

# CONSULTAZIONE PUBBLICA DEL TESTO 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: Maria Pia Sacco, [segreteria@humanrightsic.com](mailto:segreteria@humanrightsic.com)

3. DATA COMPILAZIONE: 08/10/2021

## Glossario:

- ❖ Si suggerisce inserimento del CNR, Comitato Nazionale delle Ricerche

## I. INDIRIZZI E PRINCIPI GENERALI

In merito all'organismo di coordinamento e alla dimensione attuativa del PAN (ultimo paragrafo, pag. 5):

- ❖ Si auspica una maggiore trasparenza rispetto alle riunioni del GLIDU, anche attraverso la condivisione delle minute/breve report delle riunioni.

In merito agli indicatori di performance (ultimo paragrafo, pag. 5):

- ❖ Si fa presente che l'allegato con i relativi indicatori di performance non è stato condiviso ai fini della consultazione. In ogni caso, e coerentemente con quanto indicato dal Gruppo di Lavoro ONU su imprese e diritti umani nel final statement a conclusione della visita in Italia (<https://www.ohchr.org/EN/NewsEvents/Pages/DisplayNews.aspx?NewsID=27607&LangID=E>), HRIC auspica che tali indicatori siano chiari, efficaci e prendano in considerazione delle questioni emergenti in materia di imprese e diritti umani (tra cui l'intelligenza artificiale, digitalizzazione e cambiamento climatico).

## II. PREMESSE

### ***b) L'ITALIA E I PRINCIPI GUIDA DELLE NAZIONI UNITE SU IMPRESA E DIRITTI UMANI (UNGPS)***

*In merito al punto 1 dell'elenco che fa riferimento alla Human Rights Due Diligence (pag 7):*

- ❖ Si fa notare che la HRDD non riguarda solo i rischi potenziali. Sarebbe più opportuno riformulare in linea con gli UNGPs, tenendo conto sia degli impatti reali che di quelli potenziali.

### **c) PRIORITÀ NAZIONALI**

*In merito all'elenco situato a pag 8:*

- ❖ HRIC auspica l'inserimento di interventi che possano rafforzare e garantire l'accesso alla giustizia delle vittime e dei soggetti più vulnerabili (quali donne migranti e minori), ad esempio prevedendo la responsabilità civile in caso di violazioni e non conformità con la legge sulla due diligence aziendale.

## III. ASPETTATIVE NEI CONFRONTI DELLE IMPRESE

*Laddove si fa riferimento all'ampio e diversificato numero di imprese che "ha aderito in modo volontario ai Principi Guida" (pag. 10):*

- ❖ HRIC auspica la pubblicazione del numero delle imprese a cui si fa riferimento, anche in un'ottica di misurazione della diffusione dei Principi Guida nel tempo.

## IV. RISPOSTE DELL'ITALIA: ATTIVITÀ IN CORSO ED IMPEGNI FUTURI

### **B) Principi Operativi**

*In merito alla **Responsabilità amministrativa delle Imprese** (pag 14):*

- ❖ Nonostante il D. Lgs 231/2001 rappresenti un importante strumento attraverso il quale è stata introdotta in Italia la responsabilità amministrativa delle imprese per determinati

reati (tra i quali sono ricompresi il reato di riduzione e mantenimento in schiavitù e altre violazioni dei diritti umani), si sottolinea come esso non sia sufficiente a soddisfare i requisiti indicati dai Principi Guida (tra cui il 3). In particolare, si segnala l'inadeguatezza del D.Lgs. 231/2001 rispetto ai seguenti punti:

- Trasparenza delle imprese rispetto ai rischi - attuali e potenziali - per i diritti umani e per le imprese.
  - Ambito limitato di diritti umani presi in considerazione da parte del D. Lgs. 231/2001.
  - La previsione di adeguati meccanismi volti ad assicurare lo svolgimento di consultazioni significative con tutte le parti interessate, come richiesto dal Principio Guida n. 18.
  - L'espressa previsione dell'ammissibilità della costituzione di parte civile nei confronti della società nell'ambito del processo 231.
  - Una definizione più esaustiva del funzionamento e della composizione dell'Organismo di Vigilanza nonché dei criteri per valutare l'adeguatezza del modello di organizzazione.
- ❖ Per tali motivi, HRIC raccomanda l'introduzione di una norma ad hoc sulla due diligence per i diritti umani e l'ambiente/modifica del D.Lgs. 231/2001 al fine di considerare i punti di cui sopra.

*In merito al lavoro irregolare e settore agricolo (pag 16):*

- ❖ L'intero paragrafo non prende in considerazione la dimensione di genere. Si suggerisce di inserire riferimento alla vulnerabilità e al doppio sfruttamento troppo spesso riscontrato dalle donne impiegate in agricoltura.

*In merito al lavoro irregolare e settore agricolo - contrasto alle pratiche sleali (pag. 18):*

- ❖ Si suggerisce di approfondire il recepimento della Direttiva EU 2019/633 in materia di pratiche sleali commerciali. Si veda sul punto schema di decreto legislativo che recepisce la direttiva, approvato dal Consiglio dei Ministri e all'esame della Camera: <https://www.camera.it/leg18/682?atto=280&tipoAtto=Atto&idLegislatura=18&tab=4#inizio>.
- ❖ Inoltre, HRIC auspica interventi necessari e urgenti al fine di sensibilizzare l'opinione pubblica e gli attori economici su questo tema.

*In merito al lavoro irregolare e settore agricolo (pag. 19):*

- ❖ HRIC auspica l'inserimento di misure più puntuali rispetto al contrasto al caporalato e alla tutela delle vittime.

*In merito al Traffico di migranti (pag. 21):*

- ❖ HRIC raccomanda che l'Italia si adegui alle misure previste dall'art. 8 della Direttiva 2011/36 che introduce il principio di non punibilità per le vittime della tratta e del traffico di esseri umani.

*In merito al paragrafo Dimensione di genere (pag. 23):*

- ❖ Si propone di aggiungere nel testo il contenuto del seguente paragrafo: Risulta disatteso invece il cosiddetto "effetto a pioggia" della Legge Golfo Mosca, ovvero le donne in

posizione apicale avrebbero dovuto includere più donne in azienda, dal top management fino alle ragazze alle prime esperienze di stage. A livello occupazionale si rileva un notevole impatto della pandemia da covid-19 sulle donne. Secondo Istat 99 mila lavoratrici sui 101 mila hanno perso il lavoro solo a dicembre 2020. ([https://www.istat.it/it/files/2021/02/Occupati-e-disoccupati\\_dicembre\\_2020.pdf](https://www.istat.it/it/files/2021/02/Occupati-e-disoccupati_dicembre_2020.pdf)). Tra le principali motivazioni individuate: la difficoltà di gestire vita lavorativa e familiare, soprattutto durante il lockdown e la chiusura delle scuole, in un contesto italiano in cui la cura di figli e genitori anziani e principalmente ad appannaggio delle donne.

*In merito al paragrafo Misure previste all'elenco numero II de punto 11 (pag. 27):*

- ❖ Si propone di aggiungere “ex ante ed ex post”, rispetto alla valutazione dell’impatto di genere nei processi aziendali.

*In merito al paragrafo Misure previste punto all'elenco GP. 3(b) (pag. 27):*

- ❖ Si suggerisce di inserire un ulteriore punto: iii. istituire dei meccanismi e strumenti di grievance per rilevare monitorare, e porre rimedio ad eventuali episodi di discriminazione; iv. valorizzare l'ora di educazione civica nelle scuole per valorizzare la formazione relativa a sostenibilità e diversity"

*In merito alla Direttiva (UE) 2014/95 sulla rendicontazione non finanziaria mediante il Decreto legislativo n. 254/2016 (pag. 27):*

- ❖ Si propone di aggiungere il seguente testo: Si sottolinea la recente pubblicazione dello standard GRI che prende in considerazione i diritti umani, in conformità ai Principi Guida (<https://www.globalreporting.org/how-to-use-the-gri-standards/gri-standards-english-language/>).
- ❖ Si auspica l'allargamento del Perimetro del Decreto legislativo n. 254/2016

*In merito alla Condotta responsabile e Due Diligence nel quadro delle Nazioni Unite, dell'OCSE e dell'Unione Europea (pag. 37):*

- ❖ In merito agli sviluppi gli sviluppi a livello normativo sul tema della due diligence, sarebbe opportuno citare in particolare: il Regolamento (UE) n. 995/2010 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 20 ottobre 2010, che stabilisce gli obblighi degli operatori che commercializzano legno e prodotti da esso derivati ("regolamento sul legno"); la Direttiva 2014/95/UE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 22 ottobre 2014, recante modifica della direttiva 2013/34/UE per quanto riguarda la comunicazione di informazioni di carattere non finanziario e di informazioni sulla diversità da parte di talune imprese e di taluni gruppi di grandi dimensioni (direttiva sulla comunicazione di informazioni di carattere non finanziario); il Regolamento 2017/821 sui minerali originari da zone di conflitto; lo studio elaborato per la Commissione europea dal titolo "Due Diligence Requirements through the supply chain" (Obblighi di dovuta diligenza lungo la catena di approvvigionamento); il parere del Comitato economico e sociale europeo sul tema "Dovere di diligenza obbligatorio"; e infine la Risoluzione del Parlamento europeo del 10 marzo 2021 con

raccomandazioni alla Commissione sul dovere di diligenza e responsabilità delle imprese.

- ❖ Per maggiori informazioni sugli sviluppi a livello UE, si raccomanda la lettura del seguente contributo: Mizzi B., Verso una normativa europea di dovuta diligenza in materia diritti umani e ambiente" ne " I PADroni della Terra - Rapporto sull'accaparramento delle Terre 2021, FOCSIV. <https://www.focsiv.it/wp-content/uploads/2021/07/LG2021-02.07.2021-Web.pdf> capitolo 11

Rispetto al paragrafo sue attività di formazione (pag. 38):

- ❖ Si fa presente che la "Business and Human Rights" Summer School è organizzata in collaborazione con la Wageningen University e non più con la Scuola Sant'Anna di Pisa.

In merito al punto 25 di pag. 41 "Promuovere la diffusione presso le imprese delle norme di Due Diligence adottate a livello UE e internazionale":

- ❖ Si suggerisce di supportare gli sviluppi legislativi a livello UE, contribuendo attivamente e promuovendo una tempestiva adozione della futura proposta legislativa sulla Sustainable Corporate Governance.

In merito al Principio Guida 9 (pag. 48):

- ❖ Si segnala l'importanza di inserire i Principi Guida (attraverso clausole sociali) nell'ambito della negoziazione per gli accordi internazionali sugli investimenti.

In merito ai Principi Guida 25 e 26 (pag. 50):

- ❖ Si segnala che andrebbe chiarita la posizione in relazione alle negoziazioni sul Trattato internazionale su imprese e diritti umani, posto che tra gli obiettivi da esso perseguiti vi è anche l'obiettivo di rinforzare le vie di rimedio per le vittime.

In merito ai Principi Guida 25 e 26, Misure Previste, punto 52 (pag. 51):

- ❖ Si segnala una recente iniziativa di formazione su impresa e diritti umani per avvocati guidata dall'International Bar Association (IBA) in cui sono coinvolti il CNF, il Consiglio dell'Ordine di Milano e Roma. IBA ha adottato delle linee guida per avvocati (<https://www.ibanet.org/MediaHandler?id=D6306C84-E2F8-4C82-A86F-93940D6736C4>) e bar associations sul tema (<https://www.ibanet.org/document?id=Business%20and%20Human%20Rights%20Guidance%20for%20Bar%20Associations>) che potrebbero essere utilizzate anche per altri eventi di formazione.

**Altri commenti:**

In merito al paragrafo che fa riferimento alla legge n. 31 del 12 aprile 2019 (pag. 30):

- ❖ Si segnala che la legge è entrata in vigore il 19 Maggio 2021.

In merito al punto 2 dell'elenco a pagina 27 sotto il titolo Misure Previste:

- ❖ *Si suggerisce inserimento del seguente paragrafo:* Sarebbe utile la divulgazione della valutazione attuativa condotta sul decreto 231/2001, in effetti gli unici studi sulle prospettive di ampliamento dell'ambito di applicazione della responsabilità di cui al decreto 231 attualmente accessibili sono stati effettuati da attori della società civile (HRIC, Il Decreto Legislativo n. 231/2001: un modello per la normativa europea sulla Human Rights Due Diligence, <https://it.humanrightsic.com/post/d-lgs-231-2001-hrdd-disponibile-la-versione-in-italiano-del-nostro-report>).