanti da pratiche d'impresa non responsabili per offrire alcune delle risposte di sistema urgenti e necessarie.

03.6 PER CONCLUDERE: ALCUNI SPUNTI DI RIFLESSIONE

In Italia esistono produzioni agricole di eccellenza sia in termini di qualità del prodotto che di processo e di rispetto dei diritti e delle norme vigenti. Tuttavia, il settore presenta diffuse sacche di **comportamento non sostenibili e lesive dei diritti umani dei lavoratori e delle lavoratrici** (e delle loro famiglie), in special modo quelli più vulnerabili. Il problema, non nuovo in alcune regioni del sud Italia, è presente anche nelle regioni del centro-nord. Le caratteristiche e le ragioni dello sfruttamento sono simili ed intrecciate ai sistemi di commercializzazione su larga scala.

Non sono dunque fenomeni isolati o marginali, ma il **co-prodotto di una serie di cause strutturali, scelte di singole imprese che rispondono ad un preciso modello di economia incentrato sul massimo profitto a scapito dei diritti di lavoratori, comunità, consumatori e del pianeta**. Il confronto tra i risultati emersi nei territori italiani osservati con il caso delle operaie cambogiane nell'industria del pollo in Thailandia dimostra uno schema sovrapponibile di sfruttamento. Perfettamente coerente con l'esistenza di un mercato globale che impone ritmi, costi, condizioni non più sostenibili e che dunque va ripensato.

Il riconoscimento del modello, dei suoi attori, processi ed impatti è necessario per delineare un **impianto normativo**, di politiche ed incentivi che possano estirpare le violazioni descritte.

A questo proposito, senza la pretesa di essere esaustivi e rimandando a più ampie considerazioni svolte nei report prodotti da WeWorld, giova considerare:

- La direttiva per una **Corporate Sustainability Due Diligence** (CSDD) può fornire un valido strumento di **prevenzione** e offre ulteriori dispositivi per il **risarcimento delle vittime**. Tuttavia, l'attuale esclusione delle PMI dal campo di applicazione della norma, la rende ad oggi efficace solo in modo indiretto nei casi evidenziati. Sarebbe necessario ed auspicabile includere progressivamente le imprese più piccole tarando le richieste di diligenza sulle caratteristiche di tali realtà produttive, che vanno accompagnate con supporti tecnici ed incentivi. Parallelamente, se la proposta di direttiva sarà approvata, nel quadro del suo recepimento l'Italia dovrebbe efficacemente lavorare per assicurare che gli attori della GDO praticino una sostanziale *due diligence* lungo l'intera catena del valore, coinvolgendo proprio i fornitori agricoli in modo da scardinare i meccanismi che concorrono oggi a disegnare comportamenti lesivi, a partire dalle violazioni fin qui evidenziate. I soggetti della GDO dovrebbero in quest'ottica diventare leader e fare da volano per le PMI partner verso una **cultura d'impresa responsabile**. L'applicabilità della direttiva ai soggetti finanziari

per l'applicazione della *due diligence* nei processi di investimento e finanziamento, attualmente esclusa dal disegno della direttiva CSDD, è invece essenziale per l'effetto leva ad incentivare i comportamenti virtuosi ed isolamento di quelli non responsabili delle aziende. Andrebbe applicata da subito.

- Sulle PMI si possono adottare sin da ora **elementi premianti ed incentivanti**, oltre ad un accompagnamento per far crescere la sensibilità verso il rispetto dei diritti e la capacità di leggere comportamenti responsabili come **occasione di competitività** attraverso rapporti di filiera etica, sostenuti dagli attori istituzionali e professionali del territorio allineati ai valori della sostenibilità. Le associazioni di categoria datoriale e i sindacati sono cruciali in questo intento.

- La **partecipazione delle vittime** o potenziali tali al processo di *due diligence* deve essere reale e rilevante, come previsto dai principi ONU su Business e Diritti Umani¹³, facilitata e affiancata dalla società civile e dai sindacati, specialmente dei migranti.

- Nella legge italiana che recepisce la direttiva, le questioni di genere e quelle collegate alle condizioni migratorie devono trovare riconoscimento e risposta specifici di maggior sostegno rispetto a quanto indicato nella CSDD.

- La CSDD deve essere affiancata da un lavoro significativo di **applicazione della Convenzione ILO 190 contro le violenze nel mondo del lavoro**¹⁴ e **dalla condizionalità sociale prevista dalla PAC**, in attesa anche dell'annunciato regolamento europeo contro il lavoro forzato. Gli strumenti devono integrarsi e rafforzarsi per creare un impianto completo, con organi di controllo preposti e indipendenti aventi pieno mandato, con staff preparato e sufficiente a svolgere il ruolo.

¹³ [ohchr.org/sites/default/files/documents/publications/guidingprinciplesbusinesshr_en.pdf](https://www.ohchr.org/sites/default/files/documents/publications/guidingprinciplesbusinesshr_en.pdf).

¹⁴ [ilo.org/rome/norme-del-lavoro-e-documenti/WCMS_713379/lang--it/index.htm](https://www.ilo.org/rome/norme-del-lavoro-e-documenti/WCMS_713379/lang--it/index.htm), già ratificata dall'Italia.

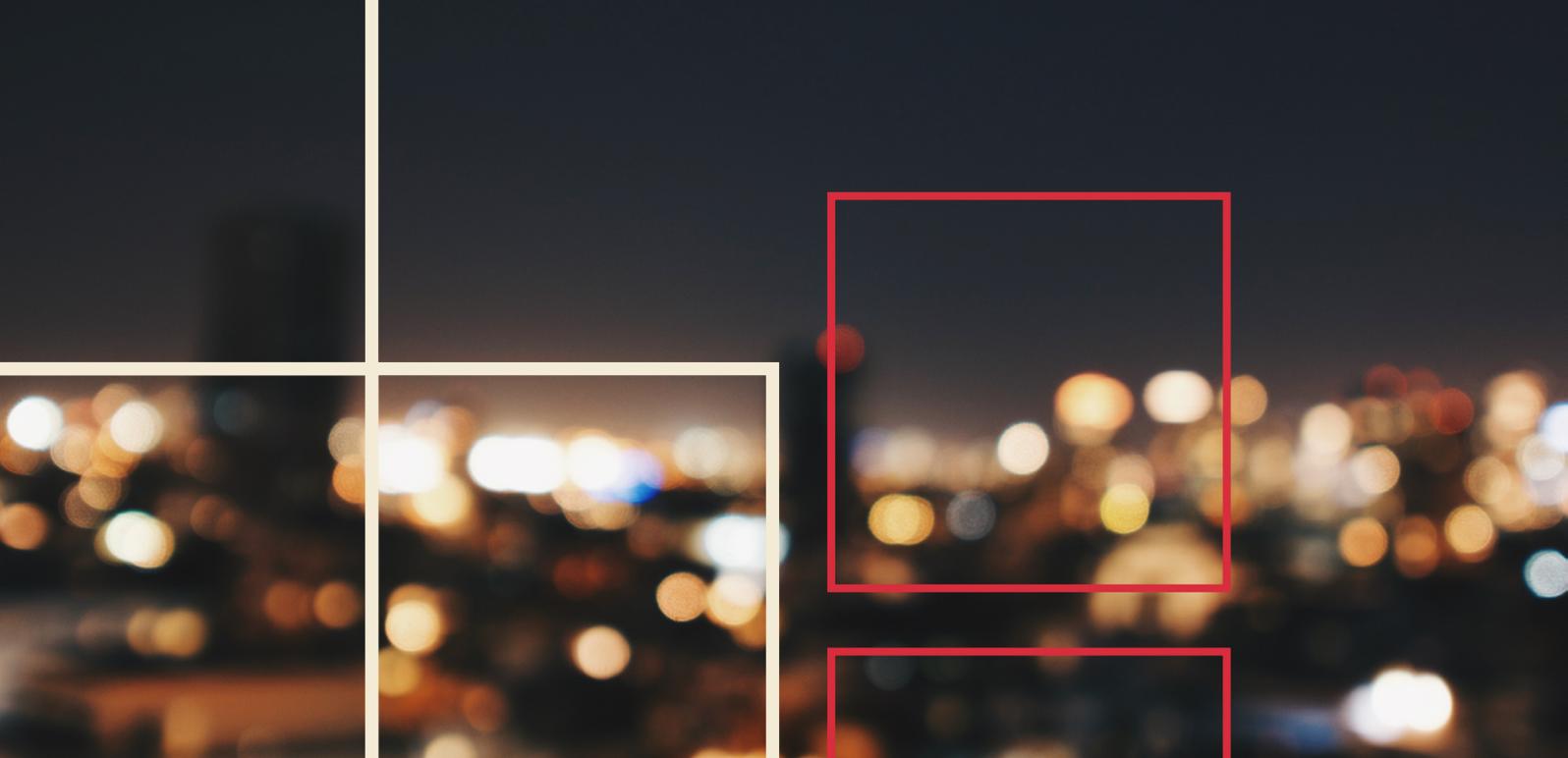
- Bisogna sostenere azioni di filiera che agiscano a salvaguardia di prezzi equi pagati ai produttori e salari di dignità a lavoratori e lavoratrici.

- È necessario investire sulla dimensione della **trasparenza e comunicazione dei dati e delle pratiche delle aziende** per favorire una reale partecipazione, per una condivisa conoscenza delle dinamiche di violazione o di buona condotta di imprese/filiere. Gli organi di controllo devono accedere ad informazioni trasversali (banche dati etc.) in possesso delle diverse istituzioni. Vi è inoltre l'opportunità di un osservatorio comune le cui informazioni possano confluire da diverse fonti e possano essere socializzate, in cui accedere anche a strumenti e percorsi per la buona *due diligence*.

- È prioritario rafforzare il **coordinamento stabile tra gli stakeholders** (istituzioni, società civile e sindacati, ricerca, rappresentanze dei gruppi vulnerabili, datoriali e professionali) per la pianificazione di strategie di contrasto allo sfruttamento e il controllo della loro implementazione.

- **Senza un cambio culturale nessun impianto normativo può essere efficace.** Vanno promosse e finanziate campagne pubbliche e formazione continua per:

- ▷ Diffondere una **cultura di due diligence aziendale su diritti umani e ambientali** e sulle **opportunità di coinvolgimento attivo** che propone. I diversi attori devono essere coinvolti sin dalla fase del disegno della legge di recepimento in Italia. La società civile, come ad esempio Impresa2030, il mondo sindacale, quello degli esperti da anni seguono il tema della *due diligence* e possono offrire contributi significativi perché l'Italia si doti di una legge efficace in materia.
- ▷ Aumentare il grado di **consapevolezza dei diritti** da parte dei lavoratori e lavoratrici, italiani e stranieri, dei datori di lavoro, dei giovani.
- ▷ Contrastare e stigmatizzare **patriarcato, razzismo, mancato rispetto dei diritti umani** e diffondere **opportunità lavorative dignitose**.



04.

PROCEDURE DI RECLAMO E NORMATIVA IN MATERIA DI WHISTLEBLOWING: PECULIARITÀ E PUNTI DI CONTATTO

di **Emiliano Giovine** e **Letizia Catalano**, *RPLT RP Legalitax*

04.1 INTRODUZIONE

L'evoluzione del quadro normativo a livello comunitario in materia di diritti umani e ambiente sta generando riflessioni importanti rispetto ai concreti risvolti operativi, gestionali, ma anche strategici e di mercato, che ne deriveranno, per tutte le aziende europee o che operano stabilmente sul mercato europeo.

In tale contesto, vi è un ulteriore elemento di complessità e di riflessione interpretativa generato dalla stratificazione e dalla possibile interazione tra obblighi emanati nel solco del *Green Deal* europeo e norme di matrice diversa. È sicuramente il caso di alcuni adempimenti specifici in materia di *due diligence* ai fini della sostenibilità, introdotti con la proposta di *Corporate Sustainability Due Diligence Directive* ("CSDDD"), rispetto agli adempimenti previsti dalla direttiva UE 2019/1937 (cosiddetta "Direttiva *whistleblowing*") riguardante *la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione*, recentemente recepita dall'Italia.

In particolare, ci si interroga sulla eventuale o effettiva complementarietà e sovrapponibilità tra i **meccanismi di reclamo operativo** (*grievance mechanisms*) introdotti dalla CSDD in conformità con quanto già previsto dai Principi Guida delle Nazioni Unite su imprese e Diritti Umani (UNGPs) e i meccanismi di segnalazione previsti in ambito *whistleblowing*.

Se infatti, da un lato, paiono esserci punti di contatto e di interazione rispetto alla creazione di uno strumento che consenta la segnalazione 'tutelata' di effettive o potenziali violazioni, dall'altra occorre fare degli opportuni distinguo sia sotto il profilo della legittimità soggettiva dei soggetti segnalanti sia sulla natura delle violazioni segnalate.

04.2 LA PROPOSTA DI DIRETTIVA SUL DOVERE DI DILIGENZA DELLE IMPRESE AI FINI DELLA SOSTENIBILITÀ E LA PROCEDURA DI RECLAMO

Nel corso del 2024 è prevista l'entrata in vigore della *Corporate Sustainability Due Diligence Directive* ("CSDDD"). Lo scorso 14 dicembre 2023, dopo lunghe concertazioni, è stato infatti raggiunto l'accordo provvisorio di Parlamento Europeo e Consiglio¹ sulla proposta di direttiva presentata dalla Commissione Europea il 23 febbraio 2022. La CSDDD introdurrà un obbligo orizzontale, per le aziende di grandi dimensioni², di svolgere una *due diligence* sui rischi potenziali ed effettivi a livello di diritti umani e ambiente *'riguardo alle proprie operazioni, le operazioni delle proprie controllate, e le operazioni all'interno della propria catena del valore svolte da soggetti con cui l'azienda ha una relazione commerciale stabile'*³.

A tal proposito il recente accordo ha confermato che gli obblighi di *due diligence* dovranno essere eseguiti lungo l'intera catena di valore, ossia in riferimento ad entrambi i flussi di business delle società obbligate: i clienti e i fornitori. La CSDDD impone agli Stati membri di provvedere, attraverso le norme di recepimento nazionale che verranno emanate dai singoli Stati entro diciotto mesi dall'entrata in vigore della direttiva, a che ciascuna società adempia il proprio dovere di diligenza in materia di diritti umani e ambiente rispettando una serie di requisiti specifici, di cui agli articoli da 5 a 11. All'esito dell'individuazione degli impatti negativi (effettivi e potenziali) delle proprie attività d'impresa sui diritti umani e l'ambiente (cfr. art. 6), le aziende dovranno quindi adottare strategie aziendali finalizzate a prevenire, eliminare o mitigare tali impatti (cfr. art 7), minimizzare o, ove possibile, cessare le attività aziendali che abbiano un impatto negativo (cfr. art. 8), instaurare un meccanismo di notifica e di reclamo non giudiziario (cfr. art 9), monitorare e verificare l'efficacia delle azioni adottate in ossequio agli obblighi stabiliti dalla direttiva (cfr. art. 10) e comunicare al pubblico le informazioni riguardanti l'attività di diligenza che svolgono e consultare i portatori di interessi colpiti durante l'intera procedura (cfr. art. 11).

Con riferimento all'obbligo di cui all'art. 9, le aziende dovranno impostare delle procedure interne per rispondere ai reclami riguardanti impatti avversi effettivi o potenziali sui diritti umani e sull'ambiente, presentati dai seguenti soggetti:

¹ consilium.europa.eu/it/press/press-releases/2023/12/14/corporate-sustainability-due-diligence-council-and-parliament-strike-deal-to-protect-environment-and-human-rights/

² In base all'accordo provvisorio raggiunto, le società obbligate ad adottare le misure necessarie all'esecuzione delle attività di due diligence in relazione alle loro catene di valore saranno le società con sede nell'Unione Europea che nell'ultimo esercizio di riferimento abbiano impiegato più di 500 dipendenti e generato un fatturato mondiale netto di oltre Euro 150.000.000. A partire dal terzo anno dall'entrata in vigore della CSDDD saranno obbligate anche le società con sede in stati extra-UE che nell'esercizio precedente all'ultimo abbiano generato un fatturato netto di oltre Euro 150.000.000 all'interno dell'Unione Europea. È previsto che la Commissione pubblici periodicamente un elenco di imprese aventi sede in Paesi Terzi soggetti agli obblighi previsti dalla Direttiva. Rimangono temporaneamente escluse dalla CSDDD le imprese operanti nel settore finanziario.

³ Cfr. Art. 1 (a) proposta CDDD.

- **Persone che subiscono gli impatti avversi**, o che possono ragionevolmente ritenere di subirli;
- **Sindacati e altri rappresentanti dei lavoratori** attivi nelle catene di valore coinvolte;
- **Organizzazioni della società civile attive** nei settori interessati dalla specifica catena del valore.

In linea con i Principi Guida, tali procedure dovrebbero inoltre prevedere una gestione del rapporto con gli *stakeholders* trasparente, con attività di *follow-up* che chiariscano il modo in cui tali reclami sono stati presi in carico. In particolare, la proposta di Direttiva prevede che il soggetto reclamante abbia il diritto di pretendere che la società a cui ha presentato il reclamo vi dia adeguato seguito nonché di incontrare i rappresentanti della medesima società degli impatti negativi oggetto della segnalazione. La procedura di reclamo prevista dalla CSDDD è qualificabile come un meccanismo effettivo di reclamo operativo e trova la propria matrice giuridica nel terzo Pilastro dei Principi guida, a cui espressamente si ispira e, in particolare, nell'obbligo positivo degli Stati di garantire l'accesso alla giustizia attraverso diversi meccanismi di reclamo (cfr. artt. 25-31 UNGPs):

- Giurisdizionale

Strumenti messi a disposizione dall'ordinamento giurisdizionale dello Stato.

- Non giurisdizionale

Strumenti di risoluzione delle controversie esterni all'ordinamento giurisdizionale. Tra questi le istituzioni nazionali sui diritti umani, mediatori, il sistema degli *ombudsman*.

- A carattere statale

Gestiti da enti o agenzie dello Stato o da organismi indipendenti riconosciuti e legittimati a livello statale.

- A carattere non statale

Di natura prettamente privata, previsti all'interno delle stesse organizzazioni aziendali⁴.

⁴ Secondo il Principio guida, i meccanismi di reclamo non statali includono quelli gestiti da un'impresa commerciale da sola o insieme agli stakeholder, a un'associazione di settore o a un gruppo multi-stakeholder.

Con specifico riferimento ai meccanismi di reclamo a carattere non statale, a cui l'art. 9 della CSDDD si ispira, il Principio guida prevede che *'per un rapido esame dei reclami e per garantire immediatamente dei rimedi, le imprese dovrebbero istituire, o prendere parte, a **meccanismi effettivi di reclamo di tipo operativo** utilizzabili da individui e comunità eventualmente danneggiate'*. I meccanismi di reclamo a livello operativo dovrebbero quindi svolgere due funzioni chiave per quanto riguarda la responsabilità delle imprese commerciali di rispettare i diritti umani:

- consentire di identificare, analizzare e prevenire gli impatti negativi sui diritti umani;
- assicurare un rimedio tempestivo e la riparazione degli impatti negativi.

Gli Stati dovrebbero infine assicurare anche l'efficacia di tali strumenti di rimedio in modo che risultino legittimi, prevedibili, accessibili, equi e trasparenti per chi decide di usufruirne e che rappresentino, da un lato, una forma di tutela dei diritti umani internazionalmente riconosciuti e, dall'altro, una forma di apprendimento continuo utile a prevenire il ripetersi delle situazioni oggetto di reclamo⁵.

In attesa dell'adozione del testo definitivo e dell'effettiva entrata in vigore della CSDDD e della futura legge di recepimento della medesima a livello nazionale, si segnala che, nell'ambito del Trilogo tra Commissione, Parlamento europeo e Consiglio, le istituzioni coinvolte hanno formulato diverse raccomandazioni e proposte di modifica alla versione iniziale dell'art. 9 per garantire, oltre al perseguimento delle funzioni di cui al Principio guida, anche il rispetto dei requisiti di efficacia, sopra richiamati⁶.

Nella formulazione contenuta nell'accordo provvisorio del 14 dicembre 2023, il meccanismo di reclamo si presenta come un compromesso tra le raccomandazioni – piuttosto incisive – del Parlamento e le posizioni più conservative di Consiglio e Commissione. In particolare, tra le novità più significative si evidenzia che:

- possono presentare segnalazioni **sia le persone giuridiche che le persone fisiche**, i sindacati e qualsiasi rappresentanza dei lavoratori impiegati nella catena di valore, nonché organizzazioni della società civile **attive e con esperienza nelle aree concernenti l'impatto ambientale oggetto del reclamo**;

⁵ Cfr. Principio guida 31. Per un ulteriore approfondimento sui Principi guida si veda Principi Guida su Imprese e Diritti Umani – Traduzione a cura e con un saggio Marco Fasciglione.

⁶ C Sul tema si veda anche Effective Grievance Mechanisms in the European Due Diligence Legislation - Recommendation for the design of the Corporate Sustainability Due Diligence Directive (CSDDD) in Briefing Series on Operational-Level Grievance Mechanisms – Part 1 (germanwatch.org/sites/default/files/effective_grievance_mechanisms_in_european_due_diligence_legislation_2023_2.pdf).

- le società devono implementare una **procedura giusta, disponibile al pubblico, accessibile, prevedibile e trasparente per la gestione dei reclami**, che altresì assicuri la riservatezza o l'anonimato della persona che ha presentato il reclamo in conformità con quanto stabilito dalla normativa nazionale;
- le società possono adempiere agli obblighi di cui all'art. 9 anche partecipando a **procedure collaborative di reclamo e a meccanismi di notifica**, compresi quelli istituiti congiuntamente dalle imprese, attraverso associazioni industriali, iniziative *multi-stakeholder* o accordi quadro globali, a condizione che le procedure e i meccanismi collaborativi soddisfino i requisiti di cui al punto precedente.

Già dalla lettura della formulazione provvisoria delle procedure di reclamo ai sensi della CSDD è possibile individuare punti di contatto e sinergia con gli strumenti di segnalazione *whistleblowing*. Dovrà però necessariamente attendersi l'adozione del testo finale ed il recepimento a livello nazionale per cogliere appieno complementarità e divergenze.



04.3 SISTEMI DI RECLAMO E SEGNALAZIONI WHISTLEBLOWING AI SENSI DEL D. LGS. 24/2023

Come noto, con il decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24 (di seguito anche “Decreto”), pubblicato nella Gazzetta Ufficiale del 15 marzo 2023, è stata recepita nell’ordinamento italiano la direttiva UE 2019/1937 riguardante *‘la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione’*.

La direttiva europea si poneva l’obiettivo di stabilire norme minime comuni per garantire un elevato livello di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione, creando canali di comunicazione, sia all’interno che all’esterno dell’organizzazione, in grado di garantire la riservatezza della segnalazione.

Si tratta, pertanto, di una normativa volta a **contrastare e prevenire fenomeni illeciti nelle organizzazioni sia pubbliche che private**, incentivando l’emersione di condotte pregiudizievoli, di cui il segnalante sia venuto a conoscenza nell’ambito del suo contesto lavorativo, in danno dell’ente di appartenenza e, di riflesso, per l’interesse pubblico collettivo.

Le disposizioni del Decreto trovano applicazione a decorrere dallo scorso 15 luglio, fatto salvo per i soggetti del settore privato che, nell’ultimo anno, hanno impiegato una media di lavoratori subordinati fino a 249 unità, per i quali l’obbligo di istituire un canale interno di segnalazione ha trovato applicazione a partire dal 17 dicembre 2023.

Pertanto, ad oggi, tutti gli enti obbligati dovrebbero aver adempiuto all’obbligo di adeguamento implementando canali interni di segnalazione, adottando procedure interne per la gestione delle segnalazioni ed affidando ad un soggetto interno all’ente, autonomo e formato, o ad un consulente esterno, altrettanto autonomo e formato, il compito di gestire le segnalazioni ricevute attraverso i canali implementati.

Si badi, che la disciplina relativa al *whistleblowing* ha un **campo di applicazione ben circoscritto**, sia con riferimento ai soggetti ai quali si applicano le tutele previste dal Decreto, che con riferimento alle violazioni e agli illeciti che possono essere segnalati.

Sotto questo profilo occorre evidenziare che le condotte segnalabili devono riguardare violazioni di normativa nazionale o dell'Unione europea, come specificate dall'art. 1, lett. a) del Decreto - che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'ente privato - commesse nell'ambito dell'organizzazione dell'ente. Le fattispecie segnalabili si attecchiano diversamente a seconda del settore di appartenenza dell'ente (pubblico o privato) e, nel settore privato, a seconda del numero di dipendenti, dell'adozione o meno di un Modello ex D. Lgs. 231/2001 e del settore in cui opera l'ente, ma può trattarsi, a titolo esemplificativo, di **reati presupposto del D. Lgs. 231/2001 o di violazioni del Modello 231 o di illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione in alcuni settori o atti o omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione Europea**. Può trattarsi, in ogni caso, anche di fondati sospetti⁷.

Quanto, invece, alla categoria dei soggetti che possono trasmettere segnalazioni, oltre ai dipendenti vi rientrano anche taluni soggetti esterni titolari di rapporti qualificati, quali consulenti, collaboratori, liberi professionisti, lavoratori autonomi che abbiano appreso notizie sulle violazioni sempre nell'**ambito del contesto lavorativo**.

Da questo punto di vista, la procedura di reclamo di cui all'art. 9 della CSDDD - che appare perseguire finalità diverse rispetto al Decreto - sembra innanzitutto richiedere requisiti meno stringenti, sia sotto il profilo dei soggetti **che possono farvi ricorso, che dell'oggetto dei reclami e, inoltre, presenta alcuni punti di divergenza rispetto ai canali whistleblowing aziendali**.

Da un lato, infatti, attraverso la procedura di reclamo potrebbero essere trasmesse segnalazioni relative a situazioni che potrebbero impattare negativamente sui diritti umani e l'ambiente, ovvero su situazioni che non necessariamente potrebbero configurare illeciti o violazioni di normativa come previsto invece dalla disciplina sul *whistleblowing*. Dall'altro lato, come si evidenziava in precedenza, tra i soggetti che possono presentare segnalazioni vi sono persone colpite dall'impatto negativo o che possono ragionevolmente ritenere di subirli, sindacati e organizzazioni della società civile, che potrebbero non ricoprire quei rapporti di lavoro qualificati indicati dalla normativa *whistleblowing* ed apprendere notizie da segnalare, anche al di fuori del proprio contesto lavorativo⁸.

Pertanto, se da un lato le segnalazioni *whistleblowing* - al-

meno quelle riferibili a reati in materia ambientale o a reati contro la personalità individuale - potrebbero riguardare condotte con impatto negativo sui diritti umani o l'ambiente, e dunque il soggetto che temesse ritorsioni, potrebbe segnalare quelle stesse situazioni attraverso i canali "*whistleblowing*", non può invece dirsi vero il contrario.

Attraverso le procedure di reclamo, infatti, potrebbero essere segnalate situazioni che nulla hanno a che vedere con le violazioni "*whistleblowing*" e che quindi, anche se segnalate attraverso i canali *whistleblowing*, potrebbero non essere trattate, oppure non dar luogo all'applicazione delle tutele previste dalla normativa *whistleblowing*.

Sotto questo profilo le aziende interessate potrebbero preferire dunque l'adozione di canali di segnalazione e procedure ben distinte e differenziate.

Vero è però che, nell'ottica di **efficientare i sistemi di controllo interno**, potrebbe comunque essere opportuno che le organizzazioni sottoposte agli obblighi previsti dalle due normative sopra citate adottassero i medesimi strumenti (es. piattaforme informatiche uniche) e le **medesime procedure seppur per gestire tipologie di segnalazione differenti**, anche allo scopo di non ingenerare confusione, tra i soggetti legittimati, sui canali azionabili nei singoli casi. Tale scelta, peraltro, appare in linea con l'accordo provvisorio tra Parlamento europeo e Consiglio che raccomanda l'adozione di strumenti volti a garantire la riservatezza della identità del soggetto reclamante, nonché misure di protezione rispetto ad eventuali atti ritorsivi. Si tratta di una previsione che introduce, pertanto, analogie tra le procedure *whistleblowing* e le procedure di reclamo.

In questa ipotesi, tuttavia, dovrebbe essere chiarito, all'interno delle procedure di segnalazione 'integrate' in quali casi potranno applicarsi le tutele previste dalla normativa sul *whistleblowing* e in quali casi, invece, alle segnalazioni dovranno essere applicate le tutele che verranno previste per le procedure di reclamo.

La condivisione del medesimo canale potrebbe, quindi, essere certamente utile ad evitare duplicazioni e a consentire di strutturare in maniera efficiente le segnalazioni, senza differenziare, per il soggetto segnalante, quelle ricadenti nel campo di applicazione del D. Lgs. 24/2023 e quelle, invece, sottratte alla predetta normativa.

04.4 LE VIOLAZIONI DELLA CSDDD E LA MODIFICA ALLA DIRETTIVA EUROPEA IN TEMA DI WHISTLEBLOWING

Un punto di contatto tra la normativa sul *whistleblowing* e la direttiva sul dovere di diligenza, è invece, ravvisabile nell'art. 23 della CSDDD il quale stabilisce che la direttiva (UE) 2019/1937 in materia di *whistleblowing* si applichi **alla segnalazione di qualsiasi violazione della direttiva sul dovere di diligenza e alla protezione della persona che segnala la violazione.**

Per l'effetto, il successivo art. 27 dispone un'integrazione dell'allegato della direttiva europea 2019/1937, allo scopo di estenderne il campo di applicazione anche alle violazioni che rientrano nell'ambito di applicazione della proposta di direttiva europea sul dovere di diligenza.

Le persone che lavorano per società soggette agli obblighi di diligenza ai sensi della direttiva o che sono in contatto con tali società nell'ambito delle loro attività professionali potrebbero svolgere, infatti, un ruolo fondamentale nell'esposizione di violazioni delle norme della CSDDD e potrebbero quindi contribuire a prevenire e scoraggiare tali violazioni rafforzando, viceversa, il rispetto della normativa.

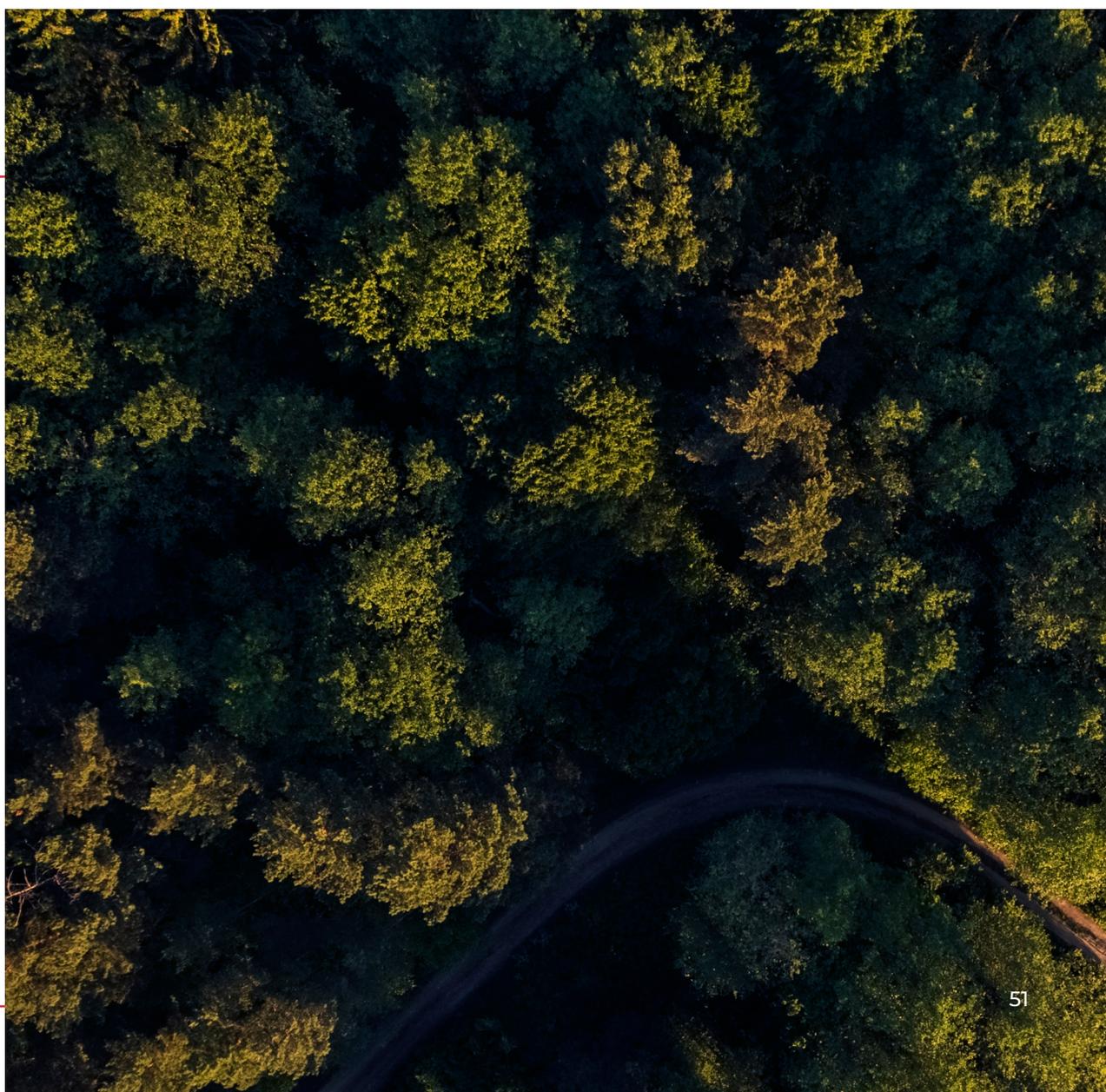
Di conseguenza, **le modifiche che verranno apportate alla direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio comporteranno la possibilità di segnalare violazioni della predetta normativa anche attraverso i canali *whistleblowing* adottati dalle imprese e, di conseguenza, l'applicazione anche a tali soggetti delle tutele previste per il *whistleblower*.**

Si tratta in ogni caso di segnalazioni relative alla violazione del dovere di due diligence e non, invece, di reclami concernenti situazioni ad impatto negativo.

04.5 CONCLUSIONI

Nell'attesa di comprendere come il legislatore nazionale recepirà le disposizioni della CSDDD, si può affermare che gli strumenti per la trasmissione di segnalazioni *whistleblowing* potrebbero essere adoperati anche quali canali per la trasmissione dei reclami previsti dall'art. 9 della CSDDD, con l'accortezza però di chiarire ad eventuali soggetti segnalanti i confini tra l'ambito di applicazione della normativa *whistleblowing* e quello della normativa sul dovere di diligenza.

In questo modo gli adempimenti generati dalla CSDDD comporteranno una maggiore integrazione tra l'ambito della sostenibilità e delle procedure di reclamo in materia di sostenibilità e diritti umani e quello della *compliance* aziendale, con un impatto virtuoso anche sulle procedure aziendali e sui modelli organizzativi.





05.

**LE IMPRESE ITALIANE E
IL RISPETTO DEI DIRITTI
UMANI:
RISULTATI DEL
MONITORAGGIO 2023**

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

05.1 INTRODUZIONE E METODOLOGIA

Il monitoraggio su imprese e diritti umani in Italia che viene qui presentato è la seconda puntata di un racconto avviato lo scorso anno con il primo rapporto dell'OIIDU¹. L'obiettivo continua ad essere quello di **illustrare quanto e come le maggiori società italiane riservino attenzione al tema**, in una fase in cui l'interesse per i diritti umani è in crescita, sollecitato anche dalle discussioni, in sede europea, sui contenuti della direttiva sulla *corporate sustainability due diligence*.

Rispetto allo scorso anno, **il monitoraggio 2023 ha ampliato l'ambito di osservazione**: l'originario perimetro delle 28 società non finanziarie, quotate alla Borsa di Milano e incluse nell'indice FTSE MIB, è stato esteso fino a raggiungere il numero di **50 società monitorate** (tabella 1). I nuovi ingressi sono altre società quotate non finanziarie – le maggiori per capitalizzazione del segmento FTSE Mid Cap – e le maggiori società non finanziarie – guardando al fatturato e ai dipendenti – secondo l'indagine di Mediobanca². Non sono state incluse, anche se rispondenti ai suddetti criteri dimensionali, le società di investimento finanziario capogruppo di controllate industriali, e le controllate italiane di gruppi esteri. Il perimetro complessivo del monitoraggio 2023 include pertanto **40 società quotate e 10 grandi società non quotate**, così ripartite:

28

Società già analizzate lo scorso anno, di cui 27 ancora nel FTSE MIB e una delistata³

13

Nuovi ingressi di società quotate, 1 del FTSE MIB e 12 Mid Cap⁴

9

Nuovi ingressi di società non quotate

L'esclusione delle società finanziarie (banche, società di investimento e assicurazioni) riflette sia gli indirizzi europei in tema di *Corporate Sustainability Due Diligence Directive* (CS3D), in base ai quali – anche nelle ultime versioni circolate – tali settori non rientrerebbero pienamente nel campo di applicazione, sia specificità settoriali: l'impegno più significativo delle società fi-

¹ OIIDU, "Imprese e diritti umani. Una fotografia italiana", Avanzi, 2023.

² Mediobanca, "Le principali società italiane", 2022.

³ Anche se non più quotata, è stata considerata anche l'ex Atlantia (ora Mundys) per continuità con lo scorso anno; il gruppo ERG, subentrato ad Atlantia nell'indice FTSE MIB, è stato a sua volta incluso nel monitoraggio.

⁴ La composizione degli indici presa a riferimento è quella a settembre 2023.

nanziarie nel campo dei diritti umani è rivolto verso le attività dei clienti, piuttosto che verso la catena di fornitura; la concentrazione sulle società non finanziarie conferisce pertanto maggiore omogeneità al segmento di mercato osservato.

Le **informazioni utilizzate** nel monitoraggio sono quelle rese disponibili pubblicamente dalle imprese: politiche sui diritti umani, relazioni e rapporti annuali – integrati, di sostenibilità o DNF – siti internet. In particolare, si sono esaminati i report pubblicati nel 2023 e relativi all'anno di rendicontazione 2022 e le informazioni disponibili sui siti aziendali nel periodo luglio-settembre 2023. Tutte le società incluse nel monitoraggio, con una sola eccezione, pubblicano **dichiarazioni non finanziarie** (a sé stanti o come parte della Relazione finanziaria annuale), o **rapporti di sostenibilità volontari**, o quanto meno integrano alcune **informazioni di sostenibilità nella Relazione finanziaria annuale**. È opportuno sottolineare che la classificazione delle informazioni così reperite, effettuata mediante una griglia omogenea di analisi, riflette quello che le società hanno ritenuto opportuno rendere noto: alcuni aspetti indagati potrebbero essere presenti ma non rendicontati; inoltre, le informazioni pubblicate non sono sempre immediatamente riconducibili alla griglia, determinando talvolta piccoli margini di necessaria discrezionalità e di possibile imprecisione.

Gli **aspetti considerati nel monitoraggio** riflettono le linee guida internazionali che indicano alle imprese il cammino da seguire per un effettivo rispetto dei diritti umani nella loro sfera d'azione e influenza, soprattutto i *Principi guida su imprese e diritti umani* pubblicati dalle Nazioni Unite nel 2011. I *Principi guida* sono stati ripresi in altri documenti internazionali presi in considerazione, come le Linee Guida OCSE per le imprese multinazionali, gli standard di rendicontazione GRI e gli European Sustainability Reporting Standard di EFRAG, e hanno ispirato i testi, finora circolati, della Direttiva sulla *Corporate sustainability due diligence*. Essi rappresentano pertanto un *benchmark* fondamentale per valutare quanto è stato fatto finora e indicare futuri sviluppi auspicabili.

Il **percorso espositivo** ripercorre, nella parte centrale, gli elementi costitutivi di un approccio al rispetto dei diritti umani, da parte delle imprese, in linea con i Principi Guida ONU: esistenza e contenuti di una politica sui diritti umani; caratteristiche del processo di *due diligence*, inclusi i meccanismi di segnalazione e reclamo (*grievance mechanism*) e l'applicazione alla catena di fornitura; attività di rimedio. Questo nucleo centrale del rap-

porto di monitoraggio è preceduto da un paragrafo che illustra la rilevanza del tema ‘diritti umani’ nelle analisi di materialità delle società esaminate, ed è seguito da approfondimenti relativi a due ambiti di gestione di particolare importanza: la formazione sui diritti umani e le politiche delle risorse umane che governano aspetti riconducibili ad alcuni diritti umani specifici, come diversità, inclusione, equità e parità di genere. Un paragrafo conclusivo riprende i punti chiave emersi, anche in chiave di confronto con il monitoraggio 2022. Rispetto a quest’ultimo, le sezioni su materialità e politiche delle risorse umane – oltre ad altri aspetti specifici segnalati negli altri paragrafi – rappresentano una novità.

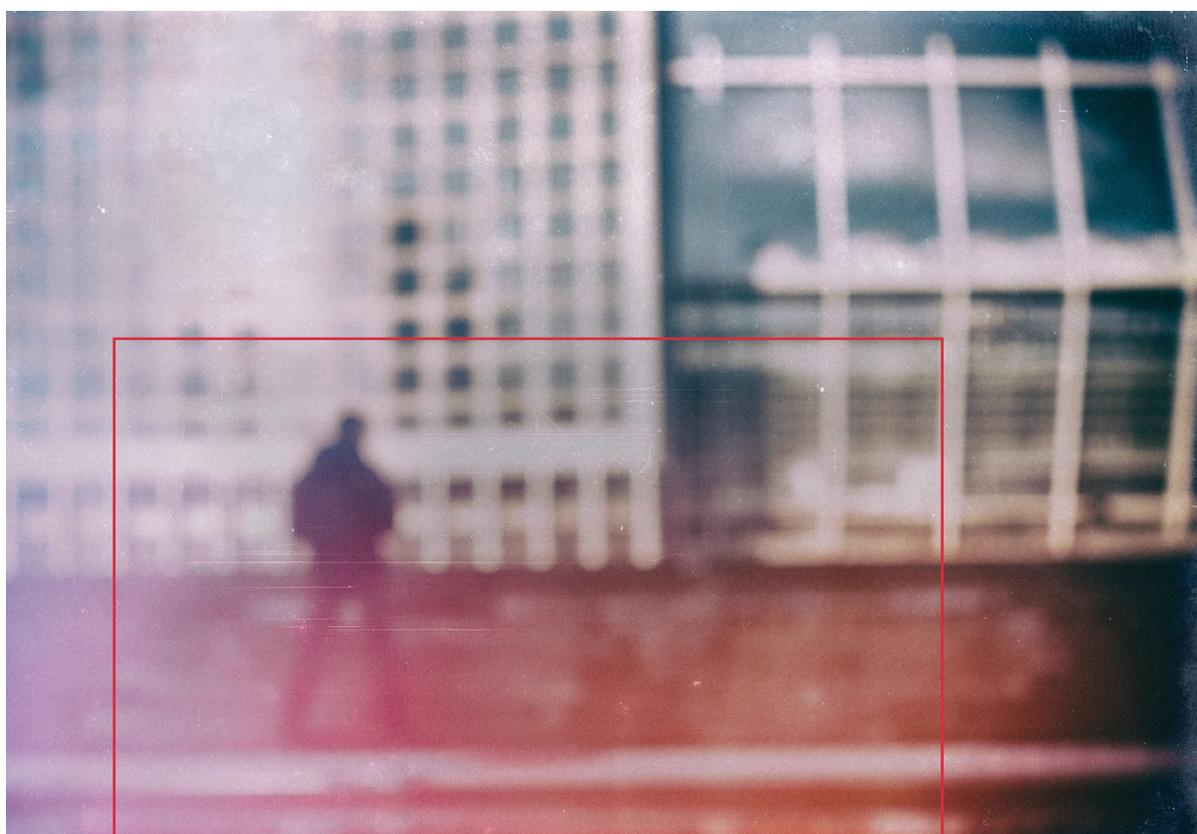


Tabella 1 - Le 50 società oggetto del monitoraggio 2023

Società	Indice FTSE Borsa di Milano (1)	Settore (2)	Presenza nel 2022
A2A	MIB	Elettricità	x
Amplifon	MIB	Apparecchiature e servizi medicali	x
Ariston	Mid Cap	Costruzioni e materiali	
Autogrill	Mid Cap	Viaggi e tempo libero	
Barilla		Produzione di cibo	
Brembo	Mid Cap	Automobili e componenti- stica	
Brunello Cucinelli	Mid Cap	Beni personali	
Buzzi Unicem	Mid Cap	Costruzioni e materiali	
Campari	MIB	Bevande	x
Carel Industries	Mid Cap	Costruzioni e materiali	
CNH Industrial	MIB	Ingegneria industriale	x
Coop Alleanza 3.0		Negozi di alimentari, cura della persona e farmacie	
De Longhi	Mid Cap	Casalinghi	
Diasorin	MIB	Apparecchiature e servizi medicali	x
Enel	MIB	Elettricità	x
ENI	MIB	Petrolio, gas e carbone	x
ERG	MIB	Electricity	
Esselunga		Negozi di alimentari, cura della persona e farmacie	
Eurospin		Negozi di alimentari, cura della persona e farmacie	
Ferrari	MIB	Automobili e componenti- stica	x
Ferrovie dello Stato		Trasporto industriale	
Fincantieri		Ingegneria industriale	
Grimaldi Group		Trasporto industriale	
HERA	MIB	Gas, acqua, multiutility	x
Interpump Group	MIB	Ingegneria industriale	x
Inwit	MIB	Servizi di telecomunicazione	x

Iren	Mid Cap	Gas, acqua, multiutility	
Italgas	MIB	Gas, acqua, multiutility	x
Iveco Group	MIB	Trasporto industriale	x
Leonardo	MIB	Aerospaziali e difesa	x
Menarini		Farmaceutici e biotecnologie	
Moncler	MIB	Beni per la persona	x
Mundys - ex Atlantia (3)		Trasporto industriale	x
Nexi	MIB	Servizi industriali di supporto	x
Pirelli & C.	MIB	Automobili e componenti-stica	x
Poste Italiane	MIB	Assicurazioni vita	x
Prada		Beni personali	
Prysmian	MIB	Apparecchiature elettroniche ed elettriche	x
Recordati	MIB	Farmaceutici e biotecnologie	x
Reply	Mid Cap	Software e servizi informatici	
Saipem	MIB	Petrolio, gas e carbone	x
Salvatore Ferragamo	Mid Cap	Beni personali	
Snam	MIB	Petrolio, gas e carbone	x
Stellantis	MIB	Automobili e componenti-stica	x
STMicroelectronics	MIB	Hardware e apparecchiature tecnologiche	x
Technogym	Mid Cap	Beni per il tempo libero	
Telecom Italia	MIB	Servizi di telecomunicazione	x
Tenaris	MIB	Petrolio, gas e carbone	x
Terna	MIB	Elettricit�	x
Webuild	Mid Cap	Costruzioni e materiali	

(1) Appartenenza agli indici a settembre 2023.

(2) Classificazione secondo l'*Industry classification Benchmark* adottato da FTSE Russell per le societ  quotate.

(3) Atlantia   stata esclusa dalla quotazione il 9-12-2022 e ha cambiato denominazione in "Mundys" il 15-3-2023.

05.2 MATERIALITÀ DEI DIRITTI UMANI

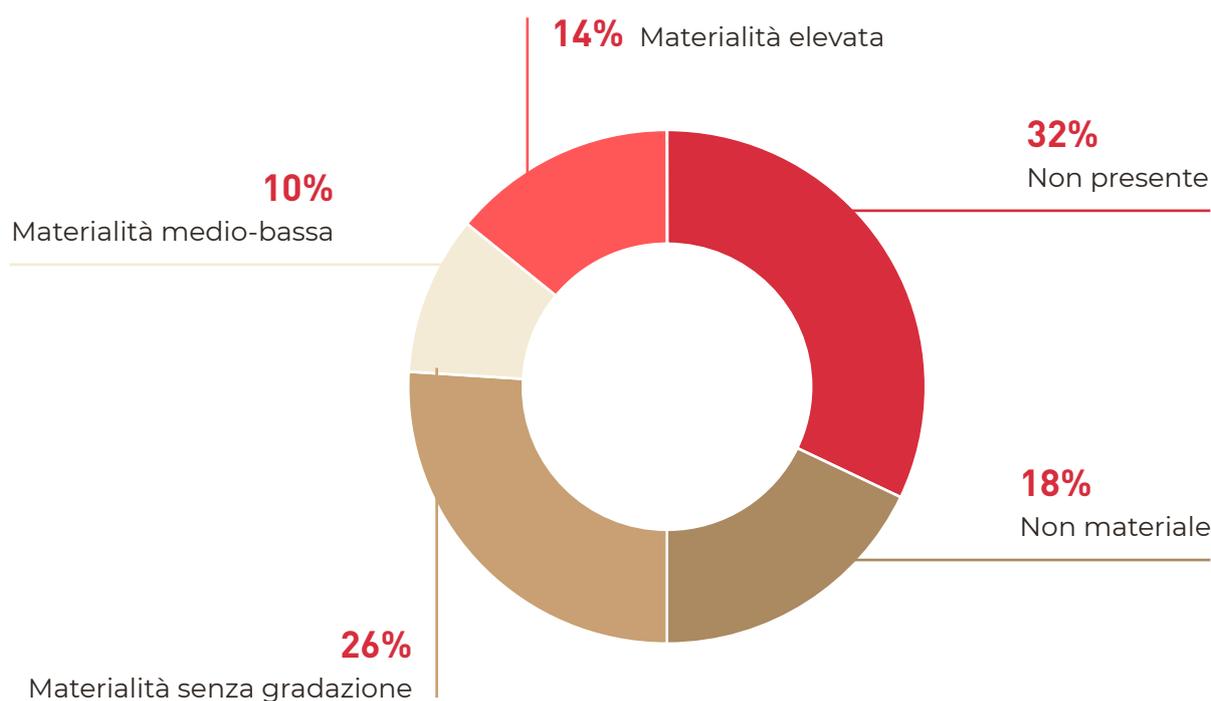
La presenza dei diritti umani tra gli aspetti considerati materiali dalle imprese monitorate è – per definizione – un indice della rilevanza da loro attribuita al tema. Costituisce pertanto un'informazione interessante di per sé, ma è anche un elemento guida nel valutare se alla materialità corrispondano effettive conseguenze in termini di politiche, procedure e iniziative aziendali.

Considerando le sole citazioni del tema nella sua generalità (diritti umani), il campo di osservazione si divide a metà (grafico 1): **nel 50% delle imprese il tema è presente tra quelli materiali** (nel 14% dei casi tra i temi di maggiore rilevanza), **mentre per le altre è dichiaratamente non materiale (18%) oppure non citato⁵ (32%)**. Guardando al sottoinsieme costituito dalle società rientranti nel FTSE MIB non emergono differenze significative: il tema è materiale nel 46% dei casi, tra i più materiali nel 18%.

⁵Per semplicità espositiva sono inseriti in questa categoria anche i casi di assenza di informazioni sulla materialità.

Grafico 1 - Materialità del tema diritti umani - Percentuale di presenza tra i temi materiali

Valori %; numero casi: 50



Tuttavia, l'assenza del tema può derivare anche dalla scelta di come articolare gli aspetti da sottoporre a valutazione di materialità: i diritti umani sono un tema vasto e trasversale, che potrebbe rientrare in altre definizioni, ad esempio la gestione della catena di fornitura da un lato e specifici ambiti della relazione con i dipendenti dall'altro. Una ricognizione della presenza di questi ultimi evidenzia che – al netto di salute sicurezza sul lavoro, di norma sempre presente – il **72%** delle società monitorate (86% tra quelle del FTSE MIB) cita tra gli aspetti materiali proprio alcune voci come **'diversità, equità, inclusione'** (il tema più diffuso, citato dal 36% delle imprese), **'formazione e sviluppo del personale'** o **'benessere dei dipendenti'**.

Al netto della sovrapposizione (38%) con quelle che indicano come materiali i diritti umani in generale, **le società che considerano materiali solo alcuni specifici diritti umani legati al lavoro dei dipendenti sono il 34%⁶.**

Considerando sia diritti umani *tout court*, sia le specificazioni ricordate, l'84% delle imprese manifesta di attribuire rilevanza al tema, in modo ampio o selettivo. Nel contempo, sempre **per l'84% delle società la catena di fornitura** – declinata come 'gestione responsabile della catena di fornitura', 'catena di fornitura sostenibile' e simili – **è un aspetto materiale**. Incrociando i due temi, risulta che **il 74% delle imprese esaminate considera materiali sia i diritti umani sia la catena di fornitura** (42% se il riferimento ai diritti umani viene inteso in senso stretto).

La considerazione dei diritti umani come tema materiale è cresciuta negli ultimi tre anni: nei loro report pubblicati nel 2020, il 32% delle (25) società che oggi ritengono il tema materiale non lo segnalavano come tale. È assai probabile che su questa crescita di considerazione abbiano influito le aspettative di maggiore rilevanza dei diritti umani e della catena di fornitura, anche in termini di nuovi obblighi per le imprese, ingenerate dai testi della *Corporate Sustainability Reporting Directive* e della proposta di direttiva sulla *Corporate Sustainability Due Diligence*.

⁶ Talvolta, queste stesse imprese citano anche "diritti umani", ma con una valenza complementare agli aspetti specifici ricordati, non come una tematica ombrello, che li ricomprende. Più frequentemente, il riferimento a specifici diritti legati al lavoro è l'unico accenno all'ambito dei diritti umani, almeno riguardo alle attività proprie dell'impresa.

05.3 POLITICHE SUI DIRITTI UMANI

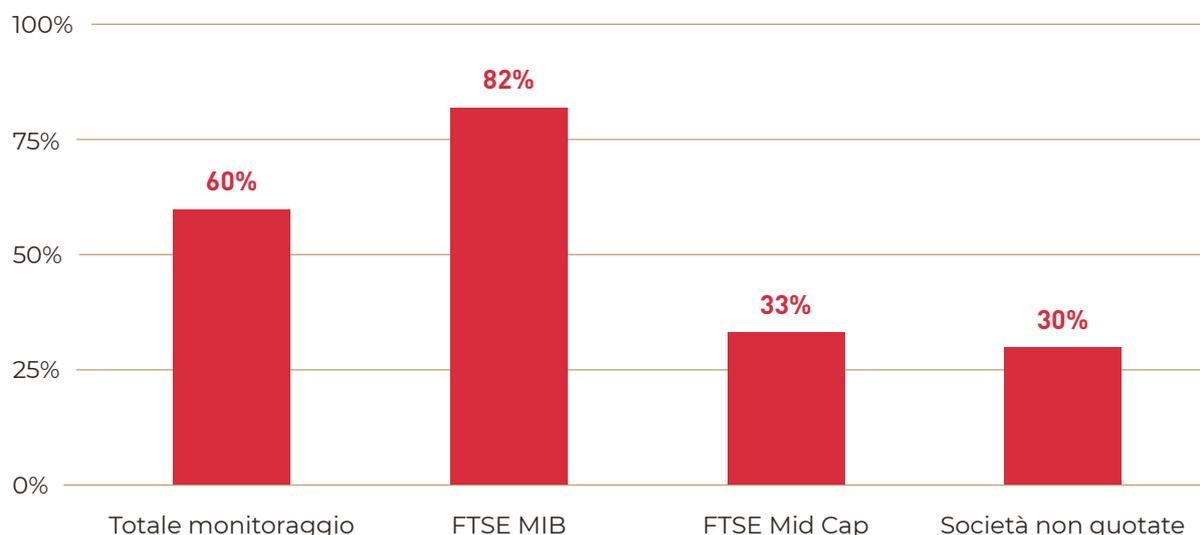
I 60% delle 50 società esaminate ha adottato una politica dei diritti umani. Le denominazioni sono diverse, ma si tratta in ogni caso di un documento di alto livello, che enuncia principi da osservare e comportamenti da tenere per far sì che l'operato della società avvenga nel rispetto dei diritti umani enunciati nei principali riferimenti internazionali in materia; ci riferiremo pertanto a questi documenti con il termine generale "politiche sui diritti umani".

L'adozione di una politica non è diffusa in modo uniforme tra le imprese monitorate:

- all'interno del campo di osservazione si riscontra (grafico 2) **una marcata differenza tra le imprese quotate al FTSE MIB da un lato, che registrano una presenza della politica nell'82% dei casi, e le società del segmento Mid Cap (33%) e quelle non quotate (30%) dall'altro;**
- **a parità di perimetro osservato con lo scorso anno, si evidenzia un incremento dal 75% all'82% della presenza di politiche dei diritti umani** (da 21 a 23);
- considerando le (25) **imprese che inseriscono i "diritti umani" tra gli aspetti materiali, il 68% ha adottato una politica in tema.**

Grafico 2 - Presenza di una politica sui diritti umani

Valori %; numero casi: 50



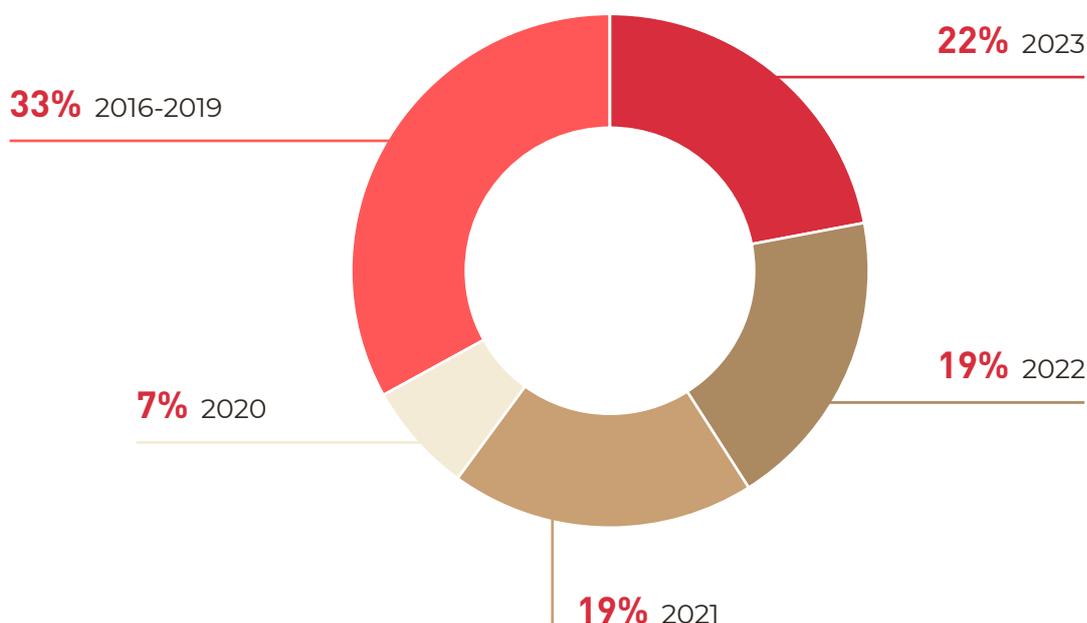
L'assenza di una politica dedicata non è sinonimo di non considerazione dei diritti umani nella conduzione delle attività d'impresa: tutte le 20 società che non hanno adottato una politica specifica hanno comunque dato evidenza alla necessità di rispettare i diritti umani in altri documenti aziendali, tipicamente il Codice etico. **Persiste tuttavia qualche dubbio sulla completezza dell'approccio** in quei (pochi) casi in cui i documenti alternativi a una politica unitaria sui diritti umani coprono solo alcuni temi (es. schiavitù moderna, non discriminazione) oppure sono indirizzati ai soli *stakeholder* esterni (es. Codice di condotta dei fornitori).

L'esame delle politiche mette in luce i seguenti connotati di interesse:

- l'adozione delle politiche sui diritti umani è avvenuta prevalentemente negli ultimi anni (grafico 3): considerando anche le revisioni di documenti varati in precedenza, **due terzi delle politiche sono state approvate o riviste negli ultimi 4 anni (il 22% nel 2023)** e un terzo nel quattro anni precedenti (2016-2019). In particolare, la revisione o la valutazione di conferma di validità ha riguardato il 19% delle politiche negli ultimi tre anni;

Grafico 3 - Anno di adozione o ultima revisione delle politiche sui diritti umani

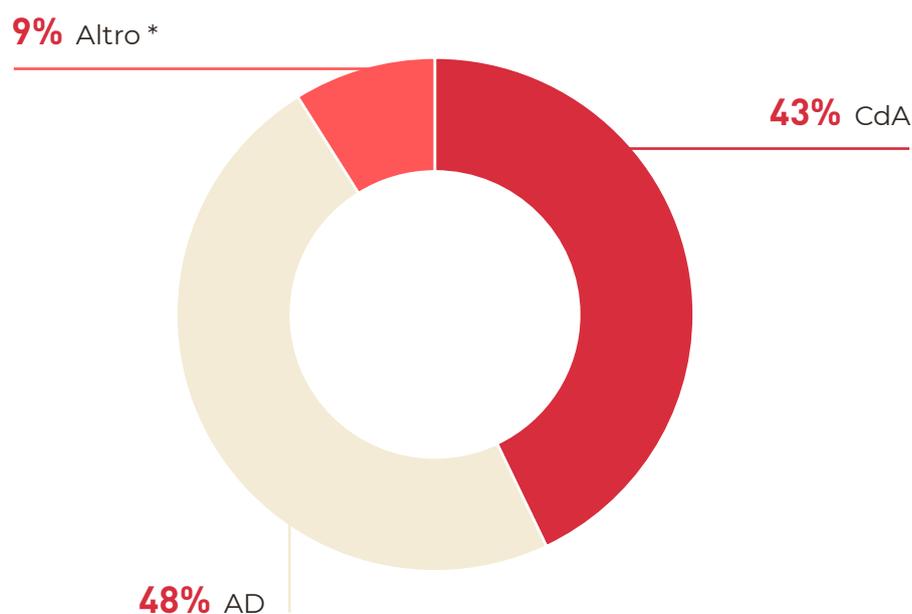
Valori %; numero casi: 27



- **l'approvazione della politica sui diritti umani è avvenuta** (grafico 4) **prevalentemente a livello di Consiglio di amministrazione (43%) o di Amministratore Delegato (48%);**
- **l'applicazione riguarda l'ambito di gruppo** (casa-madre e controllate) in tutti i casi (25) in cui l'informazione è disponibile;
- **le politiche sono solitamente (29 documenti su 30, 97%) disponibili per chiunque interessato, via web.**

Grafico 4 - Livello di approvazione delle politiche sui diritti umani

Valori %; numero casi: 22



* *Management team*; comitato ESG

Nell'esprimere l'impegno al rispetto dei diritti umani nelle loro politiche, le imprese dichiarano di aderire, applicare o comunque tenere conto di alcuni **documenti di riferimento internazionali**. I più diffusi (tabella 2 A), in linea con quanto emerso anche nel primo monitoraggio, sono:

Come si è detto, i diritti umani presenti nella Dichiarazione universale, e i diritti del lavoro della Dichiarazione ILO, sono il perimetro minimo dei diritti che le imprese dovrebbero considerare e rispettare. **Tutte le imprese del campione presentano nella politica un elenco dei diritti umani di loro prioritario interesse.** Quelli citati con maggiore frequenza (tabella 3 A) – come già nel più ristretto monitoraggio dello scorso anno – sono il ripudio del lavoro forzato e minorile e la libertà di associazione sindacale e di negoziazione – presenti in tutte le politiche – seguiti da non discriminazione, salute e sicurezza del lavoro, da giusto ed equo trattamento sul lavoro (orari, riposi, retribuzione) e – in lieve calo di frequenza rispetto al 2022 – dal diritto a non subire minacce, molestie, *mobbing* e qualsiasi trattamento umiliante o lesivo della dignità umana. **I diritti legati ai rapporti di lavoro, in particolare i diritti più basilari e a rischio soprattutto fuori del contesto europeo – sono quelli dove maggiormente si incentra l'impegno delle società.**

È degno di nota che alcuni diritti comunque rientranti nel tema lavoro, come quelli afferenti a **diversità, pari opportunità e inclusione**, in crescita di attenzione da qualche tempo nel dibattito europeo e italiano, siano invece **meno frequentemente citati (41% delle politiche, 20% delle società monitorate)**, anche meno rispetto al perimetro dello scorso anno (57%) e di quelli relativi alla privacy (72%); è tuttavia possibile che, nella sintesi che caratterizza i documenti di politica aziendale, essi siano assorbiti nella più ampia categoria della non discriminazione. Va inoltre segnalato che su questi aspetti relativi alle risorse umane (si veda il relativo paragrafo) le imprese adottano con frequenza assai maggiore (62% delle imprese monitorate) **politiche dedicate.**

Rispetto allo scorso anno risultano in crescita (dal 48% al 59%) le citazioni dei diritti delle comunità indigene/locali, probabilmente in ragione delle attività svolte dalle imprese aggiunte al campo di osservazione, e quelli relativi all'ambiente (dal 29% al 41%), forse riflettendo il recente riconoscimento del diritto a un ambiente confacente allo sviluppo umano come vero e proprio diritto universale. Alcune aziende inseriscono nelle loro politiche (17%), anche il riferimento ad iniziative di promozione socio-economica delle comunità, quel complemento – in positivo – dell'impegno ad evitare la violazione di diritti umani.

Inoltre, come per i documenti di riferimento, anche nel caso dei diritti citati nelle politiche molte società ne introducono alcuni peculiari, 'materiali' nel loro contesto di business (tabella 3

B), che talvolta riguardano specifiche attività aziendali – come la comunicazione: pubblicità e marketing responsabili, approccio rispettoso delle differenze culturali – altre volte specificano in maggiore dettaglio quelli già indicati in precedenza. Tra questi diritti sporadicamente citati compaiono anche i **diritti civili e politici** e il ripudio della guerra, che eccedono di norma il controllo dell'impresa, ma che – se violati per via delle condizioni del contesto esterno – dovrebbero costituire comunque un punto di attenzione.

Effettuando un'analoga ricerca **all'interno dei Codici etici** delle società che non sono dotate di una politica, si conferma la prevalenza dei diritti legati al lavoro e una frequenza di citazione sempre inferiore a quella delle politiche sui diritti umani, con la sola eccezione di ambiente e corruzione, com'è lecito attendersi da documenti che trattano di una più ampia gamma di tematiche proprie di una conduzione responsabile delle attività economiche.

In base alle indicazioni dei Principi Guida delle Nazioni Unite, la responsabilità dell'impresa concerne sia le proprie operazioni – ovvero quelle svolte all'interno del perimetro giuridico dell'impresa stessa o del Gruppo – sia quelle che derivano dai rapporti dell'impresa con altri soggetti nella catena del valore, ad esempio quelle che i fornitori, i business partners di una *joint venture*, i distributori del prodotto svolgono in base al loro rapporto con l'impresa. Sempre secondo i Principi Guida, la politica dei diritti umani dovrebbe stabilire che cosa l'impresa si attende, in termini di comportamenti, al proprio interno e da parte delle organizzazioni con cui è in relazioni commerciali. Si tratta evidentemente di due ambiti molto diversi: entro il proprio perimetro, e nei limiti delle normative cui è soggetta, l'impresa può definire gli indirizzi, gli obblighi di comportamento e i sistemi di controllo che ritiene più adeguati per perseguire l'obiettivo del rispetto dei diritti umani; con gli altri soggetti, il suo potere è condizionato dall'influenza che riesce ad esercitare e che si esprime sia in termini di coinvolgimento, ingaggio e persuasione, sia in termini di clausole contrattuali.

Tabella 2 A - Principali riferimenti internazionali citati nelle politiche sui diritti umani (% di società che citano il riferimento; numero casi: 49)

	Società con politiche DU (29)	Società con Codice Etico (20)
Dichiarazione universale dei diritti umani ONU / Carta internazionale dei diritti dell'uomo ONU	100	58
Dichiarazione ILO sui principi e i diritti fondamentali del lavoro / Principali Convenzioni ILO	100	53
Linee guida OCSE per le imprese multinazionali	69	32
UN Global Compact	66	37
UN Guiding principles on business and human rights (Protect, Respect, Remedy)	45	0
UK Modern Slavery Act	24	0
Convenzione ONU sui diritti dell'infanzia	24	0
Convenzione europea dei diritti dell'uomo UE	21	11
Agenda 2030 - SDGs	17	5
SA 8000	14	11
ILO Tripartite Declaration of Principles concerning Multi-national Enterprises and Social policy	10	0
California Transparency in supply chains Act	10	0
D. Lgs. 231/2001	10	0

Tabella 2 B- Altri riferimenti citati più di una volta nelle politiche**Documenti dell'ONU***Convenzione delle Nazioni Unite contro la corruzione**Convenzione delle Nazioni Unite sull'eliminazione di tutte le forme di discriminazione contro le donne***Altri documenti internazionali***Conflict minerals: OECD due diligence guidance**UNICEF - UN Global Compact - Save the children - Children's rights and business principles***Documenti europei***Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea**CSR Europe - Assessing the effectiveness of company grievance mechanisms***Documenti di singoli Paesi***US Human Trafficking Prevention Act*

Tabella 3 A - Principali diritti citati nelle politiche sui diritti umani

% di società che citano il diritto sul totale delle Società; numero casi: 49

	Società con politiche DU (29)	Società con Codice Etico (20)
Esclusione di lavoro forzato, obbligatorio e minorile	100	85
Libertà di associazione sindacale e contrattazione collettiva	100	55
Non discriminazione	93	80
Salute e sicurezza sul lavoro	93	80
Giuste ed eque condizioni di lavoro (orario, retribuzione)	90	60
Esclusione violenze psicofisiche sul lavoro (minacce, pressioni, molestie, mobbing)	72	50
Privacy	72	55
Diritti comunità indigene/locali	59	10
Diversità, pari opportunità, inclusione	41	20
Ambiente	41	45
Contrasto della corruzione	34	50
Formazione, istruzione, sviluppo professionale	31	30
Security (uso delle armi per sorveglianza)	21	0
Promozione socio-economica delle comunità (compresa inclusione digitale)	17	20

Tabella 3 B - Altri diritti umani citati sporadicamente nelle politiche sui diritti umani**Specificazioni di diritti legati al lavoro**

Protezione sociale / welfare

Libertà di movimento (stabilimenti e residenze aziendali)

Diritti legati alle caratteristiche e agli impatti potenziali del business

Salute e sicurezza dei clienti

Protezione dei bambini da contenuti riservati agli adulti

Diritto di accesso ai servizi e all'innovazione

Diritti dei pazienti coinvolti in studi clinici

Diritto dei clienti a una pubblicità responsabile

Diritti legati alla comunità

Diritto alla proprietà e all'utilizzo della terra

Diritto all'acqua, alle risorse naturali e alla tutela della biodiversità

Diritto a una comunicazione rispettosa delle diverse culture

Altri riferimenti

Diritto alla proprietà intellettuale

Diritto alla proprietà privata

Diritti civili e politici

Ripudio della guerra

Si è pertanto ritenuto opportuno approfondire quest'anno l'analisi delle **modalità con le quali le imprese affrontano la propria responsabilità nei confronti delle due aree di potenziale attenzione – proprie attività e catena del valore – fin dalla formulazione della politica**, dalla quale discendono sistemi di governance e prassi gestionali del rispetto dei diritti umani. Dai 29 documenti esaminati emergono i seguenti riscontri:

- **Nel 72% dei casi, le politiche sui diritti umani contengono una citazione esplicita sia delle proprie attività sia della catena del valore come ambiti di attenzione e impegno aziendale** per il rispetto dei diritti umani;

- In particolare, **la citazione delle proprie attività come ambito di attenzione e di impegno si incontra nel 79% delle politiche**, al di là del fatto che queste possano anche indicare i dipendenti, i manager, gli amministratori o (alcune) strutture interne come destinatari della politica, responsabili della concreta applicazione della medesima; **la catena di fornitura - o del valore – è citata nel 76% dei casi come ambito di attenzione per il rispetto dei diritti umani**;

- Più diffusamente rispetto all'esplicita citazione della catena del valore come ambito di impegno, **il tema della coerenza tra principi riconosciuti e affermati dall'impresa e comportamento effettivo di fornitori e di business partner è affrontato dal 90% delle politiche, con formule variabili**. La gamma degli approcci – che qui viene interpretata solo in base alle parole e alle frasi utilizzate nelle politiche, rimandando ai successivi paragrafi per una valutazione dei comportamenti effettivi che ne conseguono – si può ricondurre (grafico 5) a cinque raggruppamenti:

- ▷ **richiesta di rispettare la politica**, di osservarne i contenuti, adottando comportamenti in linea con essa. In questo approccio, largamente prevalente (45% delle politiche), l'accento è posto sull'uniformazione delle regole: la responsabilità aziendale estesa alla catena del valore è affrontata allargando l'ambito di applicazione delle norme aziendali anche a soggetti esterni. Forse non a caso, in oltre la metà (54%) dei casi di questo gruppo viene esplicitamente affermato che i contenuti della politica *“si applicano”* anche a fornitori e altri partner commerciali, che pertanto rientrano di fatto tra i destinatari della norma aziendale, quando non vengano direttamente indicati come tali. Con una leggera sfumatura, in alcuni casi la richiesta non è direttamente di rispettare i contenuti della politica, ma di accettarla, così chiarendo il passaggio formale necessario perché la norma interna possa essere applicata anche a terzi;
- ▷ **richiamo di comportamenti manageriali e/o sistemi gestionali** finalizzati a ottenere il rispetto dei diritti umani nella catena del valore (14% delle politiche). In questi casi la politica si rivolge all'interno della società o del gruppo, richiedendo che dello scopo

- la Dichiarazione universale dei diritti umani dell'ONU (1948), presente in tutte le politiche, talvolta come “Carta internazionale dei diritti dell'uomo”, documento composto dalla Dichiarazione stessa e da due Patti, siglati in seguito (1966) sempre in sede ONU, che ne costituiscono un complemento rispettivamente in ambito economico, sociale e culturale e in ambito civile e politico;
- la Dichiarazione ILO sui diritti fondamentali del lavoro (1998), anche questa presente in tutte le politiche, talvolta attraverso il richiamo delle singole Convenzioni che ne alimentano il contenuto.

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

Trattandosi di politiche sui diritti umani, **colpisce che in solo la metà dei casi compaia il riferimento ai Principi Guida dell'ONU** – come detto, il riferimento più pertinente in tema di *imprese* e diritti umani. Non si riscontrano, su questo punto, differenze di rilievo con quanto rilevato lo scorso anno e nel confronto tra politiche delle società del FTSE MIB e di altre società.

Anche gli altri riferimenti citati, con minor frequenza, nelle politiche confermano – su un perimetro più ampio di società esaminate – il quadro emerso lo scorso anno, con una presenza appena più marcata del D. lgs. 231/2001 e del *California Transparency in supply chains Act*.

Oltre a quelli citati con maggior frequenza, molte imprese riportano riferimenti ad altri specifici documenti, che ricorrono poche volte (tabella 2 B) o anche una sola volta nel complesso delle politiche esaminate: si tratta di citazioni spesso di tipo settoriale o relative a particolari situazioni di potenziale impatto sui diritti umani, quale ad esempio il ricorso a personale armato a difesa degli impianti. Rispetto allo scorso anno, è da segnalare la maggior presenza di riferimenti relativi ai diritti dei fanciulli (es. *Children's rights and business principles*, documento redatto da Unicef, UN Global Compact e Save the children) e il richiamo sparso a recenti sviluppi delle politiche europee, come ad esempio la bozza di Tassonomia sociale e la proposta di direttiva UE sulla *Corporate Sustainability Due Diligence*.

Il riferimento a documenti internazionali sui diritti umani compare anche nei Codici etici, ma sempre con minor frequenza rispetto alle politiche.

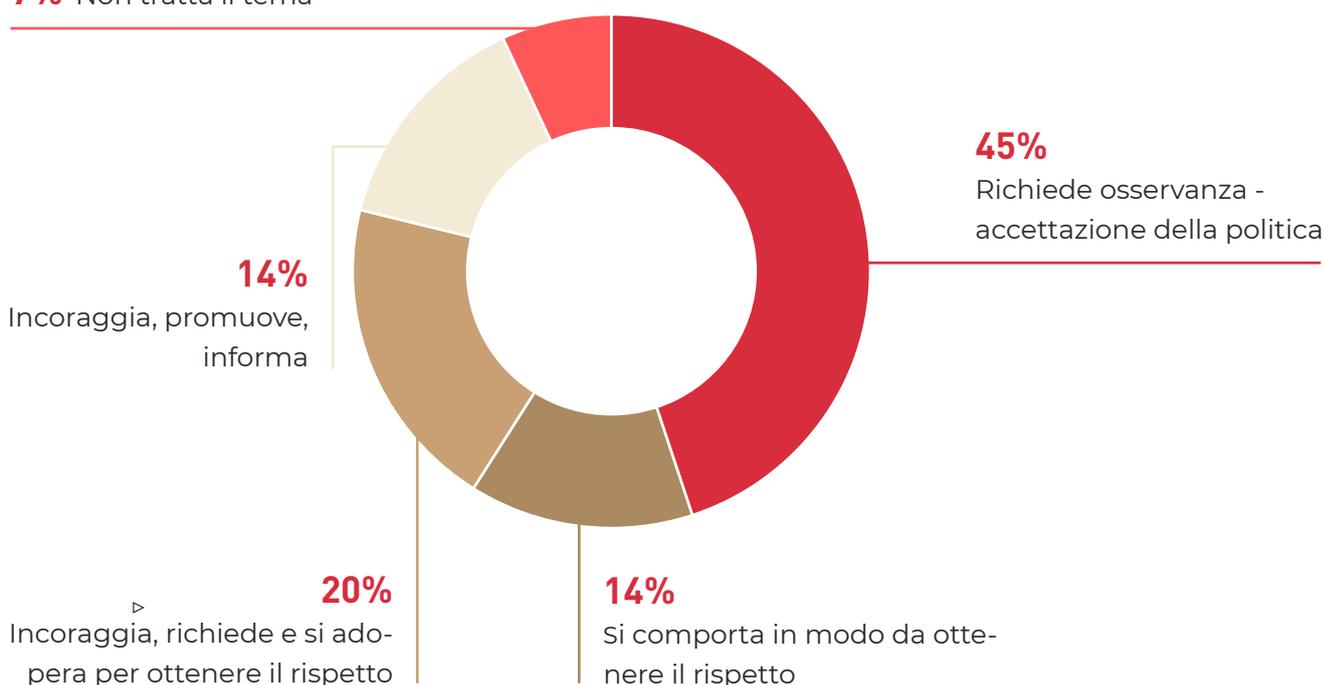
di ottenere rispetto dei diritti umani in modo esteso (ovvero dell'uniformazione delle regole, come nel gruppo precedente) si facciano carico le controllate, o le strutture organizzative preposte, indicando talvolta solo la necessità di conseguire l'obiettivo, talvolta accennando a specifici strumenti quali la selezione e la qualifica dei fornitori;

- ▶ **combinazione di coinvolgimento di fornitori e di partner commerciali con la richiesta di rispettare la politica** (20% dei casi). L'impresa incoraggia e promuove il rispetto dei diritti umani e contestualmente si adopera per far osservare la propria politica, ad esempio *"compiendo ogni sforzo per inserire clausole contrattuali"* e coinvolgendo gli stakeholder al fine di prevenire e mitigare il rischio di violazioni. In questo approccio traspare la complessità di affrontare responsabilmente il rispetto dei diritti umani fuori dalle mura aziendali, cui fa riscontro **un comportamento attivo dell'impresa, sia nel promuovere sia nell'esigere comportamenti allineati**;
- ▶ all'estremo opposto del primo gruppo, alcune politiche (14%) inquadrano esclusivamente il compito aziendale di **informare, promuovere ed incoraggiare il rispetto dei diritti umani nella catena del valore**, senza sollevare – quanto meno in modo esplicito – il tema delle modalità e degli strumenti con cui assicurare il rispetto di regole condivise;
- ▶ **nessuna previsione** in tema di rapporto con fornitori e business partner è fornita dal gruppo restante di politiche.

Grafico 5 - Politiche: disposizioni sul rispetto dei diritti umani da parte di terzi

Valori %; numero casi: 29

7% Non tratta il tema



Come accennato sopra, al di là delle affermazioni di impegno contenute nelle politiche, è la pratica implementazione delle stesse che può fare la differenza; in particolare, risulta centrale il ruolo della *due diligence*, che verrà esplorato nel prossimo paragrafo, ma sul quale anche le politiche possono fornire indicazioni: un riferimento al processo di *due diligence* è infatti indice di un approccio coerente, almeno nell'impostazione, con i Principi Guida delle Nazioni Unite. Delle 29 politiche il cui testo è pubblicamente disponibile, meno della metà **(48%) presenta un riferimento alla *due diligence* – in qualche caso circoscritto alla sola catena di fornitura – mentre una quota ancora più esigua (24%) fornisce dettagli descrittivi** su come il processo debba essere strutturato e articolato. I risultati non cambiano significativamente se riferiti alle sole società quotate appartenenti all'indice FTSE MIB.

Come nel caso della mancanza di un riferimento esplicito ai Principi Guida dell'ONU, limitato al 45% delle politiche, anche qui si rileva un potenziale punto debole nella *governance* del rispetto dei diritti umani da parte di una buona metà delle imprese: l'indicazione di diritti da rispettare, senza il vincolo di come impostarne la gestione, lascia spazio a pratiche effettive non necessariamente coerenti con le indicazioni internazionali. In positivo, va invece rilevato come circa un quarto delle imprese abbia voluto vincolare le indicazioni di principio della politica dei diritti umani a un preciso approccio gestionale basato sulla *due diligence*, riflettendo in pieno il disegno tratteggiato dai Principi guida.

05.4 PROCESSI DI DUE DILIGENCE

L'esistenza di una politica testimonia del proposito di una società di impegnarsi a rispettare i diritti umani, anche indipendentemente dal fatto che tale impegno sia esplicitamente riaffermato all'interno della politica stessa; come si è visto nel paragrafo precedente, il 60% delle società monitorate (82% nel FTSE MIB) ha adottato una politica, che quasi sempre affronta anche il tema del rispetto dei diritti umani presso fornitori e/o *business partners*. Ma l'impegno si deve poi tradurre in atti concreti: **dotarsi di un processo di *due diligence* è, secondo i Principi guida dell'ONU, la conseguenza più coerente con le premesse poste nella politica.**

Il processo di due diligence secondo i Principi Guida della Nazioni Unite

Il processo descritto nei Principi guida è un ciclo che si ripete periodicamente, in tempi coerenti con l'obiettivo fondamentale di assicurare il rispetto dei diritti umani, composto dalle seguenti fasi:

- l'**assessment**, che ha lo scopo di mettere in luce quali siano le situazioni (processi produttivi, relazioni con gli *stakeholder*) in cui si evidenziano rischi di potenziale violazione dei diritti umani, rispetto ai quali le segnalazioni e ancor più il riscontro di violazioni già avvenute è uno degli indicatori. L'*assessment* è la base per la messa a punto di misure di mitigazione adeguate, e dovrebbe riguardare sia le attività svolte in proprio dall'impresa sia quelle svolte da *business partner*, ovvero – soprattutto, ma non esclusivamente – nella catena di fornitura. Si tratta, in questo senso, di un processo di *risk assessment* – dove il rischio è quello di violare dei diritti umani, non il rischio aziendale eventualmente connesso a tali violazioni, come il rischio reputazionale – che richiede la definizione di un ambito, di criteri di individuazione del rischio e di valutazione degli eventuali gap di inadeguatezza delle misure di mitigazione già presenti;

- la definizione di un **piano di mitigazione dei rischi potenziali**, nonché

di rimozione delle cause di eventuali violazioni effettive. L'identificazione, nella fase di *assessment*, del gap tra livello di mitigazione desiderato ed effettivo è un fondamentale riferimento per la definizione delle misure correttive da adottare e per la loro graduatoria di priorità;

- l'efficacia delle misure adottate deve essere poi sottoposta a **monitoraggio**, per intervenire con eventuali correttivi;

- dell'intero processo deve poi essere data **trasparente comunicazione** a tutti gli *stakeholder* interessati, nelle modalità più opportune a garantire la possibilità di essere informati.

Il processo richiede un significativo **coinvolgimento degli stakeholder** in tutte le fasi salienti ed è agevolato anche dall'esistenza di **meccanismi di segnalazione e reclamo** (*grievance mechanism*) che consentano agli interessati di segnalare rischi di violazione e/o sollecitare rimedi per casi di violazioni intervenute.

Comunque siano identificati – attraverso il processo di *due diligence* (es. da audit interni) o a seguito di segnalazioni dal *grievance mechanism* – i casi di effettiva violazione o di interferenza delle attività d'impresa con diritti di *stakeholder* devono essere affrontati rimuovendone la causa e disponendo proporzionati **interventi di rimedio** verso i soggetti portatori dei diritti.

Sotto questo profilo, un primo risultato di rilievo è che solo nel **40%** (61% nel FTSE MIB⁷) dei casi (20 società) è possibile reperire, tra le informazioni rese disponibili dalle imprese, almeno **l'affermazione dell'esistenza di procedure o sistemi deputati a garantire una gestione sistematica del tema diritti umani** e ad assicurarne l'effettivo rispetto, nelle proprie attività e/o nella catena del valore. Si tratta di una quota inferiore, non di poco, a quella relativa all'adozione di politiche.

Interessante è anche osservare che, tra le (25) società che citano 'diritti umani' come tema materiale, **solo il 52% afferma l'esistenza di un processo di due diligence**: una quota inferiore a quella delle politiche dei diritti umani tra le stesse società (68%).

La riduzione dei riscontri positivi nel passaggio dall'esistenza di una politica a quella di sistemi di gestione merita qualche considerazione, agevolata dal grafico 6. La **rendicontazione** sui processi di *due diligence* risulta più frequente quando le politiche adottate richiamano la necessità di dar corso agli impegni attraverso un processo strutturato. Le società che, pur avendo formulato questo tipo di politica, non forniscono nei loro report informazioni sufficienti su un processo generale – non riferito, cioè, solo ad ambiti molto circoscritti – sono una ristretta minoranza e sono accomunate dall'aver adottato le rispettive politiche negli ultimi due anni: è possibile che i processi siano ancora in fase di messa a punto.

⁷Nel monitoraggio dello scorso anno la quota di società che riportavano un processo di due diligence era 70%. Quest'anno è stato adottato un criterio più rigoroso, che ha portato a non considerare alcuni casi in cui le informazioni fornite sono insufficienti. A parità di perimetro e di criteri di classificazione, la situazione risulta invariata rispetto al 2022.

Grafico 6 - Politiche sui diritti umani e reporting su processi di due diligence
 Valori % sul totale delle società monitorate; numero casi: 50



- Società con informazioni sul processo di due diligence
- Società con informazioni insufficienti o su processi di due diligence parziali
- Società senza informazioni su processi di due diligence

Invece, **solo la metà delle società che non citano nelle loro politiche un necessario collegamento con un processo di *due diligence* ne danno poi evidenza nei loro report.** Non sorprendentemente, infine, in assenza di una politica sui diritti umani, a maggior ragione non si trova traccia di *reporting* su processi di *due diligence*, con la marginale eccezione del 4% di società che forniscono qualche informazione parziale, insufficiente però a confermare l'esistenza di un processo sistematico.

L'osservazione del legame tra politiche e *due diligence* mette in luce un approccio al tema impresa e diritti umani caratterizzato da intensità diverse: **il 40% delle società non ritiene il tema abbastanza significativo** da formulare almeno un impegno formale, **il 20% segnala attenzione adottando una politica**, ma non un processo di gestione strutturato, **il 40% ha una politica e ne fa conseguire un processo di *due diligence*.** Solo tra le imprese quotate al FTSE MIB quest'ultima categoria è in maggioranza. In generale, l'adozione di una politica sui diritti umani si configura come una condizione necessaria, ma non sufficiente, per la definizione di un processo di gestione.

Inoltre, si osserva che solo il 26% delle imprese monitorate considera il tema materiale, ha adottato una politica relativa e ha messo a punto una qualche forma di *due diligence*.

Entrando nel merito dei processi di *due diligence* esistenti, emergono altre evidenze rilevanti (tabella 4):

- tra le 20 società che affermano di avere definito un processo di *due diligence*, l'applicazione ad ambiti esterni coincide sostanzialmente con la catena di fornitura: l'eventuale citazione di altri soggetti, come ad esempio i *partner di joint venture*, appartiene al testo delle politiche e non trova di norma riscontro nella reportistica di sostenibilità;
- solo nel **26%** delle aziende monitorate (39% tra le società del FTSE MIB, 65% di quelle che riportano un processo di *due diligence*) **il processo riguarda sia le proprie attività sia la catena di fornitura.** Guardando ai due ambiti separatamente, la percentuale sale rispettivamente al **30% e 32%** (46% in entrambi i casi nel FTSE MIB). Rispetto alla catena di fornitura, va rilevato che talvolta alcune attività, che del processo di *due diligence* hanno almeno qualche caratteristica, sono svolte appoggiandosi su sistemi già sviluppati per la gestione dei fornitori e sono pertanto descritte come elementi integrativi di questi ultimi: per questa ragione l'illustrazione

dei processi di *due diligence* relativi alla catena di fornitura è ripresa e sviluppata nel relativo paragrafo;

- il **coinvolgimento degli stakeholder** è citato dal **14%** delle aziende monitorate (35% di quelle che riportano un processo di *due diligence*);
- tra le poche società (8) che riportano l'informazione, la periodicità di conduzione del ciclo di *due diligence* è tipicamente **annuale o triennale**, mentre in un caso i cicli sono stati ripetuti a maggiore distanza nel tempo.

Tabella 4 - Politiche, impegni, due diligence

Valori %, fatto 100 il totale di partenza

	Totale monitoraggio	FTSE MIB	Mid Cap e non quotate
Numero società monitorate	50	28	22
Totale di partenza	100	100	100
Società con politica sui diritti umani	60	82	32
Società che riportano processi di due diligence in atto	40	61	14
Con informazioni relative al processo su:			
Proprie attività	30	46	9
Catena di fornitura	32	46	14
Entrambi gli ambiti	26	39	9
Con coinvolgimento <i>stakeholder</i>	14	21	5

Con l'eccezione di poche società, le informazioni fornite sui dettagli di implementazione dei processi di *due diligence* sono piuttosto scarse. La combinazione di limitata diffusione dei processi di *due diligence* e di modesta portata informativa sui rispettivi dettagli implica che, all'illustrazione di questo elemento chiave dell'impegno delle imprese per il rispetto dei diritti umani, si possa attribuire una valenza solo indicativa, con ricorso a frequenze statistiche solo in presenza di un discreto numero di casi. Con questa premessa, in questo paragrafo sono esaminati in particolare i processi di *due diligence* condotti sulle attività proprie

delle imprese, rimandando al paragrafo sulla catena di fornitura per i processi relativi. I principali punti emersi sono i seguenti:

- tra le società che hanno definito una *due diligence* sulle proprie attività **è largamente prevalente (80%) il ricorso a un processo a sé stante** rispetto all'utilizzo di un approccio conforme o integrato al processo di *risk management*: l'integrazione dei rischi ESG nell'ERM è sì frequente, ma non costituisce, nella maggioranza dei casi, il processo cui è affidata la due diligence, bensì uno strumento di mitigazione considerato nella medesima (vedi sotto);
- alcune società forniscono informazioni su una **prima delimitazione del campo di assessment**, consistente ad esempio nel circoscrivere l'attenzione ai soli siti produttivi, oppure chiariscono di avere individuato dei focus prioritari attraverso analisi di *benchmark* o con il ricorso a valutazioni del rischio paese. Per quanto riguarda i diritti, le citazioni riguardano quelli del lavoro (in particolare orario e straordinari, equa remunerazione, salute e sicurezza, lavoro forzato e minorile, libertà di associazione) e delle comunità locali. In ogni caso, queste delimitazioni di campo sono propedeutiche all'effettuazione di una valutazione incrociata che porti a identificare quali diritti, di quali *stakeholder*, siano a rischio e in quali ambiti;
- in questa valutazione incrociata, lo strumento di mitigazione del rischio già in atto che viene più frequentemente considerato (87%) è **l'integrazione dei rischi sui diritti umani – ed ESG in generale – nel sistema di risk management**, seguito da formazione, monitoraggi e *grievance mechanism*, politiche e procedure;
- gli **esiti** dell'*assessment* sono raramente comunicati, se non come specificazione ulteriore delle aree salienti di rischio prese in esame o come segmentazione degli ambiti operativi (es. cantieri ad elevato rischio su totale cantieri);
- le **misure di mitigazione definite in conseguenza della fase di assessment** comprendono l'introduzione di politiche, il rafforzamento di procedure o misure organizzative (es. introduzione di nuove funzioni o competenze), il rafforzamento di audit sui propri siti, l'intensificazione dell'ascolto degli *stakeholder*, accordi con organizzazioni esterne e soprattutto la **formazione del personale**.

Una nota a parte merita il tema del **coinvolgimento degli stakeholder**, importante – secondo i Principi Guida – lungo tut-

to il processo, perché in grado di conferire maggiore efficacia e sostanza all'individuazione delle situazioni a rischio e all'identificazione delle misure correttive (e di rimedio, ove del caso) e di alimentare direttamente il monitoraggio⁸. Come accennato in precedenza, **solo 7 società** (14% sul complesso del monitoraggio) **riportano notizie sul ricorso al coinvolgimento degli stakeholder** nel processo di *due diligence*, in questo caso inteso anche con riferimento alla catena di fornitura; a parità di perimetro, non si registrano sostanziali variazioni rispetto al monitoraggio scorso⁹. Tra le società che hanno citato lo *stakeholder engagement*, **la maggioranza (71%) vi fa ricorso nella fase di assessment**, solo in altri due casi anche nella identificazione delle aree a rischio preliminare all'*assessment* e nella definizione di piani di rimedio.

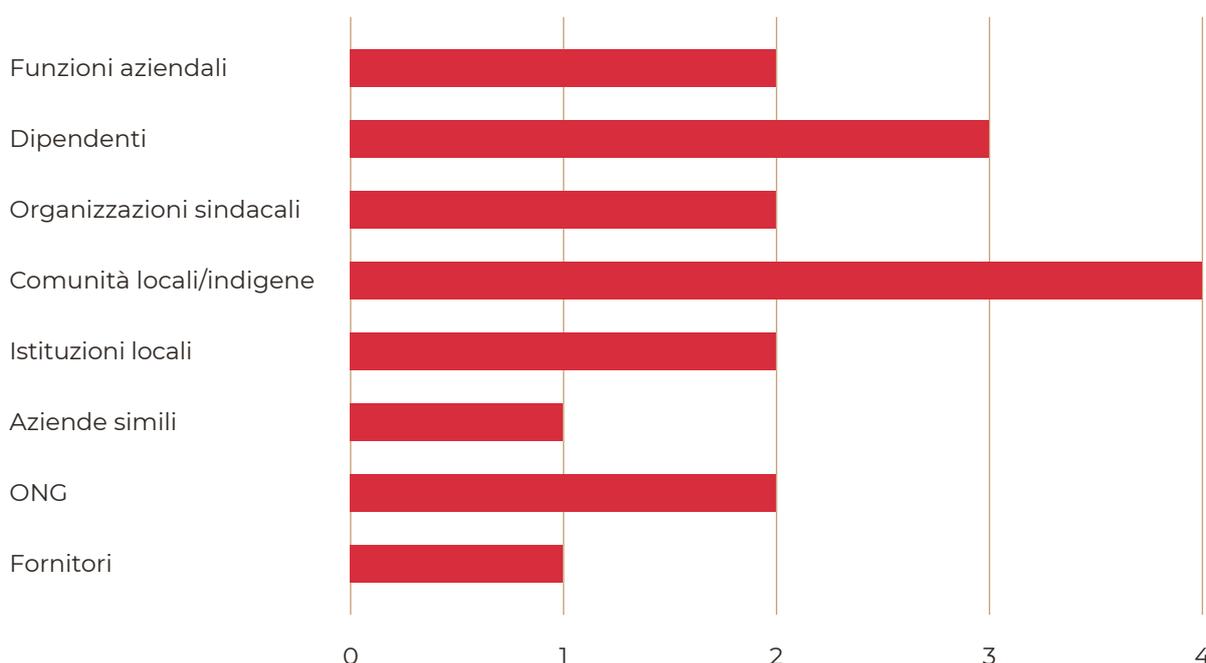
Quanto alle **categorie di stakeholder coinvolti**, spiccano (grafico 7) quelle relative alle comunità indigene e alle comunità e istituzioni locali – evidentemente collegate a *due diligence* svolte localmente, in singoli siti produttivi –, seguite da dipendenti e organizzazioni sindacali e ONG. La citazione marginale dei fornitori è probabilmente da ascrivere, come già argomentato anche in merito ad altri aspetti del processo di *due diligence* sulla catena di fornitura, all'attrazione di questo tema nella gestione corrente dei fornitori e nel reporting ad essa relativo.

⁸ Sulla rilevanza del coinvolgimento degli stakeholder si veda il contributo di Greta Barbone alla scorsa edizione del report OIIDU: G. Barbone, "Il coinvolgimento degli stakeholder: uno strumento fondamentale per attuare il dovere di diligenza delle imprese ai fini della sostenibilità", in OIIDU, "Imprese e diritti umani. Una fotografia italiana", Avanzi, 2023.

⁹ Lo scorso anno il monitoraggio aveva messo in luce 5 casi di informazioni articolate sul coinvolgimento degli stakeholder; a parità di perimetro, quest'anno i casi sono 6.

Grafico 7 - Stakeholder coinvolti nel processo di due diligence

Numero di citazioni; numero di casi: 7



05.5 CATENA DI FORNITURA

I 96% delle società monitorate riporta almeno alcune informazioni sulla catena di fornitura, generalmente finalizzate di base a illustrare come la gestione dei fornitori sia coerente con gli obiettivi operativi e strategici della società, ad esempio attraverso una accurata selezione che prende spesso la forma della qualificazione. La selezione comporta il riferimento a criteri di *screening*, che tradizionalmente riguardano la capacità dei fornitori di rispondere alle esigenze della committenza in termini di qualità e tempestività delle forniture, affidabilità operativa, solidità finanziaria. Su questa struttura si sono innestati, nel tempo, anche criteri di sostenibilità, più o meno stringenti, che riguardano l'attenzione dei fornitori ad aspetti sociali (trattamento dei dipendenti) e ambientali, anche in termini di coerenza con le politiche adottate dall'azienda cliente. Sul piano sociale, alcuni criteri derivano da normative – ad esempio la regolarità contributiva – e fanno parte di normali prassi di verifica documentale, altri riguardano aspetti non obbligatori, ma sempre verificabili da documenti (es. il possesso di certificazioni), altri ancora – come la verifica dell'effettivo comportamento del fornitore – richiedono controlli nei siti produttivi o nei cantieri.

Anche se la gestione responsabile della catena di fornitura rientra tra i temi materiali per l'84% delle imprese, **la profondità delle informazioni fornite sulla considerazione di fattori ESG nella gestione dei fornitori e degli acquisti è molto variabile**: non sempre è sufficiente per comprendere quanto la gestione vada oltre il livello formale (richiesta di documenti, inserimento di clausole contrattuali) e quanto tali fattori siano realmente incisivi; a maggior ragione ciò vale in specifico riferimento ai diritti umani. Per delineare una risposta il più possibile completa al quesito sulla considerazione dei diritti umani nella catena di fornitura da parte delle imprese monitorate, in questo paragrafo si terrà conto, pertanto, non solo dei casi di *due diligence* sui diritti umani nella catena di fornitura, ma anche di tutte le informazioni relative alla presenza del fattore "S" nella gestione dei fornitori.

Due diligence sulla catena di fornitura

Le informazioni più direttamente rilevanti sono quelle sulla due diligence condotta nei confronti dei fornitori. **Solo il 32% delle imprese menziona l'esistenza di una *due diligence* – relativa ai diritti umani – applicata ai fornitori**, che per il 16% è un processo integrato nell'ordinaria gestione dei fornitori, mentre per l'altro 16% è un processo a sé stante, talvolta destinato a essere

integrato una volta esaurita una fase sperimentale e di assestamento. È possibile che i processi integrati non siano dissimili da altri, messi in atto da imprese che non menzionano la *due diligence*. Tuttavia, il fatto di riferirsi esplicitamente a una *due diligence* sui diritti umani testimonia un grado di consapevolezza maggiore. Inoltre, buona parte di queste imprese (26% del totale delle imprese monitorate) dà conto anche di alcuni dettagli del processo di *due diligence*: la **selezione dei fornitori da sottoporre ad assessment**, le **attività a rischio emerse**, le **misure di correzione adottate**.

La segmentazione del parco fornitori per individuare quali sottoporre ad *assessment* è un primo passo della *due diligence*, rilevante in quanto le imprese monitorate hanno spesso un **numero di fornitori elevato**: il 39% ha oltre 5.000 dipendenti¹⁰ (tabella 5). Nei testi susseguiti nella messa a punto della CS3D, la *due diligence* è caratterizzata come un processo *risk-based*, per cui la determinazione di priorità di *assessment* legata a fattori di rischio è non solo operativamente necessaria, ma anche ammessa e riconosciuta. I **criteri di selezione dei fornitori** più frequentemente citati sono, nell'ordine, i seguenti:

- Appartenenza a settori critici sotto il profilo ESG;

- Appartenenza al segmento dei fornitori rilevanti/*core*/critici per il business;

- Rating ESG inferiore a una soglia critica;

- Sede in paesi a rischio;

- Applicazione della normativa sui *conflict minerals*;

- Distanza temporale dall'ultimo *assessment*.

La fase di *assessment* consente all'impresa di **individuare gli ambiti più a rischio di violazione dei diritti umani**, in cui è necessario mantenere alta l'attenzione, ad esempio con attività di monitoraggio o ripetizione dell'*assessment*, o introdurre misure di mitigazione. Le imprese segnalano gli esiti dell'*assessment* in due modi: uno quantitativo – ad esempio, la

¹⁰ Il numero dei fornitori reso noto è talvolta inferiore al totale perché limitato ad alcune categorie rilevanti per l'impresa, ad esempio i fornitori di determinate materie prime, o quelli basati in Italia, o quelli qualificati.

percentuale dei fornitori che richiedono un piano di miglioramento – l'altro che invece evidenzia tematiche a rischio, come ad esempio i *conflict minerals*, il lavoro forzato e minorile o la libertà di associazione in specifiche aree, le subforniture, la determinazione del *living wage*.

A fronte degli ambiti a rischio, le **misure correttive** intraprese con maggiore frequenza sono:

- Piani correttivi per i fornitori;

- Intensificazione di audit e controlli;

- Definizione di Codici di condotta dei fornitori e di clausole contrattuali;

- Incontri con e formazione per i fornitori;

- Rafforzamento delle competenze dei *buyer*.

Altre informazioni sulla catena di fornitura

Oltre alle informazioni fornite dalle imprese che citano una *due diligence* sui fornitori, anche quelle – più numerose – inserite nei report in relazione alla catena di fornitura consentono di gettare qualche luce su **come si traduca l'attenzione ai diritti umani nel rapporto con i fornitori**. A tal fine, è utile distinguere, all'interno della gestione dei fornitori, gli aspetti relativi a selezione e qualifica, alla fase contrattuale, alla presenza di penalità e incentivi (tabella 6).

Il **92%** delle imprese monitorate afferma di **considerare aspetti sociali nella fase di selezione e qualifica dei fornitori**. La pratica citata con maggiore frequenza è la presenza di requisiti sociali di accesso o permanenza nella qualifica o nell'albo fornitori¹¹ (62%). Fermo restando quanto già detto sulla possibilità che tali requisiti siano talvolta limitati, ad esempio, alla regolarità contributiva, altre pratiche gestionali intervengono a supporto, in un numero più ristretto di casi. Per verificare il possesso dei requisiti, o per valutare l'attenzione al tema da parte dei fornitori, il 50% delle imprese ricorre a questionari, che di norma sono compilati volontariamente dagli stessi fornitori –

¹¹ Le percentuali che seguono sono calcolate sul totale delle imprese monitorate.

pratica molto più diffusa del ricorso a società di *rating* di terza parte (12%) – ma anche ad azioni di audit interne o di terza parte (42%). Queste azioni di approfondimento possono riguardare l'intero parco fornitori, ma spesso entrano in gioco solo a valle di una segmentazione *risk-based* dei fornitori (38%), praticata anche da altre imprese, oltre a quelle di cui si è già detto a proposito di *due diligence*. Una valutazione del fornitore inferiore alla media non necessariamente impedisce l'accesso alla qualifica, potendo costituire anche solo uno stimolo al miglioramento; in alcuni casi (4%) la qualifica è subordinata a un vero e proprio piano di miglioramento.

Va infine rilevato che in diversi casi il processo di qualifica che integra aspetti sociali – e in generale ESG – è ancora in **fase di avvio**, applicandosi per gradi, ad esempio a partire da specifiche categorie merceologiche, con l'obiettivo di coprire l'intero parco fornitori o i suoi sottoinsiemi critici, entro alcuni anni.

Il **94%** delle imprese inserisce nei documenti contrattuali con i fornitori una **clausola contrattuale che impone comportamenti in linea con il Codice etico o il Codice di condotta dei fornitori della società**. Questa previsione contrattuale, sostanzialmente generalizzata, è – tra tutte le pratiche gestionali considerate – di gran lunga la più diffusa. Rischia tuttavia di non avere grande effetto se non accompagnata da verifiche e controlli sui comportamenti effettivi e da conseguenze in caso di inadempienza. Al riguardo, il 54% delle imprese prevede il ricorso ad audit in corso di contratto, mentre le **conseguenze** di eventuali inadempienze sembrano orientate più a ottenere un miglioramento (46%) più che alla penalizzazione (riflesso sul *vendor rating* 28%, sanzioni contrattuali 18%), essendo la sospensione o la revoca della qualifica previste dal 60% delle imprese ma dichiaratamente riservate a inadempienze particolarmente gravi.

Le imprese monitorate **non sembrano invece inclini a incentivare i loro fornitori verso la sostenibilità**: solo il 20% introduce fattori premiali su aspetti ESG nelle gare, dato che si riduce al 6% se la premialità riguarda aspetti sociali. Con la stessa frequenza (6%) si riscontra la presenza di agevolazioni per la partecipazione dei fornitori a programmi di sviluppo delle loro capacità in campo ESG.

Infine, il **38%** delle società segnala la propria partecipazione a **iniziative multistakeholder relative alla catena di fornitura**. Tra queste, prevale l'adesione a iniziative nelle quali le imprese condividono l'interesse per l'approvigionamento di particolari

materie prime – come la *Responsible Mineral Initiative* e altre relative all'alluminio, alla mica e alla gomma – o l'appartenenza allo stesso settore (automotive, ferroviario, costruzioni). Seguono altre iniziative centrate su singole tematiche (es. *fair wage*) o finalizzate alla condivisione di rating sui fornitori o di azioni di audit sulla catena di fornitura.

Tabella 5 - Distribuzione delle imprese per numero di fornitori

Valori %; numero casi: 28

Da qualche centinaio a 1.000	21
Oltre 1.000 fino a 5.000	40
Oltre 5.000 fino a 10.000	18
Oltre 10.000	21

Tabella 6- Diritti umani nella gestione della catena di fornitura

% di società che dichiarano di adottare la pratica gestionale; numero casi: 50

Selezione, qualifica e gestione del parco fornitori	
Requisiti sociali di accesso e/o permanenza nella qualifica o nell'albo	62
Utilizzo di questionari di (self) assessment	50
Ricorso a audit interni o di terza parte	42
Segmentazione risk based dei fornitori	38
Utilizzo rating di terza parte	12
Definizione di eventuali piani/azioni di miglioramento	4
Aspetti contrattuali	
Clausole per il rispetto di Codice etico e/o altre politiche	94
Ricorso a audit	54
Valutazione performance (vendor rating) su aspetti sociali	28
Penalizzazioni per non conformità e inadempienze	
Sospensione/revoca della qualifica; interruzione rapporti commerciali	60
Azioni di miglioramento obbligatorie	46
Penalità contrattuali	18
Incentivi	
Premialità a fattori ESG nelle gare	20
- Di cui su fattori "S"	6

05.6 MECCANISMI DI RECLAMO, MISURE CORRETTIVE E RIMEDI

L'esistenza di un meccanismo di reclamo (*grievance mechanism*) – ovvero di uno o più canali per segnalare presunte o effettive violazioni dei diritti umani – è considerato dai Principi Guida un elemento essenziale dell'*accesso al rimedio* e della responsabilità dell'impresa per il rispetto dei diritti umani. Come nel caso del coinvolgimento degli *stakeholder*, si tratta in primo luogo di **garantire a chiunque subisca un impatto avverso di far presente la propria voce**, in modo che il caso venga considerato e si possa ottenere una risposta e che – in presenza di effettiva violazione o rischio di violazione – l'impresa avvii iniziative correttive o di rimedio. **Visto dal lato dell'impresa, il meccanismo di segnalazione è un'importante fonte di informazione** diretta che consente di anticipare o contenere potenziali problemi, anche in termini di rischi (es. reputazionali) per la stessa impresa.

Nella realtà italiana, il riferimento a canali di segnalazione innesca quasi automaticamente il riferimento al *whistleblowing*, un sistema previsto per legge, accessibile solitamente sia all'interno dell'impresa sia a *stakeholder* esterni, per segnalare all'impresa stessa comportamenti – lesivi di norme di legge o del Codice etico. Il sistema risponde fondamentalmente a fini di interesse generale legati alla correttezza dell'operato delle imprese e costituisce in tal senso soprattutto uno strumento a tutela dell'integrità aziendale.

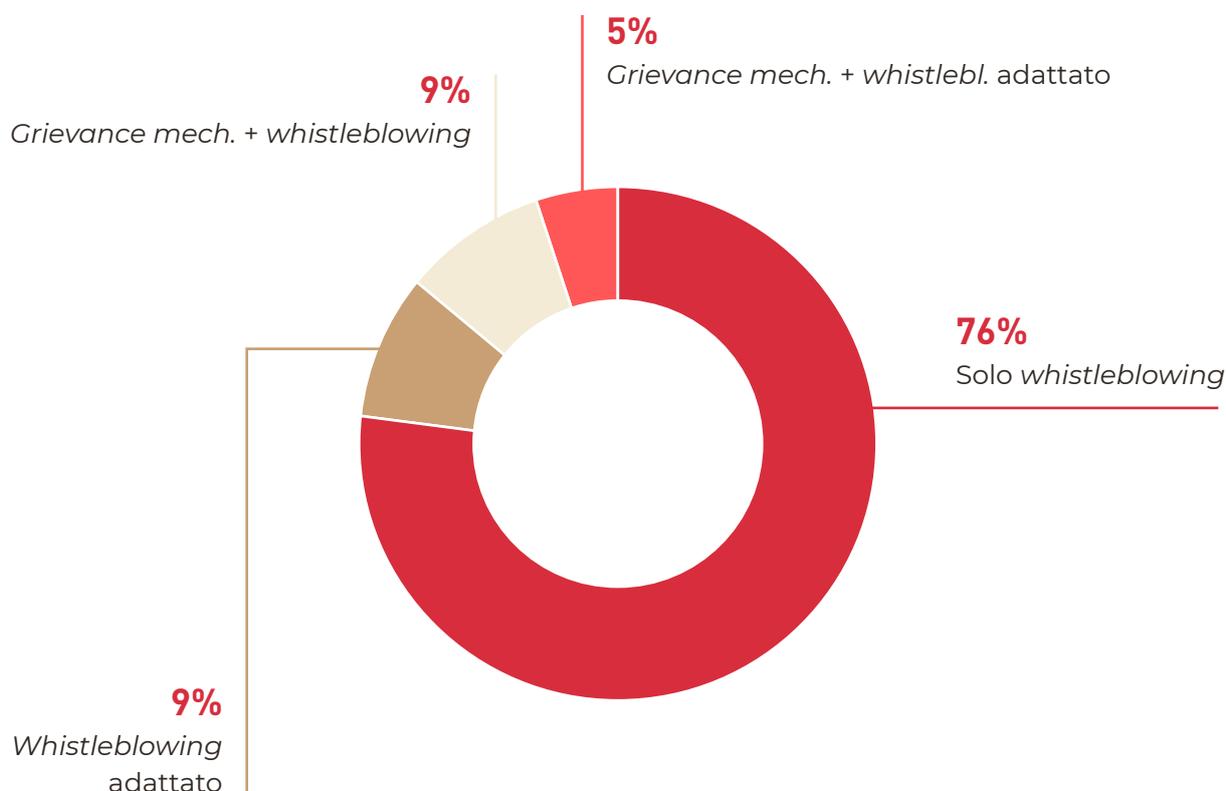
Tutte le società monitorate sono dotate di un sistema di *whistleblowing*, che – nella maggioranza dei casi (76%) – funge *tout court* anche da canale di segnalazione per i diritti umani: semplicemente, le imprese affermano che il canale si presta anche ad accogliere segnalazioni relative ai diritti umani. Una minoranza (9%) delle imprese dichiara invece di avere adattato (modificato, integrato) il proprio sistema di *whistleblowing* per ricevere anche le segnalazioni relative ai diritti umani.

La presenza di un vero e proprio ***grievance mechanism*** dedicato trova riscontro solo nel **14%** delle imprese monitorate (grafico 8), incluse alcune che hanno anche adattato il loro *whistleblowing*. Tipicamente, in questi casi, il meccanismo di reclamo ha connotati locali ed è collegato a un sito produttivo (*operational level grievance mechanism*) localizzato al di fuori dell'Italia. Si tratta di attività (cantieri o grandi impianti) e di un contesto sociale (popolazioni indigene, necessità di ricolloca-

zione fisica, presenza di manodopera immigrata) che richiedono una particolare gestione del rischio di violazione e una cura anche nel garantire una facile accessibilità del meccanismo di segnalazione, adeguata al contesto: di fatto, in queste situazioni il meccanismo di reclamo funge spesso da attivatore di un confronto per la soluzione concertata di problemi che riguardano anche poche persone della comunità locale.

Grafico 8 - Sistemi di segnalazione e reclamo per i diritti umani

Valori %; numero casi: 42

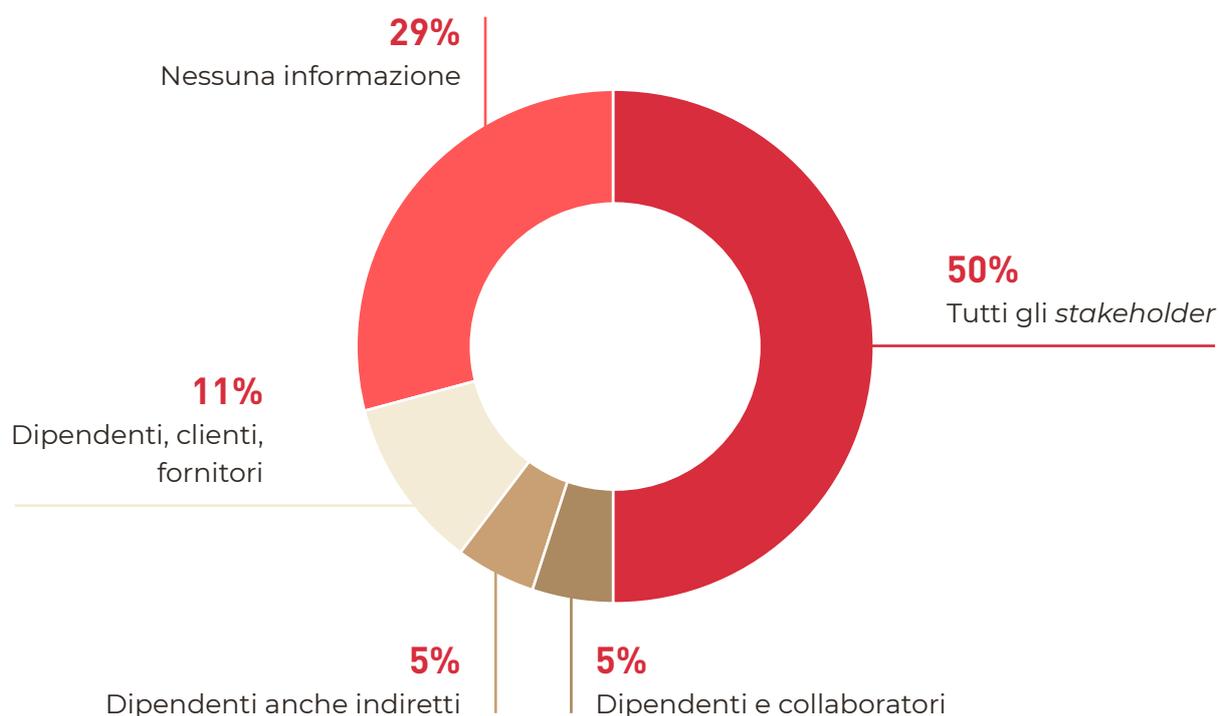


L'utilizzo del *whistleblowing* in qualità di *grievance mechanism*, al momento la soluzione più diffusa, desta qualche riserva, legata al fatto che il primo è connotato principalmente come sistema di *segnalazione*, in cui il segnalante non ha necessariamente un interesse personale diretto, di difesa di un proprio diritto, mentre il secondo è soprattutto un sistema di *reclamo*, agito per ottenere l'interruzione di una violazione che interessa il segnalante oppure un risarcimento per una violazione che ritiene di avere subito. La distinzione non è tuttavia netta e i due sistemi hanno rilevanti tratti in comune, come ad esempio la tutela del segnalante rispetto a possibili ritorsioni, ferma restando la natura più locale degli *operational grievance mechanism*.

Qualche ulteriore dubbio sulla adeguatezza del *whistleblowing* nasce dalla considerazione di chi sia titolato a inoltrare segnalazioni (grafico 9): **se nella metà delle società il canale è accessibile a tutti gli stakeholder, nel 21% dei casi l'utilizzo è in qualche modo limitato** – rispettivamente: ai soli dipendenti, anche a quelli dei fornitori, al tritico dipendenti, clienti, fornitori – e nel 29% dei casi non vengono fornite informazioni al riguardo. Per un esame più approfondito del ricorso al *whistleblowing* in funzione di *grievance mechanism* e sulla rispondenza di questa scelta alle raccomandazioni internazionali si rimanda al contributo di Emiliano Giovine e Letizia Catalano in questo stesso Rapporto.

Grafico 9 - Accessibilità dei sistemi di segnalazione

Valori %; numero casi: 38



Le **segnalazioni ricevute attraverso i canali di *whistleblowing*** possono riguardare diversi ambiti, molti dei quali non hanno relazione con il tema dei diritti umani. Selezionando

tra le società dotate di *whistleblowing* quelle che forniscono informazioni utili sul tema diritti umani (62%), si ricava che:

- il 35% di queste società non ha ricevuto alcuna segnalazione (o nessuna accertata come significativa) relativa a diritti umani;
- le altre hanno ricevuto anche segnalazioni riguardanti diritti umani, con la seguente frequenza (calcolata sul totale delle 17 società che ne danno evidenza):
 - ▷ **discriminazione 71%**
 - ▷ **molestie sessuali e comportamenti inadeguati 53%**
 - ▷ salute e sicurezza 41%
 - ▷ diritti dei lavoratori 24%
 - ▷ corruzione 24%
 - ▷ diritti delle comunità 12%
 - ▷ altro (es. trattamento dipendenti) 35%.

Il numero delle segnalazioni ricevute – per tutti gli argomenti, anche al di fuori dei diritti umani – è molto variabile: da nessuna segnalazione a oltre un migliaio nel corso del 2022. Nei pochi casi per i quali l'informazione è resa nota, la percentuale di segnalazioni risultate fondate a valle di accertamenti varia da zero al 56%. Anche nel caso in cui vengano diffuse informazioni sugli esiti delle indagini relative alle segnalazioni (fondatezza e misure correttive adottate), non è generalmente disponibile un dettaglio che consenta di valutare il tasso di conferma delle segnalazioni in ambiti specifici (es. discriminazione) e i provvedimenti conseguenti. Emerge tuttavia come – in presenza di violazioni accertate – i provvedimenti adottati possano essere anche severi e non sia raro il licenziamento¹².

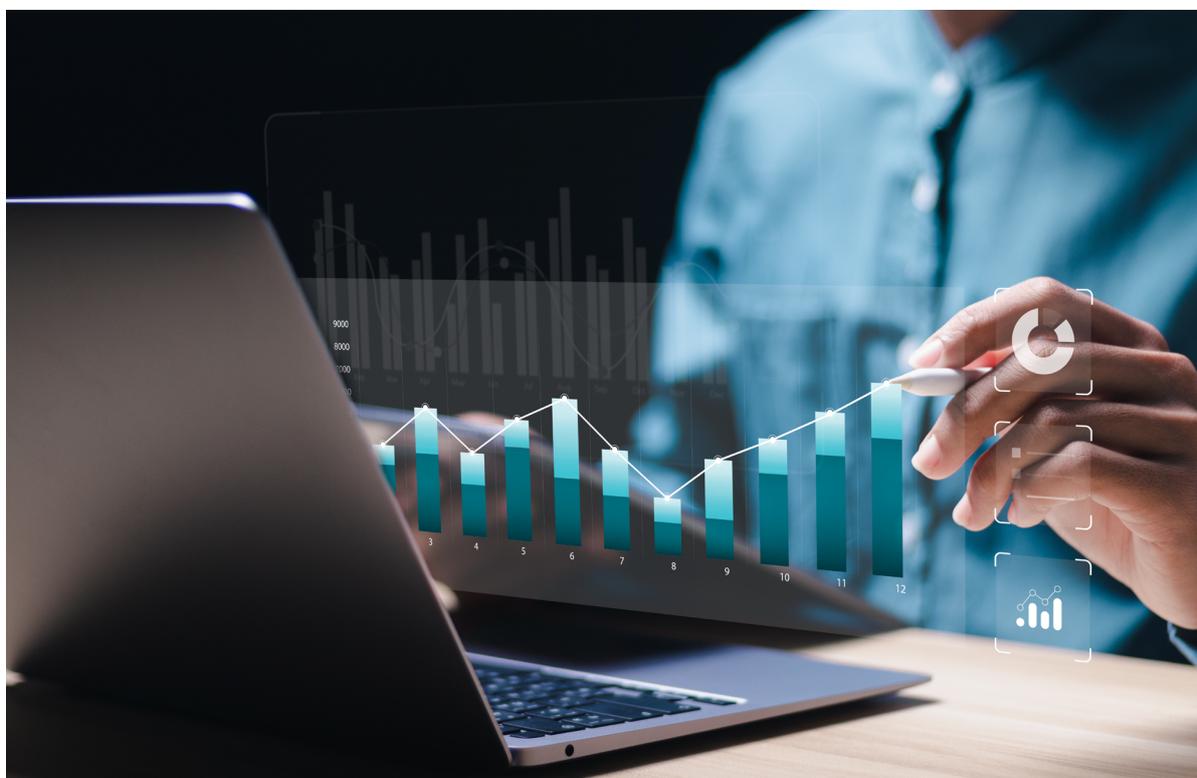
Le segnalazioni si confermano pertanto un importante fonte per permettere all'impresa di **individuare situazioni critiche e porvi rimedio**, sia con misure dirette alle persone coinvolte sia con miglioramenti nelle norme e procedure interne. Tuttavia, nel quadro di una *due diligence* adeguatamente strutturata, le segnalazioni dovrebbero essere solo una delle fonti di ricerca di potenziali violazioni: in questa stessa direzione dovrebbero

¹² Significativi i numeri reperiti in due report esaminati: nel primo, 329 segnalazioni, di cui 168 accertate, che hanno determinato 77 licenziamenti, 59 azioni disciplinari e 28 azioni di formazione, coaching o revisione di policy; nel secondo, 81 segnalazioni, di cui 27 accertate con 5 licenziamenti e altre azioni disciplinari o di formazione. Si sottolinea che non è dato sapere quali segnalazioni fossero relative ai diritti umani.

andare anche le azioni incluse nella fase di *assessment* e di monitoraggio, da svolgersi ad esempio con il ricorso ad attività di *internal audit*.

Otto società – meno della metà di quelle che affermano l'esistenza di un processo di *due diligence* – hanno pubblicato informazioni relative a casi di effettiva violazione di norme interne legate ai diritti umani, messi in luce da attività aziendali di verifica. Tuttavia, tali informazioni sono molto sintetiche e solo in qualche caso consentono di conoscere l'ambito ove si sono riscontrati problemi (es. pagamento dello straordinario da parte di fornitori, molestie e discriminazioni in specifici insediamenti produttivi, assunzione di un minore) e il tipo di misura correttiva (rinforzo di procedure, monitoraggio, formazione); su questo punto si veda anche quanto già illustrato nel paragrafo sul processo di *due diligence*, a proposito delle misure di mitigazione.

Solo due società illustrano nel dettaglio alcuni casi in cui, a partire da reclami inoltrati attraverso il *grievance mechanism*, attraverso un confronto con gli *stakeholder* locali sono state individuate misure di rimedio, anche di tipo compensativo, relative a interferenze tra le attività aziendali e le comunità locali.



05.7 RISORSE UMANE E DIRITTI UMANI

Nel paragrafo di apertura si è visto come molte imprese segnalino, tra i temi considerati materiali, alcuni aspetti specifici riconducibili ai diritti del lavoro nel contesto della loro gestione delle risorse umane. È pertanto interessante verificare se, su questi aspetti, sia diffusa la definizione di politiche interne e di iniziative volte a concretizzarne le finalità.

Considerata l'ampia gamma degli aspetti della gestione del rapporto di lavoro che le politiche delle risorse umane possono affrontare – tra le quali salute e sicurezza sul lavoro, formazione, *welfare* – si è scelto di concentrare l'attenzione su quegli ambiti più frequentemente citati anche nelle politiche sui diritti umani e nei Codici etici, al netto di salute e sicurezza, ambito intensamente normato e pertanto caratterizzato da adempimenti: diversità e inclusione, non discriminazione e pari opportunità, equità e parità di genere, molestie e violenze psicofisiche.

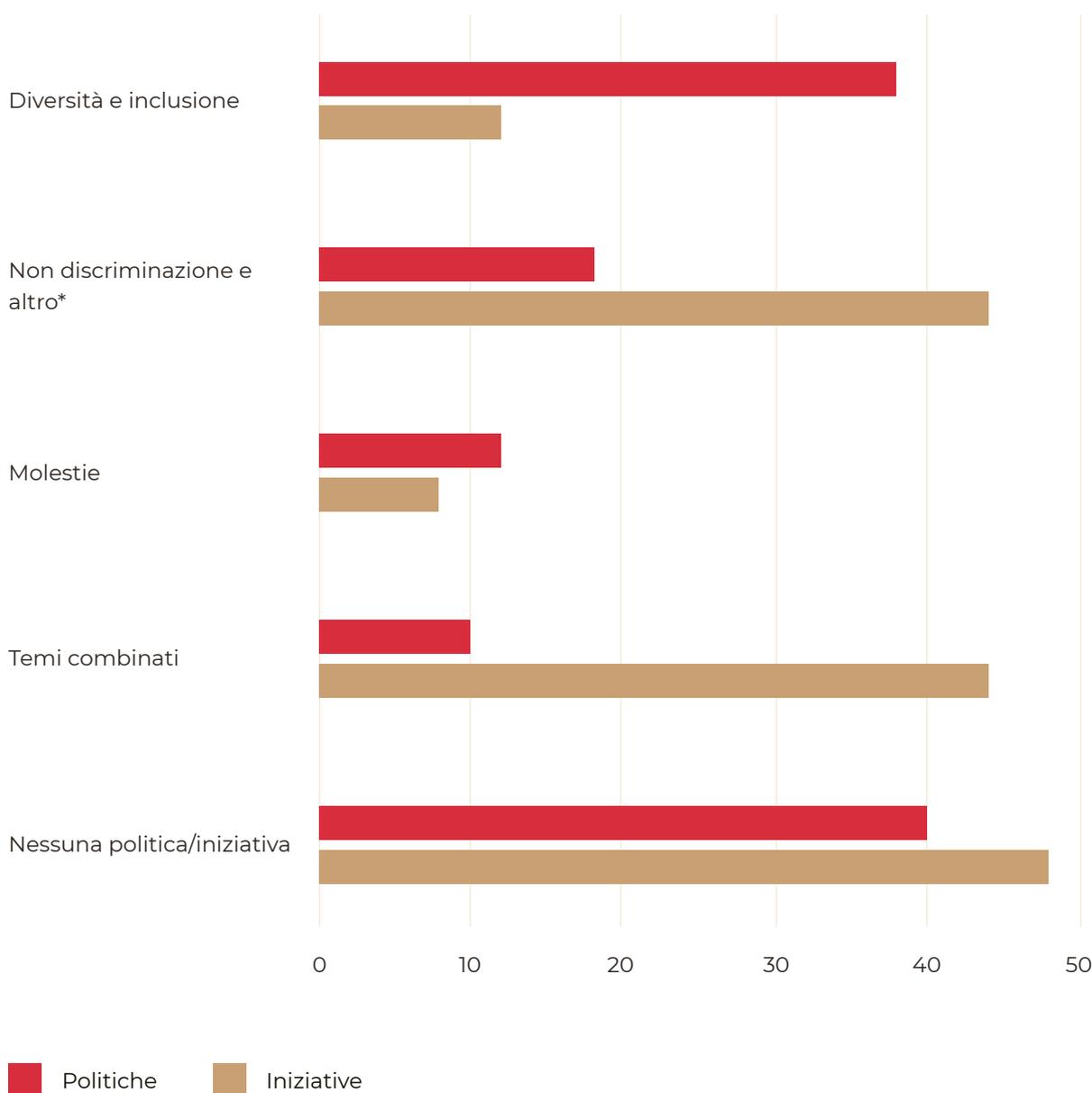
A parte l'ultimo, che attiene alla dignità della persona, si tratta di argomenti tra i quali è difficile segnare un confine preciso; tuttavia, senza pretese definitorie, si possono indicare alcune linee di demarcazione e delle possibili connessioni con alcune iniziative. Promuovere la **diversità** significa rispettare le differenze tra persone e valorizzarle, guardando alla composizione della forza lavoro e anche ad aspetti di rappresentanza; l'**inclusione** è la parte attiva dello stesso tema, che va oltre al rispetto e implica adoprarsi perché le persone – inclusi i più deboli – si sentano a proprio agio indipendentemente dalle loro caratteristiche. Rendere effettivo il richiamo alle **pari opportunità** può essere visto come un elemento base dell'inclusione, ma è frequentemente associato alla **non discriminazione**, alla messa in atto di un principio di uguaglianza che si estende all'eliminazione delle barriere e delle circostanze che creano un handicap per determinate categorie. **Equità** significa adottare trattamenti (ad esempio salariali e di carriera) basati su criteri omogenei, come specificato nel caso del richiamo alla **parità di genere** (*gender gap*, *gender pay gap*).

Indipendentemente dalle interazioni e dalle sfumature di significato adottate dalle singole imprese, è comunque possibile classificare le politiche in base alla loro denominazione. Ne emerge un quadro (grafico 10) in cui **le politiche di diversità e inclusione sono presenti nel 40% delle imprese**, quelle di non discriminazione e pari opportunità solo in un caso, quelle di equità e parità di genere nell'8% dei casi e quelle sulle molestie

nel 22% dei casi. Il 18% delle società ha adottato politiche che combinano due o più dei temi citati. Di questi risultati colpisce il dato sulla **non discriminazione**: la scarsità di impegni formalizzati potrebbe essere dovuta all'assorbimento del tema in altre politiche, o all'esistenza di procedure consolidate. Tuttavia, va ricordato come gli episodi di discriminazione costituiscano il caso di maggiore frequenza tra quelli segnalati attraverso i canali di *whistleblowing*.

Grafico 10 - Politiche e iniziative sulle risorse umane - Frequenza per argomento

Valori %; numero casi: 50



* Altro: pari opportunità, equità, parità di genere

Complessivamente, il **62%** delle imprese monitorate risulta avere adottato **una politica su almeno uno degli ambiti considerati**. Se l'osservazione viene circoscritta alle (36) imprese che segnalano alcuni specifici diritti umani legati al lavoro nelle loro analisi di materialità, la presenza di almeno una politica contraddistingue due terzi (67%) del totale (71% quando le imprese citano come materiali solo questi specifici diritti).

Quanto alle **iniziative** avviate dalle imprese negli ambiti selezionati, risultano generalmente più frequenti delle politiche: l'**88%** delle società monitorate **ne segnala almeno una. Le più diffuse (48%) sono quelle relative a diversità e inclusione**, tra le quali troviamo ad esempio: l'identificazione di un'unità organizzativa dedicata o l'attribuzione di una specifica responsabilità (D&I Officer), la costituzione di un *advisory council*, l'adesione a iniziative o programmi esterni di valorizzazione della componente femminile delle risorse umane, l'ottenimento dell'attestazione ISO 30415. In tema di non discriminazione si segnalano iniziative di sensibilizzazione, ad esempio sulla presenza di *unconscious bias* nei comportamenti, o di valorizzazione delle PMI in ambito procurement. L'obiettivo della parità di genere è perseguito sviluppando analisi di *gender pay gap* e definendo target femminili nelle assunzioni, nelle promozioni e nei piani di successione. In tema di molestie, sono presenti sia iniziative formative sia l'accesso a supporto per persone vittime di molestie.

05.8 FORMAZIONE SUI DIRITTI UMANI

La formazione sui diritti umani rappresenta un'importante forma di diffusione di una cultura gestionale e lavorativa attenta a questo tema nei suoi riflessi sul luogo di lavoro, nel rapporto con i colleghi, e nella relazione con gli *stakeholder*. Non a caso, sia i piani di mitigazione conseguenti alla fase di *assessment* della *due diligence* sia i provvedimenti a seguito di violazioni accertate delle norme interne (Codice etico, politica sui diritti umani ecc.) prendono spesso la strada di programmi di formazione. Inoltre, la sensibilizzazione su alcuni temi come la diversità e la parità di genere costituisce un supporto fondamentale alla modifica di comportamenti consolidati che contrastano con gli indirizzi aziendali.

Il 62% delle società monitorate ha messo in campo iniziative formative che affrontano in vari modi il tema del rapporto tra impresa e diritti umani (tabella 7). Quelle più frequenti (40%) riguardano la diffusione dei contenuti del Codice etico, che di norma sono rivolte, con programmi a rotazione, a coinvolgere l'intera popolazione aziendale. Tuttavia, il tema dei diritti umani è solo uno di quelli affrontati dai Codici etici, e non necessariamente tra i più rilevanti. Significativo è pertanto che **solo nel 18% dei casi quello sul Codice etico sia l'unico programma di formazione che tocca il tema dei diritti umani e che, invece, nel 44% delle società monitorate (57% nel FTSE MIB) si riscontrino iniziative formative focalizzate sui diritti umani**, talvolta comunque accompagnate dalla diffusione dei contenuti del Codice etico.

Le iniziative di formazione dedicate ai diritti umani sono essenzialmente di due tipi:

- **programmi centrati sui diritti umani, o su alcuni di questi**, con target di ampio spettro anche se spesso più mirato rispetto alle campagne di formazione sul Codice etico: ne sono esempi i programmi di sensibilizzazione sui diritti umani in generale o specifici sul tema di diversità e inclusione – il singolo tema più diffusamente affrontato –, che generalmente mirano a creare condivisione tra i manager e/o tra gli altri dipendenti su principi di fondo, o altri dedicati invece ad accrescere nei dipendenti la consapevolezza dei diritti, anche in chiave di autotutela (nella tabella 7: formazione generale sui diritti umani);
- **corsi rivolti a specifici segmenti aziendali** investiti direttamente di responsabilità che richiedono la capacità di af-

frontare correttamente ed efficacemente il rispetto dei diritti umani nei rispettivi ambiti di competenza: è il caso, ad esempio, del personale addetto alla sicurezza o agli acquisti, o presente in un particolare sito produttivo (nella tabella 7: formazione specifica sui diritti umani).

Il 26% delle società organizza almeno un'iniziativa in uno dei due campi, mentre il 18% prevede attività su entrambi i fronti (rispettivamente 32% e 25% nelle società del FTSEMIB; 18% e 9% nelle altre).

Mentre non è agevole valutare l'adeguatezza della quantità, e ancor più l'efficacia, della formazione sui diritti umani, il confronto a parità di perimetro con le società già monitorate lo scorso anno mette in luce un significativo **incremento delle attività formative in tutti gli ambiti ricordati**. Mentre il forte incremento della formazione sui temi del Codice etico potrebbe essere influenzato dal profilo temporale delle campagne di diffusione, non necessariamente presenti tutti gli anni, l'aumento dal 29% al 54% delle iniziative formative dedicate espressamente ai diritti umani sembra segnalare un deciso cambio di passo nell'interesse aziendale.

Tabella 7 - Formazione dei dipendenti sui diritti umani

Valori %; numero casi: 50 (28 per il confronto con monitoraggio 2022)

	Monitoraggio 2023	Confronto a pari perimetro	
		2022	2023
Solo Codice etico	18	4	25
Diritti umani	44	29	54
- Generale o specifica	26		
- Generale e specifica	18		
Nessuna iniziativa	38	67	21

05.9 OSSERVAZIONI CONCLUSIVE

La sintesi del monitoraggio si condensa in due impressioni contrastanti: la prima, relativa alla dinamica di fondo dell'impegno delle imprese per i diritti umani, segnala un – sia pur contenuto – progresso; la seconda ritrae invece una situazione ad oggi ancora lontana dalle indicazioni dei Principi Guida delle Nazioni Unite, il principale riferimento internazionale in materia.

L'attenzione delle imprese monitorate per i diritti umani è in positiva evoluzione. Nel corso degli ultimi tre anni, **una quota crescente di imprese ha intercettato il tema dei diritti umani tra quelli considerati materiali ai fini della rendicontazione**: nei report pubblicati nel 2023, 25 società (50% del totale) hanno indicato i diritti umani, in generale, come aspetto materiale: erano 17 secondo i report delle stesse società del 2020. Il bicchiere, oggi, è letteralmente mezzo pieno e mezzo vuoto, ma il confronto dinamico ci dice che si sta gradualmente riempiendo.

Oltre alla materialità, anche la sua traduzione in misure gestionali segna qualche avanzamento: a parità di perimetro di imprese monitorate, il confronto con l'anno scorso mette in luce una **maggiore diffusione di diverse caratteristiche e pratiche qualificanti**. Sono più presenti le politiche dei diritti umani (+7% in rapporto al totale del campione di 28 società presenti in entrambi gli anni), la due diligence sulle attività proprie (+11%), la formazione sui diritti umani (+11%), vari aspetti della gestione della catena di fornitura (segmentazione *risk-based* dei fornitori +7%, utilizzo di audit in fase di qualifica +7%, ricorso a piani di miglioramento come misura correttiva in caso di non conformità +29%), la trasparenza sulle segnalazioni ricevute (+4%).

Tuttavia, lo stato dell'arte che si ricava dai report pubblicati nel 2023 mostra, nonostante i progressi citati, significative **lacune**. Guardando al complesso delle società monitorate si osserva che una buona maggioranza (60%) ha adottato una politica dei diritti umani, ma che **solo un terzo circa ha sviluppato una due diligence – il cuore di un approccio strutturato ai diritti umani – sulle proprie attività e altrettante sulla catena di fornitura**. Rispetto a questo quadro, la composizione delle società monitorate non ha particolare influenza: solo nell'adozione di politiche per i diritti umani le società del FTSE MIB registrano una diffusione significativamente maggiore (82%) che nelle altre società (33% le altre quotate, 30% le non quotate).

Se si restringe l'osservazione alle imprese che considerano materiali i diritti umani (tabella 8), la presenza di politiche e *due diligence* aumenta percentualmente un poco (68% per le politiche e 40% circa per la *due diligence*), ma non abbastanza da potersi considerare soddisfacente, proprio in ragione della materialità del tema, che peraltro – se riferita alla catena di fornitura – coinvolge l'84% delle imprese. Incrociando i dati, **solo il 26% delle imprese monitorate considera il tema dei diritti umani come materiale, ha adottato una politica e ha messo a punto una qualche forma di *due diligence*.**

La distanza tra la situazione di fatto e l'approccio ideale definito dai Principi Guida dell'ONU risulta ancora più marcato quando si consideri che il **coinvolgimento degli stakeholder** – che dovrebbe accompagnare tutte le fasi rilevanti della *due diligence* – è citato solo dal 14% delle imprese monitorate (una frazione di quelle che riportano una qualche forma di *due diligence*) e che nella maggioranza delle imprese il sistema di *whistleblowing*, senza alcun adattamento, funge da sostituto del grievance mechanism, talvolta con esclusione di *stakeholder* esterni dalla possibilità di segnalare e con perdita di portata informativa per le stesse imprese. Inoltre, solo due società illustrano nel dettaglio alcune misure di rimedio adottate a fronte di reclami, sollevando interrogativi sulla preparazione delle imprese a definire indirizzi per i meccanismi di rimedio.

Riguardo ai fornitori, ricordando che l'84% delle società considera materiale la gestione responsabile/sostenibile della catena di fornitura, ci si può chiedere se il dato sulla contenuta presenza di *due diligence* debba essere integrato e in parte corretto considerando la maggior diffusione di alcune pratiche di gestione degli acquisti, che – pur non essendo presentate come *due diligence* – approssimano un processo di valutazione che includa i diritti umani (considerazione di aspetti sociali nel processo di qualifica: 62%; utilizzo di questionari di *self-assessment*, 50%) e introducono il rispetto dei diritti umani nel rapporto contrattuale (clausole contrattuali per richiedere il rispetto del Codice fornitori o simili: 90%). Non si può però ignorare che le misure più diffuse potrebbero avere limitata incisività, potendosi risolvere in controlli documentali senza particolari ricadute. In particolare, l'introduzione di clausole contrattuali può configurare un tentativo di metter in sicurezza la società rispetto a un rischio reputazionale, più che configurare uno stimolo – ancor meno un supporto – verso il fornitore per il rispetto dei diritti umani.

Un altro spunto da considerare è che, nelle valutazioni di materialità, il **72%** delle imprese – una quota significativamente superiore a quelle (50%) che indicano i diritti umani in generale come materiali – **individuano come materiali alcuni specifici diritti riconducibili ai loro dipendenti** (es. non discriminazione, rispetto e valorizzazione della diversità). Ne esce confermata un'interpretazione, già adombrata lo scorso anno, in base alla quale le imprese italiane sembrano segmentare il tema in due sottoinsiemi: **da un lato le attività proprie svolte in Italia, dove i diritti fondamentali** (rigetto del lavoro forzato e minorile, libertà di associazione, ecc.) **sono considerati garantiti e l'impegno va orientato su diversità e inclusione, formazione e benessere, e dall'altro i fornitori, dove invece può annidarsi, soprattutto all'estero, il rischio di violazione anche dei diritti fondamentali.**

In effetti, si osserva (tabella 8) che, a fronte della rilevanza attribuita a questi aspetti, due terzi delle imprese hanno adottato politiche su diversità e inclusione, formazione, benessere dei dipendenti. Questa – comunque non generalizzata – coerenza di comportamento, resta però distante dall'approccio suggerito dai Principi Guida delle Nazioni Unite, non essendo sorretta – quanto meno in base a quanto reso noto – da adeguati processi di *assessment* dei rischi di violazione, *stakeholder engagement* e definizione di meccanismi correttivi.

Non si può infine trascurare il fatto che l'esenzione delle attività italiane dal rischio di violazione dei diritti umani, per quanto motivato da differenze oggettive nella severità delle norme applicabili in confronto ad altri paesi e nel grado di controllo sulla loro applicazione, non corrisponda a un principio prudenziale che imporrebbe di valutare l'effettiva mitigazione dei rischi di violazione, anche solo per confermare l'assunzione di partenza; da rimarcare, in questo senso, come una parte importante delle segnalazioni raccolte attraverso i sistemi di *whistleblowing/grievance* verta su aspetti di discriminazione e molestie sessuali, cui non vanno indenni le operazioni domestiche. Analoghe considerazioni valgono per i casi – numericamente poco rilevanti, ma significativi sotto il profilo dell'approccio culturale – di società che non ritengono di dover effettuare *assessment* della catena di fornitura perché si fidano di fornitori domestici con i quali intrattengono rapporti di lunga durata.

È molto probabile che la crescita di materialità e la positiva dinamica di alcuni aspetti gestionali, di cui si è detto all'inizio del paragrafo, siano state influenzate dall'accendersi del dibat-

tito su due direttive europee di particolare impatto, la *Corporate Sustainability Reporting Directive* e la (proposta di) *Corporate Sustainability Due Diligence Directive*, che impongono alle imprese – tra l'altro - un'attenzione particolare agli impatti sui diritti umani. Ci si attende pertanto, con la graduale implementazione degli obblighi da esse derivanti, un riconoscimento di rilevanza da una platea sempre più allargata di imprese e un consolidamento di approcci, in genere, oggi ancora poco strutturati.

Tabella 8 - Materialità dei diritti umani e relativi sistemi di governance

Valori %, posto = 100 il numero di casi (50 imprese monitorate)

	Monitorate	Di cui, con tema materiale		
		DU in generale	DU dipendenti	Catena fornitura
Imprese	100	50	72	84
Di cui:				
- con politiche DU	60	34		
- con politiche sulle risorse umane	62		48	
- con <i>due diligence</i> su proprie operazioni	30	18		
- con <i>due diligence</i> su catena di fornitura	32	22		32

*Un ringraziamento speciale va a
Francesca Bongiovanni e Olivia Leone*



www.avanzi.org



+39 02305160



oiidu@avanzi.org

