

**CONSULTAZIONE ON-LINE**

in vista della redazione del

**SECONDO PIANO DI AZIONE NAZIONALE SU IMPRESA E**

**DIRITTI UMANI 2021-2026**

**DATI /CONTATTI DELL' ESTENSORE**

- 1. ENTE/ASSOCIAZIONE:** Human Rights International Corner ETS (HRIC)
- 2. CONTATTI:** Giacomo Cremonesi, [segreteria@humanrightsic.com](mailto:segreteria@humanrightsic.com)
- 3. DATA COMPILAZIONE:** 09/04/2021

**1. Quali risultati complessivi sono stati conseguiti nell'attuazione del primo PAN BHR sotto i molteplici profili in cui si articolano i Principi Guida delle Nazioni Unite su Impresa e Diritti Umani?**

In base ai posizionamenti condivisi anche con altre organizzazioni della società civile italiana con le quali abbiamo avuto modo di confrontarci in vista di questa consultazione, i risultati conseguiti possono essere raggruppati per aree tematiche come segue:

- **Contrasto al caporalato:** La Legge n. 199/2016, recante "*Disposizioni in materia di contrasto ai fenomeni del lavoro nero, dello sfruttamento del lavoro in agricoltura e di riallineamento retributivo nel settore agricolo*" è quasi contemporanea all'adozione del primo Piano di Azione Nazionale. Dal 2016 le istituzioni nazionali hanno adottato una serie di politiche specifiche in questa materia (si segnala il Piano Triennale di contrasto allo sfruttamento lavorativo in agricoltura e al caporalato 2020-2022 adottato dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali),

nonché alcuni progetti finanziati con fondi pubblici e volti ad assicurare la promozione del lavoro regolare in agricoltura e la lotta allo sfruttamento e al caporalato (es: progetto “Prevenzione e contrasto dello sfruttamento lavorativo in agricoltura” a valere sui fondi FAMI e FSE).

- Rendicontazione non finanziaria delle imprese: la trasposizione della Direttiva 95/2014 attraverso l'adozione del d.lgs. 254/2016 rappresenta un passo in avanti sulla trasparenza delle imprese circa il proprio operato in continuità con il PAN 2016-2021. Occorrerebbe tuttavia una maggiore incisività di tale normativa (v. *infra*).
- Class action: L'adozione della Legge 31/2019 (Legge 12 aprile 2019, n. 31 Disposizioni in materia di azione di classe) è una tappa importante in quanto la normativa potrebbe essere utilizzata anche per far accertare la violazione di diritti umani da parte delle imprese. La legge però ancora non è entrata in vigore e ciò non è in linea con l'esigenza del rafforzamento dell'accesso ai rimedi.
- Diversity management: Importanti avanzamenti anche dal punto di vista dell'adeguamento da parte dei datori di lavoro alla Legge 76/2016 sulle unioni civili che comprende, fra l'altro: il congedo equiparabile a quello previsto in caso di matrimonio; l'obbligo di estensione alle parti dell'unione civile dei congedi e permessi previsti dalla legislazione e dalla contrattazione collettiva per determinate esigenze familiari di assistenza (es. permesso mensile retribuito per assistere il partner con handicap in situazione di gravità accertata L. 104/1992); l'obbligo di estensione dei regimi di welfare, introdotti tramite accordi collettivi aziendali, riguardanti agevolazioni (aggiuntive rispetto alla contrattazione collettiva) in tema di istruzione, ricreazione, assistenza sociale o sanitaria, alla flessibilità dell'orario di lavoro, allo *smart working*. Inoltre, con la Legge n. 4 del 2021 è stata ratificata e resa esecutiva la Convenzione dell'Organizzazione internazionale del lavoro n. 190 sull'eliminazione della violenza e delle molestie sul luogo di lavoro, adottata a Ginevra il 21 giugno 2019.

## **2. Quali sono le buone pratiche adottate dagli *stakeholders*, in linea con le misure del primo PAN BHR?**

In condivisione anche con altre organizzazioni della società civile italiana, riteniamo che:

- Si sia registrata una maggiore attenzione ai temi relativi ai diritti umani da parte delle imprese nei propri report: il numero di aziende che afferma nei propri strumenti di comunicazione il proprio impegno a rispettare i diritti umani è in aumento, **tuttavia** solo una minima parte di queste aziende fornisce indicazioni sui processi interni di *due diligence* sui diritti umani o gli indicatori relativi.

## **3. Quali sono le sfide ancora da affrontare rispetto ai contenuti e alle misure del primo PAN BHR?**

In linea con il posizionamento condiviso insieme ad altre organizzazioni della società civile italiana, riteniamo che le sfide da affrontare siano ancora molteplici. Possono essere riassunte come segue:

- Rendere la HREDD obbligatoria per le imprese: iniziative legislative esistenti quali quella francese (adottata nel 2017 «Loi relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre») e in corso di adozione come quelle del governo tedesco e della Commissione europea, risulta necessario adottare strumenti di diritto positivo che introducano l'obbligo di diligenza delle imprese circa il rispetto dei diritti umani. Tale obbligo dovrebbe estendersi a tutta la catena di approvvigionamento, ed essere sorretto da un effettivo accesso ai rimedi.
- Favorire forum di discussione tra i vari stakeholders: occorre favorire forum di discussione e scambio di buone pratiche tra i diversi attori in gioco, incluse le istituzioni finanziarie. In questa prospettiva il PAN può esercitare un ruolo di rilievo nel favorire la creazione del network nazionale su BHR.
- Aumentare la trasparenza delle imprese private e di quelle pubbliche: allo stato attuale il *reporting* aziendale non consente agli investitori e agli altri stakeholders di comprendere gli impatti e i rischi delle società e le loro strategie per affrontarli; tale pratica è alimentata dal fatto che né la direttiva NFR né le linee guida includono requisiti chiari per la forma della dichiarazione non finanziaria. Non sono specificate in modo sufficientemente dettagliato quali informazioni debbano essere divulgate, lasciando dunque uno spiraglio aperto alla inadempienza dei suoi destinatari. Gli obblighi di trasparenza inoltre devono estendersi anche alle piccole e medie imprese che costituiscono la maggioranza del sistema produttivo italiano, nonché alle imprese pubbliche, a partecipazione statale.
- Adozione di una istituzione nazionale sui diritti umani: l'Italia ancora non si è dotata di un'istituzione nazionale indipendente per la promozione e la protezione dei diritti umani, in attuazione della risoluzione dell'Assemblea generale delle Nazioni Unite n. 48/134, adottata il 20 dicembre 1993. L'Italia rientra in questo modo tra i pochi paesi europei rimasti che ancora non dispongono di tale istituzione. Considerata la rilevanza anche dal punto di vista dell'impatto delle attività d'impresa sui diritti umani, il nuovo PAN dovrebbe inserire tra gli obiettivi specifici l'istituzione della Commissione nazionale sui diritti umani, supportando l'attuale iniziativa legislativa pendente alla Camera, e dando seguito, alle raccomandazioni fatte al nostro Paese nell'ultima UPR del 2019 (cfr. raccomandazioni da 148.17 a 148.61, A/HRC/43/4/Add.1 - Par. 4) e nella raccomandazione del Comitato dei Ministri del Consiglio d'Europa CM/Rec(2021)1 che raccomanda che alle istituzioni nazionali sui diritti umani sia dato il mandato di affrontare le violazioni dei diritti umani anche da parte di entità private.
- Orientamento per le imprese italiane all'estero: Come già indicato nel precedente PAN, il nuovo PAN dovrebbe fornire maggiori strumenti e linee guida alle imprese italiane all'estero, incluse le

PMI, per la diffusione dei Principi Guida e degli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile attraverso la rete diplomatica e consolare. In materia una strategia chiara e misurabile da sviluppare attraverso azioni di *advocacy* e sensibilizzazione ed attività di incontro tra imprese potrebbe essere sviluppata dal Ministero degli Affari Esteri e della Cooperazione Internazionale e l'Agenzia Italiana per la Cooperazione allo Sviluppo attraverso, ad esempio il Consiglio Nazionale per la Cooperazione allo Sviluppo e, in particolare, al gruppo di lavoro "Ruolo del settore privato nella cooperazione allo sviluppo".

- Contratti pubblici e diritti umani: risulta necessario rafforzare il rispetto dei diritti umani da parte delle imprese che partecipano all'aggiudicazione dei contratti pubblici per la fornitura di prodotti, l'esecuzione di servizi o la realizzazione di opere.

- Un incentivo potrebbe essere rappresentato, ad esempio, dall'esclusione alla partecipazione di procedure di affidamento dei contratti pubblici per le imprese che causano o hanno causato impatti negativi in materia di diritti umani e ambiente. Al tempo stesso, il rispetto dei diritti umani e dell'ambiente potrebbe essere incorporato nella procedura di affidamento dei contratti pubblici come uno dei criteri per valutare le proposte e decidere il vincitore (si veda [qui](#)).

- Sostenere e promuovere l'utilizzo di 'clausole sui diritti umani': da includere come requisito sia per le imprese concorrenti nei bandi pubblici di gara che all'interno dei contratti stipulati con le imprese per l'acquisto di beni e servizi, con particolare riguardo a: i) imprese italiane che operano all'estero; ii) imprese italiane che si avvalgono di fornitori stranieri; iii) imprese straniere.

#### **4. Vi sono ulteriori aspetti tematici ed operativi che dovrebbero essere inclusi nel secondo PAN BHR?**

Diversi aspetti di tipo tematico e/o operativo possono essere segnalati. Quelli che seguono sono i punti caratterizzati da particolare urgenza:

- Potenziamento delle azioni di prevenzione e contrasto al caporalato: occorre sviluppare ulteriori misure di coordinamento nelle attività di prevenzione e controllo del fenomeno del lavoro irregolare, ove occorra estendendo i compiti dell'Ispettorato del Lavoro, e favorendo altresì l'emersione e l'integrazione sociale delle vittime di tratta e di caporalato.
- Questioni di giurisdizione: una sezione dovrebbe essere dedicata alla promozione di misure volte a radicare la giurisdizione italiana sulle condotte delle imprese che hanno la sede principale in Italia e che operano all'estero; in questo senso, andrebbe condotto uno studio che possa valutare e identificare lo stato attuale dei meccanismi presenti nel diritto interno che permettano un efficace accesso alla giustizia e ai rimedi per le vittime di violazioni dei diritti umani legate alle imprese così come delle lacune e delle barriere esistenti in questo senso. Tale

studio potrebbe dunque poi risultare nello sviluppo di Toolkit pratici e di proposte di ulteriori misure legislative pertinenti per rafforzare l'accesso a un rimedio efficace sia nel diritto civile che in quello penale e amministrativo.

- Impatto sui diritti umani e sviluppo della tecnologia dell'Intelligenza Artificiale: Una sezione del PAN dovrebbe essere dedicata alla promozione dei processi di *due diligence* aziendale sui diritti umani nell'ambito delle attività di quelle imprese che si occupano dello sviluppo di nuove tecnologie, ed in modo particolare dell'Intelligenza Artificiale (IA). Un tema questo del tutto assente dal dibattito di *policy-making* in materia di IA. Il PAN dovrebbe segnalare la necessità che la *Strategia Nazionale sull'Intelligenza Artificiale* sia *human rights oriented*, e che il quadro normativo in materia rinvii ai Principi Guida ONU su imprese e diritti umani e alle Linee guida OCSE per le imprese Multinazionali (cfr. HRIC, *Strategia Nazionale per l'Intelligenza Artificiale - HRIC Position Paper Consultazione Pubblica*, del 31 ottobre 2020).

Inoltre, riportiamo alcuni elementi chiave condivisi da diverse organizzazioni della società civile italiana:

- Creazioni di meccanismi efficaci ed effettivi di controllo sulle violazioni dei diritti umani da parte delle imprese: occorre sostenere il processo di creazione di un sistema di monitoraggio sulle violazioni dei diritti umani anche e soprattutto con riferimento alla creazione di un obbligo di *due diligence* in materia di diritti umani. Tale meccanismo, che dovrebbe essere affidato ad organismi indipendenti, andrebbe a rafforzare l'accesso alle misure di rimedio a carattere non giurisdizionale.
- Adeguamento del d.lgs. 231/2001 e/o adozione di una nuova legge: il d.lgs. 231/2001 non era stato concepito come strumento di BHR. **Si dovrebbe valutare la possibilità di una normativa *ad hoc*** o prevedere un piano di lavoro in **preparazione per l'attuazione della futura direttiva europea in materia di dovuta diligenza delle imprese in Italia**, garantendo in via continuativa supporto al processo legislativo europeo avviato dalla Commissione europea attraverso l'iniziativa "Sustainable Corporate Governance". Inoltre, il PAN 2016-2021 prevedeva la realizzazione di "uno studio omnicomprensivo del Decreto n. 231/2001 per valutarne l'ampliamento in termini di obiettivi e di applicazione". Tale indicazione non ha, tuttavia, avuto alcun seguito. **Permane pertanto la necessità di condurre una valutazione sul d.lgs. 231/2001 come strumento normativo in materia di imprese e diritti umani** e di definire la sua relazione con la normativa in materia di mHREDD di prossima adozione. In tale prospettiva si segnala il recente studio condotto da HRIC, FIDH ed ECCJ in materia (cfr. HRIC, con il supporto di FIDH, Bread for the World and ECCJ, *Il Decreto Legislativo n. 231/2001: un modello per la normativa europea sulla Human Rights Due Diligence*, 2021, Autori: M.F. Cucchiara, G.M. Cremonesi, M. Neglia, <https://it.humanrightsic.com/news>).

- Attività di Formazione: Accrescere le attività di formazione in materia di diritti umani e imprese e *human rights and environmental due diligence* per pubblici ufficiali e funzionari della Pubblica Amministrazione competenti, così come per istituzioni finanziarie (ad esempio la Cassa Depositi e Prestiti) e banche di sviluppo attraverso lo sviluppo di moduli *e-learning* e seminari *ad hoc* da organizzare in relazione alle specifiche competenze e attività.
- Fornire informazioni e servizi di supporto alle aziende:
  - a) Internazionalizzazione delle imprese ed esportazioni: garantire che adeguate linee guida sulle questioni relative ai diritti umani siano incluse in tutte le attività di promozione delle esportazioni e internazionalizzazione delle imprese italiane, comprese le missioni commerciali.
  - b) Creare una piattaforma/una funzione all'interno del Ministero degli Esteri/Ministero competente che possa fornire informazioni e consigli su questioni relative al tema imprese e diritti umani e dovuta diligenza delle imprese (si veda ad esempio il portale "Due diligence ready!" messo a disposizione dalla Commissione europea per le PMI al fine di esercitare il dovere di diligenza in modo efficace e a garantire l'approvvigionamento responsabile in materia di metalli e minerali).
- Approccio metodologico del nuovo strumento: Il PAN 2021-2026 dovrebbe essere costruito seguendo le buone prassi avviate con la revisione di medio-termine del suo predecessore circa la creazione della griglia delle competenze in modo che per ogni misura pianificata, il nuovo PAN dovrebbe specificare l'agenzia, organo o dipartimento responsabile per l'attuazione e monitoraggio e *follow-up*. Il nuovo PAN dovrebbe seguire inoltre le indicazioni metodologiche ed operative fornite dal WG ONU su imprese e diritti umani. L'organizzazione metodologica dovrebbe essere fondata su punti d'azione specifici, misurabili, realizzabili, pertinenti e specifici in termini di tempistiche. Gli stessi criteri metodologici ed operativi andrebbero applicati al processo di revisione.
- Cooperazione multilivello: Come precedentemente indicato dal primo PAN, il nuovo PAN dovrebbe inoltre avere l'obiettivo di intensificare lo sforzo e l'impegno da parte dell'Italia, attraverso lo scambio con i governi e le parti sociali, nella promozione delle buone pratiche e alle strategie comuni di sostegno all'applicazione di meccanismi di *due diligence* nei diversi dibattiti a livello internazionale, regionale e nazionale (ad esempio, nel processo dei negoziati ONU per un Trattato vincolante in materia di Imprese e Diritti umani).
- Partecipazione categorie vulnerabili: La consultazione del PAN dovrebbe assicurarsi una partecipazione effettiva e significativa da parte dei gruppi più vulnerabili, come donne, bambini, persone con disabilità, persone LGBTIQ+, migranti e richiedenti asilo, minoranze etniche e religiose, popolazioni indigene, difensori/e dei diritti umani.

## 5. Ulteriori considerazioni e commenti

- Al fine di rafforzare l'efficacia e la rilevanza di tale strumento, HRIC ritiene che il PAN debba essere sostenuto da risorse (sia umane che finanziarie) e competenze adeguate.