

DATI/CONTATTI DELL' ESTENSORE

1. **ENTE/ASSOCIAZIONE**
Fondazione Global Compact Network Italia
2. **CONTATTI** (i.e Nome, Cognome, indirizzi email e recapiti telefonici di riferimento)
Daniela Bernacchi d.bernacchi@globalcompactnetwork.org cell. 3208675857
Stella Sigillò s.sigillo@globalcompactnetwork.org cell.3278189705
3. **DATA COMPILAZIONE**
12- 04-2021

CONSULTAZIONE ON-LINE

in vista della redazione del **SECONDO PIANO DI AZIONE NAZIONALE SU IMPRESA E DIRITTI UMANI 2021-2026**

QUESTIONARIO

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?

Nel quadro degli obiettivi dell'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile, il **Global Compact Network Italia** promuove le iniziative di tutela e promozione dei diritti umani intraprese a livello di politiche nazionali, con uno focus specifico alle attività d'impresa . In particolare i diritti umani ricorrono nei primi 2 principi UN Global Compact, nello specifico:

- Principio 1. *Alle imprese è richiesto di promuovere e rispettare i diritti umani universalmente riconosciuti nell'ambito delle rispettive sfere di influenza.*
- Principio 2. *Alle imprese è richiesto di assicurarsi di non essere, seppure indirettamente, complici negli abusi dei diritti umani.*

Con riferimento ai risultati conseguiti nell'attuazione del primo Pan BHR si segnalano in questa sede i seguenti progressi:

- **Obiettivo n. 8 – Lavoro dignitoso e crescita economica.** Sono apprezzabili i risultati ottenuti in tema di sanatoria del lavoro irregolare grazie all'adozione [D.L. "rilancio"](#) 19 maggio 2020, n.34. L'art. 103 rubricato "Emersione di rapporti di lavoro", di fatti, offre ai datori di lavoro operanti nei settori dell'agricoltura, dell'assistenza alla persona e del lavoro domestico la possibilità di regolarizzare un rapporto di lavoro irregolare con un soggetto italiano, comunitario o extracomunitario.

Il decreto in oggetto può essere considerato una risposta significativa alle istanze provenienti dalle istituzioni e dalla società civile, seppur la sua applicazione abbia riscontrato successo prevalentemente come sanatoria per il lavoro domestico, avendo registrato l'85% di presentazione di istanze di regolarizzazione in favore di colf e badanti;

- **Obiettivo n. 10 – Ridurre le disuguaglianze.** In tema di *Diversity Management*, si registra positivamente il recepimento da parte dei datori di lavoro della legge 76/2016 in termini di diritti riconosciuti alle unioni civili che si equiparano in molti ambiti al matrimonio, così da garantire equità di trattamento che vada in linea di una concreta inclusione delle diversità;
- **Obiettivo n. 5 – Uguaglianza di genere.** La legge del 15 gennaio 2021, n. 4, a ratifica ed esecuzione della Convenzione dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro n. 190 sull'**eliminazione della violenza e delle molestie sul luogo di lavoro**, rappresenta un'importante evoluzione nell'ambito della tutela. Il decreto legislativo 81/08 e il correttivo n° 106/09 avevano adeguatamente coperto le tematiche di sicurezza sul luogo di lavoro, ma non avevano incluso il tema delle molestie che di fatto restava relegato alle misure di sicurezza sul lavoro o a *policy* interne e pratiche volontarie dell'impresa. Oltre a chiarire l'ambito di applicazione, il provvedimento 4/2021 prevede invece l'adozione di un approccio inclusivo, integrato e incentrato sulla prospettiva di genere: il comparto privato, al pari di quello pubblico, sta quindi adottando procedure e strumenti concreti nell'ottica del contrasto della violenza e della tutela dei lavoratori dipendenti, a cui si affiancano attività di orientamento e formazione a livello di prevenzione.

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

- **Obiettivo n. 8 - Lavoro dignitoso e crescita economica.** In qualità di osservatorio privilegiato, il Global Compact Network Italia ha registrato la tendenza delle grandi aziende a implementare procedure più strutturate in ambito di *Due Diligence on Human Rights*, con una forte adesione alle *disclosure voluntary principles initiatives*. Il rafforzamento delle procedure interne è misurabile anche in base all'attenzione posta sui diritti umani nell'ambito dell'analisi del rischio. Ne danno evidenza le numerose sottoscrizioni di certificazioni in ambito sociale, quali la SA8000 e la BCorp, nonché l'ampliamento della platea delle società benefit.

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

- **Obiettivo n. 8 - Lavoro dignitoso e crescita economica.** Nell'ottica del contrasto al fenomeno del caporalato, si ritiene importante individuare nuove modalità normative per supportare l'emersione di lavoro con attenzione al **settore dell'agricoltura**. Infatti, pur rappresentando il [D.L. "rilancio", articolo 103](#) del decreto legge 19 maggio 2020 n. 34 uno strumento efficace

per l'emersione del lavoro irregolare, i risultati ottenuti sono stati insoddisfacenti con riferimento al comparto agricolo. La Ragioneria Generale dello Stato (RGS) stimava infatti 176.000 domande il numero di istanze potenzialmente ricevibili; Le istanze ricevute dal Ministero dell'Interno per l'emersione di rapporti di lavoro con soggetti extracomunitari privi di permesso di soggiorno lavorativo risultano 207.542. Tra queste, la quota maggiore di domande è stata presentata per la regolarizzazione di rapporti di lavoro nel settore domestico e dell'assistenza alla persona (176.848), mentre appena il 15 per cento ha riguardato l'emersione di rapporti lavorativi nel comparto dell'agricoltura (30.694), una percentuale decisamente troppo bassa rispetto alle aspettative e alle necessità di legalità legate al tema dell'agricoltura;

- **Obiettivo Trasversale a Agenda2030- integrazione reporting ESG** Si auspica un ampliamento della platea di imprese soggette alla Dichiarazione Non Finanziaria come da d.lgs. 254/2016, abbassando il requisito del numero minimo di dipendenti a 250, così da includere maggiormente anche il settore delle Piccole e Medie Imprese italiane;
- **Obiettivo n. 5 – Uguaglianza di genere.** Risulta prioritario individuare meccanismi di vigilanza in attuazione della legge del 15 gennaio 2021, n. 4, a ratifica ed esecuzione della Convenzione dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro n. 190 sull'eliminazione della violenza e delle molestie sul luogo di lavoro, al fine di rendere la sua attuazione diffusa in tutti i settori imprenditoriali;
- **Obiettivo n. 10 – Ridurre le disuguaglianze.** Al fine di rendere efficace ed effettiva l'inclusione delle **diversità** nelle imprese, si invita a rafforzare meccanismi che possano impegnare fattivamente le aziende in questo percorso ricevendo il necessario supporto ove questo fosse necessario.

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

- **Obiettivo n. 16 e Obiettivo 8.** Si invita ad individuare una modalità per rendere obbligatoria per le imprese la **Human Rights Due Diligence**, sulla scia di iniziative legislative esistenti quali quella francese («Loi relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre») e future come quelle annunciate dal governo tedesco e della Commissione europea. E' auspicabile in tal senso la promozione di attività di *advocacy* per rendere cogente la HRDD;

- **Obiettivo n. 16** Si auspica un adeguamento del d.lgs. 231/2001 perché possa divenire uno strumento normativo in materia di imprese e diritti umani che si relazioni con la normativa europea in materia di prossima adozione;
- **Obiettivo n. 4** Si invita a valutare la pianificazione di **incontri formativi sul Piano di Azione Nazionale** su Impresa e Diritti Umani che verrà approvato, includendo anche sessioni dedicate alla gestione del remedy da parte delle imprese, al fine di coinvolgere la più ampia platea imprenditoriale nella sensibilizzazione sul tema.

5. Ulteriori considerazioni e commenti

- Potrebbe essere interessante un punto intermedio a metà del piano (*mid-term review*) coinvolgendo le imprese, per condividere gli avanzamenti rispetto agli obiettivi prefissati e valutare eventuali correttivi o interventi di urgenza che mettano sprone alla realizzazione concreta del piano medesimo.
