



**CONTRIBUTO DI OXFAM ITALIA ALLA CONSULTAZIONE ON-LINE  
in vista della redazione del  
SECONDO PIANO DI AZIONE NAZIONALE SU  
IMPRESA E DIRITTI UMANI 2021-2026**

**Roma, 8 Aprile 2021**

*Premessa: Ringraziando di questa opportunità di consultazione, segnaliamo in risposta al questionario alcuni elementi che dal nostro punto di vista sono estremamente rilevanti (sebbene non esaustivi) e più inerenti al lavoro di competenza di Oxfam. Riportiamo anche alcuni posizionamenti condivisi con altre organizzazioni della società civile italiana con cui abbiamo avuto modo di confrontarci in vista di questa consultazione.*

**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?**

In relazione all'ambito di lavoro su cui Oxfam è impegnata, un risultato molto significativo raggiunto in questi anni è l'adozione della 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*". Dal 2016 le istituzioni nazionali hanno adottato una serie di politiche specifiche in questa materia (es. 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 volti ad

OXFAM ITALIA  
VIA C. CONCINI, 19  
52100 AREZZO - ITALIA

T + 39 0575 182481 – F + 39 0575 1824872

[www.oxfamitalia.org](http://www.oxfamitalia.org)

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). L’azione istituzionale messa in campo per il contrasto al caporalato è quindi sicuramente degna di nota e ha fatto registrare dei significativi passi in avanti nel periodo di riferimento del primo PAN (2016-2021). Tuttavia segnaliamo che dal nostro punto di osservazione l’azione preventiva di contrasto al fenomeno del caporalato va rafforzata. Il lavoro del caporale supplisce alla mancanza di servizi adeguati, che dovrebbero essere garantiti dalle istituzioni. Va inoltre presa in considerazione una responsabilità in solido anche di altri attori della filiera come la GDO dal momento che i loro modelli di business e pratiche commerciali sleali possono indirettamente contribuire ad aumentare i rischi di sfruttamento lavorativo a valle della loro filiera di produzione. In questo senso l’introduzione di una due diligence aziendale obbligatoria in ambito diritti umani è una misura preventiva di estrema rilevanza che dovrebbe essere centrale nel prossimo PAN (nello specifico di questa misura si veda punto successivo).

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

E’ sicuramente positivo che un numero sempre maggiore di aziende afferma nei propri strumenti di comunicazione il proprio impegno a rispettare i diritti umani, tuttavia solo una minima parte di queste aziende fornisce indicazioni sui processi interni di *due diligence* sui diritti umani o gli indicatori relativi. Segnaliamo come best practice il lavoro che Oxfam ha avviato con due aziende italiane (Lavazza e Bolton Food) che hanno chiesto di essere accompagnate in un processo di rafforzamento della loro sostenibilità sociale, attraverso la conduzione di alcune Human Rights Impact Assessment in Paesi particolarmente importanti per le rispettive filiere di produzione.

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

- ***Rendere la HREDD obbligatoria per le imprese:*** sulla scia di 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 future come quelle annunciate dal governo tedesco e della Commissione europea, risulta necessario adottare strumenti di diritto positivo che introducano l'obbligo di diligenza delle imprese al fine di prevenire e rimediare gli impatti sui diritti umani, l'ambiente (incluso il cambiamento climatico) e la buona governance nelle loro catene del valore. Il processo di due diligence dovrebbe assicurare il coinvolgimento dei diversi stakeholder, incluse le popolazioni indigene, le comunità locali, e i difensori dei diritti umani e dell'ambiente; nonché prevedere la pubblicazione e la comunicazione da parte dell'azienda della propria strategia di due diligence. L'istituzione di autorità nazionali competenti che abbiano il potere di svolgere indagini e accertamenti al fine di garantire che le aziende rispettino i loro obblighi di due diligence, nonché di predisporre sanzioni in caso di non-compliance, è altrettanto fondamentale. Tale obbligo dovrebbe estendersi a tutta la catena di approvvigionamento, ed essere sorretto da un effettivo accesso ai rimedi per le vittime di violazioni di diritti umani e ambientali da parte aziendale.

- **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 (Estonia, Malta, Repubblica Ceca, Romania). Il nuovo PAN dovrebbe inserire tra gli obiettivi specifici l'istituzione della Commissione nazionale per la promozione e la protezione dei diritti umani, supportando l'attuale processo in corso in seno alla Camera.
- **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 dall'Agenzia Italiana per la Cooperazione allo Sviluppo ad esempio attraverso il Consiglio Nazionale per la

Cooperazione allo Sviluppo e, in particolare, al gruppo di lavoro “Ruolo del settore privato nella cooperazione allo sviluppo”.

- **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 NAP può esercitare un ruolo di rilievo nel favorire la creazione del network nazionale su BHR.
- **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](#)).
  - promuovendo 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?**

Per quanto concerne gli aspetti tematici segnaliamo:

- **Diritto alla salute e revisione del sistema di gestione della proprietà intellettuale.**  
L'attuale crisi pandemica sta esacerbando e portando maggiormente in evidenza quanto le regole internazionali sulla protezione della proprietà intellettuale dei farmaci collidono con il diritto alla salute individuale e collettiva. Alla luce dell'emergenza sanitaria che stiamo affrontando, non si può più evitare di affrontare l'ostico tema del monopolio delle

case farmaceutiche e delle regole che sottostanno alla tutela della proprietà intellettuale, promuovendo azioni che mettano le persone e i loro diritti prima dei profitti. Nello specifico la strada da percorrere ed incoraggiare in situazioni emergenziali è data dal promuovere in seno all'UE e alle agenzie internazionali competenti (in particolare Organizzazione Mondiale della Sanità e Organizzazione Mondiale del Commercio) la sospensione delle regole che tutelano la proprietà intellettuale e la condivisione della tecnologia necessaria alla produzione dei farmaci. Questo approccio supererebbe i limiti che derivano dalle restrizioni della proprietà intellettuale, garantendo che i farmaci siano prodotti e venduti da molti attori in un mercato competitivo e resi disponibili al pubblico al minor costo possibile.

Bisognerebbe inoltre condizionare in futuro i finanziamenti pubblici per la ricerca e sviluppo dei farmaci e per la loro produzione alla sospensione dei brevetti per le case farmaceutiche. L'esperienza attuale della crisi Covid19 ci dà chiare evidenze sugli ingenti finanziamenti pubblici dati dai Governi a sostegno delle aziende farmaceutiche per lo sviluppo e la produzione di vaccini. Eppure le stesse aziende che hanno beneficiato di questi finanziamenti pubblici hanno il controllo di dove e quanto i loro vaccini sono prodotti e quali paesi possono acquistarli. Ciò conferisce un enorme potere ad attori privati che, come tali, sono guidati da interessi legati al profitto e non dalle esigenze di sanità pubblica e dai bisogni di salute globale.

Per quanto riguarda gli aspetti operativi segnaliamo:

- **Adeguamento del d.lgs. 231/2001 in linea con il processo europeo sulla mHREDD:** il D.lgs. 231/2001, sebbene abbia favorito l'inserimento nel nostro ordinamento di questo tema, non era stato pensato per questi fini. 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 lanciato dalla Commissione europea attraverso l'iniziativa "Sustainable Corporate Governance". Inoltre, il PAN precedente prevedeva la realizzazione di "uno studio omnicomprensivo del Decreto n. 231/2001 per valutarne l'ampliamento in termini di obiettivi e di applicazione". L'indicazione contenuta nel PAN 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 europea in materia di mHREDD di prossima adozione (la proposta legislativa della Commissione europea è attesa per giugno 2021). In tale prospettiva, quale possibile base di partenza, si segnala il recente studio condotto da HRIC, FIDH ed ECCJ in materia (cfr. Il Decreto Legislativo n. 231/2001: [Italian Legislative Decree No. 231/2001: A model for Mandatory Human Rights Due Diligence Legislation?](#), 2019) presto disponibile anche in lingua italiana.

- **Attività di Formazione:** accrescere le attività di formazione in materia di diritti umani e imprese e *human rights and environmental due diligence* per i seguenti attori: pubblici ufficiali e funzionari della Pubblica Amministrazione competenti; istituzioni finanziarie (ad esempio la Cassa Depositi e Prestiti) e banche di sviluppo; imprese in collaborazione con forum commerciali consolidati come le associazioni dei datori di lavoro, le associazioni commerciali specifiche del settore o le reti del Global Compact delle Nazioni Unite; piccole e medie imprese; personale delle ambasciate al fine di consigliare le imprese su questioni di affari e diritti umani nello Stato ospitante. Ciò potrebbe essere svolto, ad esempio, attraverso lo sviluppo di moduli *e-learning* e seminari *ad hoc* da organizzare in relazione alle specifiche competenze, attività e caratteristiche.
- **Approccio metodologico del nuovo strumento:** Il PAN precedente non aveva stabilito alcun quadro di riferimento in merito alle informazioni riguardanti l'attuazione delle misure. Il nuovo PAN dovrebbe seguire 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. Inoltre, per ogni misura pianificata, il nuovo PAN dovrebbe specificare l'agenzia, organo o dipartimento responsabile per l'attuazione e monitoraggio e *follow-up* per ciascuna azione. Gli stessi criteri metodologici ed operativi andrebbero applicati al processo di revisione.

## 5. Ulteriori considerazioni e commenti

\*\*\*

**Per ulteriori approfondimenti:** Email [policy@oxfam.it](mailto:policy@oxfam.it); T. 349-7917601