

ITALIA

**SECONDO PIANO D'AZIONE NAZIONALE SU
IMPRESA E DIRITTI UMANI
2021-2026**

SECONDO PIANO D'AZIONE NAZIONALE SU IMPRESA E DIRITTI UMANI

INDICE

Glossario	<i>p. 3</i>
PREFAZIONE DEL MINISTRO DEGLI AFFARI ESTERI E DELLA COOPERAZIONE INTERNAZIONALE, ON. LUIGI DI MAIO	<i>p. 5</i>
POSTFAZIONE DEL SOTTOSEGRETARIO AGLI AFFARI ESTERI E ALLA COOPERAZIONE INTERNAZIONALE, BENEDETTO DELLA VEDOVA	<i>p. 6</i>
I. INDIRIZZI E PRINCIPI GENERALI	<i>p. 7</i>
II. PREMESSE	<i>p. 8</i>
a) INTRODUZIONE	<i>p. 8</i>
b) L'ITALIA E I PRINCIPI GUIDA DELLE NAZIONI UNITE SU IMPRESA E DIRITTI UMANI (UNGPs)	<i>p. 10</i>
c) LE PRIORITÀ NAZIONALI	<i>p. 11</i>
III. ASPETTATIVE NEI CONFRONTI DELLE IMPRESE	<i>p. 12</i>
IV. RISPOSTE DELL'ITALIA: ATTIVITÀ IN CORSO ED IMPEGNI FUTURI	<i>p. 14</i>
a) PRINCIPI FONDAMENTALI	<i>p. 14</i>
b) PRINCIPI OPERATIVI	<i>p. 17</i>
Rating di legalità	<i>p. 17</i>
Responsabilità amministrativa delle imprese	<i>p. 18</i>
Lavoro irregolare e settore agricolo	<i>p. 20</i>
Traffico di migranti e tratta di esseri umani	<i>p. 25</i>
Cooperazione internazionale allo sviluppo	<i>p. 26</i>
Categorie vulnerabili: persone con disabilità	<i>p. 27</i>
Dimensione di genere	<i>p. 30</i>
Ambiente	<i>p. 36</i>
Diritti dell'infanzia e dell'adolescenza	<i>p. 42</i>
Il principio del <i>Diversity management</i> nel contesto imprenditoriale	<i>p. 43</i>
Condotta responsabile e <i>Due Diligence</i> nel quadro delle Nazioni Unite, dell'OCSE e dell'Unione Europea	<i>p. 45</i>
Attività di formazione sul rispetto dei diritti umani	<i>p. 46</i>
Appalti pubblici	<i>p. 51</i>
Lotta alla corruzione	<i>p. 53</i>
Internazionalizzazione delle imprese	<i>p. 54</i>
V. AGGIORNAMENTO, MONITORAGGIO E DIFFUSIONE DEL PIANO	<i>p. 62</i>
ALLEGATO	<i>p. 65</i>
1. GRIGLIA DI COMPETENZE e strumenti di ASSESSMENT e VALUTAZIONE DELL'ATTUAZIONE DEL PAN	
2. SINTESI DEI RISULTATI DELL'ASSESSMENT ATTUATIVO DEL PRIMO PAN BHR	<i>p. 81</i>

GLOSSARIO

ADR	<i>Alternative Dispute Resolution</i>
AICS	Agenzia Italiana per la Cooperazione allo Sviluppo
ANAC	Autorità Nazionale Anticorruzione
AGCM	Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato
AGCOM	Autorità per le Garanzie nelle Comunicazioni
ANCI	Associazione Nazionale dei Comuni Italiani
ANPAL	Agenzia Nazionale per le politiche attive del lavoro
ASL	Azienda sanitaria locale
BHR	Impresa e Diritti Umani
CAM	Criteri Ambientali Minimi
CNPDS	Centro nazionale di prevenzione e di difesa sociale
CdP	Cassa Depositi e Prestiti
CICS	Comitato Interministeriale sulla Cooperazione allo Sviluppo
CIDU	Comitato Interministeriale per i Diritti Umani
CITE	Comitato interministeriale per la transizione ecologica
CNR	Consiglio Nazionale delle Ricerche
CPB	Centrale di Committenza nazionale
CREA	Consiglio per la Ricerca in agricoltura e l'analisi dell'Economia Agraria
DD	<i>Due Diligence</i> – Doveri di diligenza
EMAS	Sistema Comunitario di eco-gestione e audit
ENEA	Agenzia Nazionale per le nuove tecnologie, l'energia e lo sviluppo economico sostenibile
FEASR	Fondo europeo agricolo per lo sviluppo rurale
GLIDU	Gruppo di Lavoro su Impresa e Diritti Umani
GRI	<i>Global Reporting Initiative</i>
IBA	<i>International Bar Association</i>
INAPP	Istituto nazionale per l'analisi delle politiche pubbliche
INL	Ispettorato Nazionale del Lavoro
LGBTIQ+	Lesbiche Gay Bisessuali Transgender/Transessuali Intersessuali/Queer
MGI	<i>Made Green in Italy</i>
NHRI	Istituzione Nazionale Indipendente per i Diritti Umani
OCSE	Organizzazione per la Cooperazione e lo Sviluppo Economico
OIL	Organizzazione Internazionale del Lavoro
OIM	Organizzazione Internazionale per le Migrazioni
ONG	Organizzazioni Non Governative
ONU	Organizzazione delle Nazioni Unite
PAN	Piano di Azione Nazionale
PANGPP	Piano d'azione nazionale sul <i>Green Public Procurement</i>
PCN	Punto di Contatto nazionale OCSE
PCSD	Piano di azione nazionale sulla coerenza delle politiche per lo sviluppo sostenibile
PMI	Piccole e Medie Imprese
PNPR	Programma Nazionale di Prevenzione dei Rifiuti
PNRR	Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza
PRPR	Programma di Prevenzione sulla produzione dei Rifiuti
PSR	Piani di Sviluppo Rurale
RCP	Regole di Categorie di Prodotto
RSI	Responsabilità Sociale di Impresa
SACE	Istituto per i Servizi Assicurativi del Commercio Estero
SDGs	<i>Sustainable Development Goals</i> (Obiettivi di Sviluppo Sostenibile)

SIMEST	Società Italiana per le Imprese all'Estero
SNSVS	Strategia Nazionale Sullo Sviluppo Sostenibile
STEM	Discipline 'Science, Technology, Engineering and Mathematics'
UE	Unione Europea
UNECE	Commissione economica delle Nazioni Unite per l'Europa
UNGPs	UN <i>Guiding Principles on Business and Human Rights</i> (Principi Guida ONU su Impresa e Diritti Umani)
UNICEF	Fondo delle Nazioni Unite per l'Infanzia
ZEA	Zone economiche ambientali

PREFAZIONE DEL MINISTRO DEGLI AFFARI ESTERI E DELLA COOPERAZIONE INTERNAZIONALE, ON. LUIGI DI MAIO

Il secondo Piano d’Azione Nazionale su Impresa e Diritti Umani (2021-2026) è il frutto di un’articolata attività promossa dal Comitato Interministeriale per i Diritti Umani (CIDU).

Si tratta di un documento strategico redatto da un gruppo di lavoro ad hoc cui hanno contribuito numerosi Ministeri e Istituzioni. I suoi contenuti sono inoltre il risultato di ampie consultazioni che hanno interessato esperti del settore, nonché rappresentanti del mondo imprenditoriale, dei sindacati e delle organizzazioni non governative. In tale spirito di apertura, condivisione e partecipazione, il Piano è stato infine sottoposto dal 13 settembre al 4 ottobre 2021 a una consultazione pubblica online che ha consentito di arricchire il testo con i commenti della società civile, delle imprese e di numerosi cittadini.

Disponiamo ora di uno strumento aggiornato, dedicato all’interazione tra rispetto dei diritti umani e dimensione imprenditoriale. Un approccio che ha trovato rinnovato dinamismo con il varo dall’Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile, che l’Italia è impegnata ad applicare.

Il Piano aggiorna, e ne assicura continuità, gli impegni già assunti nella precedente edizione. Introduce inoltre nuovi impegni volontari, con l’intento di garantire coerenza tra la posizione nazionale e i *Guiding Principles on Business and Human Rights*, adottati all’unanimità nel 2011 dal Consiglio dei Diritti Umani delle Nazioni Unite.

In tale ottica, esso recepisce le raccomandazioni rivolte all’Italia in occasione del terzo ciclo della Revisione Periodica Universale (2019-2020) relative alla prevenzione e gestione del rischio – in termini di politiche, misure legislative e amministrative – del coinvolgimento delle imprese in potenziali violazioni dei diritti umani in situazioni di conflitto, e al sostegno alle imprese nell’attuazione delle misure legislative di contrasto alle forme di sfruttamento lavorativo nel settore dell’agricoltura.

Nella certezza che il Piano d’Azione contribuirà a un’accresciuta consapevolezza e conoscenza degli strumenti a disposizione per il rispetto e la promozione dei diritti umani, rivolgo il mio sentito ringraziamento al CIDU e a quanti, attori istituzionali e singoli cittadini, vi hanno generosamente contribuito.

Roma, 1° dicembre 2021

POSTFAZIONE DEL SOTTOSEGRETARIO AGLI AFFARI ESTERI E ALLA COOPERAZIONE INTERNAZIONALE, BENEDETTO DELLA VEDOVA

Le imprese creano ricchezza, contribuendo all'economia e al benessere collettivo. Le loro attività hanno un impatto non solo sui loro clienti, impiegati, fornitori e appaltatori nella gestione logistica e lungo tutta la catena di distribuzione, ma spesso su intere comunità e sull'ambiente. Questo rende ancora più vitale che qualsiasi impresa – grande, media o piccola che sia - metta in atto in maniera rigorosa gli standard internazionali di protezione dei diritti umani.

Il secondo Piano d'Azione Nazionale su Impresa e Diritti Umani mira a rafforzare l'applicazione dei Principi Guida delle Nazioni Unite in materia attraverso la loro promozione sistematica in tutti gli organismi internazionali competenti, come parte integrante di una visione universale in materia di diritti umani, sviluppo sostenibile, democrazia e stato di diritto (*Rule of Law*).

In tale contesto, l'applicazione dei Principi Guida sarà promossa anche in relazione agli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile dell'Agenda 2030 e ai contenuti introdotti dal progetto UNGPs 10+ avviato dal competente Gruppo di Lavoro delle Nazioni Unite (*UN Working Group on Business and Human Rights*).

Rilevante nel Piano la trattazione dei temi e delle pratiche legati alla tutela dell'ambiente, della salute, del lavoro dignitoso e dei 'Difensori dei Diritti Umani', a fronte delle nuove sfide poste dalla *gig economy* e nel contesto del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR), in correlazione alle opportunità offerte nella prospettiva della ricostruzione post-pandemica. Appare inoltre necessario approfondire i nuovi temi legati allo sviluppo tecnologico e all'intelligenza artificiale, al fine di evidenziarne il possibile impatto sulla fruizione dei diritti umani.

Maggiori sforzi di prevenzione devono essere compiuti. Penso anzitutto a un'adeguata azione di due diligence e di valutazione d'impatto da parte delle aziende: meglio prevenire che risarcire.

Fondamentale è infine l'impegno ad aggiornare e a migliorare l'azione collettiva in relazione a molteplici temi legati ai Diritti Umani sotto il profilo della tutela delle categorie più vulnerabili (donne, minori, persone con disabilità, persone LGBTIQ+, migranti e richiedenti asilo, persone appartenenti a minoranze etniche e religiose), dove singoli aspetti legati alle attività imprenditoriali possano avere un impatto rilevante su tali categorie dal punto di vista lavorativo ed economico.

E' mio vivo auspicio che le sfide, come pure le pratiche promettenti, contenute nel secondo Piano d'Azione Nazionale, siano di sprone per il legislatore a mantenere alta la guardia su questi aspetti fondamentali del mondo del lavoro e per le imprese ad adottare e promuovere condotte sempre in linea con i più alti standard di rispetto dei diritti umani.

Roma, 1° dicembre 2021

I. INDIRIZZI E PRINCIPI GENERALI

L'adozione dei Principi Guida delle Nazioni Unite su Impresa e Diritti Umani (*UN Guiding Principles on Business and Human Rights* – UNGPs) e la loro progressiva attuazione in una prospettiva *multi-stakeholder* ha generato un favorevole contesto internazionale per l'assunzione di nuovi impegni intesi a promuovere uno sviluppo economico accompagnato da maggiore equità, diffuso benessere e giustizia sociale. Un impegno che, come ricordano gli stessi Principi Guida, deve coinvolgere ogni attore - istituzionale e non, centrale e locale - ai fini di una loro attuazione complessiva, multi-dimensionale e multi-settoriale.

In tale contesto, il secondo Piano d'Azione Nazionale su Impresa e Diritti Umani (PAN-BHR) italiano mira ad essere uno strumento funzionale in evoluzione e sempre più efficace, nel quadro di una più ampia visione politica in materia di Diritti Umani, che l'Italia promuove, sia nel proprio Paese che in ogni foro internazionale, anche alla luce dell'Agenda 2030 e degli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile e alle contestuali sfide che si presentano sul piano globale.

In linea con gli orientamenti condivisi in seno alle Nazioni Unite, all'Organizzazione per la Cooperazione e lo Sviluppo Economico e nel contesto europeo, come anche nel quadro di coordinamento G7 e G20, i temi in cui la materia 'Impresa e Diritti Umani' si declina hanno ormai acquisito una crescente valenza per una politica internazionale ispirata alla tutela e alla promozione dei Diritti Umani. Inoltre, la necessità di integrare la tutela dei Diritti Umani in ogni attività di natura economica è stata resa particolarmente evidente nel corso del 2020, a fronte della nuova crisi causata dalla pandemia Covid-19.

Sulla base di tali premesse, nonché nel quadro del costante impegno dell'Italia - anche come membro del Consiglio Diritti Umani - il secondo PAN-BHR italiano intende rafforzare l'applicazione dei Principi Guida delle Nazioni Unite su Impresa e Diritti Umani attraverso una serie di misure di natura complementare, riferendosi in particolare alle seguenti linee direttrici:

- la promozione sistematica dei temi BHR in tutti i fori internazionali competenti, come parte integrante di una visione universale in materia di Diritti Umani, Sviluppo Sostenibile, Democrazia e Stato di Diritto (*Rule of Law*). In tale contesto, l'applicazione dei Principi Guida deve essere quindi promossa anche in relazione agli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile dell'Agenda 2030 (in particolare gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile 4, 5, 8, 10, 12, 16, 17) e ai contenuti introdotti dal progetto UNGPs 10+ avviato dal competente Gruppo di Lavoro delle Nazioni Unite su Impresa e Diritti Umani (*UN Working Group on Business and Human Rights*);
- la trattazione dei temi e delle pratiche legati alla tutela dell'ambiente, della salute, del lavoro dignitoso e dei 'Difensori dei Diritti Umani', anche a fronte delle nuove sfide poste dalla *gig economy* e nel contesto del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR), in correlazione alle sfide della ricostruzione multi-dimensionale post-pandemia Covid-19;
- la necessità di approfondire gli innovativi temi legati allo sviluppo tecnologico e all'intelligenza artificiale - anche alla luce della Dichiarazione dei Diritti Internet del Parlamento del 31 luglio 2015, ai fini di evidenziarne il possibile impatto sul godimento dei Diritti Umani e sull'attuazione del processo di '*due diligence*'

aziendale, nonché quelli altrettanto innovativi legati alle attività promosse dalle imprese culturali con un importante impatto sulla promozione dei Diritti Umani;

- l'impegno ad aggiornare e a migliorare l'azione collettiva in relazione a molteplici temi legati ai Diritti Umani sotto il profilo della tutela delle 'categorie più vulnerabili' (donne e ragazze, minori, persone con disabilità, persone LGBTI, migranti e richiedenti asilo, persone appartenenti a minoranze etniche e religiose, persone anziane), con l'obiettivo di valorizzarne il ruolo e la partecipazione in quanto titolari di diritti, laddove singoli aspetti correlati alle attività imprenditoriali possano avere un impatto rilevante su tali categorie dal punto di vista lavorativo ed economico.

In tale prospettiva, il secondo PAN BHR aggiorna i temi BHR in considerazione della rinnovata visione proposta nei principali sistemi intergovernativi internazionali e regionali, rispetto alla quale preserva in modo coerente e continuativo gli impegni già assunti – pur proponendone una nuova lettura alla luce dell'evoluzione del dibattito globale, ed introduce nuovi impegni volontari proprio per garantire che la posizione italiana sia in linea con l'attualizzazione concettuale ed esecutiva degli UNGPs.

In quest'ottica il secondo PAN BHR recepisce altresì le raccomandazioni ricevute durante il terzo ciclo della Revisione Periodica Universale, relative all'impegno – in termini di politiche, misure legislative ed amministrative – per prevenire e gestire l'evidente rischio di un coinvolgimento delle imprese in violazioni dei diritti umani nelle situazioni di conflitto, e al supporto alle imprese nella migliore attuazione delle misure legislative di contrasto alle forme di sfruttamento lavorativo nel settore dell'agricoltura.

Come già assicurato nel precedente PAN BHR, la dimensione attuativa degli impegni pregressi e nuovi nel loro complesso sarà rimessa ad un apposito organismo di coordinamento, composto da tutti i rappresentanti delle Amministrazioni centrali competenti per i temi BHR. Gli impegni programmatici assunti nel secondo PAN BHR per la migliore attuazione degli UNGPs saranno monitorati attraverso l'introduzione, l'appropriato utilizzo ed l'opportuno aggiornamento di adeguati indicatori di *performance*, affinché possano efficacemente orientare l'azione legislativa, regolamentare ed amministrativa, programmatica da parte delle istituzioni sul piano interno. Tutto ciò nel quadro di un dialogo aperto e costruttivo con il mondo imprenditoriale, come anche l'azione di natura cooperativa che l'Italia pone in essere nella dimensione cooperativa internazionale bilaterale e multilaterale.

II. PREMESSE

a) INTRODUZIONE

A partire dall'adozione dei Principi Guida delle Nazioni Unite su Impresa e Diritti Umani (UNGP), il quadro delineato sul tema da parte dell'Organizzazione è stato progressivamente aggiornato, pur rimanendo ancorato alla strutturazione dei Principi stessi nei tre pilastri fondamentali che ne sono alla base: il dovere degli Stati di proteggere i diritti umani, la responsabilità delle Imprese di rispettare i diritti umani, l'accesso ai meccanismi di natura rimediabile.

Senza alcun dubbio le dinamiche imprenditoriali registrate in un arco temporale successivo all'adozione stessa dei Principi Guida sono state caratterizzate da un approccio diverso e tuttavia complementare assicurato dai Governi e dalle imprese (multinazionali e piccole e

medie imprese) allo scopo di prevenire e gestire le conseguenze negative delle attività produttive sul pieno godimento dei diritti umani da parte degli individui e delle collettività. Allo stesso tempo la portata innovativa dei Principi Guida ha avviato un processo di riflessione che ha coinvolto le stesse imprese, gli investitori privati e gli enti finanziari, strumentale per l'introduzione di regole più severe – quali la *Human Rights Due Diligence* – al livello nazionale, regionale ed internazionale, mirate appunto a identificare, prevenire e mitigare l'impatto negativo causato dalle iniziative imprenditoriali sui diritti umani.

In tempi più recenti i temi BHR hanno registrato nuove criticità, soprattutto per l'accessibilità e l'utilizzo dei meccanismi rimediali, se lette alla luce della determinazione delle responsabilità dell'impresa lungo la catena di fornitura in un assetto globale o anche dei centri di operatività e dello spazio privo di confini fisici proprio delle tecnologie digitali gestite da attori imprenditoriali.

Il quadro di attuazione dei Principi Guida, a distanza di dieci anni dall'adozione, è stato configurato in una nuova prospettiva temporale (*roadmap for the next decade*) da parte del Gruppo di Lavoro delle Nazioni Unite per la conduzione di un rinnovato dialogo con gli attori sopra richiamati, affinché gli stessi Principi Guida possano essere tradotti in azioni concrete ed efficaci sul piano nazionale e gli Stati possano garantire una reale *policy coherence* rispetto agli impegni assunti al livello multilaterale, regionale ed internazionale.

La lettura evolutiva dei temi BHR ha assunto una connotazione innovativa anche nel contesto europeo: la Commissione ha proposto una serie di importanti iniziative di natura legislativa su aspetti quali la *sustainable corporate governance* e le relative modalità di *reporting*, la cooperazione allo sviluppo, le dinamiche commerciali, la finanza sostenibile, le dimensioni lavoristica ed ambientale, l'analisi dell'impatto delle attività imprenditoriali in termini di ambientali, sociali e di *governance*, in funzione del conseguimento degli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile e dell'attuazione degli impegni multi-attoriali e multi-dimensionali introdotti nell'Agenda 2030.

Una particolare attenzione ai temi BHR è stata introdotta nel Piano d'Azione sui Diritti Umani e la Democrazia 2020-2024, nella prospettiva di un processo di più ampio respiro per la elaborazione di un quadro comprensivo dell'Unione Europea dedicato all'attuazione dei Principi Guida. Nel documento sopra richiamato le istituzioni si impegnano, oltre a rafforzare l'impegno in ambito multilaterale e nello sviluppo di nuovi strumenti e materiali per far avanzare la comprensione su questi temi, per la conduzione di un dialogo con le imprese per incrementare il livello di protezione e la promozione dei diritti umani, allo scopo di contrastare la corruzione e di introdurre buone pratiche in materia di responsabilità sociale d'impresa, *Due Diligence*, responsabilità ed accesso alle misure rimediali e a favorire contatti e scambi tra le imprese e la società civile anche in materia di *empowerment* femminile, sviluppo sostenibile e lavoro dignitoso. In questo approccio il ruolo delle istituzioni è fondamentale sia nella prospettiva di confronto e collaborazione orizzontale interna (a livello centrale e nelle sedi delle Delegazioni europee) ed esterna (con le banche di sviluppo e le istituzioni finanziarie internazionali) sia nel dialogo con gli Stati membri. Le istituzioni ritengono, infatti, particolarmente rilevante un'azione imprenditoriale mirata a garantire la tutela dei diritti umani nel mercato del lavoro, lungo la catena produttiva, e nell'ambito delle principali sfide poste dalle tecnologie digitali.

La lettura attuativa dei Principi Guida è stata aggiornata nel corso del 2020, in considerazione dell'importante, e non del tutto prevedibile, impatto prodotto dalla pandemia sulla situazione dei diritti umani e sul rallentamento delle attività imprenditoriali in tutto il mondo. Proprio in ragione degli effetti derivanti dalla crisi sanitaria globale, che

ha causato una attuale crisi economica e produttiva, la rilevanza dei Principi Guida si rivela ancor più determinante per delineare le modalità di una ripresa responsabile e resiliente.

Il Gruppo di Lavoro delle Nazioni Unite ha messo in evidenza come, in tale situazione, le probabilità di pericolo di compressione dei diritti umani siano aumentate, soprattutto per i lavoratori che già erano in condizioni precarie giacché contrattualizzati in modo inadeguato o comunque remunerati in maniera insoddisfacente e privi di adeguata assistenza sociale. Per un impegno mirato a 'Build Back Better', è necessario rafforzare le misure di salvaguardia dei diritti e di protezione sociale dei lavoratori, in particolar modo delle lavoratrici, unitamente al maggior ricorso a strumenti di assistenza finanziaria e di agevolazione fiscale.

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

In osservanza degli standard internazionali di portata vincolante e di natura raccomandatoria o declaratoria funzionali per garantire un'adeguata promozione e protezione dei diritti umani, formulati ed adottati nei molteplici sistemi intergovernativi, l'Italia ha adottato il primo Piano d'Azione Nazionale (PAN) su Impresa e Diritti Umani nel 2016.

Come riportato nel documento, "Il PAN affronta il tema dell'impatto negativo delle attività imprenditoriali sui diritti umani ed individua specifici impegni con l'obiettivo di integrare in modo efficace i Principi Guida nel sistema nazionale e nelle attività d'impresa" ed introduce obiettivi ed azioni limitate, in riferimento al contesto nazionale tradotti nelle seguenti priorità:

1. La promozione di processi aziendali di *Human Rights Due Diligence*, volta ad identificare, prevenire e mitigare i potenziali rischi, con particolare attenzione alle piccole e medie imprese;
2. Il contrasto al caporalato (soprattutto nel settore agricolo e delle costruzioni) ed alle forme di sfruttamento, lavoro forzato, lavoro minorile, schiavitù e lavoro irregolare, con particolare attenzione ai migranti e alle vittime di tratta;
3. La promozione dei diritti fondamentali del lavoro nel processo di internazionalizzazione d'impresa, con particolare riferimento ai processi produttivi globali;
4. Il rafforzamento del ruolo dell'Italia nel quadro di una cooperazione internazionale per lo sviluppo basata sui diritti umani;
5. Il contrasto alla discriminazione ed all'ineguaglianza e la promozione delle pari opportunità;
6. La promozione della protezione e della sostenibilità ambientale.

Per assicurare la migliore attuazione del PAN, attraverso una periodica azione di monitoraggio dei risultati conseguiti, è stata prevista l'istituzione presso il Comitato Interministeriale per i Diritti Umani (CIDU) di un apposito Gruppo di Lavoro su Impresa e Diritti Umani (GLIDU), di cui sono membri i rappresentanti delle Amministrazioni centrali interessate e convocato in due sessioni l'anno. Il mandato del GLIDU si è dunque articolato nella supervisione della progressiva attuazione del primo PAN, nel coordinamento del monitoraggio da parte delle stesse Amministrazioni coinvolte, nella eventuale formulazione di modifiche materiali del documento motivate da nuove esigenze di natura legislativa o operativa che determinano importanti cambiamenti dell'approccio del sistema-paese sul tema dell'impresa e dei diritti umani.

Inoltre, per assicurare la continuità del dialogo intrapreso nella fase compilativa del primo PAN con gli altri *stakeholder* di natura non istituzionale, è stata prevista la costituzione di un gruppo consultivo, solitamente convocato in un incontro di dialogo aperto con il GLIDU (successivo a ciascuna delle due riunioni annuali), i cui partecipanti sono stati invitati a proporre contributi sul tema in rappresentanza delle associazioni imprenditoriali, dei sindacati, delle organizzazioni non governative, della società civile, dei difensori dei diritti umani, degli esperti del settore e del mondo accademico.

Nel 2018, sempre nell'ambito del GLIDU, è stato condotto un esercizio di revisione di medio termine volontaria dei contenuti del primo PAN, a cui è seguita la relativa trasmissione all'attenzione del Gruppo di lavoro delle Nazioni Unite, e sempre nello stesso anno l'Italia è stato il Paese ospite della sessione dedicata ai Governi dell'annuale Forum su Impresa e Diritti Umani organizzato dalle Nazioni Unite a Ginevra. Il dialogo con il Gruppo di lavoro è proseguito anche nel 2021, in occasione in particolare della visita effettuata in Italia dal 27 settembre al 6 ottobre, i cui esiti saranno tradotti nel rapporto che il Gruppo di lavoro presenterà in sede di Consiglio dei Diritti Umani nel 2022 e le cui raccomandazioni – anticipate al termine della visita medesima – sono state tenute in adeguata considerazione nella compilazione del secondo PAN.

c) PRIORITÀ NAZIONALI

Gli impegni prioritari assunti nel quadro del primo Piano d'Azione Nazionale su Impresa e Diritti Umani sono stati progressivamente implementati ed i risultati attesi hanno permesso all'Italia di valutare con attenzione non soltanto l'opportunità di ribadire la rilevanza, per garantire un'azione continuativa in funzione della effettiva attuazione dei Principi Guida, ma anche di considerare nuovi elementi d'interesse, sollecitati dagli organismi internazionali, per la definizione di rinnovate ed innovative priorità nazionali in questo ambito.

A questo fine, si formulano le seguenti priorità nazionali del secondo Piano d'Azione Nazionale su Impresa e Diritti Umani:

1. IL RAFFORZAMENTO DEL PERCORSO DI CONFIGURAZIONE DI UN QUADRO REGOLAMENTARE DELLA *HUMAN RIGHTS DUE DILIGENCE*, IN CONFORMITÀ AGLI STANDARD INTERNAZIONALI E AGLI SVILUPPI IN SEDE UE, IN FUNZIONE DELLA IDENTIFICAZIONE, PREVENZIONE E MITIGAZIONE DEI RISCHI E DELLA GESTIONE DELLE IPOTESI DI VIOLAZIONE DEI DIRITTI UMANI DA PARTE DELL'IMPRESA;
2. LA PROMOZIONE DEI DIRITTI FONDAMENTALI NELLA CONDUZIONE DELLE ATTIVITÀ D'IMPRESA SIA OFFLINE SIA ONLINE LUNGO L'INTERA FILIERA PRODUTTIVA, SUL PIANO LOCALE, NAZIONALE, REGIONALE E GLOBALE;
3. IL CONTRASTO AD OGNI FORMA DI DISCRIMINAZIONE NELLA DEFINIZIONE DELLE PRIORITÀ STRATEGICHE PROPRIE DELL'IMPRESA PER GARANTIRE UNA PERFORMANCE RISPETTOSA DELLE DIVERSITÀ, CON PARTICOLARE RIFERIMENTO AI MECCANISMI DI GESTIONE AUTOMATIZZATA DELL'INFORMAZIONE E AI SISTEMI DI NATURA DIGITALE;
4. UNA PRESA DI CONOSCENZA COLLETTIVA RIGUARDO L'IMPATTO CHE LE NUOVE TECNOLOGIE, ED IN PARTICOLAR MODO L'INTELLIGENZA ARTIFICIALE, POTREBBERO AVERE SUL GODIMENTO DEI DIRITTI UMANI, AL CONTEMPO DEDICANDO ATTENZIONE ALLA PROMOZIONE DEI PROCESSI DI *DUE DILIGENCE* AZIENDALE SUI DIRITTI UMANI NELL'AMBITO DELLE ATTIVITÀ DI QUELLE IMPRESE CHE SI OCCUPANO DELLA RICERCA E SVILUPPO DI NUOVE TECNOLOGIE;
5. IL POTENZIAMENTO ALLE MISURE DI PREVENZIONE E DI CONTRASTO A TUTTE LE FORME DI SFRUTTAMENTO NEL SETTORE LAVORATIVO, SIA PUBBLICO SIA PRIVATO, CHE VEDONO QUALI VITTIME LE CATEGORIE VULNERABILI, CON PARTICOLARE RIFERIMENTO A DONNE, MINORI DI ETÀ, PERSONE CON DISABILITÀ, LGBTIQ+;

6. IL RAFFORZAMENTO DELLE MISURE LEGISLATIVE E PROGRAMMATICHE RELATIVE ALLA PREVENZIONE E AL CONTRASTO DEL FENOMENO DEL CAPORALATO (SOPRATTUTTO NEL SETTORE AGRICOLO E DELLE COSTRUZIONI);
7. LA PROSECUZIONE DELLA PROGRAMMAZIONE E REALIZZAZIONE DI AZIONI DI VIGILANZA E DI INIZIATIVE INFORMATIVE PER LA PREVENZIONE DEGLI ILLECITI E LA PROMOZIONE DELLA LEGALITA' IN MATERIA DI ESTERNALIZZAZIONE DELLE ATTIVITA' IMPRENDITORIALI E DI CATENE DI SUBAPPALTO, MIRATE A GARANTIRE UN'ADEGUATA TUTELA AI LAVORATORI INTERESSATI E UN'EFFETTIVA SENSIBILIZZAZIONE SUI DIRITTI LORO SPETTANTI;
8. IL CONSOLIDAMENTO DEL RUOLO DELL'ITALIA NEL CONTESTO DEI PROCESSI DELLA COOPERAZIONE INTERNAZIONALE PER LO SVILUPPO BASATA SUI DIRITTI UMANI, IN FUNZIONE DEL CONSEGUIMENTO DEGLI OBIETTIVI DI SVILUPPO SOSTENIBILE SANCITI NEL QUADRO DELL'AGENDA 2030;
9. LA PROMOZIONE DELLA TUTELA DELL'ECOSISTEMA E LA CONDUZIONE DI PROCESSI DI SOSTENIBILITÀ AMBIENTALE, TENENDO IN CONSIDERAZIONE L'IMPATTO DEGLI INTERVENTI DELL'IMPRESA SULLE PERSONE E SULLE COLLETTIVITA' NEL MEDIO E LUNGO PERIODO.

III. ASPETTATIVE NEI CONFRONTI DELLE IMPRESE

Il dialogo con gli attori imprenditoriali, avviato e condotto già nel quadro del primo PAN, ha consentito all'Italia di identificare gli aspetti di maggiore rilevanza, in termini di esperienze positive e lezioni apprese come anche di criticità registrate nel settore privato, ad ogni livello, per il pieno recepimento e l'effettiva attuazione dei Principi Guida delle Nazioni Unite su Impresa e Diritti Umani (UNGPs).

Sebbene gli stessi Principi, così come introdotti nel secondo pilastro del quadro BHR, si riferiscano direttamente al ruolo ed all'azione imprenditoriale è importante che il secondo PAN affronti in modo coerente e costruttivo le opportunità proprie del dialogo con l'impresa, con particolare riferimento agli standard di natura giuridica vincolante e non definiti ed adottati in sede internazionale ed europea.

A tale proposito si possono menzionare in via preliminare le Linee Guida dell'OCSE sulla *Corporate Governance* delle imprese di proprietà statale ma anche i Principi di *Corporate Governance* elaborati congiuntamente dal G20 e dall'OCSE, strumentali nell'agevolare l'introduzione di misure istituzionali di natura legislativa (ad impatto fiscale, ad esempio) e programmatica in favore delle imprese per gli investimenti di medio e lungo periodo, affinché si garantisca in modo concreto ed efficace la promozione e la protezione dei diritti umani e si assicuri una effettiva adozione del dovere di diligenza da parte delle imprese (*Due Diligence*).

Anche sul piano europeo, soprattutto a partire dal 2019, è stata incentivata una più ampia e complessiva trattazione del tema della responsabilità sociale d'impresa e della condotta d'impresa responsabile, testimoniata in concreto da numerose buone pratiche imprenditoriali in osservanza di una serie di misure volontarie e di regolamentazione della materia. Il rinnovato e dinamico approccio imprenditoriale poggia su apparati di *corporate governance* strumentali al superamento dei vantaggi finanziari di breve periodo, per ragionare in termini di sostenibilità ambientale, sociale ed umana nel medio e lungo termine nel contesto delle iniziative dell'Unione Europea sull'economia circolare, sulla biodiversità e sulla crescita finanziaria sostenibile. Allo stesso tempo la *corporate governance* è stata consolidata attraverso l'attuazione della Direttiva (UE) 2014/85 sulla rendicontazione non

finanziaria, che assume maggior rilevanza oggi in previsione di una sua revisione in linea con le sfide poste dalla pandemia e menzionate nelle Comunicazioni sullo *European Green Deal* e sul tema “*Europe's moment: Repair and Prepare for the Next Generation*” per una visione imprenditoriale delle opportunità di ripresa economica nel lungo periodo.

Un più recente passaggio, nel 2021 è stato caratterizzato dalla discussione focalizzata sul processo di *Due Diligence* nella catena di fornitura, ritenuto fondamentale per le imprese che intendono condurre attività produttive sostenibili e rispettose dei diritti umani.

In relazione alla dinamicità propria del contesto internazionale ed europeo nella prospettiva imprenditoriale, emerge con forza la natura multi-dimensionale propria del sistema italiano, nel quale un assai ampio e diversificato numero di imprese ha aderito in modo volontario ai Principi Guida ed ha dimostrato particolare attenzione alla componente diritti umani a fondamento dei processi di crescita economica e di sviluppo produttivo.

In questo ambito è importante menzionare:

- il recepimento della Direttiva (UE) 2014/95 sulla rendicontazione non finanziaria mediante Decreto legislativo n. 254/2016;
- l’attuazione del Regolamento (UE) 2017/821 sui “minerali dei conflitti”: il Regolamento è entrato in vigore il 1° gennaio 2021 e il Decreto legislativo n. 13 del 2 febbraio 2021 provvede a garantirne l’adeguata esecuzione sul piano domestico.

Un altro aspetto ritenuto di peculiare rilevanza nel dialogo con gli attori imprenditoriali attiene al tema della transizione verso un’economia circolare: particolare attenzione è riservata in questo ambito alla “misurazione” delle attività economiche per permettere di valutarne con certezza le prestazioni attraverso bilanci standardizzati e verificabili. In tal senso è necessario definire precisi riferimenti di misurabilità dell’economia, circolare. Misurando la circolarità le aziende individuano tipologia, caratteristiche e quantità delle risorse impiegate (materia, energia, acqua e aria/emissioni) in un processo input-output, e riescono a valutare quanto la loro gestione, lungo tutto il ciclo di vita, sia efficiente e, quindi, sia in grado di limitare costi e impatti.

In Italia, le Amministrazioni statali interessate, con il supporto tecnico e scientifico di ENEA hanno elaborato un documento pubblicato a dicembre 2018 dal titolo “Economia Circolare ed uso efficiente delle risorse. Indicatori per la misurazione dell’Economia Circolare”, quale base di partenza per due nuovi progetti normativi: uno dedicato alla misurazione di circolarità, e l’altro all’analisi delle *best practices* già messe in atto dalle organizzazioni italiane. Le consultazioni pubbliche si sono appena concluse e gli standard (UNI 1608856/ UNI 1608977) saranno pubblicati ad inizio 2022.

Altrettanto rilevante è la sfida posta dalla digitalizzazione: essa riveste carattere prioritario per la ripresa economica del Paese, e l’allocazione delle risorse del PNRR porterà ad una maggiore connettività del Paese, con gli indubbi benefici che essa rappresenterà in termini di crescita, non solo economica. Tale rapida evoluzione non dovrà trasformarsi in una criticità che potrebbe mettere a repentaglio la salvaguardia dei diritti umani. Il coinvolgimento delle aziende italiane nell’ambito dell’approccio *multistakeholder* che caratterizza l’ecosistema nazionale ed internazionale di sicurezza cibernetica potrà quindi rappresentare un’opportunità per agire di conseguenza nello spazio cibernetico, salvaguardando e promuovendo gli standards democratici e dei diritti umani.

Nella conduzione del dialogo con le imprese è significativa l’attenzione dedicata dal Comitato Interministeriale per i Diritti Umani, in collaborazione ad un nucleo di grandi imprese italiane particolarmente attive sul tema BHR, al lancio di una iniziativa innovativa – anche a livello internazionale - definita “Champions”. Il Comitato sin dal 2019 ha avviato

l'ideazione di tale iniziativa – intitolata in modo completo “Human Rights Champions: Imprese per i Diritti Umani”, quale proposta mirata ad utilizzare il volano delle grandi imprese per sensibilizzare al tema anche le piccole e medie imprese. Ciò in diretta relazione alla misura n. 30 contenuta nel PAN revisionato (“Promuovere e incoraggiare iniziative *multistakeholder* che coinvolgano le grandi e le piccole e medie imprese al fine di favorire lo scambio di informazioni e buone pratiche in materia di impresa e diritti umani”). In tale ambito, il 9 maggio 2019 il Comitato ha organizzato una riunione che ha visto la partecipazione di alcune grandi imprese italiane (tra le quali ENI, ENEL, CNH - Gruppo FIAT, Assicurazioni Generali), che hanno confermato il loro interesse e la loro piena disponibilità a sostenere la promozione informativa del PAN nei rispettivi assetti imprenditoriali, anche per diffondere la conoscenza, il valore e le ricadute positive dei Principi Guida delle Nazioni Unite.

Infine, proprio la rilevanza dell'aspetto imprenditoriale rispetto alle tre aree d'azione – *People, Planet, Prosperity* – al centro dell'agenda della Presidenza italiana del G20-2021, ha costituito un ulteriore ambito operativo, con particolare riferimento agli *engagement groups* W20 (Women) e B20 (Business) per la realizzazione di eventi di dibattito sul tema BHR, volti a promuovere le buone prassi dell'Italia e delle grandi imprese italiane (quali, ad esempio ENI – di recente posizionata al vertice del “Corporate Human Rights Benchmark 2020” - ed ENEL, membro del Board del “Global Compact delle Nazioni Unite”) su tale tema, ponendola anche nella prospettiva della riflessione in corso a livello Nazioni Unite sul prossimo decennio di applicazione dei Principi Guida su BHR (UNGP+10). Un apposito evento co-organizzato dal Comitato Interministeriale per i Diritti Umani in collaborazione con W20 si è tenuto da remoto il 29 gennaio 2021 ed è stato dedicato al tema “Business and human rights: a gender perspective”, con la partecipazione della Chair e della Sherpa di W20 e di due membri del Gruppo di lavoro BHR. Con riferimento all'attività del B20 Italy, presieduto da Confindustria, si evidenzia che i concetti di integrità e compliance, soprattutto in questo momento storico segnato da nuovi rischi globali in primis dalla pandemia Covid-19, sono stati interpretati in modo più ampio legandoli sempre più all'idea di business sostenibile. In particolare, la nuova visione del concetto di compliance, elaborata dalla TF, riflette l'intenzione di creare un ecosistema in cui le imprese sono chiamate non solo a perseguire la redditività dei propri investimenti, ma ad integrare altri interessi creando valore per gli *stakeholder*. Le raccomandazioni della *Task Force Integrity&Compliance*, raccolte in un *policy paper* che verrà presentato al G20, si basano quindi su due temi fondamentali: lotta all'illegalità, soprattutto in ambiti sensibili come gli appalti pubblici e la gestione dei flussi finanziari; promozione di una governance sostenibile nell'attività economica.

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

a) PRINCIPI FONDAMENTALI

Principio Guida 1

Gli Stati hanno l'obbligo di proteggere i diritti umani da ogni forma di violazione da parte di terzi, incluse le imprese nel proprio territorio e/o nell'ambito della propria giurisdizione. Ciò richiede l'adozione di adeguate misure per prevenire, investigare, punire ed indennizzare tali violazioni attraverso politiche, misure legislative, regole e mezzi di soluzione efficaci.

Per il consolidamento degli impegni attuativi dei Principi Guida nel quadro del primo pilastro, sulla base del recepimento degli standard internazionali sul piano nazionale, l'Italia

intende proseguire per garantire il più alto livello di protezione dei diritti umani sotto il profilo legislativo ed operativo.

A questo fine è necessario:

- procedere per l'adeguamento del quadro legislativo nazionale in materia di Diritti Umani e Impresa per renderlo conforme alle aspettative attraverso la ricognizione degli strumenti giuridici vincolanti in vigore a livello internazionale e regionale ed agli standard non vincolanti;
- implementare le raccomandazioni ricevute ed accettate in occasione del terzo ciclo della Revisione Periodica Universale in materia di diritti umani e impresa;
- in accordo con le autorità parlamentari, sostenere il processo per la creazione di una Istituzione nazionale indipendente per i diritti umani, in conformità ai Principi di Parigi del 1993;
- promuovere l'adozione e supportare l'attuazione dei meccanismi di reclutamento professionale da parte delle imprese a livello sia nazionale sia internazionale affinché siano corretti ed eticamente sostenibili, ed incentivare l'applicazione delle misure legislative inerenti il ruolo e le attività poste in essere dagli intermediari, ed al contempo promuovere la configurazione ed esecuzione di modelli contrattuali di lavoro regolare;
- rafforzare la collaborazione con le organizzazioni sindacali, i difensori dei diritti umani, le organizzazioni non governative e la società civile, ed assicurare loro l'adeguato sostegno in ragione del ruolo essenziale che svolgono nella promozione e nella tutela dei diritti umani nei processi imprenditoriali e produttivi;
- promuovere iniziative di sensibilizzazione e campagne informative sulle interconnessioni tra le attività d'impresa e i diritti umani, sull'educazione finanziaria e sulla finanza sostenibile, mediante interventi mirati destinati alle giovani generazioni, con riferimento ai percorsi per le Competenze Trasversali e l'Orientamento (PCTO) previsti dal Ministero dell'Istruzione, in collaborazione con rappresentanti del corpo docente e degli studenti;
- rivolgere maggiore attenzione ai diritti economici, sociali e culturali nella prospettiva imprenditoriale, allo scopo di sviluppare azioni con impatto sulla sostenibilità promossa dalle imprese culturali;
- perseguire un processo organizzativo e di riforma del settore delle bonifiche, agendo sia sulle funzioni amministrative sia su quelle operative in collaborazione con gli enti regionali, per rinnovare e rendere più efficiente il sistema, contrastando il danno ambientale;
- promuovere presso le associazioni rappresentative del tessuto economico italiano il PAN e i Principi Guida delle Nazioni Unite in materia di Impresa e Diritti Umani ai fini della loro miglior diffusione presso le aziende italiane;
- nel quadro dei processi di internazionalizzazione delle imprese italiane e delle linee di collaborazione pubblico-privato con Confindustria, Unioncamere e la rete delle Camere di Commercio bilaterali all'estero, diffondere in modo capillare i principi in materia di impresa e diritti umani e per fornire adeguato sostegno, in modo coerente con le priorità del PAN.

Principio Guida 2

Gli Stati dovrebbero definire chiaramente le attese che tutte le imprese con sede nel loro territorio e / o giurisdizione rispettino i diritti umani in tutte le loro attività.

L'Italia rinnova il proprio impegno per la conduzione di un dialogo aperto e costruttivo con le imprese di ogni dimensione, operative a diversi livelli e in molteplici aree settoriali, affinché si assicurino, nel loro apparato strutturale e nella pianificazione ed attuazione delle

proprie strategie di sviluppo e crescita economica lungo l'intera filiera produttiva, il rispetto dei diritti umani, sancito nei principali strumenti giuridici internazionali di portata vincolante o di indirizzo non vincolante.

In tale prospettiva è opportuno richiamare i principi costitutivi del *Global Compact*, per una lettura del tutto complementare e rafforzativa dei Principi Guida, e i numerosi documenti di orientamento ed indirizzo adottati in questo contesto per garantire una adeguata *corporate sustainability* nella definizione delle strategie imprenditoriali.

Inoltre, l'Italia ribadisce l'impegno assunto con la sottoscrizione della Dichiarazione OCSE per gli Investenti internazionali e delle Linee Guida OCSE per le imprese multinazionali nel promuovere le norme gli standard di condotta previsti in molteplici ambiti tra cui i diritti umani.

Altrettanto rilevante è il processo negoziale finalizzato all'adozione di standard internazionali promosso dall'Organizzazione Internazionale del Lavoro: essi rinviano ai Principi Guida e all'Obiettivo di Sviluppo Sostenibile 8 dell'Agenda 2030, nel sottolineare l'importanza dei fattori-chiave della coerenza, coesione, complementarietà e collaborazione tra attori pubblici e privati (imprese multinazionali e piccole e medie imprese) per assicurare il più elevato livello di protezione dei diritti umani nel mondo del lavoro, lungo l'intera catena di produzione e di fornitura. In occasione della celebrazione del centenario dell'adozione della Dichiarazione OIL per il Futuro del Lavoro, nel 2019, è stata evidenziata la necessità di una effettiva e responsabile gestione delle attività produttive imprenditoriali al livello globale, per un potenziamento dei meccanismi di *Due Diligence* in favore di una protezione rafforzata dei diritti umani e del lavoro dignitoso e di uno sviluppo economico e sociale sostenibile. Lo stesso *Vision Zero Fund*, creato dall'Organizzazione per prevenire situazioni di pericolo dei lavoratori e per innalzare il livello di sicurezza sul luogo di lavoro, nella stessa catena di fornitura globale, mira a soddisfare questo obiettivo. In questo ambito rientra un progetto di formazione promosso dal centro di Formazione ILO di Torino, con la partecipazione del sistema Confindustria, sul tema "Business and Decent work: How enterprises contribute to achieve decent work for all (SDG 8)" che ha come obiettivo quello di analizzare e approfondire i vari strumenti operativi messi a disposizione dall'ILO, tra cui quelli rivolti alle imprese, per contribuire ad una effettiva tutela dei diritti umani-sociali, analizzando le modalità concrete attraverso cui le imprese, con la loro influenza, possono dare il loro contributo al raggiungimento dell'Obiettivo di Sviluppo Sostenibile 8 dell'Agenda 2030.

L'Ufficio OIL per l'Italia e San Marino ha lanciato un'indagine nel marzo 2021, condivisa con il Comitato Interministeriale per i Diritti Umani per la disseminazione attraverso i canali pubblici a dimostrazione del dialogo e della collaborazione con gli organismi internazionali presenti in Italia, destinata a raccogliere e a diffondere, attraverso i risultati attesi, dati ed informazioni sulle buone pratiche - promozione dell'occupazione, diversità e pari opportunità nei luoghi di lavoro, benessere dei lavoratori, formazione del personale e gestione delle filiere di fornitura - delle imprese italiane nel quadro della responsabilità sociale d'impresa.

b) PRINCIPI OPERATIVI

Funzioni generali di regolamentazione dello Stato e della politica

Principio Guida 3

Nell'adempiere al loro obbligo di proteggere gli Stati dovrebbero: a) Applicare le leggi finalizzate a, o che hanno l'effetto di, richiedere alle imprese di rispettare i diritti umani, e periodicamente valutare l'adeguatezza di tali leggi colmandone le eventuali lacune; b) Garantire che le altre leggi e le politiche che governano la creazione e il continuo funzionamento delle imprese, come il diritto societario, non impediscano ma consentano alle imprese il rispetto dei diritti umani; c) Fornire una guida efficace alle imprese su come rispettare i diritti umani in tutte le loro operazioni; d) Incoraggiare ed eventualmente richiedere alle imprese di comunicare il modo in cui affrontano e gestiscono il loro impatto sui diritti umani.

L'Italia conferma il proprio impegno per ottemperare all'obbligo di protezione dei diritti umani, in termini di prevenzione delle violazioni e di meccanismi di compensazione, sancito nei Principi Guida.

In questa prospettiva si intende:

- i) promuovere ogni intervento utile mirato ad ampliare la conoscenza dei Principi Guida nelle sedi istituzionali in cui sono avviati i processi di produzione legislativa volti a rafforzare il livello di protezione dei diritti umani da parte delle imprese, affinché negli stessi processi tali standard siano adeguatamente introdotti e richiamati;
- ii) incentivare percorsi virtuosi di dialogo, confronto, scambio di conoscenze e di buone pratiche ispirati dalla dimensione *multistakeholder* propria dei Principi Guida;
- iii) incoraggiare le imprese a consolidare o attivare strumenti di comunicazione relativi all'impatto delle rispettive attività produttive sui diritti umani.

GP. 3(a) "Applicare le leggi finalizzate a, o che hanno l'effetto di, richiedere alle imprese di rispettare i diritti umani, e periodicamente valutare l'adeguatezza di tali leggi colmandone le eventuali lacune";

Rating di legalità

Il rating di legalità è un indicatore del rispetto di elevati standard di legalità da parte delle imprese che ne abbiano fatto richiesta. Si tratta di uno strumento introdotto dal Decreto legge n. 29 del 24 marzo 2012 allo scopo di promuovere principi di comportamento etico in ambito aziendale, tramite l'assegnazione di un "riconoscimento" - misurato in "stellette" - indicativo del rispetto della legalità da parte delle imprese che ne abbiano fatto richiesta e, più in generale, del grado di attenzione riposto nella corretta gestione del proprio *business*. All'attribuzione del rating l'ordinamento ricollega vantaggi in sede di concessione di finanziamenti pubblici e agevolazioni per l'accesso al credito bancario.

Per assicurarne la piena attuazione, attraverso una attenta e sistematica azione di monitoraggio, l'Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato ha assunto il mandato, attivabile previa richiesta in tal senso, di rilasciare un certificato di conformità rispetto alla legislazione vigente alle imprese che dimostrano di aver inserito su base volontaria nel proprio apparato, in termini programmatici ed operativi, misure di sicurezza e di trasparenza gestionale ed amministrativa.

L'Autorità ha lanciato ad inizio 2020 una consultazione pubblica sulla revisione del regolamento attuativo in materia di rating di legalità, conclusasi a fine luglio 2020 con l'approvazione di alcune modifiche al funzionamento della meccanismo; le novità introdotte sono state volte a valorizzare la natura premiale dello strumento - attraverso l'estensione dell'ambito di applicazione soggettivo e oggettivo del regolamento - eliminare alcuni dubbi interpretativi e semplificare il procedimento di rilascio.

Proprio per valorizzare lo strumento, una collaborazione mirata tra l'Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato e l'Autorità Nazionale Anti-corruzione ha consentito di incrementare la garanzia del livello di protezione dei diritti umani da parte delle imprese configurando l'ulteriore strumento del rating d'impresa: rispetto a tale strumento, la cui regolamentazione è stata delineata tra il giugno e l'agosto 2020, sono state presentate da parte delle imprese italiane più di 200.000 domande per il riconoscimento dello standard.

Responsabilità amministrativa delle imprese

A vent'anni dall'approvazione del Decreto legislativo n. 231 del 2001, che disciplina la responsabilità amministrativa delle società e degli enti, il Ministero della Giustizia ha di recente costituito un gruppo di lavoro con il CNPDS (Fondazione centro nazionale di prevenzione e di difesa sociale), Confindustria ed Assonime.

L'intento è misurare l'efficacia, l'effettività e la coerenza della normativa in materia di responsabilità amministrativa da reato degli enti collettivi nel contesto della realtà del nostro Paese, anche al fine di valutare l'opportunità di eventuali interventi di riforma.

In particolare, il gruppo intende proporre soluzioni che pongano rimedio ai seguenti aspetti problematici della normativa in vigore:

- insufficiente considerazione del legislatore per le dimensioni e la complessità organizzativa delle imprese destinatarie del Decreto legislativo n. 231/2001, con particolare riferimento alle piccole e medie imprese, nonché agli enti pubblici;
- natura eterogenea del catalogo dei reati presupposto;
- difficoltosa adattabilità dei criteri dell'interesse e del vantaggio alle ipotesi in cui il reato presupposto della responsabilità dell'ente sia di natura colposa;
- mancanza di chiarezza circa la composizione e i poteri dell'Organismo di Vigilanza;
- requisito dell'elusione fraudolenta nelle ipotesi in cui il reato presupposto della responsabilità dell'ente sia stato commesso da un soggetto apicale;
- scarsa valorizzazione degli standard nazionali e internazionali ai fini della costruzione dei modelli organizzativi imprenditoriali;
- ricadute in punto di (s)valutazione giudiziale della adeguatezza del modello;
- mancato riconoscimento legislativo di forme di collaborazione processuale da parte delle imprese (ispirate ai *Defense Production Acts* e *Non performing assets* statunitensi), a fronte, invece, della introduzione di ipotesi di non punibilità delle persone fisiche (es. nei reati tributari e delitti contro la pubblica amministrazione);
- valutazione dell'impatto potenziale delle misure cautelari, sia di natura reale sia di natura interdittiva, anche in virtù della coincidenza tra le misure cautelari e le sanzioni definitive per come disciplinate dal Decreto legislativo n. 231/2001;
- complessità del sistema sanzionatorio, avuto riguardo ai limiti delle sanzioni pecuniarie, al carattere complesso della confisca, al possibile impatto delle sanzioni interdittive, all'assenza di sanzioni espressamente dirette a favorire una riorganizzazione in senso *compliant* dell'ente.

Uno degli ambiti prioritari nel sistema-paese è garantire una gestione efficiente delle imprese sequestrate e riportate nell'alveo della legalità. Lo scopo è realizzare, anche attraverso forme nuove di collaborazione con soggetti economici virtuosi e con tutte le

istituzioni, un compiuto percorso di recupero di tutto ciò che la criminalità organizzata ha indebitamente sottratto.

Nel febbraio 2021 il Ministero della Giustizia ha emanato un'ampia ed articolata circolare per l'attuazione del Regolamento europeo (UE) 2018/1805, relativo al riconoscimento reciproco dei provvedimenti di congelamento e confisca.

Sempre nella prospettiva della cooperazione, il Ministero si sta impegnando ad inserire la documentazione sulle proprie politiche antimafia e anticorruzione nel portale "Sherloc" realizzato dall'UNODC, in vista delle riforme da introdurre negli ordinamenti di numerosi Stati esposti a una grave emergenza criminale.

Tra le misure di prevenzione previste dal c.d. codice antimafia, oltre allo strumento principale della confisca, vi sono la misura dell'amministrazione giudiziaria dei beni connessi ad attività economiche e delle aziende (art. 34 del Decreto legislativo n. 159/2011) e quella residuale del controllo giudiziario delle aziende (art. 34 bis del medesimo decreto). Queste possono consentire all'autorità giudiziaria di operare con gradualità e di calibrare l'intervento di prevenzione in rapporto alle caratteristiche specifiche della situazione, senza dover necessariamente ricorrere - almeno in prima battuta - allo strumento ablatorio; favorendo così, mediante trattamenti mirati e "chirurgici", la continuità nell'esercizio dell'impresa e, in prospettiva, il ritorno alla legalità.

I dati che il Ministero della Giustizia ha potuto raccogliere (dati iscritti nella Banca dati centrale gestita presso la Direzione generale per gli Affari Interni del Dipartimento per gli Affari di Giustizia) confermano senz'altro questa indicazione.

Al 31 dicembre 2020 i procedimenti relativi alle misure di prevenzione patrimoniali risultano essere 10.239, con un incremento di 426 unità rispetto ai 9.813 rilevati al 31 dicembre 2019. I dati evidenziano, peraltro, la prevalenza di procedimenti iscritti da uffici appartenenti all'area meridionale, cui - negli anni 2018/2020 - appare riconducibile il 44% dei procedimenti rilevati a livello nazionale. Va notato, peraltro, come nell'ultimo triennio l'incidenza dell'area settentrionale sia decisamente aumentata. Significativo è pure il dato concernente i beni interessati da procedimenti di prevenzione registrati nella Banca dati centrale, che risultano complessivamente pari a 215.995. Di questi, 81.913 sono quelli confiscati (in particolare 47.388: confiscati non definitivi; 34.525 confiscati definitivi). Nei primi cinque mesi del 2021 le misure di prevenzione in confisca definitiva sono state 2275. In virtù di tali considerazioni si individuano di seguito i possibili profili di miglioramento e gli obiettivi da porsi e da raggiungere:

- affinamento delle attività di ricognizione dei beni nella disponibilità dell'Autorità giudiziaria o già acquisiti allo Stato. È necessario proseguire sulla strada del consolidamento dei flussi informativi tra la Banca centrale dati e l'Agenzia nazionale beni confiscati e sequestrati nonché tra Uffici giudiziari e Agenzia. Tale affinamento, anche con il supporto degli interventi inseriti nella linea della 'digitalizzazione' nell'ambito del Piano nazionale di ripresa e resilienza (ad esempio il 'data-lake'), potrà condurre ad una compiuta 'due diligence' del patrimonio acquisito o comunque gestito dall'Autorità;
- miglioramento dell'amministrazione dei beni sequestrati e confiscati per favorire la continuità aziendale al riparo dalle contaminazioni mafiose;
- indagine delle potenzialità della 'destinazione sociale' dei beni confiscati. Si tratta di un processo complesso, che richiede da un lato di 'mettere a sistema' tutte le competenze necessarie per verificare, ad esempio nel caso di un'azienda sequestrata o confiscata (ovvero sottoposta al controllo giudiziario), il suo grado di dipendenza dalle risorse e dai "servizi" offerti dalla criminalità organizzata assieme alle possibilità, anche organizzative, di un effettivo recupero alla legalità quale operatore economico strutturalmente 'virtuoso'; dall'altro - e ciò può valere tanto per un'azienda quanto per un bene o un complesso di beni di altra natura - un compiuto coordinamento tra tutte le istituzioni coinvolte per realizzare la più efficace destinazione sociale.

Lavoro irregolare e settore agricolo

La Legge n. 199/2016 sul contrasto al caporalato in agricoltura ha già dato risultati importanti. Il percorso intrapreso dal Governo italiano ha l'obiettivo di dare piena attuazione alla legge, non solo sul piano repressivo ma anche su quello della prevenzione del fenomeno e di rafforzare la rete del lavoro agricolo di qualità.

A tal fine, il 16 ottobre 2019 si è insediato il Tavolo interistituzionale sul Caporalato, i cui lavori hanno portato all'approvazione nel febbraio 2020 del Piano Triennale (2020 – 2022) che sviluppa la strategia nazionale di contrasto al caporalato e allo sfruttamento lavorativo in agricoltura e che ha ottenuto l'intesa della Conferenza Unificata nel maggio 2020.

Il Tavolo e il Piano Triennale sono frutto di un metodo di lavoro basato sulla cooperazione inter-istituzionale e sul confronto con gli attori economici e la società civile a livello centrale e decentrato. Il Tavolo costituisce l'organismo di coordinamento a livello nazionale responsabile per l'indirizzo, la programmazione delle attività istituzionali e per il monitoraggio dell'attuazione degli interventi previsti nel Piano Triennale.

Al Tavolo interistituzionale, che beneficia del sostegno dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro grazie al programma di supporto alle riforme strutturali della Commissione Europea e che è presieduto dal Ministro del Lavoro e delle Politiche sociali, partecipano il Ministero delle Politiche Agricole, Alimentari e Forestali e il Ministero dell'Interno, nonché numerosi altri membri istituzionali, anche a livello regionale e locale, tra cui anche il Dipartimento per le pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri. Ai lavori prendono parte rappresentanti di organizzazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro del settore agricolo e alimentare, di associazioni del Terzo settore, di organizzazioni internazionali quali UNHCR e OIM, di fondazioni, quali l'Osservatorio sulla criminalità nell'agricoltura e sul sistema agroalimentare.

Il Piano prevede diverse linee di intervento, ricondotte all'interno di un disegno unitario che si traduce in un'azione sinergica e trasversale, basata su un modello di collaborazione inter-istituzionale fondato sulla legalità e sulla dignità del lavoro, come anche sul potenziamento degli investimenti nelle filiere agroalimentari. Esso prevede una strategia di attuazione articolata su tre diverse fasi: ad una prima fase di analisi del fenomeno, seguono gli interventi di natura emergenziale nelle aree più critiche per poi procedere ad una azione di sistema che abbraccia tutto il territorio nazionale. Quest'ultima è strutturata su quattro assi prioritari che riguardano: (i) prevenzione, (ii) vigilanza e contrasto al fenomeno, (iii) protezione e assistenza per le vittime, (iv) loro re-integrazione socio lavorativa. Per ognuno di tali assi, il Piano individua le azioni prioritarie da intraprendere (in un totale di 10 azioni di cui 7 dedicate alla prevenzione) che coinvolgono, in un modello di governance multilivello, le diverse amministrazioni a livello centrale, regionale e locale.

Le priorità tematiche del Piano sono state affidate a sei Gruppi dedicati, cui nel tempo sono stati affiancati ulteriori due gruppi tecnici dedicati, rispettivamente, allo sviluppo del sistema informativo per il mercato del lavoro agricolo e alla protezione, assistenza e reinserimento socio-lavorativo delle vittime, entrambi coordinati dal Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali.

In particolare, nel 2020, su iniziativa del Ministro del Lavoro e delle politiche sociali, è stato creato un nuovo Gruppo di lavoro afferente al Tavolo Caporalato coordinato dalla Direzione Generale dell'Immigrazione e delle politiche di integrazione dello stesso e dedicato al tema della protezione e prima assistenza delle vittime di sfruttamento lavorativo.

Il Gruppo di lavoro si avvale della collaborazione di esperti provenienti dal Dipartimento per le Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio dei ministri, dal Sistema di Accoglienza e Integrazione dell'ANCI (ex SPRAR), dalla Direzione Generale per la lotta alla povertà e la programmazione sociale del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, dalle Regioni, da ANPAL, dall'INAPP, INL, OIM e Consorzio Nova. I lavori del Gruppo, avviati nel dicembre 2020, sono proseguiti nel primo semestre 2021 e, in particolare, si sono tenute 7

riunioni che hanno portato, coerentemente agli obiettivi del Piano Triennale, all'elaborazione di una bozza di linee guida in materia di identificazione, protezione e assistenza delle vittime di sfruttamento lavorativo ed una proposta di modifica della normativa dedicata (artt. 18 e 22 del Decreto legislativo n. 286/1998). Le Linee-guida sono state presentate ufficialmente al Tavolo Caporalato, nella riunione del 27 luglio 2021, registrando un ampio consenso. Il Gruppo di lavoro ha inoltre avviato un approfondimento sulle forme di sostegno e risarcimento attualmente presenti nella normativa vigente e delle ulteriori misure che potrebbero essere inserite nel contesto italiano per favorire l'emersione e una migliore protezione delle vittime di sfruttamento lavorativo.

Pur sempre in riferimento al settore agricolo, in un contesto più generale, il Ministero delle politiche agricole, alimentari e forestali (MIPAAF), attraverso l'erogazione di incentivi nel settore agroalimentare, promuove interventi per una migliore distribuzione del valore all'interno della filiera con la finalità di garantire ai produttori un'adeguata remunerazione. Il MIPAAF mira a sostenere e sviluppare le potenzialità delle zone rurali in tutto il territorio italiano anche attraverso l'attuazione del Programma di Sviluppo Rurale Nazionale, cofinanziato dal Fondo europeo agricolo per lo sviluppo rurale (FEASR). Tale programma si declina a livello regionale nei Piani di Sviluppo Rurale (PSR).

Contratti di filiera e di distretto costituiscono uno dei principali strumenti per il sostegno degli investimenti nel settore agroalimentare. Questi contratti permettono di realizzare programmi d'investimento integrati, nei diversi ambiti del settore agroalimentare; attività di produzione, trasformazione, commercializzazione e distribuzione; promozione e pubblicità di prodotti di qualità certificata o biologici; ricerca e sperimentazione. Nel 2019, l'investimento pubblico in questi strumenti ammontava a 520 milioni di euro (210 milioni in contributi in conto capitale finanziati dal Fondo di sviluppo e coesione e 310 milioni di euro di finanziamenti agevolati).

La promozione di un tessuto di aziende agricole sostenibili dal punto di vista economico, sociale e ambientale è essenziale per garantire la qualità dei prodotti e assicurare condizioni di lavoro dignitose, valorizzare il potenziale economico delle imprese e promuovere la crescita ed il benessere dei diversi territori. Le sfide principali per migliorare il funzionamento della filiera agroalimentare (coltivazione, raccolta, trasformazione, trasporto e commercializzazione) comprendono: la prevenzione di pratiche sleali di mercato; il contrasto alla dispersione di valore lungo la filiera; la trasparenza del mercato del lavoro agricolo e la semplificazione delle procedure amministrative; la promozione di meccanismi quali la responsabilità solidale, la tracciabilità e la certificazione dei prodotti; e le forme di aggregazione dei produttori, anche in forma cooperativa.

Una giusta retribuzione agli operatori della filiera produttiva agroalimentare assume un'importanza cruciale per la prevenzione dello sfruttamento lavorativo. Il contrasto a questo fenomeno produce una garanzia effettiva dei diritti dei lavoratori e la salvaguardia delle imprese agricole che subiscono la concorrenza sleale di chi sfrutta il lavoro della manodopera. Al riguardo, è necessario un lavoro strategico e strutturale sull'equa distribuzione del valore lungo tutta la filiera attraverso: (i) il contrasto alle pratiche sleali di mercato; (ii) il rafforzamento delle politiche di filiera; (iii) il miglioramento dell'organizzazione e dell'aggregazione delle imprese agricole; e (iv) l'efficienza, la trasparenza e l'equità del mercato del lavoro agricolo, rendendo anche disponibili le informazioni relative alla provenienza e destinazione dei prodotti agro-alimentari di importazione.

In tale contesto, la Rete del lavoro agricolo di qualità e le sue Sezioni territoriali svolgono un ruolo chiave nell'adozione e attuazione di misure di prevenzione e contrasto allo sfruttamento lavorativo e di interventi mirati alla protezione, assistenza e reinserimento socio-lavorativo.

Il numero delle imprese che hanno aderito alla Rete del lavoro agricolo di qualità è, allo stato attuale, ancora contenuto e non distribuito in modo uniforme sul territorio. Una sfida importante per incrementare il numero d'impresе aderenti riguarda l'ampliamento delle funzioni e delle attività della Rete, la distribuzione delle Sezioni territoriali su tutto il territorio nazionale e un maggior supporto alle Sezioni territoriali delle aree geografiche più a rischio. Questa sfida può essere affrontata attraverso lo sviluppo di incentivi all'adesione, mediante la valorizzazione dell'appartenenza alla Rete e con una più capillare informazione e sensibilizzazione delle imprese e dei consumatori.

Per diffondere e valorizzare l'adesione alla Rete è necessario un intervento sul piano normativo per la revisione dei requisiti d'accesso e la semplificazione del procedimento di iscrizione. Inoltre, sono previste campagne di promozione della Rete e di sensibilizzazione delle imprese e dell'opinione pubblica, rendendo contestualmente più fruibile il sistema di consultazione delle imprese iscritte alla Rete. Le Sezioni territoriali della Rete potranno promuovere la sperimentazione di modalità efficienti di incontro tra domanda e offerta di lavoro in stretta collaborazione con l'ANPAL e con la rete nazionale dei servizi per le politiche attive del lavoro, di politiche di assistenza ai lavoratori stranieri immigrati, nonché di gestione dei flussi migratori di manodopera.

In conclusione, le priorità d'intervento per la Rete del lavoro agricolo di qualità sono finalizzate alla revisione dei requisiti di accesso, alla predisposizione di un sistema di incentivi all'adesione, dell'organizzazione territoriale della Rete, dell'individuazione degli strumenti operativi, dell'allocazione di risorse; alla valorizzazione del ruolo delle Sezioni territoriali quale strumento per l'attuazione di misure concrete di prevenzione, contrasto, protezione e assistenza; e alla partecipazione delle aziende ai sistemi di tracciabilità dei prodotti e ai meccanismi di certificazione.

Nel settore in esame si conferma la necessità di continuare ad assicurare l'impegno nella prevenzione, nel contrasto e nel controllo dell'emersione del lavoro irregolare e del caporalato: al riguardo si segnala che l'Ispettorato Nazionale del Lavoro (INL) per arginare il rischio di espansione dell'economia sommersa ed illegale, indotta dall'emergenza epidemiologica ancora in atto, intensificherà gli accertamenti in concomitanza con le fasi di incremento delle attività produttive per una maggiore tutela delle vittime di sfruttamento lavorativo.

Particolare attenzione sarà dedicata al contrasto del lavoro fittizio e dell'eventuale occupazione in nero di lavoratori stranieri interessati dalle recenti procedure di emersione. Proseguiranno, inoltre, le iniziative di tutela e integrazione dei lavoratori migranti, in continuità con quelle già intraprese nel 2020 nell'ambito del Tavolo operativo finalizzato al contrasto del caporalato e dello sfruttamento lavorativo in agricoltura e del Piano triennale di contrasto al caporalato. A tal fine si terrà conto dell'esperienza maturata e dei rilevanti risultati conseguiti in occasione delle verifiche effettuate dalle *task forces* straordinarie organizzate in attuazione dei due progetti finanziati con fondi comunitari e nazionali ("SU.PR.EME." e "A.L.T. Caporalato!"), nelle quali il Ministero e il personale ispettivo è stato affiancato da mediatori culturali dell'Organizzazione internazionale per le migrazioni (OIM). Sarà anche incentivata l'attività di promozione e valorizzazione delle sinergie tra Ispettorati territoriali del lavoro, Autorità di pubblica sicurezza, Procure della Repubblica, Forze di Polizia, Parti Sociali e Associazioni del territorio, congiuntamente impegnati su più fronti (prevenzione, assistenza, protezione, repressione) per rafforzare la tutela delle vittime, favorirne la collaborazione e accrescerne la fiducia nelle Istituzioni. Sarà infine da implementare la vigilanza nel settore agricolo anche in riferimento ai profili previdenziali ed assicurativi.

L'Istituto Nazionale del Lavoro (INL) ha avviato campagne di vigilanza straordinaria fondate sull'approccio multi-agenzia in alcune zone del Sud (nel solo settore agricolo) e del Centro e Nord Italia (prevalentemente, ma non solo, in agricoltura) in cui risultano

particolarmente presenti i fenomeni del caporalato e dello sfruttamento lavorativo di migranti. In attuazione dei citati progetti sono state costituite apposite task force composte da ispettori locali, carabinieri dei Nuclei Ispettorati lavoro, ispettori provenienti da altri territori, oltre che dai citati mediatori culturali. Le azioni ispettive sono state pianificate in coordinamento con le autorità locali (Procure e Prefetture) e con altri organi di vigilanza di volta in volta coinvolti (INPS, INAIL, Polizia di Stato, GdF, ASL, ecc.). La presenza dei mediatori culturali dell'OIM, inoltre, ha favorito l'instaurazione di un rapporto di fiducia tra gli organi ispettivi e i lavoratori sfruttati, promuovendone la collaborazione e assicurando anche l'attività di presa in carico e protezione delle potenziali vittime ai fini del loro successivo reinserimento socio-lavorativo (anche attraverso i percorsi previsti dagli artt. 18 e 22 del Decreto legislativo n. 286/1998 – T.U. Immigrazione).

La Direzione Generale dell'immigrazione e delle politiche di integrazione del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e l'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL) hanno ulteriormente valorizzato le iniziative progettuali attraverso la pubblicazione, nel novembre 2020, della call "Insieme per il contrasto allo sfruttamento lavorativo in agricoltura" che ha permesso la selezione e la raccolta di un catalogo di buone pratiche.

In particolare, attori pubblici e privati, associazioni, organizzazioni di rappresentanza dei datori di lavoro e sindacati sono stati invitati a descrivere le loro pratiche rispondendo a un questionario on-line articolato in 37 quesiti, che ha permesso un'analisi sulla base di sette criteri oggettivi: pertinenza e coerenza, efficacia, impatto, efficienza, sostenibilità, innovazione e replicabilità. Un gruppo di esperti in materia di lavoro e protezione sociale presieduto dal Ministero e supportato dall'OIL ha esaminato e valutato 67 proposte.

Tali iniziative sono state adeguatamente valorizzate nel giugno 2021 attraverso la pubblicazione di un catalogo che include le 50 pratiche più promettenti sul portale istituzionale www.integrazionemigranti.gov.it (per maggiori approfondimenti: <https://integrazionemigranti.gov.it/it-it/Dettaglio-approfondimento/id/34/XI-Rapporto-Gli-stranieri-nel-mercato-del-lavoro-in-Italia> (latest annual report on foreigners and the labour market); <https://integrazionemigranti.gov.it/it-it/Dettaglio-approfondimento/id/18/Caporalato-e-sfruttamento-in-agricoltura> (area caporalato)).

Nel corso del 2020, l'INL ha notevolmente implementato l'attività di contrasto al caporalato e allo sfruttamento lavorativo, anche in attuazione dell'azione 8 "Rafforzamento delle attività di vigilanza e contrasto allo sfruttamento lavorativo" del Piano triennale di contrasto allo sfruttamento lavorativo in agricoltura e al caporalato (2020-2022) e delle citate iniziative progettuali fondate sulla sperimentazione di un approccio multi-agenzia.

In particolare, l'INL ha realizzato e coordinato campagne di vigilanza straordinaria in alcune zone del Sud (nel solo settore agricolo, con il progetto Su.Pr.Eme (finanziato dalla Commissione europea e affiancato dal progetto PIU' SU.PRE.ME, per un importo di circa 50 milioni di euro per la realizzazione di interventi in Puglia, Campania, Basilicata, Calabria e Sicilia) e del Centro Italia (prevalentemente, ma non soltanto in agricoltura, con il progetto A.L.T. Caporalato!, finanziato dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali per un importo di 3 milioni di euro per azioni nei territori del centro e nord-Italia), ove risultano particolarmente presenti i fenomeni del caporalato e dello sfruttamento lavorativo dei migranti.

Al fine di garantire l'ottimale organizzazione delle *task forces* nelle realtà geografiche interessate si è dato particolare rilievo all'attivazione di ogni utile coordinamento con la locale Procura della Repubblica e ogni opportuna collaborazione istituzionale a livello territoriale con la Prefettura, le forze dell'ordine e gli altri organi di vigilanza (INPS, INAIL e ASL). Per assicurare anche i controlli sul rispetto delle norme di salute e sicurezza e contribuire in tal modo a ridurre il rischio di infortuni ed a prevenire le morti sul lavoro, è stata attivata, nell'ambito dei Comitati Regionali di cui all'art. 7 del T.U. 81/2008 e dei Comitati provinciali, ogni utile sinergia volta alla partecipazione dei tecnici della

prevenzione delle ASL alle attività delle task force. Infine, sono stati presi contatti con i referenti OIM di ciascuna realtà regionale e con gli enti e le associazioni della rete anti-tratta attive sui diversi territori coinvolti per assicurare tempestività ed efficacia agli eventuali interventi di presa in carico e messa in protezione delle vittime di grave sfruttamento identificate nel corso delle operazioni.

Alla luce dei dati ad oggi raccolti (in continua evoluzione), nel corso del 2020 sono state svolte 44 settimane di *task forces* in diverse località delle regioni Basilicata, Campania, Calabria e Puglia e nelle province di L'Aquila, Latina e Firenze, nel corso delle quali sono stati effettuati 758 accessi ispettivi e sono state controllate 4.767 posizioni lavorative. All'esito dei controlli (la cui definizione è in parte ancora in corso) sono stati ad oggi individuati 1.069 lavoratori interessati da violazioni in materia di lavoro, di cui 421 impiegati in nero, identificate 205 potenziali vittime di sfruttamento lavorativo e denunciati all'autorità giudiziaria 22 responsabili.

L'impegno del personale ispettivo dell'INL nel contrasto al caporalato e allo sfruttamento lavorativo, malgrado le difficoltà dovute all'emergenza epidemiologica, ha consentito il conseguimento dei seguenti risultati:

- deferimento all'Autorità giudiziaria di 478 trasgressori, 61 dei quali denunciati in stato di arresto;
- tutela di 1.850 possibili vittime del reato di caporalato e sfruttamento lavorativo, 119 delle quali maggiormente esposte al fenomeno in questione per la loro condizione di cittadini extracomunitari privi di regolare permesso di soggiorno.

In relazione al solo settore agricolo:

- deferimento all'autorità giudiziaria di 323 trasgressori, di cui 43 denunciati in stato di arresto;
- identificazione di 1.104 vittime di sfruttamento, di cui 55 senza regolare permesso di soggiorno.

La percentuale dei lavoratori vittime di sfruttamento lavorativo rispetto al complesso dei lavoratori irregolari nel settore primario è risultata di gran lunga la più alta e pari al 18,6%. Assumendo invece a riferimento il parametro del numero delle ispezioni irregolari definite nell'anno dal personale dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro, in agricoltura sono stati riscontrati in media 37 lavoratori sfruttati ogni 100 aziende ispezionate nei cui riguardi sono state contestate irregolarità.

Nel 2021, alla luce dei significativi risultati conseguiti l'anno precedente anche grazie alle task force straordinarie dei due progetti sopra indicati, l'INL ha rafforzato ulteriormente tale azione ispettiva sul territorio, attraverso la programmazione di circa 150 settimane di task force, con un impegno più che triplicato rispetto alle 44 settimane di attività realizzate nel 2020. Inoltre, visto il successo di queste esperienze, lo scorso 11 marzo 2021, l'INL e OIM hanno sottoscritto un protocollo di intesa, della durata di due anni, finalizzato a strutturare la collaborazione fra l'INL e l'OIM e ad estendere gli interventi multi-agenzia a tutto il territorio nazionale, tenendo conto delle indicazioni e degli obiettivi del Piano Triennale.

Sulla base delle lezioni apprese, sono in corso di elaborazione, nell'ambito del Gruppo di lavoro coordinato da INL, delle specifiche linee guida destinate al personale impiegato nelle operazioni di vigilanza sul territorio.

La diffusione di meccanismi di decentramento produttivo e la connessa frequente dissociazione tra titolarità del contratto di lavoro e utilizzazione della relativa prestazione, infatti, come chiarito nel documento di programmazione INL per l'anno 2021, impongono di intensificare l'azione di controllo sul corretto utilizzo degli strumenti della somministrazione, degli appalti e dei distacchi, dei contratti di rete e simili: l'uso distorto di tali istituti - spesso in una dimensione multi localizzata, quando non internazionale (si pensi al distacco transnazionale o alla costituzione di agenzie di somministrazione in Stati esteri) e con stratificazioni di numerose realtà societarie tese a rendere difficoltosa la ricostruzione

delle fattispecie e l'imputazione delle irregolarità, infatti, comporta la compromissione delle condizioni di lavoro e di sicurezza del personale impiegato, oltre che consentire rilevanti evasioni di risorse dovute all'erario e al sistema previdenziale e, di conseguenza, forme di dumping sociale e concorrenza sleale tra imprese.

Si segnala, al riguardo, come nella trattazione delle fattispecie di natura transnazionale particolarmente complesse sia di notevole aiuto l'uso della piattaforma IMI (*Internal Market Information System*) della Commissione europea (che agevola la collaborazione tra le autorità di controllo dei Paesi membri dell'UE) e il supporto, anche finanziario, offerto dai servizi dell'Autorità Europea del Lavoro che promuovono e assicurano l'efficace organizzazione di ispezioni coordinate e congiunte con le autorità ispettive degli altri Stati membri coinvolti nei singoli casi.

Traffico di migranti e tratta di esseri umani

Il Piano Nazionale d'Azione contro la Tratta e il grave sfruttamento di esseri umani 2016-2018, in attuazione della Direttiva (UE) 2011/36, è finalizzato a definire misure e strategie di intervento per la prevenzione e il contrasto del fenomeno, nonché azioni finalizzate alla sensibilizzazione, alla prevenzione sociale, all'emersione e all'integrazione sociale delle vittime.

Il Piano è stato articolato secondo le seguenti cinque priorità-chiave: (a) identificare, proteggere e assistere le vittime di tratta; (b) intensificare la prevenzione della tratta di esseri umani; (c) rafforzare l'azione penale contro i trafficanti; (d) migliorare il coordinamento e la coerenza delle politiche tra i principali soggetti interessati; (e) incrementare la conoscenza delle questioni emergenti relative a tutte le forme di tratta di esseri umani e fornire una risposta efficace.

Data la complessità e la natura multisettoriale degli interventi, il Piano ha previsto l'istituzione di una Cabina di regia politico-istituzionale, incaricata di garantire un approccio multidisciplinare e integrato tra gli attori istituzionali e privati/sociali. Essa è affiancata da un Comitato tecnico, composto da rappresentanti del governo a livello centrale e locale, delle forze dell'ordine, dei sindacati e degli enti del terzo settore coinvolti nel contrasto alla tratta esseri umani.

Inoltre, il Dipartimento per le Pari Opportunità presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri è responsabile del sistema di raccolta dati SIRIT (Sistema Informatizzato per la raccolta di informazioni sulla tratta), gestito e aggiornato dalla Regione del Veneto nell'ambito dell'Accordo per la gestione del servizio inerente il "Numero Verde Anti tratta". In ragione del protrarsi dell'emergenza sanitaria da Covid-19, il Dipartimento per le pari opportunità ha introdotto modifiche appropriate in favore degli operatori pubblici e privati incaricati della gestione di progetti-anti-tratta. Considerando le dinamiche del fenomeno correlate alle misure di *lockdown*, il Dipartimento ha garantito la continuità attuativa dei progetti e, mediante una disposizione ad hoc del 28 maggio 2020, ne ha disposto la proroga fino al 31 dicembre 2020, con un sussidio di 7 mesi per un ammontare complessivo di 11 milioni di euro. Tale approccio è stato confermato allo scopo di estendere ulteriormente i progetti anti-tratta fino al 31 giugno 2021, con appositi fondi addizionali di circa 10 milioni di euro. Nel 2021 il Dipartimento ha predisposto un nuovo avviso (n. 4/2021): in esso si sono debitamente considerate le modifiche rilasciate da alcuni servizi nel periodo pandemico, tuttavia è stato strutturato sempre per dare adeguato riscontro alle necessità degli operatori.

Nel 2020 è stato avviato il processo finalizzato alla redazione del nuovo Piano; a tal fine sono stati riconvocati sia la Cabina di Regia che il Comitato tecnico all'interno del quale sono stati individuati 4 tavoli di lavoro in ragione delle quattro direttrici prevenzione, azione penale, protezione, partenariato e cooperazione. È stata condivisa l'opportunità di costituire un gruppo di lavoro ad hoc che coinvolge tutte le Amministrazioni competenti con l'obiettivo di rafforzare la collaborazione per la raccolta dati. In particolare, il nuovo Piano

si baserà sulle seguenti priorità chiave: (a) migliorare l'affidabilità e la disponibilità dei dati sulla tratta, quale preconditione per un adeguato monitoraggio del fenomeno e per una migliore definizione delle politiche; (b) intensificare le azioni per affrontare la tratta a scopo di sfruttamento sessuale, i matrimoni forzati, l'accattonaggio, la criminalità forzata, il traffico di organi, la vendita di neonati, ogni forma di sfruttamento lavorativo; (c) affrontare la tratta nel nuovo contesto di crisi migratoria (infatti molte vittime di tratta sono coinvolte nei sistemi di richiesta di asilo) (d) intensificare la formazione dei professionisti che, a vario titolo, hanno contatti con le vittime, anche in relazione all'evoluzione dei metodi operativi dei trafficanti; (e) combattere l'impunità di coloro che utilizzano consapevolmente le vittime della tratta; (f) rafforzare gli sforzi per prevenire la tratta di minori per molteplici finalità di sfruttamento; (g) adottare ulteriori misure per migliorare l'identificazione delle vittime della tratta; (h) facilitare e garantire l'accesso al risarcimento da parte delle vittime della tratta; (i) continuare ad adottare misure per garantire che il rimpatrio delle persone vittime di tratta avvenga nel rispetto dei loro diritti, sicurezza e dignità e, per quanto riguarda il minore, nel pieno rispetto del principio dell'interesse superiore del minore stesso; (l) migliorare l'efficienza e l'efficacia delle attività investigative e processuali.

In materia di lavoro e legislazione sociale, in attuazione delle priorità di intervento indicate nei documenti di programmazione dell'attività di vigilanza sono state attivate campagne ispettive di carattere straordinario volte a prevenire e contrastare i fenomeni illeciti di maggior allarme sociale, tra i quali anche il caporalato, lo sfruttamento dei cittadini stranieri e la loro riduzione in schiavitù, attraverso controlli mirati ai settori merceologici e alle aree geografiche maggiormente a rischio, in stretta collaborazione con le forze dell'ordine (Arma dei Carabinieri, ASL, Guardia di Finanza, Polizia di Stato).

Sebbene la prevenzione delle contemporanee forme di schiavitù e la protezione delle vittime non possano prescindere dal contrasto ai fenomeni illeciti e dal ripristino della legalità, nel contempo la sfida più impegnativa riguarda il diretto coinvolgimento dei lavoratori, specialmente quelli più esposti ai rischi di abusi e sopraffazioni, in percorsi informativi sulla conoscenza dei propri diritti fondamentali, per far acquisire loro una maggiore consapevolezza degli strumenti di difesa predisposti dall'ordinamento e favorire la costituzione di un rapporto fiduciario verso le istituzioni. Si segnala al riguardo che, qualora nel corso dell'attività di vigilanza, si accerti la presenza di lavoratori stranieri assunti illegalmente ed il cui soggiorno risulti irregolare, il personale ispettivo è tenuto alla compilazione e alla consegna di un modello utile ad informare il lavoratore straniero del suo diritto alla retribuzione e ai contributi assicurativi e previdenziali non corrisposti in caso di assunzione illegale e delle modalità con cui far valere tale diritto oltre che sanzionare e assumere provvedimenti restrittivi nei confronti di datori di lavoro che impiegano cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare.

Cooperazione internazionale allo sviluppo

La cooperazione internazionale per lo sviluppo è per l'Italia "parte integrante e qualificante della politica estera", come indicato dal Legislatore (Legge n. 125/14). Essa contribuisce alla promozione della pace e della giustizia e mira a promuovere relazioni solidali e paritarie tra i popoli fondate sui principi di interdipendenza e partenariato, nel rispetto dei diritti umani. La responsabilità politica della cooperazione allo sviluppo spetta al Ministro degli affari esteri e della cooperazione internazionale, che ne stabilisce gli indirizzi e assicura l'unitarietà e il coordinamento di tutte le iniziative nazionali di cooperazione.

L'Agenzia italiana per la Cooperazione allo Sviluppo, sottoposta ad indirizzo e vigilanza del Ministero degli affari esteri della cooperazione internazionale, ha il compito di attuare le politiche di cooperazione. La coerenza delle politiche nazionali con i fini della cooperazione allo sviluppo è assicurata attraverso il Comitato Interministeriale sulla Cooperazione allo Sviluppo (CICS), presieduto dal Presidente del Consiglio dei Ministri e composto da

rappresentanti dei principali Dicasteri. La Legge n. 125/14 ha previsto anche l'istituzione di un Consiglio Nazionale per la Cooperazione allo Sviluppo, al cui interno sono presenti i principali attori pubblici e privati, le organizzazioni della società civile ed altri soggetti senza finalità di lucro e aventi finalità di lucro che operano nel settore della cooperazione allo sviluppo internazionale.

Per un intervento settoriale mirato che riguarda la condizione delle categorie vulnerabili, è importante valorizzare la conoscenza nel mondo imprenditoriale di alcuni documenti-guida adottati in questo ambito: le Linee Guida sull'Infanzia e l'Adolescenza, recentemente revisionate, le Linee guida della Cooperazione sull'uguaglianza di genere e l'*empowerment* di donne, ragazze e bambine (2020-2024) e le Linee Guida sulla disabilità e l'inclusione sociale negli interventi di cooperazione (2018), nel cui paragrafo dedicato al tema "Lavoro" si introducono quali obiettivi importanti: l'accrescere la consapevolezza delle imprese per incrementare l'occupazione delle persone con disabilità; il favorire l'occupazione attraverso attività di formazione utilizzando le nuove tecnologie informatiche.

Categorie vulnerabili: persone con disabilità

Nell'ordinamento giuridico italiano la Legge n. 68/1999 è il principale strumento volto a promuovere l'inserimento e l'integrazione lavorativa delle persone con disabilità nel mondo del lavoro attraverso servizi di supporto per un collocamento mirato.

Per la raccolta e il monitoraggio dei dati, ai sensi dell'art. 21 della suddetta Legge, il Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali presenta ogni due anni al Parlamento una relazione sullo stato di attuazione della Legge n. 68/1999, sulla base dei dati che le Regioni sono tenute a trasmettere. Infatti, alle Regioni e alle Province autonome sono affidati i compiti relativi alla gestione operativa dei servizi per l'integrazione delle persone con disabilità, mentre il coordinamento della gestione è affidato all'Agenzia Nazionale per le Politiche Attive del Lavoro (ANPAL).

Nella IX Relazione al Parlamento sullo stato di attuazione della Legge n. 68/1999, eccezionalmente riferibile al triennio 2016-2017-2018 e realizzata in collaborazione con l'Istituto Nazionale per l'Analisi delle Politiche Pubbliche (INAPP), vengono forniti i dati relativi all'andamento del mercato del lavoro delle persone con disabilità. La Relazione evidenzia una crescita occupazionale su tutto il territorio nazionale, accompagnata da lacune infrastrutturali ancora diffuse sebbene i sistemi di *governance* riescano ad ottenere buoni risultati quando affrontano il problema mediante modelli di integrazione di servizi e risorse finanziarie.

La Relazione poggia sui dati formalmente comunicati dalle Regioni e riferiti ai propri ambiti territoriali, individuati su una dimensione provinciale. Questa prerogativa da un lato garantisce una rappresentazione diretta di quanto attuato dalle amministrazioni competenti, dall'altro può costituire un elemento di criticità se la mancata comunicazione delle informazioni compromette il corretto dimensionamento di un fenomeno su base nazionale.

Per quanto riguarda i risultati della rilevazione sul triennio 2016-2017-2018: le persone con disabilità iscritte nelle liste del collocamento mirato ammontano a 733.708 nel 2018. Il 94% degli iscritti sono civili con disabilità e oltre il 60% degli iscritti si trova al Sud e nelle Isole.

Considerando l'anno 2018 come principale riferimento, la condizione occupazionale delle persone iscritte al collocamento mirato è prevalentemente lo stato di disoccupazione: oltre la metà degli iscritti si trova in una condizione di immediata disponibilità a svolgere attività lavorativa e a partecipare a misure di politica attiva del lavoro, concordate con il servizio competente. L'introduzione del patto di servizio personalizzato, previsto dall'art. 20 del Decreto legislativo n. 150/2015, ha avuto piena attuazione nel triennio: dal 2016 sono state incrementate le attività di stipula e nel 2018 tutte le amministrazioni si sono adeguate alla

norma. Le persone straniere iscritte sono più di 150.000 unità per ciascuno dei tre anni, pari a circa un quinto del totale degli iscritti dichiarati. Un ulteriore dato riguarda la concentrazione dei titoli di studio sul livello medio-basso. Più del 50% delle persone iscritte termina il proprio percorso scolastico con la scuola dell'obbligo e ottiene al massimo la licenza media e/o la qualifica professionale.

Le persone con disabilità inserite nel mercato del lavoro presso datori di lavoro pubblici e privati dichiarate nel 2016 erano 28.412, sono diventate 34.613 nel 2017 e 39.229 nel 2018. Il settore privato ne assorbe il 96% del totale nell'intero triennio. Questi numeri testimoniano l'impegno del sistema, considerando anche la semplificazione dei processi introdotta dal legislatore italiano: la riforma introdotta dal Decreto Legislativo n. 151/2015 impone ai datori di lavoro privati che occupano da 15 a 35 dipendenti di assumere un lavoratore con disabilità. Tale obbligo è entrato in vigore nel 2018, mentre in precedenza sorgeva solo nel caso di nuove assunzioni.

In base al Decreto legge n. 86 del 12 luglio 2018 art. 3, co. 1, lett. d) sono state attribuite alla Presidenza del Consiglio dei Ministri le funzioni di indirizzo e coordinamento in materia di politiche in favore delle persone con disabilità (...), in materia di coordinamento delle politiche volte a garantire la tutela e la promozione dei diritti delle persone con disabilità e a favorire la loro partecipazione e inclusione sociale, nonché la loro autonomia, anche avvalendosi dell'Osservatorio nazionale sulla condizione delle persone con disabilità, di cui alla Legge 3 marzo 2009, n. 18.

Fra i compiti dell'Osservatorio vi è la predisposizione del Programma di azione biennale per la promozione dei diritti e l'integrazione delle persone con disabilità.

Il 10 luglio 2019 è stato pubblicato il "Documento di proposte di attività dell'Osservatorio nazionale sulla condizione delle persone con disabilità", elaborato dal Comitato Tecnico Scientifico ed articolato in 9 aree tematiche e 13 gruppi di lavoro.

Tra i principali obiettivi introdotti nel documento vi sono i seguenti:

- realizzare all'interno del governo un meccanismo efficace di coordinamento tra tutti i ministeri e le Agenzie pubbliche che permetta l'applicazione della Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità in tutti gli ambiti di competenza governativi;
- selezionare una serie di azioni, all'interno del secondo programma d'azione biennale per la promozione dei diritti e l'integrazione delle persone con disabilità, che siano ragionevolmente realizzabili;
- coordinare l'attuazione del secondo programma biennale, le osservazioni conclusive del Comitato sui diritti delle persone con disabilità delle Nazioni Unite ed i contenuti del Codice della disabilità, sulla base dell'impegno contenuto nel PNRR italiano, avviando alcune azioni essenziali per la reale applicazione della relativa Convenzione delle Nazioni Unite.

Per quanto riguarda le politiche governative in materia per migliorare la partecipazione delle persone con disabilità alla forza lavoro, si segnala che il sopra ricordato Decreto legislativo n. 151/2015 ha introdotto alcune disposizioni volte a razionalizzare e rivedere le procedure e gli adempimenti per l'inserimento mirato delle persone di cui alla Legge n. 68/1999 e degli altri soggetti aventi diritto al collocamento obbligatorio, al fine di promuovere l'inclusione sociale, l'inserimento e l'integrazione nel mercato del lavoro e la cura delle competenze delle persone con disabilità.

In particolare, l'adozione di specifiche linee guida sul collocamento mirato delle persone con disabilità intende promuovere:

- una rete integrata tra i servizi sociali, sanitari, educativi e formativi del territorio nonché con l'INAIL per l'accompagnamento e il sostegno della persona con disabilità presa in carico;

- accordi territoriali con le organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro maggiormente rappresentative a livello nazionale, le cooperative sociali di cui alla Legge n. 381/1991, le associazioni delle persone con disabilità e delle loro famiglie, nonché con altre organizzazioni del terzo settore;
- una valutazione bio-psico-sociale della condizione di disabilità;
- un'analisi del lavoro e accomodamenti ragionevoli;
- l'istituzione del responsabile del collocamento;
- le buone pratiche di inclusione lavorativa.

Il processo di redazione del documento si inquadra nel più ampio scenario di riforma degli interventi nel campo del collocamento mirato e di quelli delle politiche attive del lavoro, che ha visto l'istituzione dell'Agenzia Nazionale per le Politiche Attive del Lavoro (ANPAL) e la riorganizzazione del processo dei Centri per l'Impiego, per i quali il testo delle linee guida è in via di definizione.

Nell'ambito del piano di riforma, un ruolo decisivo è stato riconosciuto alla raccolta sistematica dei dati disponibili nel collocamento mirato, nonché dei dati relativi alle buone prassi di inclusione lavorativa delle persone con disabilità, agli ausili e agli adattamenti sui luoghi di lavoro. A tal proposito il Decreto legislativo n. 151/2015, al fine di razionalizzare la raccolta dei dati, di semplificare gli adempimenti nonché di migliorare il monitoraggio e la valutazione degli interventi, ha previsto la creazione di una specifica sezione denominata 'Banca dati del collocamento mirato' all'interno della banca dati delle politiche attive e passive, per raccogliere informazioni sui datori di lavoro pubblici e privati soggetti all'obbligo di assunzione.

Il processo di definizione della banca dati ha richiesto il coinvolgimento, a vari livelli, di diversi soggetti interessati: Regioni, Istituto Nazionale della Previdenza Sociale (INPS), Istituto Nazionale per l'Assicurazione contro gli Infortuni sul Lavoro (INAIL), Agenzia Nazionale per le Politiche Attive del Lavoro (ANPAL), sia dal punto di vista giuridico che tecnico in vista della predisposizione delle domande ITC.

Tra le politiche nazionali italiane volte a promuovere l'occupazione delle persone con disabilità più gravi, ci sono gli incentivi per i datori di lavoro che assumono lavoratori con disabilità, finanziati con le risorse del Fondo per il diritto al lavoro delle persone con disabilità, istituito dall'art. 13, comma 4, della Legge n. 68/1999, presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Ai datori di lavoro è riconosciuto un incentivo in relazione alla retribuzione lorda imponibile ai fini previdenziali, che varia in funzione del grado e del tipo di riduzione della capacità lavorativa dell'assunto. Anche la durata del beneficio contributivo varia a seconda delle caratteristiche del lavoratore assunto e del tipo di rapporto di lavoro.

Il legislatore ha inteso garantire al datore di lavoro di beneficiare automaticamente e immediatamente dell'incentivo previsto dalla legge. Secondo le nuove disposizioni, l'incentivo erogato è correlato alla retribuzione lorda imponibile ai fini previdenziali, attraverso una specifica procedura telematica attuata dall'Istituto nazionale della previdenza sociale (INPS). Le risorse del Fondo per l'occupazione delle persone con disabilità sono trasferite al predetto Istituto, con apposito decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali di concerto con il Ministro per la famiglia e le disabilità e con il Ministro dell'economia e delle finanze. Il decreto è aggiornato annualmente al fine di ripartire le risorse che affluiscono al Fondo per il pagamento dei contributi esenti di cui all'art. 5, comma 3-bis della Legge n. 68/1999.

In particolare, per i datori di lavoro che assumono persone con disabilità a tempo indeterminato sono previsti incentivi per 36 mesi per l'assunzione di lavoratori con una riduzione della capacità lavorativa dal 67% (l'incentivo è pari al 35% della retribuzione mensile lorda); l'incentivo sale al 70% per l'assunzione di persone con una riduzione della capacità lavorativa superiore al 79%. Gli incentivi sono previsti (nella misura del 70% della retribuzione mensile lorda) anche per un periodo di tempo più lungo (60 mesi), per

l'assunzione di lavoratori con disabilità intellettiva e mentale. Per questi lavoratori sono incentivate anche le assunzioni a tempo determinato di durata non inferiore a dodici mesi. Sempre il Decreto Legislativo n. 151/2015 (art. 11), modificando l'art. 14 della Legge n. 68/1999, prevede "contributi ai fondi regionali per il diritto al lavoro delle persone con disabilità" per il rimborso forfettario parziale delle spese necessarie per l'adozione di accomodamenti ragionevoli in favore dei lavoratori con riduzione della capacità lavorativa superiore al 50%, compresa la predisposizione di tecnologie di telelavoro o la rimozione delle barriere architettoniche che limitano in qualsiasi modo l'integrazione lavorativa della persona con disabilità, nonché per l'istituzione del responsabile dell'inserimento lavorativo sul posto di lavoro. I fondi regionali per il diritto al lavoro delle persone con disabilità sono istituiti dalle Regioni per finanziare programmi regionali di inserimento lavorativo e servizi connessi. Le somme derivanti dall'irrogazione di sanzioni amministrative e dai contributi non versati dai datori di lavoro, nonché i contributi di fondazioni, enti privati e soggetti interessati sono destinati ai suddetti Fondi.

Le misure adottate per incorporare il principio della parità di retribuzione per lavoro di pari valore nel Codice del Lavoro sono indicate nell'art. 10, comma 1, della Legge n. 68/1999, prevedendo che i lavoratori con disabilità sono soggetti al trattamento economico e normativo previsto dalle leggi e dai contratti collettivi e il datore di lavoro non può chiedere al lavoratore con disabilità una prestazione non compatibile con la sua disabilità (art. 10, comma 2).

Con riferimento agli incentivi previsti per le persone con disabilità, è bene ricordare che l'art. 1, comma 166, della Legge n. 190/2014 attribuisce all'Istituto Nazionale Assicurazione contro gli Infortuni sul Lavoro (INAIL) le competenze in materia di reinserimento e integrazione lavorativa delle persone con disabilità da lavoro, completando il modello di tutela garantito dall'Istituto. Detti obiettivi sono realizzati attraverso progetti personalizzati finalizzati alla conservazione del posto di lavoro o alla ricerca di una nuova occupazione, da attuarsi attraverso interventi formativi di riqualificazione professionale, nonché interventi per il superamento delle barriere architettoniche nei luoghi di lavoro e per delle postazioni di lavoro.

Ai sensi dell'art. 18, comma 6, della Legge n. 104, le Regioni possono provvedere con proprie leggi a disciplinare le agevolazioni alle singole persone con disabilità per l'avvio e lo svolgimento di attività lavorative autonome. L'art. 12 della Legge n. 68/1999 prevede convenzioni per l'inserimento lavorativo temporaneo finalizzato alla formazione di persone con disabilità presso cooperative sociali (di cui all'articolo 1, comma 1, lettera b), della Legge n. 381/1991 e successive modificazioni), imprese sociali (di cui al Decreto legislativo n. 155), persone con disabilità libere professioniste, alle quali i datori di lavoro si impegnano ad affidare commesse di lavoro.

Dimensione di genere

Il c.d. *glass ceiling*, ovvero l'insieme delle barriere che le donne incontrano nella loro carriera per raggiungere posizioni di vertice, è un fenomeno ancora molto diffuso. Tuttavia, la rappresentanza femminile nelle posizioni di potere e negli organi direzionali di natura politica, economica e sociale è significativamente migliorata, soprattutto grazie ai risultati in termini di partecipazione femminile ai consigli di amministrazione. Ad oggi, infatti, risulta superiore alla media europea principalmente grazie all'attuazione della Legge n. 120/2011 (cosiddetta Legge Golfo-Mosca). La quota di donne negli organi di amministrazione delle società quotate si avvicina al 40% (38,8% nel 2020), quasi quattro volte di quella registrata prima dell'applicazione della legge (11,6% nel 2012). Nelle società pubbliche le donne ricoprono un terzo delle cariche (33,1% nel 2020) negli organi di amministrazione e controllo, quasi il doppio rispetto al 2014 (17,5%). Tuttavia è ancora rilevante la disparità nelle aziende non soggette alla Legge dove la partecipazione si aggira solo intorno al 18% e

in confronto ai paesi più avanzati in Europa. Rimangono tuttavia significative le discrepanze in posizioni apicali di altra natura.

La partecipazione delle donne negli organi apicali della pubblica amministrazione è più o meno allineata alla media europea a livello nazionale con una presenza di donne di circa il 35% tra Governo e Parlamenti, sebbene sia più arretrata rispetto ai Paesi più avanzati tipo la Svezia, Finlandia, Francia che hanno raggiunto la parità.

Infine, la rappresentanza femminile negli organi apicali degli enti di rilievo in ambito socio-culturale come istituti di ricerca, aziende pubbliche di servizio radio televisivo, comitati olimpionici, risulta ancora molto ridotta.

Nel 2018 è stato istituito un Osservatorio interistituzionale, finalizzato al monitoraggio dell'attuazione della Legge n. 120/2011, nell'ambito di un Protocollo d'intesa quinquennale tra il Dipartimento per le pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri, la CONSOB e la Banca d'Italia. Inoltre, agendo come organo di vigilanza sulla partecipazione femminile, il Dipartimento ha avviato 391 procedimenti amministrativi nei confronti di società la cui composizione dei Consigli di Amministrazione /dei Sindaci non rispettava l'equilibrio di genere.

Complessivamente, queste misure si sono rivelate strumenti efficaci per promuovere la presenza delle donne nelle posizioni di vertice e hanno evidenziato una correlazione positiva tra l'empowerment femminile e il miglioramento delle performance aziendali. Come tale, la legge di riferimento è stata rinnovata nel 2019 all'interno della Legge di Bilancio 2020 verso l'obiettivo del 40% di percentuale di donne nei consigli di amministrazione delle aziende.

Per quanto riguarda le questioni di leadership di genere, la Task Force "Donne per un nuovo Rinascimento", istituita dal Ministero delle Pari Opportunità e della Famiglia nel 2020 per affrontare l'impatto del Covid-19 sulle questioni di genere ha prodotto un Rapporto finale, basato su dati quantitativi ed informazioni scientifiche qualitative sull'impatto della pandemia in diversi settori. Tra le molteplici proposte della Task Force vi sono:

- aumentare la percentuale di donne in tutti gli ambiti lavorativi,
- superare le barriere all'avanzamento nei percorsi di carriera, in particolare nei campi in più rapida crescita (STEM, informatica, cloud computing, dati e intelligenza artificiale)
- contrastare gli stereotipi sul genere che impediscono alle donne di raggiungere responsabilità di leadership, per attivare energie nuove e opportunità per tutti.

Il Rapporto prevede che tali proposte d'intervento siano integrate nella programmazione del Dipartimento per le pari opportunità.

Anche il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) affronta le disuguaglianze di genere in maniera trasversale. In particolare, il PNRR affianca, ai tre assi strategici condivisi a livello europeo (digitalizzazione e innovazione, transizione ecologica e inclusione sociale), tre priorità trasversali, tra cui la promozione della parità di genere, con l'obiettivo di investire almeno 7 miliardi entro il 2026, che serviranno ad assicurare le parità di condizioni nel mercato del lavoro, a colmare il gap retributivo tra i generi e aumentare il numero delle donne in posizioni di responsabilità, compreso la presenza delle donne in ambito politico.

E' di fondamentale importanza sottolineare che il PNRR sviluppa con le sue missioni quelle che sono le priorità della Strategia nazionale per la parità di genere 2021-2026 adottata recentemente dal nostro Governo ed elaborata dal Dipartimento per le Pari Opportunità in coerenza con la Strategia europea.

La Strategia nazionale presenta cinque priorità (lavoro, reddito, competenze, tempo, potere) e punta, tra l'altro, alla risalita di cinque punti entro il 2026 nella classifica del *Gender Equality Index* dello *European Institute for Gender Equality* (attualmente l'Italia è al 14° posto, con un punteggio di 63,5 punti su 100, inferiore di 4,4 punti alla media UE).

Le attività del PNRR si articolano in un programma volto sia a favorire la partecipazione femminile al mercato del lavoro e nelle progressioni di carriera, in linea con il secondo principio del pilastro europeo dei diritti sociali, sia a correggere gli squilibri che ostacolano le pari opportunità sin dall'età scolastica.

Per non mettere in condizione le donne di dover scegliere tra maternità e carriera, sono previste nel PNRR misure di potenziamento del welfare, anche per permettere una più equa distribuzione degli impegni, non solo economici, legati alla genitorialità.

In particolare nel PNRR è previsto uno specifico investimento (circa 400 milioni), per sostenere l'imprenditorialità femminile, che migliora il sistema di sostegni attuali, che incentiva la realizzazione di progetti imprenditoriali innovativi per le imprese a prevalente partecipazione femminile, che prevede attività di mentoring, supporto tecnico-manageriale, misure di conciliazione vita-lavoro, oltre ad azioni di comunicazioni mirate in particolare nelle scuole e nelle università, per la creazione di un clima culturale favorevole ed emulativo per l'imprenditoria femminile.

Il Piano prevede, inoltre, l'introduzione di un sistema nazionale di certificazione della parità di genere che vede coinvolto il Dipartimento per le pari opportunità e che intende accompagnare le imprese nella riduzione dei divari in tutte le aree più critiche per la crescita professionale delle donne e rafforzare la trasparenza salariale garantendo alle aziende che adotteranno strategie e misure volte a promuovere la parità di genere all'interno delle loro organizzazioni, (promozione delle donne in posizioni decisionali, introduzione di misure di welfare per la conciliazione vita-lavoro, misure per facilitare il rientro/entrata al lavoro delle donne dopo la maternità) e che per tali motivi otterranno un indice elevato nella certificazione di parità di genere, di poter beneficiare di eventuali agevolazioni fiscali adottate dal Governo.

Il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza prevede specifici investimenti anche nelle competenze STEM.

Al riguardo è stata prevista l'attuazione di un programma gestito dal Ministero dell'Istruzione, in collaborazione con il Dipartimento per le Pari Opportunità, per il rafforzamento delle competenze STEM e digitali e le attività di orientamento per ragazze e giovani donne al fine di migliorare le loro prospettive lavorative e permettere una convergenza dell'Italia rispetto alle medie europee.

Il tema della valorizzazione del talento e della leadership delle donne, dell'affermazione della tutela dei loro diritti e del contrasto alla violenza di genere è stato affrontato per la prima volta in ambito G20 in un evento organizzato dalla presidenza italiana sull'empowerment delle donne presieduto dalla Ministra per le Pari opportunità e della famiglia.

Alla Conferenza hanno partecipato i Ministri responsabili per le pari opportunità del Paesi del G20 e dei Paesi ospiti, la Commissaria europea per l'eguaglianza e rappresentanti di organizzazioni internazionali (UN Women, UNESCO, OIL, OCSE), del mondo delle imprese, dell'accademia e della società civile.

I partecipanti hanno convenuto che il raggiungimento della piena parità necessita di un'agenda globale, che affronti con politiche trasversali tutti i diversi aspetti della vita delle donne che richiede un alto grado di coordinamento multilaterale, da promuovere con accordi efficaci sia a livello nazionale che internazionale.

La volontà comune dei partecipanti è stata quella di sostenere pienamente le attività future del G20 *Empower* così come la promozione di iniziative che lavorino sull'uguaglianza di genere anche collaborando con il settore privato.

La Presidenza del 2022 del G20 dell'Indonesia darà pieno supporto all'iniziativa italiana e darà continuità all'appuntamento globale del G20 sull'empowerment femminile.

La Legge n. 4 del 15 gennaio 2021, 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 di genere nel contesto imprenditoriale. Il Decreto legislativo n. 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 n. 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.

In materia di discriminazione di genere sul luogo di lavoro, gli uffici territoriali dell'Ispettorato nazionale del lavoro (INL), nell'esercizio della loro attività di vigilanza, svolgono anche indagini in relazione alle norme sulle pari opportunità e al divieto di discriminazione di genere nei luoghi di lavoro, anche in termini di retribuzione. Inoltre, sulle questioni di genere relative alla parità e alle pari opportunità, prendono in considerazione le segnalazioni presentate dalle consigliere e dai consiglieri di parità, nell'ambito della collaborazione istituzionale con gli Istituti territoriali del lavoro, come previsto dall'art.15 del Decreto legislativo n. 198/2006. A tal proposito, nel 2018 è stato sottoscritto un nuovo protocollo d'intesa tra l'INL e la Consigliera nazionale di parità, finalizzato a potenziare la collaborazione tra l'Agenzia ispettiva e la Rete nazionale delle Consigliere/Direttrici di parità, con particolare riguardo alla tutela fisica ed economica delle gestanti e delle lavoratrici madri. Come tale, nel 2019, il personale ispettivo è intervenuto a favore di 466 lavoratrici nel settore terziario, tradizionalmente caratterizzato da un più alto tasso di occupazione femminile, nonché da un più alto tasso di questo tipo di violazioni (ovvero l'81%, contro il 16% nell'industria, il 2% nell'edilizia e l'1% nell'agricoltura). Inoltre, il personale ispettivo è impegnato in attività di prevenzione (ai sensi dell'art. 8 del Decreto legislativo n. 124/2004) volte a promuovere le corrette modalità di applicazione della normativa vigente nel mercato del lavoro (ovvero presso le imprese private, le organizzazioni datoriali e sindacali e le associazioni di categoria).

Con riferimento al contrasto alle discriminazioni in materia di pari opportunità e al fenomeno delle cosiddette "dimissioni in bianco", si ricorda anche il ruolo di tutela e di monitoraggio svolto dall'INL in relazione alle dimissioni e risoluzioni consensuali di lavoratrici madri e lavoratori padri con figli fino a 3 anni di età.

Gli Uffici territoriali provvedono infatti (ex art. 55, comma 4, del Decreto legislativo n. 151/2001) a gestire la procedura di convalida delle dimissioni e delle risoluzioni consensuali delle lavoratrici e lavoratori nei primi 3 anni di vita dei figli, al fine di assicurare una maggiore tutela di tali soggetti, attraverso un colloquio mirato alla verifica della genuinità del consenso alla cessazione del rapporto di lavoro. I dati concernenti tali provvedimenti costituiscono oggetto di un monitoraggio annuale, attraverso l'utilizzo di un apposito applicativo informatico ministeriale utilizzato dal personale degli IITLL per il rilascio delle convalide. Le informazioni che emergono dal citato monitoraggio sono rappresentate nella "Relazione annuale sulle convalide delle dimissioni e delle risoluzioni consensuali delle lavoratrici madri e dei lavoratori padri", elaborata dall'INL con il contributo dell'Ufficio della Consigliera Nazionale di Parità e disponibile nell'apposita sezione del sito istituzionale dell'Agenzia.

Il comma 9 dell'art. 47 del Decreto legge n. 77 del 31 maggio 2021, convertito nella Legge n. 108 del 29 luglio 2021, ha previsto l'obbligo di pubblicare sul profilo del committente, nella sezione "Amministrazione trasparente" (ai sensi dell'art. 29 del Decreto legislativo n. 50 del 18 aprile 2016) i rapporti sulla situazione del personale (ai sensi dell'art. 46 del Decreto legislativo n. 198 del 11 aprile 2006) e le relazioni di genere sulla situazione del personale maschile e femminile in ognuna delle professioni ed in relazione allo stato di assunzioni, della formazione, della promozione professionale, dei livelli, dei passaggi di categoria o di qualifica, di altri fenomeni di mobilità, dell'intervento della Cassa integrazione guadagni, dei licenziamenti, dei prepensionamenti e pensionamenti, della retribuzione effettivamente corrisposta. La norma dispone anche un obbligo di comunicazione di tali dati alla Presidenza del consiglio dei ministri ovvero ai Ministri o alle autorità delegate per le

pari opportunità e della famiglia e per le politiche giovanili e il servizio civile universale (nel mese di luglio 2021 tale disposizione è stata inserita dall'ANAC tra quelle rilevanti ai fini dell'aggiornamento del Piano Nazionale Anticorruzione).

MISURE PREVISTE

1. Rafforzare il ruolo del c.d. rating di legalità con l'obiettivo di promuovere il rispetto dei diritti umani in tutte le attività di natura economica;
2. Aggiornare le informazioni di valutazione attuativa del Decreto legislativo n. 231/2001 per valutarne l'ampliamento in termini di obiettivi e di applicazione della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, e perseguire le seguenti finalità in tale ambito:
 - una gestione patrimoniale efficiente e qualificazione in termini economici dei beni mediante la trattazione dei medesimi quali fonte di ricchezza per la collettività;
 - il contrasto alla crisi e al tasso di inoccupazione sofferto dai settori economici maggiormente incisi dalle misure di contrasto all'emergenza epidemiologica (ristorazione e settore gastronomico; settore turistico/alberghiero; piccole imprese/individuali di artigianato ed esercizi vendita al dettaglio del *Made in Italy*);
 - la prevenzione delle ricadute sociali legate alla confisca dell'azienda servente l'attività d'impresa e, in particolare, la disaffezione della cittadinanza circa gli operatori della giustizia penale;
 - la promozione di una cultura della sostenibilità nelle sue dimensioni (economica-sociale-ambientale), mediante il reimpiego attento ed accompagnato del patrimonio aziendale confiscato;
 - l'attuazione di politiche di inclusione che valorizzino l'essere umano proveniente dagli ambiti socialmente più fragili, con particolare riferimento al contributo offerto dalla popolazione di genere femminile, mediante il pieno coinvolgimento nelle forme gestionali e nell'attività di ripresa sociale dei beni in esame;
 - l'accompagnamento all'autonomia delle aziende verso una ristrutturazione di successo che le renda pienamente autonome, capaci di autosostenersi e di essere sostegno per la propria comunità, grazie al supporto fornito da altri operatori - pubblici e privati - virtuosi;
 - l'accompagnamento all'auto-imprenditorialità dei giovani, con l'obiettivo di formare generazioni con uno spirito critico capace di cogliere le necessità del proprio contesto e di approcciarsi in modo costruttivo ai problemi posti dall'attuale modello economico, favorendone una transizione sostenibile e che, soprattutto, facendo imparino e, imparando, facciano.
3. Rafforzare il ruolo degli organismi competenti e delle attività ispettive nella lotta e nel controllo dell'emersione del lavoro irregolare e del caporalato, ai sensi dell'art. 103 del Decreto legge "Rilancio" n. 34 del 19 maggio 2020 ("Emersione di rapporti di lavoro");
4. Assicurare la piena attuazione del Piano Triennale di contrasto allo sfruttamento lavorativo in agricoltura e al caporalato 2020-2022;
5. Sviluppare nuove misure di coordinamento nelle attività di prevenzione e controllo del fenomeno del lavoro irregolare ed incentivare l'operatività della "Rete del lavoro agricolo di qualità";
6. Assicurare la piena attuazione del Piano d'azione nazionale contro la Tratta e il grave sfruttamento degli esseri umani;
7. Attuare pienamente le previsioni contenute nella nuova legislazione sulla Cooperazione allo Sviluppo, con particolare *focus* sulla relazione tra attori profit e no profit e promuovere la più ampia conoscenza presso le imprese delle Linee Guida sull'Infanzia e l'Adolescenza, delle Linee guida della Cooperazione sull'uguaglianza di genere e l'*empowerment* di donne, ragazze e bambine (2020-2024) e delle Linee Guida sulla disabilità e l'inclusione sociale negli interventi di cooperazione;
8. Proseguire nell'attuazione delle previsioni contenute nel II Programma di Azione sulla disabilità con particolare riferimento alla linea di intervento 5 "Lavoro ed occupazione" ed

alle disposizioni riguardanti la definizione di misure di sostegno e un sistema di incentivi per la contrattazione di I e II livello in materia di flessibilità, part-time e conciliazione dei tempi vita-cura-lavoro per le persone con disabilità o malattie gravi e croniche progressive o lavoratori *caregiver* di persone con gravi disabilità;

9. Favorire l'inclusione lavorativa delle persone con disabilità prestando attenzione alle persone con disabilità con stati invalidati più gravi;

10. Consolidare il rispetto dei diritti fondamentali delle persone con disabilità in linea con gli standard convenzionali internazionali in relazione all'accesso alle cure ospedaliere e alla loro qualità attraverso la promozione e diffusione della "Carta dei diritti delle persone con disabilità in Ospedale" realizzata dalla Coop. Sociale Onlus Spes contra Spem nel 2010;

11. Promuovere in modo rafforzato la *leadership* delle donne e l'*empowerment* femminile nel settore imprenditoriale, attraverso una efficace attuazione della Legge n. 120/2011, e potenziare le misure atte a prevenire la discriminazione di genere sul luogo di lavoro – in funzione della migliore applicazione della Legge n. 4 del 15 gennaio 2021 di ratifica della Convenzione dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro n. 190 sull'eliminazione della violenza e delle molestie sul luogo di lavoro. A tale fine complesso si intende operare per:

i) certificare la parità per le aziende attraverso la definizione di uno strumento semplice, veloce, snello e oggettivo che misuri la situazione del personale secondo diversi fattori (assunzione, retribuzione, sviluppo di carriera), capace di stimolare il cambiamento e di impattare sull'intero sistema produttivo e sociale;

ii) valutare l'impatto di genere (ex-ante ed ex-post) in tutti i processi aziendali, in particolare per quanto riguarda i processi di ristrutturazione aziendale (rilevante per la salvaguardia dell'equilibrio di genere nella fase post-Covid);

iii) dare impulso alle misure di trasparenza previste dalla normativa vigente sul rispetto delle norme relative alla parità di genere da parte di imprese ed enti pubblici.

12. Consolidare l'azione di monitoraggio dell'AGCOM sulla tematica di genere nell'ambito del settore dell'informazione ed in particolare della professione giornalistica;

13. Consolidare l'impegno assunto a livello nazionale rispetto agli standard internazionali, in particolare il Protocollo relativo alla Convenzione OIL sul lavoro forzato del 2014 e la Raccomandazione CM/Rec(2016)3 (monitoraggio) adottata dal Comitato dei Ministri del Consiglio d'Europa con riferimento a imprese e diritti umani.

GP. 3(b) "Garantire che le altre leggi e le politiche che governano la creazione e il continuo funzionamento delle imprese, come il diritto societario, non impediscano ma consentano alle imprese il rispetto dei diritti umani";

L'Italia ha recepito sul piano domestico la Direttiva (UE) 2014/95 sulla rendicontazione non finanziaria mediante il Decreto legislativo n. 254/2016 e, in questo ambito, si sta conducendo una importante attività di ispezione e di verifica da parte della CONSOB delle rendicontazioni non finanziarie, con la finalità ultima di verificare la presenza di adeguate e trasparenti informazioni sulla filiera di produzione, e sui processi di *Due Diligence* e di gestione del rischio di violazione dei diritti umani e del lavoro lungo la catena di fornitura.

Altrettanto rilevante è il recente passaggio di riforma legislativa per la conduzione di *class actions* nei riguardi degli attori imprenditoriali, avvenuto con Legge n. 31 del 12 aprile 2019, entrata in vigore il 19 maggio 2021. Nella sua dimensione esecutiva, tale misura prevede la possibilità per il tribunale competente di imporre all'impresa interessata l'obbligo di divulgare i documenti pertinenti nel caso i ricorrenti dimostrassero che tale documentazione fosse necessaria alla decisione sul caso.

MISURE PREVISTE

14. Aggiornare le informazioni ricognitive dell'attuale quadro legislativo in materia di contrasto alle forme di lavoro illegale e di sfruttamento lavorativo nei settori agricolo, edile, manifatturiero e dei servizi;
15. Condurre una sistematica ricognizione del sistema legislativo in funzione degli standard internazionali in materia di *Due Diligence* a carico delle imprese;
16. Promuovere ulteriormente un'efficace attuazione del Decreto legislativo n. 254/2016 che recepisce la Direttiva (UE) 2014/95 sulla comunicazione di informazioni non finanziarie e sulla diversità da parte di grandi imprese e gruppi di imprese, anche attraverso un'analisi comparativa realizzata su un campione di imprese e finalizzata ad analizzare l'effettiva inclusione della dimensione dei diritti umani all'interno delle relazioni non finanziarie pubblicate dalle imprese e controllate dalla CONSOB, anche in relazione alla diversità e al genere.

GP. 3(c,d) "Fornire una guida efficace alle imprese su come rispettare i diritti umani in tutte le loro operazioni"; "Incoraggiare ed eventualmente richiedere alle imprese di comunicare il modo in cui affrontano e gestiscono il loro impatto sui diritti umani".

L'Italia ribadisce il suo costante impegno per rafforzare il rispetto dei diritti umani nel mondo imprenditoriale attraverso attività di promozione e di miglioramento delle condotte responsabili d'impresa nei seguenti settori:

Ambiente

ECONOMIA CIRCOLARE; PROGRAMMA NAZIONALE PER LA GESTIONE DEI RIFIUTI; PROGRAMMA NAZIONALE DI PREVENZIONE DEI RIFIUTI

Con riguardo all'iniziativa intrapresa nel dicembre 2019 dalla nuova Commissione europea per un *Green Deal* che punta entro il 2050, ad un'Europa *climate-neutral*, l'Italia con la Legge di bilancio per il 2020 ha istituito un fondo per gli investimenti pubblici (4,24 miliardi di euro per gli anni dal 2020 al 2023), destinato a sostenere progetti e programmi di investimento innovativi ad elevata sostenibilità ambientale con il quale saranno supportati investimenti per l'economia circolare, oltre che per la decarbonizzazione, la rigenerazione urbana, il turismo sostenibile, l'adattamento e la mitigazione dei rischi derivanti dal cambiamento climatico.

In tale prospettiva è fondamentale anche la ridefinizione del "Piano Industria 4.0", con maggiore attenzione alla sostenibilità ambientale per favorire anche gli investimenti green delle imprese nell'ambito dell'economia circolare.

Sempre in tale ottica sono state previste ulteriori misure fiscali, tra le quali le agevolazioni per incentivare il riutilizzo e il riciclo degli imballaggi, l'acquisto di prodotti da riciclo e da riuso, mediante l'efficientamento dei processi di produzione e la crescita della consapevolezza, responsabilità e collaborazione da parte dei consumatori sia nella fase di acquisto dei prodotti sia in quelle del suo utilizzo e conservazione.

Il pacchetto normativo europeo sull'economia circolare, già recepito dall'Italia con quattro distinti decreti legislativi, stabilisce un programma d'azione concreto fondato sul modello economico in base al quale i residui da attività di produzione ed il consumo devono essere pienamente reintegrati nel ciclo al fine di ridurre l'impatto sull'ambiente.

L'approccio circolare ridefinisce la gestione efficiente di *input* e *output*, passando dall'efficienza nell'uso delle risorse per la definizione di cicli chiusi e rigenerativi con un impatto sul capitale economico, naturale e sociale.

Nel contesto del Piano d'azione europeo per l'economia circolare, il Governo, attraverso l'interlocuzione con gli enti territoriali e la costante consultazione degli operatori pubblici e privati e delle associazioni di categoria - intende mettere a punto gli strumenti tecnici e

amministrativi per garantire il sostegno e lo sviluppo di filiere produttive coerenti, secondo un'impostazione di circolarità economica.

In tale contesto, è attribuito al Ministero della Transizione Ecologia il mandato di condurre il monitoraggio dell'implementazione dei decreti legislativi di recepimento del "Pacchetto economia circolare" e la predisposizione dei decreti correttivi; si definirà il Piano d'azione nazionale per la sostenibilità ambientale dei consumi nel settore della Pubblica amministrazione con l'obiettivo di massimizzare la diffusione del *Green Public Procurement*; si perfezioneranno gli strumenti di supporto allo sviluppo di filiere "circolari", attraverso l'adozione di Criteri Ambientali Minimi per i nuovi settori merceologici; si provvederà alla stesura dei decreti relativi alla cessazione della qualifica di rifiuto; si aggiornerà il Programma nazionale di prevenzione dei rifiuti; implementerà il registro della tracciabilità dei rifiuti.

In particolare, nella materia dei rifiuti, nucleo imprescindibile di un'economia circolare, importanti misure sono state già adottate ed altre sono previste a completamento e prosecuzione, secondo un puntuale cronoprogramma già delineato.

Il 23 settembre 2020 è entrato in vigore il Decreto legislativo n. 116, in recepimento della Direttiva (UE) 2018/851, parte del c.d. "pacchetto economia circolare". Tale Decreto ha introdotto, tra l'altro, l'art. 198-bis, del Codice Ambientale, che prevede l'adozione del **Programma nazionale per la gestione dei rifiuti**, attraverso cui il Ministero, in collaborazione con ISPRA, fisserà i macro-obiettivi, i criteri e le linee strategiche a cui le Regioni e le Province autonome dovranno attenersi nell'elaborazione dei Piani regionali di gestione rifiuti.

Il Programma intende perseguire, anche con il coinvolgimento degli *stakeholder*, una maggiore sinergia tra aree del Paese per far fronte alla carenza impiantistica e un rimedio alla c.d. sindrome NIMBY ("not in my backyard") che rappresenta, spesso un freno al raggiungimento degli obiettivi dell'economia circolare.

Altro strumento, in recepimento delle Direttive 851/2018 e 852/2018, è costituito dal **Programma Nazionale di Prevenzione dei Rifiuti** (PNPR), previsto dall'art. 180 del Codice dell'ambiente, sulla base del quale le Regioni, ai sensi dell'art. 199, comma 3, lett. r) del predetto Codice, sono tenute a loro volta ad elaborare un Programma di Prevenzione della produzione dei Rifiuti (PRPR).

Infine, in attuazione delle Direttive Comunitarie che indicano in un registro nazionale un tassello fondamentale per l'economia circolare, il Ministero ha avviato una sperimentazione preliminare, realizzando un prototipo di Registro elettronico Nazionale per la tracciabilità dei Rifiuti, per verificare la funzionalità e la fruibilità di alcune delle funzioni dello stesso ed in particolare l'interoperabilità con i sistemi gestionali attualmente in uso alle aziende.

Nel corso dell'anno 2021 è stata pubblicata la home page del R.E.N.T.R.I. (www.rentri.it) ed in particolare la sezione riservata al Laboratorio Sperimentale per la Prototipazione Funzionale. A partire da detto periodo le imprese hanno potuto testare le prime funzionalità. Il successivo cronoprogramma del R.E.N.T.R.I. prevede una fase di accreditamento degli utenti, di validazione dello stato autorizzativo mediante accesso applicativo a sistemi informativi che espongono il servizio, di contestuale produzione di Registri di C/S mediante validazione virtuale con interoperabilità sul REN ai fini della comunicazione dati movimenti annotati nel registro C/S al REN.

SVILUPPO SOSTENIBILE (STRATEGIA NAZIONALE SULLO SVILUPPO SOSTENIBILE – SNSvS; SISTEMI DI GESTIONE E CERTIFICAZIONE AMBIENTALE; "MADE GREEN IN ITALY"; CRITERI AMBIENTALI MINIMI - CAM; CAMBIAMENTI CLIMATICI – PNRR)

Due iniziative importanti a livello nazionale si concluderanno nel 2021: il percorso di revisione triennale della SNSvS e il percorso di definizione del **piano di azione nazionale**

sulla coerenza delle politiche per lo sviluppo sostenibile (PCSD). Entrambe tali iniziative intendono avvalersi di un'ampia partecipazione della società civile, delle istituzioni scientifiche e degli attori territoriali.

In questo contesto, sono stati siglati accordi di collaborazione con le 20 Regioni, la Provincia Autonoma di Trento e le 14 città metropolitane italiane per la definizione e attuazione delle Strategie regionali e provinciali e delle Agende metropolitane per lo sviluppo sostenibile, pensate come strumenti per il coordinamento dell'attuazione della SNSvS e dell'Agenda 2030 a livello territoriale.

Proseguirà altresì il monitoraggio della performance dell'Italia nelle aree che compongono la SNSvS (Persone, Pianeta, Prosperità, Pace, Partnership e Vettori di sostenibilità) ed è stato creato e facilitato il Forum Nazionale per lo Sviluppo Sostenibile che conta, attualmente, 190 organizzazioni (associazioni della società civile, ma anche imprese, università, ONG), che promuovono azioni e politiche a favore della sostenibilità e che vede il coinvolgimento continuo e attivo dei giovani. Fanno parte del Forum: Consiglio Nazionale Giovani, AIESEC Italia e Rete Giovani.

Nel 2021 è stato avviato il Progetto "Policy coherence for sustainable development: mainstreaming the SDGs in Italian decision making process" (Progetto PCSD), finanziato dalla Commissione Europea e avente l'obiettivo di facilitare l'inclusione dei diversi attori nel processo di revisione della SNSvS e nella definizione di un Piano di azione nazionale per la coerenza delle politiche per lo sviluppo sostenibile.

All'interno della promozione dei **sistemi di gestione ambientale** per le imprese assume particolare rilievo il riconoscimento del marchio Ecolabel e dei processi di adesione al sistema comunitario di eco-gestione ed audit (EMAS). L'organismo competente nazionale italiano, cui demandare il compito di applicare gli schemi comunitari, è il Comitato per l'Ecolabel e l'Ecoaudit, istituito nel 1995 ed attualmente composto da rappresentanti dei Ministeri della Transizione Ecologica, dello Sviluppo Economico, della Salute e dell'Economia e delle Finanze, con il supporto tecnico di ISPRA.

Dal 2018 è in vigore il regolamento per la promozione dei prodotti ad elevata qualificazione ambientale attraverso la concessione d'uso del logo "**Made Green in Italy**" (MGI) finalizzato a promuovere modelli sostenibili di produzione e consumo, secondo la metodologia europea PEF (*Product Environmental Footprint*), per la determinazione dell'impronta ambientale dei prodotti come definita nella raccomandazione 2013/179/UE della Commissione.

Finalità dello Schema MGI è di orientare le iniziative del sistema produttivo italiano verso l'utilizzo dell'impronta ambientale come leva per il miglioramento e la valorizzazione del *Made in Italy* con buone prestazioni ambientali (garantite da un sistema scientificamente attendibile) e punta con il suo logo a rendere riconoscibili i prodotti per i consumatori, così da incoraggiare scelte più consapevoli.

Esso coniuga la dimensione delle prestazioni di sostenibilità ambientali dei prodotti, in tutta la loro catena del valore, con la dimensione del *Made in Italy*, legata alle eccellenze del sistema produttivo nazionale.

E' una certificazione istituzionale basata sulla metodologia europea PEF, attuata attraverso ulteriori requisiti di sostenibilità e più ambiziosi requisiti di qualità ambientale nazionali, in grado di distinguere la produzione italiana. Inoltre, è l'unica certificazione a integrare requisiti che chiedono alle imprese aderenti di comunicare l'impronta ambientale dei prodotti ai consumatori (tipici dei Label di tipo 3, normati dalla ISO 14025), con requisiti che consentono l'accesso allo schema ai soli prodotti eccellenti, migliori del prodotto rappresentativo medio della propria categoria (tipici dei Label di tipo 1, normati dalla ISO 14024).

Si aprono quindi notevoli opportunità per i produttori nazionali che intendono avvalersi di questo nuovo strumento, a cavallo tra la politica ambientale e il *marketing* aziendale. Sono

infatti moltissimi i settori che hanno espresso interesse per lo Schema e auspicano la pubblicazione di un nuovo Bando per l'elaborazione delle RCP.

L'adesione allo Schema prevede due step: il primo riguarda la redazione di Regole di Categorie di Prodotto-RCP (documenti tecnici che contengono le indicazioni metodologiche per condurre il calcolo dell'impronta ambientale di una determinata categoria di prodotto) e il secondo l'adesione vera e propria allo Schema.

Le aziende aderenti concludono il loro percorso con la certificazione dei dati da parte di un ente terzo al fine di poter comunicare i risultati finali e garantire la massima trasparenza di tutto il processo. Lo schema "Made Green in Italy" definisce un logo riconoscibile da apporre sui prodotti ad elevata qualificazione ambientale e una dichiarazione dettagliata disponibile tramite QR-code che fornisce informazioni chiare, uniformi, complete e trasparenti ai consumatori.

Per quanto riguarda le misure di prossima adozione si prevede il lancio periodico di bandi per l'elaborazione delle RCP e di bandi per sostenere le aziende che intendono aderire allo Schema MGI.

In particolare, nel giugno 2021 è stato pubblicato il Manuale per l'Utilizzo del Logo MGI secondo il Regolamento "Made Green in Italy" e contemporaneamente sono state pubblicate 12 nuove RCP elaborate nell'ambito del bando di finanziamento sopracitato nei seguenti settori: Settore Agroalimentare: Grana Padano, Provolone Tutela Valpadana, Aceto, Pasta secca, Carne fresca di suino, Carne fresca di bovino. Settore industriale: Lavanolo-Servizi di Lavanderia industriale, Tessile-lana cardata, Fabbricazione imballaggi in legno, Acciaio, Geotessili e prodotti correlati, Tabacco greggio.

Altra importante misura è rappresentata dal **Programma di valutazione dell'impronta ambientale**, avviato dal Ministero dal 2010 volto a misurare e migliorare le prestazioni ambientali del settore privato e pubblico. Prevede sia una certificazione di prodotto (beni e servizi) che di organizzazione, nella sua fase sperimentale, tra i vari indicatori ambientali, ha prediletto l'analisi della *carbon footprint*, per il suo carattere di *driver* ambientale, strettamente legato ai cambiamenti climatici, e di valore aggiunto alla competitività delle imprese italiane sui mercati internazionali.

Le aziende che aderiscono al programma, in seguito alla sottoscrizione di un Accordo Volontario con il Ministero della Transizione Ecologica, completano il loro percorso con la certificazione da parte di un ente terzo al fine di poter comunicare i risultati finali in armonia con le linee guida per la comunicazione previste dal Programma e garantire la massima trasparenza di tutto il processo. Il programma resta operativo fino alla piena attuazione dello schema per tutti i settori produttivi.

In relazione alla **sostenibilità ambientale nel settore della Pubblica Amministrazione** un primo passo in tal senso è stato rappresentato dalla "Guida per l'integrazione degli aspetti sociali negli appalti pubblici", adottata da questo Ministero con D.M. 6 giugno 2012, nell'ambito del Piano d'azione nazionale sul Green Public Procurement (PANGPP), vale a dire attraverso gli appalti pubblici socialmente responsabili, le autorità pubbliche oltre a promuovere opportunità di occupazione, lavoro dignitoso e inclusione sociale possono anche mirare ad una conformità più estesa per quanto riguarda gli standard sociali.

La Guida ha lo scopo di fornire indicazioni operative per tenere conto degli aspetti sociali nella definizione dei bandi di gara della Pubblica Amministrazione, in caso di appalto di fornitura, di prestazione di servizi e di appalto di lavori. La Guida considera le esperienze di integrazione dei criteri sociali negli appalti pubblici sviluppate dai diversi Paesi dell'UE.

L'attuazione del *Green Public Procurement* ha l'obiettivo di sviluppare filiere "circolari", attraverso l'adozione di **Criteri Ambientali Minimi (CAM)** per un numero sempre maggiore di settori merceologici.

Attualmente sono in vigore CAM per 18 categorie di forniture ed affidamenti di servizi e lavori.

Sono attualmente in corso di definizione o di revisione CAM relativi ai seguenti settori:

- Fornitura di arredi per interni nuovi, servizio di noleggio di arredi per interni, servizio di riparazione per arredi in uso, servizio di gestione a fine vita per gli arredi usati (Revisione)
 - Servizi di progettazione e lavori per interventi edilizi (Revisione)
 - Servizi di vendita bevande e alimenti (bar interni e distributori automatici) (nuovo)
 - Servizi di progettazione e lavori per la nuova costruzione e manutenzione di strade (nuovo)
 - Fornitura veicoli adibiti a trasporto su strada (revisione)
 - Servizio trasporto pubblico (nuovo)
 - Arredo urbano (revisione)
 - PC e server (revisione)
 - CAM Eventi culturali e produzioni cinematografiche e televisive (nuovo).
- In programmazione, con inizio lavori previsti per il 2022, i CAM relativi ai seguenti settori:
- Servizi energetici per gli edifici (revisione).
 - CAM Calzature (revisione).

Inoltre, il Decreto legislativo n. 50 del 19 aprile 2016 in attuazione delle Direttive Europee 23, 24 e 25/2014 delinea un quadro normativo per la responsabilità sociale ed ambientale nella gestione degli appalti pubblici, ivi compresa la possibilità di introdurre criteri relativi anche ai diritti umani nelle varie fasi del ciclo di vita dell'appalto (definizione dell'oggetto dell'appalto, dei criteri di selezione dei candidati, delle specifiche tecniche, dei criteri di aggiudicazione e delle clausole di esecuzione contrattuale). Recentemente la Commissione europea ha pubblicato una seconda edizione della guida agli acquisti socialmente sostenibili ("Buying Social – A guide to taking account of social considerations in public procurement" – Second edition (2021/C 237/01)), citata nel precedente PAN BHR, che ha fornito indicazioni per individuare un insieme di clausole che saranno incluse dall'ANAC nel Bando Tipo per gli appalti elettronici.

L'inclusione di tali clausole nel Bando Tipo per gli appalti svolti attraverso piattaforme di eProcurement rappresenta una misura fondamentale per l'adozione delle stesse da parte delle Stazioni Appaltanti nazionali, perché dalla fine del 2018 vige l'obbligo di adozione di strumenti elettronici per lo svolgimento delle procedure di gara. Inoltre una linea strategica per migliorare gli appalti pubblici prevede la professionalizzazione degli operatori del settore e la progressiva centralizzazione degli acquisti, facilitando così la corretta inclusione di considerazioni sociali ed ecologiche negli appalti già fin dalla fase di programmazione.

La possibilità di effettuare un monitoraggio lungo l'intero ciclo di vita attraverso la Banca Dati Nazionale dei Contratti Pubblici, gestita dall'ANAC, verrà facilitata dall'adozione dei nuovi formulari oggetto del Regolamento (EU) 1780 del 2019, che sarà pienamente operativo dal mese di ottobre 2023. ANAC, in collaborazione con le altre amministrazioni interessate, nella fase di adozione dei formulari e adattamento alle esigenze nazionali darà il giusto rilievo alle modalità di rilevazione della presenza di clausole per la sostenibilità sociale ed ambientale nei bandi di gara e del rispetto delle stesse lungo il ciclo di vita dell'appalto (un'azione in tal senso è già stata avviata a livello europeo per utilizzare i nuovi formulari standard per la raccolta e la pubblicazione dei dati sugli appalti al fine di monitorare il raggiungimento degli obiettivi previsti dalla Direttiva (UE) 2019/1161 del 20 giugno 2019, relativa alla promozione di veicoli puliti e a basso consumo energetico nel trasporto su strada).

CAMBIAMENTI CLIMATICI: "NEUTRALITÀ CARBONICA" O "NEUTRALITÀ ENERGETICA"

Con riferimento al legame tra diritti umani e cambiamenti climatici, l'Italia dispiega la sua azione in un quadro di obiettivi stabiliti e concordati a livello sia internazionale che europeo. Le principali tappe dell'evoluzione internazionale sono state il Protocollo di Kyoto (1997), l'Emendamento di Doha (2012) e l'Accordo di Parigi (2015). In particolare, quest'ultimo

accordo ha fissato l'obiettivo di lungo termine, di contenere l'aumento della temperatura media globale ben al di sotto dei 2°C e perseguire sforzi per limitare l'aumento a 1.5°C rispetto ai livelli pre-industriali. In tale prospettiva, le "Parti" che hanno sottoscritto l'accordo comunicano il proprio "Contributo determinato a livello nazionale" (NDC- *Nationally Determined Contribution*) con l'obbligo di perseguire misure per la sua attuazione.

Nell'ambito di questo percorso internazionale di decarbonizzazione, l'Unione Europea ha fissato dei propri obiettivi da raggiungere al 2020, al 2030 e al 2050. Per il 2020, l'Unione Europea ha adottato il cd. "Pacchetto clima-energia 2020", un insieme di provvedimenti legislativi finalizzati a dare attuazione ai seguenti obiettivi: riduzione delle emissioni di gas ad effetto serra del 20% rispetto ai livelli del 1990; riduzione dei consumi energetici del 20% rispetto al valore tendenziale (*business as usual*); produzione di energia da fonti rinnovabili pari al 20% dei consumi energetici finali.

Nella seconda tappa del percorso, il Consiglio UE ha fissato, in prima battuta, l'obiettivo al 2030 di riduzione del 40% a livello europeo rispetto al 1990, alzando parallelamente l'asticella per l'efficienza al 32,5% e quella per le rinnovabili al 32%. Tuttavia, dando seguito alla Comunicazione della Commissione sul *Green Deal europeo* del dicembre 2019, l'Unione ha ulteriormente modificato l'obiettivo di riduzione interna netta delle emissioni di gas a effetto serra dal -40% al -55% entro il 2030 rispetto ai livelli del '1990.

Infine guardando a più lungo termine, sempre in seguito alla Comunicazione sul *Green Deal*, perseguendo le finalità dell'Accordo di Parigi, si è impegnata ad azzerare le proprie emissioni gas serra "nette" entro il 2050: per dare operatività all'obiettivo emissioni zero.

Con riguardo all'Italia e considerando gli obiettivi previsti al 2030, l'adeguatezza dello sforzo da mettere in campo per la decarbonizzazione non può che essere valutata partendo dal quadro offerto dal vigente Piano nazionale integrato per l'Energia e il Clima, strumento di pianificazione previsto dal Regolamento (UE) 2018/1999 sulla Governance dell'Unione dell'Energia adottato previa valutazione da parte di tutti i portatori di interesse, sia istituzionali che privati e che rappresenta l'impegno e il contributo del Paese all'attuazione del cosiddetto "Pacchetto clima energia".

Partendo dalle misure attualmente vigenti, sono tracciate le ulteriori *policy* necessarie a centrare i target di "medio periodo".

Un importante fattore accelerativo per il rafforzamento e l'implementazione delle misure individuate nel PNIEC è rappresentato dal nuovo **Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR)** che affida alla transizione ecologica un ruolo di volano nel rilancio del sistema Paese assegnando una quota importante delle risorse anche agli investimenti in mobilità sostenibile, fonti rinnovabili ed efficienza energetica, come richiamato nella missione n. 2 del PNRR "Rivoluzione verde e transizione ecologica".

Ampliando ulteriormente l'orizzonte al 2050, l'Italia ha tracciato il suo possibile percorso verso la "neutralità climatica" con una Strategia Nazionale di Lungo Termine (LTS), anch'essa prevista dal Regolamento (UE) 2018/1999 sulla Governance dell'Unione dell'energia (https://www.minambiente.it/sites/default/files/lts_gennaio_2021.pdf).

La Strategia incorpora le tendenze energetico-ambientali virtuose innescate dal PNIEC da qui al 2030 e individua le principali leve da attivare per portare il Paese a "zero emissioni nette", costituite soprattutto dal risparmio energetico, dal mix delle fonti energetiche e dalle nuove tecnologie da sviluppare che resta la priorità di breve-medio termine.

Con il PNIEC integrato con il PNRR si dovrà accelerare la transizione dai combustibili tradizionali alle fonti rinnovabili abbandonando il carbone a favore di un mix elettrico sempre più a base rinnovabile con una frazione residua e complementare di gas naturale (e un apporto crescente di gas rinnovabili: biometano, idrogeno e metano sintetico).

Se nella prospettiva di lungo termine al 2050 il gas naturale potrà essere limitato a marginali usi industriali (con cattura di CO₂), non si può fare a meno di considerare il ruolo che tale fonte deve ancora rivestire sul fronte della continuità delle forniture e dei fabbisogni dell'intero sistema energetico nazionale.

Per portare a termine le strategie e i progetti elaborati sono allo studio anche misure correttive da apportare, soprattutto in riferimento al PNRR, con l'intento di risolvere preventivamente conflitti e contenziosi e di rendere, di conseguenza, più veloce l'azione amministrativa dando il più ampio spazio alle consultazioni-pubbliche secondo principi di imparzialità, inclusione, trasparenza, tempestività e riscontro delle decisioni prese.

BIODIVERSITÀ

Per essere sana e resiliente una società deve dare alla natura lo spazio di cui ha bisogno. La protezione della biodiversità, "debito ambientale" contratto verso le generazioni future, trova altresì finalità economiche ineludibili, utili a rendere più evidente ed indissolubile il legame ambiente - diritti umani -impresa. Al G20 Ambiente di Napoli, nel 2021, il nostro paese ha posto al centro delle aree prioritarie numerosi temi con ricadute dirette in tema di protezione della biodiversità e della natura, ripristino degli ecosistemi e capitale naturale. I geni, le specie e i servizi ecosistemici sono fattori di produzione indispensabili per l'industria e le imprese e la conservazione della biodiversità può apportare benefici economici diretti a molti settori dell'economia: la conservazione degli stock marini potrebbe incrementare gli utili annuali dell'industria dei prodotti ittici mentre gli investimenti nel capitale naturale, ad esempio nel ripristino di habitat ricchi di carbonio e nell'agricoltura rispettosa del clima, sono considerati tra le cinque politiche più importanti di risanamento del bilancio in quanto offrono moltiplicatori economici elevati, oltre ad un impatto positivo sul clima.

In tale prospettiva, il Ministero della Transizione Ecologica è impegnato nella definizione della Strategia nazionale per la biodiversità 2030 che dovrà essere in linea con gli obiettivi già individuati a livello UE nel quadro della Strategia dell'UE sulla biodiversità per il 2030 (tra cui: assicurare che almeno il 30 % delle specie e degli habitat il cui attuale stato di conservazione non è soddisfacente lo diventi o mostri una netta tendenza positiva; proteggere legalmente almeno il 30 % della superficie terrestre dell'Unione e il 30 % dei suoi mari, tutelando rigorosamente il 10 % della superficie terrestre e il 10 % dei suoi mari) e nei conseguenti atti e programmi attuativi.

In coordinamento con la UE e i suoi Stati membri, il medesimo dicastero segue il negoziato per la definizione del Quadro Globale sulla Biodiversità Post-2020 della Convenzione sulla diversità biologica che verrà deciso nel maggio 2022 a Kunming, in Cina. Il Quadro Globale intende incentivare l'uso di soluzioni basate sulla natura e promuovere il ripristino degli ecosistemi, ma anche garantire attraverso l'adozione di approcci "whole government" e "whole society" che tale complessiva azione sulla biodiversità sia attuata in modo effettivo e sia di beneficio a persone e comunità.

Inoltre, con il contributo dell'Italia pari a quasi 4 milioni USD, nel 2021 l'UNESCO ha avviato il Programma "International Environmental Experts Network – UNESCO Network for Earth", la prima rete mondiale di esperti qualificati in campo ambientale a favore di parchi e territori ad elevatissimo valore naturale riconosciuti dall'UNESCO in ogni continente: siti Patrimonio Mondiale Naturale, Riserve di Biosfera, Geoparchi, comunità del Patrimonio Immateriale.

Nel biennio 2022-2023 proseguirà la fase attuativa del Network UNESCO, seguito dal nostro paese, lanciato al G20 alle maggiori economie del pianeta e che offre uno strumento di *capacity building* per sostenere comunità locali e giovani con supporto specializzato in tema di conservazione e salvaguardia di ecosistemi e biodiversità, prevenzione, mitigazione e adattamento al cambiamento climatico, formazione, educazione e divulgazione ambientale.

Diritti dell'infanzia e dell'adolescenza

Il Governo sostiene le iniziative del settore pubblico e privato atte a favorire l'attenzione, l'inclusione e la protezione dei diritti dell'infanzia e dell'adolescenza nelle pratiche di

business con l'obiettivo di integrarli in tutti gli aspetti della catena del valore, dalle pratiche di investimento, ai rapporti coi fornitori, al marketing, alla sicurezza del prodotto finale, alla protezione dei dati e alla tutela della *privacy*, all'impatto delle attività aziendali sulle comunità, sul mercato e sull'ambiente.

Si menziona a questo proposito l'impegno dell'UNICEF che, a partire dai "Children's Rights & Business Principles", ha sviluppato e promosso una serie di materiali rivolti sia ai Governi che alle imprese per integrare la tutela dei diritti dei minorenni nelle pratiche aziendali.

In questo ambito l'Italia richiama i contenuti prioritari introdotti nella Strategia dell'Unione Europea sui diritti delle persone minorenni adottata dalla Commissione Europea il 24 marzo 2021 e, più specificamente, rinnova l'impegno insito nell'Obiettivo di Sviluppo sostenibile 8.7 dell'Agenda 2030 di porre fine al lavoro minorile, in tutte le sue forme, entro il 2025.

L'Italia promuove altresì le cosiddette "family friendly policies" ovvero politiche nazionali e aziendali atte a sostenere i/le lavoratori/trici nel loro ruolo di genitori/caregiver. Su questo tema l'UNICEF ha formulato alcune importanti indicazioni sulle migliori modalità attraverso le quali i Governi e il settore privato possano costruire politiche "family friendly":

- l'incoraggiamento dei datori di lavoro a introdurre diritti a congedi retribuiti inclusivi e sensibili alle questioni di genere, accordi di lavoro flessibili e sistemi di supporto per la cura dei bambini;
- l'introduzione di congedi parentali, di maternità e paternità, retribuiti, nel periodo prenatale e per il primo anno di vita di un bambino; congedi parentali equi e attenti alle questioni di genere per assicurare che nessun genitore sia sovraccaricato dalle cure familiari; congedi disponibili per tutti, sia per i dipendenti a tempo pieno sia per chi lavora part-time o con forme contrattuali non standard e coperture economiche legate alle cure per la nascita;
- i servizi per l'infanzia resi accessibili dalla fine dei congedi parentali, così che non ci sia un vuoto nel sostegno disponibile;
- i servizi per l'infanzia di qualità, resi accessibili, flessibili e a costi contenuti, disponibili per tutti i bambini, indipendentemente dalla situazione familiare;
- l'allineamento dei servizi per l'infanzia ad altre politiche di sostegno alla famiglia, come gli assegni familiari universali, per ridurre il rischio che le disuguaglianze esistenti si riflettano nell'accesso alle strutture pubbliche di servizi per l'infanzia.

Il principio del *Diversity management* nel contesto imprenditoriale

Nella definizione delle migliori modalità per l'impostazione dei principi a fondamento della costruzione degli assetti imprenditoriali e della determinazione delle priorità strategiche per la crescita e lo sviluppo economico aziendale, il *diversity management* è un approccio oramai consolidato in Italia.

In linea generale, la tematica dell'inclusione di soggetti vulnerabili in ambito lavorativo e la promozione del *diversity management* costituisce una linea strategica dell'azione dell'Ufficio Nazionale Antidiscriminazioni Razziali (UNAR).

Con riferimento all'adozione di Piani e Strategie nazionali, in coerenza con le indicazioni europee, l'UNAR ha avviato i processi di consultazione delle realtà del terzo settore e delle amministrazioni a livello centrale, regionale e locale per l'elaborazione dei seguenti documenti:

- la Strategia nazionale LGBTI;
- il Piano nazionale contro il razzismo, la xenofobia e l'intolleranza;
- la Strategia nazionale di Inclusione dei Rom, Sinti e Caminanti.

Tali Piani e Strategie prevedranno, in riferimento al rispettivo asse prioritario "Lavoro", obiettivi e azioni concretamente realizzabili specificamente finalizzate alla tutela dei diritti

umani mediante la promozione del *diversity management* nell'ambito lavorativo e la condivisione e diffusione delle buone pratiche aziendali.

Mediante un accordo di collaborazione con ISTAT, è stata realizzata la prima indagine nazionale sulle policies di *diversity management* nelle aziende italiane (con oltre 50 dipendenti).

In data 24 novembre 2020 è stato siglato un Protocollo di intesa tra UNAR, organizzazioni sindacali e datoriali per la prevenzione e il contrasto delle discriminazioni in ambito lavorativo e la valorizzazione delle differenze.

L'UNAR è inoltre impegnato nella realizzazione di specifiche azioni di supporto all'inclusione socio-lavorativa di soggetti vulnerabili, particolarmente a rischio di marginalità (persone transgender, RSC) a valere sul PON Inclusione 2014-2020, che saranno riproposte anche nella programmazione 2021-2027.

Nel corso del 2020 il personale ispettivo dell'INL ha posto in essere, come di consueto, iniziative di prevenzione e promozione della legalità aventi ad oggetto anche la trattazione delle tematiche della pari opportunità e del contrasto alle discriminazioni nei luoghi di lavoro, attraverso la realizzazione di specifici incontri informativi, ai sensi dell'art. 8, comma 1, Decreto legislativo n. 124/2004. Tale norma attribuisce, infatti, agli Ispettorati territoriali del Lavoro, attraverso proprio personale ispettivo, l'organizzazione di specifici eventi di approfondimento di questioni di ordine generale, al fine di garantire ed assicurare l'integrale rispetto della normativa di lavoro e di previdenza ed assistenza sociale, con particolare riferimento alle tematiche di maggior rilevanza sociale, nonché alle novità legislative ed interpretative provenienti dall'Amministrazione.

Tali iniziative sono rivolte non soltanto ai datori di lavoro ma anche a tutti i soggetti che operano nel mercato del lavoro (in particolare associazioni di categoria, sindacati professionisti e ordini professionali). Inoltre specifiche iniziative sono realizzate nelle scuole al fine di diffondere la cultura della legalità tra i futuri attori del mercato del lavoro. Con riferimento alla necessità di richiamare l'attenzione sugli impatti dell'attività imprenditoriale sulla vita familiare e sui diritti dell'infanzia, l'8 novembre 2019 il Dipartimento per le politiche della famiglia ha pubblicato il nuovo avviso pubblico "#Conciliamo", di € 74 milioni, per progetti di conciliazione famiglia-lavoro da parte delle imprese, i consorzi e i gruppi di società collegate o controllate. I fondi sono destinati a interventi che promuovano un welfare su misura per le famiglie e per migliorare la qualità della vita di mamme e papà lavoratori. L'avviso ha come obiettivi specifici il rilancio demografico, incremento dell'occupazione femminile, riequilibrio dei carichi di lavoro fra uomini e donne, sostegno alle famiglie con disabilità, tutela della salute, contrasto all'abbandono degli anziani. Possono partecipare le imprese di cui agli articoli 2082 e 2083 del Codice civile, nonché i consorzi e i gruppi di società collegate o controllate. Sono pervenuti e sono stati valutati circa 1.000 progetti. Il 7 settembre 2021 è stato pubblicato il decreto di approvazione della graduatoria e di impegno delle risorse finanziarie per le proposte progettuali ammesse al finanziamento, registrato dalla Corte dei conti, per un totale di 127 progetti.

Sempre lungo lo stesso filone, il Dipartimento per le politiche della famiglia ha ideato e coordinato, in partenariato con il Dipartimento di Ingegneria dell'Università degli Studi Roma Tre e l'Istituto per la ricerca sociale - Irs, il progetto ReFlex (*Reconciliation and Flexibility: reconciling new work and care needs*), promosso e finanziato, anche dal Dipartimento, nell'ambito di un avviso pubblico del Programma REC della Commissione europea. ReFlex ha l'ambizione di analizzare, attuare e mettere a sistema un modello di welfare aziendale che diventi un punto di riferimento per tutte le imprese del Paese. Un sistema virtuoso fatto di interventi mirati, attività formative e informative, ideazione e scambio di buone pratiche che, sfruttando anche le opportunità offerte dall'intelligenza artificiale attraverso un'applicazione dedicata, sia modulabile a livello territoriale e aziendale, misurabile in termini di efficienza e suscettibile di costanti e futuri miglioramenti.

Il 7 settembre 2021, alla presenza della Ministra per le pari opportunità e la famiglia, è stato presentato l'applicativo digitale, sviluppato dall'Università Roma Tre, per facilitare la condivisione da parte delle aziende e dei lavoratori di misure e servizi attuabili per la conciliazione vita-lavoro e il supporto alla genitorialità.

Importanti avanzamenti sono stati registrati anche dal punto di vista dell'adeguamento da parte dei datori di lavoro alla Legge n. 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 Legge n. 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.

Per quanto riguarda, infine, la dimensione di genere, durante il 2020 è stato avviato un importante percorso di collaborazione tra la Consigliera Nazionale di Parità e la Fondazione Sodalitas, che rappresenta le aziende firmatarie della Carta per le Pari Opportunità e l'Uguaglianza sul Lavoro, per definire un piano di rilancio di quest'ultima, in *partnership* con il Ministero del lavoro e politiche sociali. In questo contesto sono state avviate diverse attività: il monitoraggio sugli attuali firmatari della Carta; la progettazione di uno strumento di autovalutazione sull'attuazione dei principi di diversità e inclusione; la progettazione di un nuovo sito internet dedicato; la progettazione di un meccanismo di premialità che prevede un punteggio per le imprese maggiormente impegnate. Il 12 novembre 2020 si è svolto da remoto l'evento dal titolo "Integrare la diversità nel lavoro: una scelta di valore. La Carta per le Pari Opportunità per diffondere la cultura della *diversity* in azienda": l'evento ha messo in luce il ruolo essenziale della creazione di *partnership* e reti che coinvolgano imprese, Istituzioni nazionali e Commissione Europea, al fine di favorire il cambiamento e la riduzione delle disuguaglianze nel mercato del lavoro. In questa occasione è stato presentato il lavoro della "EU *Diversity* Charters Platform" della Commissione Europea, nel quale l'Italia ha lanciato la Carta per le Pari Opportunità e delle *best practices* di alcune imprese firmatarie della stessa.

Condotta responsabile e *Due Diligence* nel quadro delle Nazioni Unite, dell'OCSE e dell'Unione Europea

Il tema della condotta responsabile delle imprese e della correlata introduzione di strumenti di *Due Diligence* su base volontaria è stato oggetto di una complessa ed articolata riflessione sul piano internazionale, nei principali organismi intergovernativi nei quali i Principi Guida sono stati adottati e recepiti.

Nel quadro delle Nazioni Unite, la *Due Diligence* poggia su quattro principali elementi così definiti: identificare e valutare l'impatto negativo, reale o potenziale, sui diritti umani delle attività d'impresa; integrare tale valutazione negli assetti e nelle attività strategiche d'impresa; monitorare l'efficacia di queste ultime in termini di gestione e mitigazione dei rischi; assumere adeguate misure per l'impatto negativo prodotto sul godimento dei diritti umani. Nella sua accezione volontaria, in stretta correlazione con gli standard giuridici vincolanti per gli Stati membri, la *Due Diligence* è stata particolarmente utile per raccomandare da parte delle autorità governative alle imprese l'adozione di adeguate condotte nel rispetto dei diritti umani, sulla base del quadro complessivo rappresentato dai Principi Guida.

Nell'Organizzazione per la Cooperazione e lo Sviluppo Economico (OCSE), le Linee Guida destinate alle Imprese Multinazionali hanno introdotto la *Due Diligence*, richiedendo agli attori imprenditoriali, in qualsiasi contesto territoriale essi operino, di integrare volontariamente nei sistemi decisionali e di gestione del rischio, un processo che permetta loro di identificare, prevenire e mitigare il proprio impatto – *in primis* sui diritti umani – e di rendere conto del modo in cui affrontano le questioni. La istituzione della rete dei Punti di Contatto Nazionali per la condotta responsabile delle imprese ha consentito di monitorare la conduzione delle attività d'impresa nella previsione della garanzia di una efficace attuazione delle Linee Guida, ivi incluso con riferimento alla *Due Diligence* lungo l'intera catena di fornitura.

Sul piano europeo, l'adozione del Regolamento (UE) 2017/821 del Parlamento europeo e del Consiglio del 17 maggio 2017 - che stabilisce obblighi in materia di dovere di diligenza nella catena di approvvigionamento per gli importatori dell'Unione di stagno, tantalio e tungsteno, dei loro minerali, e di oro, originari di zone di conflitto o ad alto rischio - ha portato di recente i Paesi membri UE ad intervenire per adeguare i sistemi normativi e regolamentari in modo da introdurre questo nuovo obbligo per gli importatori dell'Unione. Il Regolamento è entrato in vigore il 1° gennaio 2021.

In tempi più recenti il dibattito sulla *Due Diligence* è stato approfondito in funzione di una sua portata obbligatoria più ampia: la Commissione europea, già nel Piano d'Azione sulla crescita finanziaria sostenibile del 2018, ha richiamato l'attenzione di tutti gli *stakeholder*, in via principale gli attori imprenditoriali, sull'esigenza di sviluppare strumenti strategici che incorporino la *Due Diligence* lungo la catena di fornitura. Su impulso del Parlamento europeo, con Risoluzione del 29 maggio 2018 dedicata al tema della finanza sostenibile per la definizione progressiva di un quadro di *Due Diligence* obbligatoria, nel gennaio 2020 la Commissione europea ha pubblicato un apposito studio, alla base del processo di produzione normativa, e finalizzato alla compilazione di una misura complessiva sulla *Due Diligence* obbligatoria. Nella sua Risoluzione del 10 marzo 2021 il Parlamento Europeo ha rivolto alla Commissione talune raccomandazioni concernenti la *Due Diligence* e la responsabilità delle imprese, per una futura direttiva in materia, che contribuisca a prevenire e attenuare gli impatti negativi, potenziali o effettivi dell'agire imprenditoriale, sui diritti umani, sull'ambiente e sulla buona *governance*.

Anche nell'ambito di agenzie specialistiche delle organizzazioni internazionali come UNCE/FACT il dovere di diligenza è stato affrontato in maniera strutturale producendo in materia una Raccomandazione n. 46: "Per il miglioramento della tracciabilità e la trasparenza delle catene del valore sostenibili nel settore dell'abbigliamento e delle calzature". Tale Raccomandazione, diretta a sostenere lo sviluppo sostenibile attraverso la promozione di modelli imprenditoriali improntati all'adozione del dovere di diligenza e a sviluppare consumi responsabili, è stata approvata nel corso della ventisettesima sessione Plenaria del Consiglio economico e sociale delle Nazioni Unite nel mese di aprile 2021 ed è ora in corso di implementazione.

L'Italia ha seguito i passaggi sopra descritti e continuerà a fornire il proprio contributo alla discussione internazionale sul tema tenendo nella dovuta considerazione non soltanto i rischi potenziali derivanti dalla mancata diligenza ma anche l'impatto reale delle condotte imprenditoriali non riferibili ad una appropriata *Due Diligence*.

Attività di formazione sul rispetto dei diritti umani

In merito alla formazione sul tema in esame, l'attuazione del PAN ha registrato importanti riscontri attraverso la sua diffusione presso gli ambienti accademici e della magistratura.

Per quanto riguarda il mondo accademico, si ritiene importante ricordare la Tavola Rotonda di alto livello, svoltasi il 24 giugno 2019 presso il Ministero degli Affari Esteri e della Cooperazione Internazionale. Tale evento è stato direttamente collegato alla *Summer School 2019 BHR*: una proposta formativa annuale – ospitata nel 2019 presso la sede della Temple University di Roma – organizzata da importanti istituzioni accademiche italiane e non e da un’organizzazione della società civile, quali la Wageningen University, il Consiglio Nazionale delle Ricerche (CNR), Human Rights International Corner (HRIC) e l’Università degli Studi di Milano. Tale tipologia di formazione è stata supportata anche per gli anni 2020 e 2021. Nel contesto della formazione di alto livello, la Scuola Superiore della Magistratura ha organizzato, sempre in coordinamento con il Comitato Interministeriale per i Diritti Umani, un apposito modulo formativo per i magistrati che si è tenuto presso la sede della stessa Scuola dal 16 al 18 settembre 2019.

Ancora, il Comitato è stato invitato il 13 dicembre 2019 a partecipare in qualità di relatore nell’ambito del Master organizzato dall’Università Bicocca di Milano, con un intervento sul tema impresa e diritti umani.

Una più recente iniziativa di formazione su impresa e diritti umani per avvocati guidata dall’International Bar Association (IBA) in cui sono coinvolti il Consiglio Nazionale Forense, il Consiglio dell’Ordine di Milano e Roma ha portato all’adozione di apposite linee guida per avvocati e *bar associations* sul tema, per un loro utilizzo anche in altri percorsi formativi.

Più in generale, è inoltre importante ricordare che il Comitato ha ricevuto ed ha sottoposto all’attenzione del GLIDU una “lettera aperta” rivolta alle Istituzioni da parte del mondo accademico sul tema della *Due Diligence*, nella prospettiva del rapporto sinergico tra impresa e diritti umani.

La dimensione formativa, unita all’obiettivo di una sempre più ampia disseminazione dei Principi Guida, è destinata ad assumere una connotazione sempre più rilevante sia nel quadro delle attività in programma per moduli proposti dal Comitato Interministeriale per i Diritti Umani e destinati, nel quadro delle attività della Scuola Nazionale della Pubblica Amministrazione, ai funzionari diplomatici – come sopra ricordato, sia ai moduli che saranno organizzati in collaborazione con l’Associazione Nazionale dei Comuni Italiani (ANCI), per affrontare in modo adeguato il tema impresa e diritti umani a diretto contatto con gli amministratori e le autorità locali.

MISURE PREVISTE

17. Per quanto riguarda le azioni principali da porre in essere nel contesto delle politiche ambientali, si intende:

- favorire la riduzione del consumo delle plastiche monouso verso sistemi basati sull’utilizzo di prodotti riutilizzabili;
- favorire la riparazione, la condivisione e lo scambio di beni usati;
- favorire lo sviluppo, la nascita e il consolidamento di modelli di business ispirati al modello “Product as a service – Paas” (prodotto come servizio), in modo tale da incoraggiare la progettazione, la fabbricazione e l’uso di prodotti efficienti sotto il profilo delle risorse, durevoli, scomponibili, riparabili, riutilizzabili e aggiornabili nonché l’utilizzo di materiali ottenuti dai rifiuti;
- ridurre gli sprechi, anche attraverso il recupero a fini sociali dei prodotti (alimentari e non) in eccedenza sul mercato o con caratteristiche non idonee ad essere immessi sul mercato;
- rafforzare il ruolo della prevenzione e del riuso all’interno dei regimi di responsabilità estesa del produttore, in particolare definendo un quadro di riferimento normativo che consenta di utilizzare quota parte delle risorse derivanti dal contributo ambientale per il sostegno di iniziative di riduzione dei rifiuti alla fonte e per favorirne la prevenzione oppure la riduzione della produzione;
- favorire la trasformazione culturale, formando, comunicando e sensibilizzando sulla reale portata del cambiamento necessario e sugli strumenti a disposizione.

18. In collaborazione con gli altri Ministeri componenti il CITE (Comitato interministeriale per la transizione ecologica) ed, in particolare, con il Ministero dell'Economia e delle Finanze e con il DIPE/CIPESS (per le garanzie SACE), si intende promuovere misure per:

- l'allineamento degli indicatori di sostenibilità da utilizzare nell'ambito del "Sistema volontario di certificazione ambientale per la finanza sostenibile" previsti dalla normativa statale (art. 1 commi 743, 744 e 745 della Legge n. 178/2020) con gli atti delegati del Regolamento (UE) 2020/852;
- la verifica dei criteri per il rilascio delle garanzie da parte di SACE S.p.a. a favore degli investimenti verdi e previsione di una quota di risorse da destinare a supporto di progetti da avviare nell'ambito delle Zone economiche ambientali (ZEA) con un impegno di aggiornamento che cade il 28 febbraio di ogni anno.

19. Tra le misure individuate nel programma 2021 e nel programma pluriennale 2020-2022, da adottare per rimuovere gli ostacoli alla piena efficacia dei sistemi di certificazione e gestione ambientale nell'ambito delle attività delle Sezioni del Comitato, più direttamente la Sezione Ecolabel, impegnate nel processo partito in sede europea sul tema della "finanza sostenibile" (COM 2018/97 "Piano d'azione per finanziare la crescita sostenibile"), con la partecipazione delle Amministrazioni centrali (Ministero dell'Economia e delle Finanze, Ministero dello Sviluppo Economico, Ministero della Salute ed ISPRA), si indicano le seguenti:

- ottenere lo stanziamento di risorse che consentano la realizzazione delle azioni necessarie ad uno sviluppo significativo dei sistemi Ecolabel UE ed EMAS;
- realizzazione di eventi informativi, rivolti ai potenziali utenti ed ai soggetti interessati (imprese, associazioni di consumatori, pubblica amministrazione, ecc);
- realizzazione di incontri con le realtà locali al fine di sensibilizzare gli utenti sul valore aggiunto delle certificazioni;
- coinvolgimento della pubblica amministrazione, sia a livello locale che centrale, al fine di identificare specifici strumenti formativi, informativi e normativi, atti a favorire la diffusione dei sistemi Ecolabel UE ed EMAS;
- impegno, attraverso la collaborazione con le competenti strutture ministeriali, a valorizzare l'uso dei due sistemi di certificazione all'interno delle iniziative messe in atto dal Governo sul tema della "Economia circolare" e del *New Green Deal*.

20. In linea con gli indirizzi che assumerà la Commissione europea in materia di biodiversità, le misure da adottare

- riguarderanno anche i fondali, e si esaminerà il modo in cui conciliare gli obiettivi per la biodiversità in ambienti marini, anche disciplinando le catture accessorie delle specie in via di estinzione, riducendole ad un livello che ne consenta la completa ricostituzione;
 - a sostegno di questi obiettivi, occorrerà intensificare la raccolta di dati sulle catture accessorie di tutte le specie sensibili;
 - per tutte le aree marine protette occorrerà infine stabilire misure di gestione della pesca secondo obiettivi di conservazione chiaramente definiti avvalendosi dei migliori pareri scientifici disponibili;
 - in tema di consumo del suolo, rigenerazione urbana e riqualificazione del patrimonio edilizio, promuovere l'efficientamento degli edifici per ridurre significativamente le emissioni nonché una rafforzata tutela delle aree verdi; Tra le misure previste in tale ambito:
 - forestazione urbana;
 - digitalizzazione dei parchi;
- realizzazione di un sistema avanzato ed integrato di monitoraggio e prevenzione del dissesto idrogeologico.
- in merito al tema dell'acqua, in linea con il PNRR, prevedere la garanzia di una gestione sostenibile della risorsa idrica, un obiettivo cui tendere con lo sviluppo di infrastrutture

idriche primarie, interventi a favore delle reti di distribuzione e dell'agrosistema irriguo, interventi su sistemi di fognature e depurazione.

21. Riaffermare come priorità l'eliminazione di ogni forma di sfruttamento del lavoro minorile in Italia e con riferimento alle attività economiche delle imprese italiane all'estero, come previsto dalle Convenzioni OIL in merito; a questo scopo, incoraggiare la diffusione tra le imprese iniziative mirate a incrementare l'attenzione sugli impatti delle attività imprenditoriali sui diritti dell'infanzia e sul bisogno di inclusione di rimedi adeguati e misure di mitigazione rispetto al rischio di violazione di questi ultimi. Rientrano nell'inclusione dei diritti dei minorenni nelle pratiche di business: la previsione di "*family friendly policies*" atte a sostenere i/le lavoratori/trici nel loro ruolo di genitori/*caregiver* (*smart working*, congedi parentali retribuiti, protezione sociale e retribuzioni adeguate per tutti); l'introduzione di misure atte a monitorare la presenza di minorenni sui luoghi di lavoro; l'adozione di *Child Safeguarding Policies/Codici di condotta* per la previsione, segnalazione e presa in carico di potenziali situazioni di rischio per i minorenni che entrino in contatto con l'impresa; la previsione di garanzie di sicurezza dell'ambiente digitale (protezione dei dati, accesso a contenuti adeguati all'età, tutela della privacy);

22. Incoraggiare le imprese nella diffusione della cultura della non discriminazione attraverso:

i) la promozione di accordi/protocolli di intesa con le organizzazioni sindacali e datoriali per azioni comuni e sinergiche di prevenzione e contrasto delle diverse forme di discriminazione in ambito lavorativo e per la piena inclusione delle lavoratrici e dei lavoratori;

ii) la raccolta di dati statistici sulla discriminazione in ambito lavorativo e sulle pratiche di *diversity management* nelle imprese italiane;

iii) la promozione di buone pratiche inclusive nel mondo del lavoro;

iv) la promozione dell'inclusione socio-lavorativa delle persone transgender, anche mediante percorsi di informazione, formazione, accompagnamento e supporto all'autoimprenditorialità;

v) l'avvio di un'azione che coinvolga le imprese italiane, in linea con gli Standard ONU per la condotta delle imprese nel contrasto ad ogni forma di discriminazione nei riguardi delle persone LGBTIQ+, allo scopo di prevenire e di contrastare comportamenti e condotte discriminatorie delle persone LGBTIQ+ ed in favore del pieno godimento dei loro diritti umani;

vi) la promozione dell'inclusione socio-lavorativa delle persone Rom, Sinti e Camminanti in condizioni di precarietà socio-economica anche mediante azioni finalizzate all'avvio di diagnosi occupazionali, progettazione di itinerari personalizzati verso la formazione e l'occupazione, promozione di politiche sociali attive per favorire la partecipazione al mercato del lavoro nonché di opportunità e strategie per lo sviluppo di iniziative di imprenditorialità (quali ad esempio accompagnamento e supporto allo start up di impresa e/o al riposizionamento di imprese economiche operanti in settori critici);

vii) la promozione di politiche e buone pratiche imprenditoriali su inclusione e *diversity management*, nella previsione degli aspetti attuativi e di rendicontazione della Carta per le Pari Opportunità e l'Uguaglianza sul Lavoro;

23. Monitorare l'applicazione dell'intelligenza artificiale nell'ambito del lavoro (es. meccanismi di selezione del personale) ai fini della valutazione dell'impatto sui diritti umani in chiave di inclusione e non discriminazione;

24. Promuovere, con l'assistenza del Comitato Interministeriale per i Diritti Umani, la collaborazione delle organizzazioni non governative, come proposto da Ossigeno per l'Informazione, e di intesa con AGCOM, la formazione per giornalisti e dirigenti editoriali sul tema imprese e diritti umani;

25. Con riguardo alle Linee Guida OCSE e Punto di Contatto Nazionale, l'Italia si impegna a:

- i) consolidare l'azione di promozione del rispetto dei Principi Guida da parte delle imprese che operano all'estero, attraverso la produzione di uno strumento informativo per la rete diplomatico-consolare, in collaborazione con il Ministero degli Affari Esteri e della Cooperazione Internazionale;
- ii) attuare le Linee Guida OCSE attraverso la loro promozione tra le imprese con particolare riguardo alla dimensione dei diritti umani, e consolidare il costante dialogo con le imprese, i sindacati, le organizzazioni non governative e i rappresentanti della società civile;
26. Promuovere la diffusione presso le imprese delle norme di *Due Diligence* adottate a livello UE e internazionale;
27. Coinvolgere direttamente le realtà imprenditoriali – imprese ed associazioni, anche al livello locale – allo scopo di definire le migliori modalità di comunicazione e diffusione delle aspettative in materia di diritti umani in linea con il Piano;
28. Elaborare linee guida per le imprese (con particolare riguardo alle PMI) e strumenti di orientamento correlati ai molteplici settori produttivi, in linea con l'attività volta alla diffusione degli strumenti guida sviluppati dall'OCSE, dall'Unione Europea e da altre organizzazioni internazionali (OIM);
29. Promuovere e incoraggiare iniziative *multistakeholder* che coinvolgano le grandi e le piccole e medie imprese al fine di favorire lo scambio di informazioni e buone pratiche in materia di impresa e diritti umani, a partire da una mappatura ricognitiva delle realtà imprenditoriali che hanno recepito i Principi guida e che operano sulla base degli standard internazionali;
30. Promuovere gli accordi quadro internazionali sviluppati dalle organizzazioni sindacali;
31. Promuovere la cultura del rispetto dei diritti umani da parte delle imprese attraverso l'analisi e la cooperazione con il mondo accademico, gli enti di ricerca, i *think-tanks*;
32. Partecipare ad iniziative di rilievo in ambito OCSE, Unione Europea ed altre iniziative internazionali sulle catene di fornitura sostenibili, i diritti umani e la *Due Diligence*;
33. Promuovere il documento OCSE "COVID-19 and Responsible Business Conduct", in linea con l'adesione dell'Italia al *Joint Statement in support of the full development of NCP skills*, al *Business at OECD* (BIAC), all'OECD Watch e al TUAC e all'appello lanciato nel maggio 2020 per l'implementazione delle Linee Guida OCSE per le Imprese Multinazionali.

Il nexus Stato – Imprese

Principio Guida 4

Gli Stati dovrebbero adottare ulteriori misure di protezione contro gli abusi dei diritti umani da parte delle imprese che sono di proprietà o controllate dallo Stato, o che ricevono un sostanziale sostegno e servizi da parte di organismi statali, come le agenzie di credito all'esportazione e le agenzie ufficiali per l'assicurazione degli investimenti o le agenzie di garanzia, compresa, se del caso, la richiesta di *Due Diligence* rispetto ai diritti umani.

Principio Guida 5

Gli Stati dovrebbero esercitare un controllo adeguato, al fine di soddisfare i loro obblighi internazionali relativi ai diritti umani, quando sottoscrivono contratti con, o legiferano per conto di imprese per la prestazione di servizi che possono ripercuotersi sul godimento dei diritti umani.

Principio Guida 6

Gli Stati dovrebbero promuovere il rispetto dei diritti umani da parte di imprese con le quali concludono accordi commerciali.

La previsione di attività produttive condotta da imprese di proprietà o controllate dallo Stato richiede un'attenzione rafforzata da parte delle autorità statali nella prospettiva della protezione dei diritti umani, in linea con quanto sancito nei Principi Guida. I processi di produzione legislativa e l'adozione di documenti strategici e di *policy* volti a garantire un

più elevato livello di protezione dei diritti umani implicano l'introduzione di misure rafforzative e meccanismi di monitoraggio e valutazione della performance aziendale.

A questo fine l'Italia rinnova l'impegno teso ad assicurare che le imprese controllate o partecipate dallo Stato, le imprese che sono sostenute o che hanno accesso a benefici messi a disposizione dall'apparato governativo, le imprese che contrattano o concludono transazioni commerciali con lo Stato, pongano in essere le proprie attività produttive in conformità agli standard internazionali ed europei di portata vincolante e non e delle correlate misure legislative nazionali di recepimento degli standard stessi per una piena e concreta tutela dei diritti umani lungo l'intera filiera produttiva.

La violazione da parte di un'impresa delle norme relative allo sfruttamento del lavoro minorile e altre forme di tratta di esseri umani, definite con il Decreto legislativo n. 24 del 4 marzo 2014, costituisce causa di esclusione dalle procedure di affidamento degli appalti pubblici, come previsto dall'art. 80 comma 1) - lettera f) del Codice dei Contratti Pubblici. In sede di partecipazione alle gare l'operatore economico è tenuto a dichiarare l'assenza di questa e di altre cause di esclusione compilando il Documento di Gara Unico Europeo, che è un'autodichiarazione formale in ordine al possesso dei requisiti generali e speciali necessari per la partecipazione alla gara. I criteri di partecipazione alle gare pubbliche sono resi pubblici e consultabili, sempre a livello europeo, attraverso il portale eCertis della Commissione europea (<https://ec.europa.eu/tools/ecertis/#/homePage>). L'assenza dei motivi di esclusione di cui all'art. 80 può essere verificata dai committenti pubblici consultando il fascicolo virtuale dell'operatore economico attraverso la Banca Dati Nazionale dei Contratti Pubblici.

Appalti pubblici

L'Italia aderisce pienamente al principio dell'appalto socialmente responsabile ed è impegnata nell'assicurare che il rispetto dei diritti umani sia preso in considerazione in tutte le fasi dell'appalto.

Il Decreto legislativo n. 50/2016 (Codice dei Contratti Pubblici) ha trasposto le Direttive europee del 2014 vigenti in tale ambito: i principi a cui lo stesso si ispira sono finalizzati a garantire l'accesso e la conduzione di un lavoro dignitoso, al rispetto dei diritti sociali e lavorativi, in riferimento alle piccole e medie imprese agevolandone la partecipazione agli appalti pubblici.

Nel quadro del PAN BHR 2016-2021, nel campo degli appalti pubblici ANAC ha fornito indicazioni operative alle amministrazioni per introdurre criteri sociali e ambientali nelle attività contrattuali delle amministrazioni pubbliche, attraverso le linee guida sull'Offerta Economicamente Più Vantaggiosa (Linee Guida n°2 del 2 maggio 2018 <https://www.anticorruzione.it/-/linee-guida-n.-2>). Nell'ambito del PNRR il ruolo della Banca Dati dei Contratti Pubblici e della Piattaforma Unica della Trasparenza gestita da ANAC è destinato ad acquistare importanza anche nell'ottica di facilitare il coinvolgimento della società civile nel controllo sulla legalità e l'approccio del ciclo di vita negli appalti pubblici attraverso gli strumenti messi a disposizione dalle tecnologie digitali.

Il Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti pubblica sul proprio sito web i bandi di gara degli appalti pubblici di infrastrutture, nonché l'avviso di aggiudicazione. In questo ambito, in linea con il *Global Standard of Contracting 5 (C5)* e altre *best practices* di portata sovranazionale, è stato configurato e reso operativo il progetto denominato Opencantieri: si tratta di una piattaforma on-line che include informazioni aperte, complete e aggiornate sul processo di costruzione delle infrastrutture pubbliche.

Gli appalti relativi allo sviluppo delle infrastrutture devono i loro standard di integrità e trasparenza anche a Consip, la Centrale di Committenza nazionale (CPB) interamente di proprietà del Ministero dell'Economia e delle Finanze (MEF). La sua missione è quella di rendere più efficiente e trasparente l'uso delle risorse pubbliche, fornendo allo stesso tempo strumenti e competenze alle amministrazioni pubbliche e rafforzando la concorrenza tra le imprese. Consip ha reso possibile un maggiore e più facile accesso ai dati e alle informazioni sulle sue attività, fornendo strumenti utili per comprendere chiaramente e interpretare correttamente i dati, ed ha inoltre messo a disposizione un sistema di georeferenziazione che, utilizzando mappe interattive, permette di consultare i dati sugli acquisti. Per rendere la condivisione di questi dati ed informazioni comprensibile e sistematica, Consip ha pubblicato il suo secondo Rapporto di Sostenibilità, con l'obiettivo di descrivere il suo mandato e il contributo al sistema nazionale degli acquisti pubblici. Al fine di garantire una chiara e completa rendicontazione della propria azione, il Rapporto è stato redatto secondo gli standard GRI e descrive le operazioni e la *performance* di Consip in termini di sostenibilità ambientale, economica e sociale, rilevando come tale approccio abbia contribuito al raggiungimento di alcuni degli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile.

Infine, l'innalzamento degli standard di integrità e trasparenza nello sviluppo delle infrastrutture è garantito anche attraverso la diffusione dei Protocolli di Legalità: si tratta di accordi volontari tra la Prefettura o altre Autorità di Pubblica Sicurezza e le imprese pubbliche o private coinvolte nella gestione delle opere pubbliche, rivelatisi particolarmente utili per contrastare le infiltrazioni criminali. Il ruolo di tali protocolli è stato rafforzato recentemente dagli interventi normativi in materia (Decreto legge n. 76/2020 convertito in Legge n. 120/2020 ha aggiunto al Decreto legislativo n. 159/2011 - Codice Antimafia - l'art. 83-bis in materia di "protocolli di legalità"), che danno alle stazioni appaltanti la possibilità di prevedere negli avvisi, bandi di gara o lettere di invito che il mancato rispetto dei protocolli di legalità costituisca una causa di esclusione dalla gara o di risoluzione del contratto.

Al fine di innalzare il livello di trasparenza e di favorire meccanismi virtuosi di controllo diffuso sugli appalti pubblici da parte dei cittadini e della società civile, l'Autorità Nazionale Anticorruzione ha reso disponibili attraverso un portale Open Data tutte le informazioni contenute nella Base Dati Nazionale dei Contratti Pubblici, riguardanti sia le procedure di gara che le fasi di esecuzione dei contratti. Inoltre ANAC ha messo a disposizione sul proprio sito una piattaforma per l'elaborazione degli stessi dati da parte dei cittadini e degli utenti. In aggiunta, ANAC sta lavorando con altri *stakeholder* nel progetto "Misurazione del rischio di corruzione a livello territoriale e promozione della trasparenza" (finanziato dal Programma Operativo Nazionale Governance e Capacità Istituzionale 2014-2020 - FESR, ASSE 3 - Obiettivo Specifico 3.1 Azione 3.1.4), per individuare indicatori quantitativi di efficacia delle misure anticorruzione attuate dalle varie amministrazioni (c.d. indicatori di contrasto). Il progetto intende inoltre creare reti di collaborazione interistituzionale per garantire la trasparenza in ogni settore della Pubblica amministrazione. Lo spirito è di sensibilizzare il settore privato, il mondo accademico e la società civile sulla necessità di superare l'approccio attuale, basato su indicatori di corruzione esclusivamente soggettivi o percettivi e di promuovere un approccio alla misurazione della corruzione sulla base di dati affidabili, anche in linea con il principio del "leading by example". Come suggerito dall'OCSE, investire nel miglioramento della qualità dei dati per migliorare le valutazioni del rischio può fornire alle organizzazioni un contesto per affrontare questioni più ampie lungo la catena del valore, migliorando l'uso dei dati nell'ambito dei processi decisionali" (OCSE, 2019).

Lotta alla corruzione

Il quadro giuridico italiano in materia di anticorruzione è stato rafforzato dalla Legge n. 3/2019 ("Misure di contrasto ai reati contro la pubblica amministrazione, nonché in materia di prescrizione e trasparenza dei partiti e dei movimenti politici"), che consolida un processo regolamentato con la Legge n. 190/2012 e la Legge n. 69/2015 (potenziamento del sistema anticorruzione). La più recente misura legislativa costituisce un passo importante verso un regime anticorruzione più completo, in particolare per quanto riguarda la lotta alla corruzione nel settore pubblico.

Le sue principali caratteristiche sono le seguenti:

- la legge introduce un duplice approccio: rafforza il perseguimento e la sanzione (penale) dell'atto di corruzione come anche la prevenzione (amministrativa) dell'atto stesso nel settore pubblico e privato;
- favorisce il coordinamento tra le istituzioni pubbliche coinvolte;
- promuove l'approccio *multistakeholder*, chiamando il settore privato a svolgere un ruolo attivo nella prevenzione della corruzione;
- dimostra quanto sia rilevante l'impatto delle convenzioni multilaterali, delle raccomandazioni e degli *standard* sviluppati nei forum pertinenti (G20, OECD, Consiglio d'Europa), rispetto ai quali si assiste oggi ad un importante allineamento del sistema nazionale anticorruzione.

In Italia l'istituto giuridico del *Whistleblowing* è stato introdotto dalla legge anticorruzione (Legge n. 190 del 6 novembre 2012, «Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione»), adottata in ottemperanza a raccomandazioni e obblighi convenzionali che promanano dal contesto ONU, OCSE, Consiglio d'Europa e Unione europea. Tale norma prevede un regime di tutela rafforzata per il dipendente pubblico che segnala condotte illecite. La Legge n. 179 del 30 novembre 2017 ha rafforzato la preesistente tutela del *whistleblower* per i dipendenti pubblici ed esteso in parte la stessa tutela al settore privato.

Per quanto riguarda il settore pubblico, la legge prevede che il dipendente pubblico che segnala una condotta illegale o non etica di pubblico interesse non possa subire ritorsioni attraverso sanzioni, licenziamenti, retrocessioni, trasferimenti ad altri uffici o altre misure che abbiano un effetto negativo sulle sue condizioni di lavoro.

La tutela è garantita a: dipendenti delle pubbliche amministrazioni; dipendenti di enti pubblici economici; dipendenti di enti di diritto privato sottoposti a controllo pubblico; dipendenti e collaboratori di imprese private che forniscono beni, opere o servizi alla pubblica amministrazione.

I dipendenti possono segnalare una violazione :

- al responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza,
- all'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC), e
- all'autorità giudiziaria o contabile competente.

La legge copre i comportamenti illeciti e gli errori etici, tra cui (ma non solo): condotte criminali; violazioni di codici di condotta; cattiva gestione delle risorse pubbliche; nepotismo; irregolarità contabili; violazione delle norme ambientali e di sicurezza sul lavoro, ecc.

La protezione si concretizza nella garanzia, seppur entro certi limiti, della riservatezza dell'identità del *whistleblower*. Tra i principali meccanismi di tutela vi sono anche: l'inversione dell'onere della prova sulle ritorsioni a carico dell'amministrazione, il reintegro del dipendente il cui licenziamento è stato accertato come ritorsivo, e una sanzione pecuniaria nei confronti dell'autore dell'atto o comportamento ritorsivo che va da 5.000 a 30.000 euro comminata dall'ANAC.

Un servizio di sportello è a disposizione dei *whistleblowers* che segnalano casi di comportamenti illeciti all'interno del proprio luogo di lavoro. Le segnalazioni vengono

acquisite attraverso un software dedicato, che garantisce riservatezza, sicurezza e affidabilità dei *whistleblowers*. L'ANAC ha reso disponibile l'applicazione informatica utilizzata per l'acquisizione e la gestione delle segnalazioni di illeciti da parte dei dipendenti (software "Whistleblower") per il riuso da parte di amministrazioni ed aziende con Licenza Pubblica dell'Unione Europea (EUPL), che ne consente il libero uso senza ulteriore autorizzazione da parte di ANAC.

Concentrandosi sul settore privato, la legge prevede alcuni requisiti obbligatori in materia di *whistleblowing* per quelle società che hanno scelto (o scelgono) di attuare il "Modello 231". In particolare, le aziende devono prevedere canali di comunicazione che consentono di presentare segnalazioni circostanziate basate su elementi di fatto precisi e concordanti che denunciano i reati elencati nel catalogo dei reati rilevanti per il Decreto legislativo n. 231/2001. Tali canali di comunicazione devono garantire la riservatezza del *whistleblower* nella gestione delle segnalazioni; inoltre, deve essere previsto almeno un canale alternativo di segnalazione che garantisca - con tecniche informatiche - la riservatezza dell'identità del *whistleblower*; il Modello 231 deve inoltre vietare atti di ritorsione, azioni discriminatorie dirette o indirette nei confronti del *whistleblower* per motivi legati alla segnalazione/allerta stessa.

Devono essere introdotte sanzioni nel sistema disciplinare adottato con il Modello 231, sia per coloro che violano le misure di tutela del *whistleblower*, sia per gli stessi *whistleblower* che effettuano segnalazioni dolose o gravemente colpose che si rivelano infondate; i provvedimenti discriminatori possono essere segnalati all'Ispettorato del Lavoro e alle organizzazioni sindacali competenti.

Inoltre, i licenziamenti discriminatori, i cambiamenti di mansioni e qualsiasi misura discriminatoria adottata nei confronti del *whistleblower* saranno nulli a meno che l'azienda non sia in grado di dimostrare che non sono in alcun modo collegati all'attività di *whistleblowing*.

È in corso di recepimento in Italia la Direttiva 2019/1937, che disciplina la "protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione", introducendo norme comuni volte a garantire la protezione dei dipendenti che segnalino illeciti o violazioni ("Whistleblowers") negli ordinamenti degli Stati Membri.

Va rilevato che alcune grandi aziende italiane, annunciando una politica di "tolleranza zero" nei confronti di frodi e corruzione, sono state pioniere in questo campo, avendo creato canali protetti di segnalazione, con garanzia di anonimato, anche prima dell'entrata in vigore della legge sopra richiamata. E' in questa direzione che, con il supporto di *Transparency International* - Italia, hanno recentemente adottato, su base volontaria, una piattaforma di *whistleblowing on-line* più avanzata rispetto agli strumenti attualmente in uso e conforme ai più alti standard di riservatezza.

Internazionalizzazione delle imprese

Il ruolo strategico delle agenzie pubbliche (in Italia SACE e SIMEST, con riferimento altresì al sistema Cassa Depositi e Prestiti - CdP) le rende maggiormente esposte al rischio di venire associate o direttamente collegate a violazioni dei diritti umani: entrambe le agenzie hanno integrato i *Common Approaches* OCSE e conducono una analisi di *Due Diligence* sui potenziali impatti sociali e ambientali delle loro operazioni. Nella gestione degli strumenti finanziari della cooperazione allo sviluppo, con particolare riguardo - ma non solo - alle agevolazioni alle imprese italiane che partecipano ad imprese miste in paesi partner, la cui base normativa risiede nell'articolo 27 della Legge n. 125/14, si introducono standard in materia di rispetto di diritti umani. Nella regolamentazione attuativa approvata da parte del Comitato Congiunto di cui all'art. 21 della Legge n. 125/14 in data 28.4.21 (delibera 22/21), e che fa seguito all'adozione della Delibera CICS n. 5 del 11.6.20, sarà considerata titolo

preferenziale la presenza di certificazioni sulla responsabilità sociale rilasciate su basi internazionali riconosciute (ISO 26000, SA 8000), nonché l'adesione formale da parte dell'impresa richiedente ai principi ONU del *Global Compact*.

MISURE PREVISTE

L'Italia si impegna a condurre le seguenti attività, assicurate attraverso il coordinamento tra Comitato Interministeriale per i Diritti Umani e ANAC per:

34. attraverso i nuovi meccanismi di monitoraggio e ricognizione delle attività d'impresa, condurre un'analisi sulla *Due Diligence* delle imprese pubbliche o controllate dallo Stato, inclusa la rendicontazione non finanziaria;

35. proseguire nell'attività di promozione del rispetto dei diritti umani, con un ruolo proattivo del Comitato Interministeriale per i Diritti Umani, in correlazione alle linee prioritarie introdotte nel quadro del PNRR e della SNSVS, includendo – tra le altre – tematiche quali l'anticorruzione, la divulgazione di informazioni di carattere non finanziario, la catena di fornitura, i temi ambientali, il lavoro dignitoso e la non discriminazione in favore delle imprese concorrenti nei bandi pubblici di gara e 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;

36. promuovere l'utilizzo di tecnologie di registro distribuito come la *blockchain* per favorire la tracciabilità di prodotti e servizi lungo le catene di approvvigionamento globali, anche a livello settoriale e in coordinamento con le Organizzazioni internazionali.

Incoraggiare il rispetto dei diritti umani da parte delle imprese nelle zone di conflitto

Principio Guida 7

Poiché nelle aree colpite dai conflitti il rischio di gravi violazioni dei diritti umani è accentuato, gli Stati dovrebbero garantire che le imprese che operano in quei contesti non siano coinvolte in tali abusi, anche attraverso:

- a) Impegnarsi il prima possibile con le imprese per aiutarle ad identificare, prevenire e mitigare i rischi per i diritti umani connessi con le loro attività e le relazioni di impresa;
- b) Fornire assistenza adeguata alle imprese di valutare e affrontare i maggiori rischi di abusi, con particolare attenzione alle violenze di genere e sessuali;
- c) Negazione dell'accesso al sostegno pubblico e ai servizi per l'impresa coinvolta in gravi violazioni dei diritti umani e che si rifiuta di cooperare nell'affrontare la situazione;
- d) Garantire che le loro politiche esistenti, la legislazione, i regolamenti e le misure coercitive siano efficaci nell'affrontare il rischio di coinvolgimento delle imprese in gravi violazioni dei diritti umani.

L'Italia riconosce l'importanza di prestare particolare attenzione al rispetto dei diritti umani nelle aree affette da conflitti armati, laddove la promozione dei diritti umani può rappresentare uno strumento essenziale per prevenire conflitti e ricostruire società più stabili, pacifiche e sicure. Su queste basi, e con specifico riferimento ai minerali provenienti dalle aree interessate da conflitto o ad alto rischio - in particolare nel settore dell'oro - l'Italia ricorre alle migliori prassi attraverso campagne di sensibilizzazione e attività di formazione, in linea con le Linee Guida OCSE sulla *Due Diligence* e la rilevante regolamentazione europea in materia. Inoltre, sempre con riferimento al commercio responsabile dei minerali, nel 2017 è stato adottato il Regolamento (UE) 2017/821 del Parlamento europeo e del Consiglio che stabilisce obblighi in materia di *Due Diligence* nella catena di approvvigionamento per gli importatori dell'Unione di stagno, tantalio e tungsteno, dei loro minerali, e di oro, originari di zone di conflitto o ad alto rischio. Esso è stato recepito nell'ordinamento italiano attraverso il Decreto legislativo n. 13 del 2 febbraio 2021 che

stabilisce obblighi in materia di *Due Diligence* nella catena di approvvigionamento per gli importatori dell'Unione di stagno, tantalio e tungsteno, dei loro minerali, e di oro, originari di zone di conflitto o ad altro rischio.

MISURE PREVISTE

37. Dare piena attuazione al Regolamento (UE) 2017/821 che stabilisce obblighi in materia di *Due Diligence* nella catena di approvvigionamento per gli importatori dell'Unione di stagno, tantalio e tungsteno, dei loro minerali, e di oro, originari di zone di conflitto o ad alto rischio;

38. Promuovere ulteriormente la conoscenza delle Guide OCSE sulla *Due Diligence* per le imprese che operano in aree a *governance* debole (la "Risk Awareness Tool for Multinational Enterprises in Weak Governance Zones" e la "Due Diligence Guidance for Responsible Supply Chains of Minerals from Conflict-Affected and High-Risk Areas");

39. Includere il tema del rispetto dei diritti umani da parte delle imprese attraverso progetti specifici ideati e sviluppati attraverso l'Agenzia Italiana per la Cooperazione allo Sviluppo nelle zone di conflitto armato (o alto rischio) che prevedano attività di sensibilizzazione e *capacity-development*;

40. Rafforzare l'azione della Cooperazione italiana in materia di parità di genere, anche attraverso il sostegno allo sviluppo economico delle donne nelle situazioni post-conflitto in linea con i tre Pilastri delle Nazioni Unite (pace e sicurezza, sviluppo e diritti umani) e nel contesto del quadro legislativo e programmatico rappresentato dalla Risoluzione del Consiglio di Sicurezza ONU 1325 "Donne, Pace e Sicurezza" e dal IV Piano d'Azione Nazionale su Donne, Pace e Sicurezza adottato dall'Italia nel 2020;

41. Confermare l'impegno italiano a favore di iniziative di microfinanza che favoriscano e sostengano l'imprenditorialità locale nei paesi partner di cooperazione allo sviluppo.

Garanzia della coerenza delle politiche Principio Guida 8

Gli Stati sono tenuti a garantire che nell'adempimento dei rispettivi mandati i vari ministeri del governo, le agenzie e le altre istituzioni statali che regolamentano le prassi seguite dalle imprese siano a conoscenza e osservino gli obblighi a carico dello Stato in materia di diritti umani, ad esempio fornendo loro il sostegno, la formazione e le informazioni pertinenti.

In modo del tutto continuativo e coerente con quanto previsto nel primo PAN, l'Italia conferma la rilevanza di un impianto istituzionale multi-attoriale per l'affermazione degli standard internazionali in materia di diritti umani.

Il Comitato Interministeriale per i Diritti Umani risponde, strutturalmente ed operativamente, a tale esigenza: in esso tutti i Dicasteri, nella rispettiva articolazione interna, e le principali agenzie governative come anche la rappresentanza degli enti locali, operano per la promozione dei diritti umani si sviluppa nel contesto legislativo e programmatico domestico, anche in una visione focalizzata al consolidamento della correlazione tra impresa e diritti umani.

Nell'esercizio di tale mandato il Comitato Interministeriale per i Diritti Umani opera non soltanto in termini di orientamento, indirizzo, coordinamento, confronto e dialogo sulla materia dei diritti umani, ma svolge, con il contributo dei suoi membri, numerose e periodiche attività di carattere informativo e comunicativo, nonché formativo, che includono la trattazione dei temi BHR a partire dall'adozione del primo PAN.

MISURE PREVISTE

42. Predisposizione - a cura e/o in collaborazione con il Comitato Interministeriale per i Diritti Umani - di spazi ed attività di informazione e formazione in materia di diritti umani e imprese (con un'attenzione particolare per le cosiddette categorie vulnerabili (donne,

persone minorenni, persone con disabilità, persone LGBTIQ+, minoranze, migranti, etc.) pensati come strumenti di sostegno sia per le imprese stesse, sia per i pubblici ufficiali e funzionari della Pubblica Amministrazione. Tali strumenti potranno consistere nella predisposizione di pagine web governative atte ad ospitare materiale informativo dedicato, così come nello sviluppo di campagne, sondaggi, moduli e-learning e seminari ad hoc che saranno definiti in relazione alle specifiche competenze e attività dei singoli Dicasteri nonché in dialogo costante con le autorità locali e tutti gli stakeholder che vorranno prendere parte a tali iniziative.

Principio Guida 9

Gli Stati devono mantenere un adeguato spazio politico interno che permetta loro di adempiere i rispettivi obblighi in materia di diritti umani nel perseguimento degli obiettivi politici connessi alle imprese nel rapporto con altri Stati o imprese, ad esempio attraverso trattati in materia di investimenti o contratti.

Principio Guida 10

Nel proprio ruolo di membri di istituzioni multilaterali operanti su temi connessi alle imprese gli Stati devono:

- a) operare al fine di garantire che tali istituzioni non limitino la capacità dei rispettivi Stati membri di adempiere al proprio dovere di protezione dei diritti umani e non ostacolino il rispetto degli stessi da parte delle imprese;
- b) incoraggiare tali istituzioni, nell'ambito dei rispettivi mandati e delle rispettive competenze, affinché promuovano il rispetto dei diritti umani da parte delle imprese e, laddove necessario, sostengano gli Stati nell'adempimento al proprio obbligo di protezione dagli abusi dei diritti umani da parte delle imprese, tra l'altro attraverso assistenza tecnica, misure di *capacity-building* e di rafforzamento della consapevolezza;
- c) attingere ai presenti Principi Guida con l'obiettivo di promuovere una comprensione condivisa e di rafforzare la cooperazione internazionale nella gestione delle sfide per le imprese e per i diritti umani.

In via generale i molteplici sistemi intergovernativi multilaterali rappresentano il contesto principale in cui richiamare i temi BHR ed incentivare il dialogo con gli attori imprenditoriali in funzione del più alto livello di promozione e di protezione dei diritti umani. In tali sistemi si può e si deve agire in modo congiunto e coerente da parte degli attori statali ed imprenditoriali per la negoziazione ed adozione di impegni di *policy* e di natura finanziaria mirati a sostenere processi di sviluppo economico, sociale ed ambientale.

Alla luce dei risultati conseguiti gradualmente nell'attuazione dell'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile, l'Italia ritiene tale quadro cooperativo internazionale strumentale per la promozione dei diritti umani anche nella dimensione d'impresa. L'Italia, partecipando attivamente a tutti i processi promossi e condotti dagli organismi internazionali e regionali, dagli attori imprenditoriali e dalla società civile, per la realizzazione di una serie di interventi volti a conseguire gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile in un'ottica integrata e globale, è consapevole che nessuno degli Obiettivi stessi, a fondamento dell'azione cooperativa internazionale, potrà essere raggiunto se non si assicura al contempo un alto livello di protezione dei diritti umani. Per tale motivo rinnova l'impegno, realizzato attraverso le molteplici attività di natura cooperativa condotte sul piano internazionale, sia bilaterale sia multilaterale, per dialogare in modo efficace con le imprese allo scopo di consolidare il livello di tutela dei diritti umani.

In particolare, si ricorda l'art. 23 della Legge n. 125/2014, che prevede la partecipazione di "soggetti con finalità di lucro" al sistema della Cooperazione italiana e consente il sostegno pubblico di iniziative del settore privato che si dimostrino coerenti con la programmazione,

nel rispetto delle finalità ultime della cooperazione, tra cui la lotta alla povertà, la riduzione delle disuguaglianze e la promozione dei diritti umani.

In ottemperanza e in linea con la Legge n. 125/2014, che considera quindi le imprese soggetti di Cooperazione, l'adesione dell'impresa al *Global Compact* è stato reso prerequisito obbligatorio per la partecipazione al Bando Profit pubblicato dall'Agenzia Italiana per la Cooperazione allo Sviluppo e dedicato alle imprese italiane ed europee per la realizzazione di iniziative imprenditoriali innovative e sostenibili da svolgersi in Paesi in via di Sviluppo.. Per partecipare al suddetto Bando, le imprese devono aver aderito formalmente ai 10 principi ONU del *Global Compact* e ai Principi Guida su Impresa e Diritti umani . L'adesione formale ai principi del *Global Compact* delle Nazioni Unite, quali quelli relativi al rispetto dei diritti umani, dei lavoratori, della tutela dell'ambiente e della lotta alla corruzione, diventano requisito necessario non solo per la crescita economica sostenibile, ma anche per l'affermazione di principi democratici e partecipativi e per l'eliminazione di discriminazioni e disuguaglianze.

L'attenzione alle risorse umane e al rispetto della normativa locale sulla sicurezza dei lavoratori sono elementi rilevanti e qualificanti nella valutazione delle Iniziative profit affinché sia assicurato il rispetto dei diritti dei lavoratori, delle norme ambientali e sanitarie e dei diritti umani. Nel Bando viene esplicitamente previsto che la realizzazione degli interventi debba avvenire nel rispetto dei principi e delle finalità della Legge n. 125/2014, degli standard internazionali in materia di diritti umani, di lavoro dignitoso, di responsabilità sociale e di tutela ambientale, nonché delle norme in materia di contratti pubblici e, in particolare, del Codice dei contratti pubblici.

MISURE PREVISTE

43. Condurre un dialogo aperto e costruttivo con gli Stati per lo scambio di conoscenze e buone pratiche inerenti i modelli di revisione volontaria dei Piani d'Azione Nazionali su Impresa e Diritti Umani, anche attraverso meccanismi di *peer review*;
44. Sostenere iniziative in tutti i principali sistemi internazionali con l'obiettivo di sviluppare strumenti di promozione e rafforzamento della 'concorrenza leale' per la promozione e la protezione dei diritti umani, anche ricorrendo ai meccanismi di *Due Diligence*, e favorire lo scambio di esperienze con Paesi partner, sia a livello europeo che internazionale, e con Organizzazioni internazionali quali le Nazioni Unite, l'UNECE, l'OCSE, l'OIL, l'UNICEF, l'OIM e l'Unione Europea;
45. Continuare e rafforzare il sostegno alle attività del *Global Compact* e l'adesione delle imprese ai relativi standard;
46. Rafforzare il supporto, a livello internazionale ed europeo, per la promozione e l'inserimento di clausole di sostenibilità in materia sociale e ambientale nei trattati internazionali e commerciali e sugli investimenti;
47. Promuovere l'utilizzo tecnologie di registro distribuito come la *blockchain* per favorire la tracciabilità dei prodotti e servizi anche a livello settoriale e in coordinamento con le Organizzazioni internazionali;
48. Diffondere i principi adottati in relazione alle tecnologie emergenti quali l'intelligenza artificiale per il rispetto dei diritti umani con un approccio di *Due Diligence*;
49. Continuare a sostenere e promuovere in un quadro *multistakeholder* le Linee Guida su Imprese e Difensori dei Diritti Umani, attraverso la possibile configurazione di programma pilota con la partecipazione attiva e collaborazione di un gruppo selezionato e significativo di aziende italiane ed organizzazioni della società civile;
50. Contribuire, attraverso lo scambio con i governi e le parti sociali, alle buone pratiche e alle strategie comuni di sostegno all'applicazione di meccanismi di *Due Diligence* nel dibattito sul "Lavoro Dignitoso nella catena di fornitura globale" promosso in sede OIL.

Principio Guida 25

Nel quadro del proprio dovere di protezione nei confronti degli abusi dei diritti umani commessi dalle imprese, gli Stati devono introdurre misure adeguate al fine di garantire, attraverso strumenti giuridici, amministrativi, legislativi o altri mezzi adeguati, che nei casi in cui tali abusi si verifichino sul rispettivo territorio e/o sotto la propria giurisdizione i soggetti che ne risultino danneggiati possano accedere a efficaci misure di risarcimento.

Principio Guida 26

Gli Stati devono adottare misure adeguate volte a garantire l'efficacia dei meccanismi giudiziari nazionali nell'intervento sugli abusi dei diritti umani connessi alle imprese, considerando inoltre le modalità per ridurre le barriere legali, pratiche e altre che possano comportare l'impossibilità di accedere alle misure di risarcimento.

La creazione di meccanismi – in termini di apparati e procedure - rimediali per garantire l'accesso delle vittime di violazioni dei diritti umani alla giustizia in conseguenza della realizzazione di attività produttive da parte dell'impresa è uno degli obiettivi centrali del progetto 'Accountability and Remedy' delle Nazioni Unite.

L'Italia ha partecipato a tale progetto, riportando l'introduzione di misure legislative mirate a questo scopo, volte ad agevolare anche le stesse strutture aziendali per l'introduzione di meccanismi rimediali-modello, richiamando molteplici discipline giuridiche (contratti, concorrenza, arbitrato, diritto del lavoro, diritto dei consumatori, diritto dell'ambiente, privacy, non discriminazione e misure legislative per la parità, tutela della libertà d'informazione e protezione dei *whistle-blowers*).

Nel quadro italiano coesistono diversi meccanismi non giudiziari, collocati nell'assetto istituzionale o ad esso funzionalmente collegati, dotati di un mandato connotato da un impatto differente sotto il profilo decisionale, che si affiancano all'apparato giudiziario e che sono connotati da caratteristiche strutturali ed operative più semplici ed accessibili, meno costose e più veloci, e che rispondono ai parametri dell'indipendenza e dell'effettività.

Rientra in tale categoria il Punto di Contatto Nazionale incaricato di promuovere la più ampia messa in atto delle Linee Guida dell'OCSE per le Imprese Multinazionali da parte delle imprese italiane di ogni dimensione e settore.

Il Punto di Contatto Nazionale è stato istituito nel 2002 ai sensi dell'art. 39 della Legge n. 273/2002 ed è situato presso il Ministero dello Sviluppo Economico - Divisione VI della Direzione Generale per la politica industriale, l'innovazione e le piccole e medie imprese. È supportato da un gruppo consultivo *multi-stakeholder* (il "Comitato NCP") composto da: Segreteria situata presso predetta Divisione, il Presidente (ovvero il competente Direttore Generale), il Comitato NCP, di cui sono parte istituzioni competenti e rappresentanti delle parti interessate che aderiscono al PCN coinvolti nei lavori del PCN su base consultiva.

I compiti del PCN sono i seguenti:

- promuovere le linee guida dell'OCSE per le imprese multinazionali;
- diffondere i principi della *Due Diligence* e promuovere l'adozione della condotta responsabile d'impresa per proteggere i diritti umani e tutti gli altri valori coperti dalle Linee Guida dell'OCSE;
- gestire le istanze specifiche indirizzate al PCN;
- partecipare e contribuire a tutti i forum ed eventi nazionali ed internazionali per incrementare la consapevolezza circa l'adozione e l'implementazione della *Due Diligence* e della condotta responsabile d'impresa.

Il PCN è regolato dalla legge italiana anticorruzione n. 190/2012 e obbedisce alla Legge n. 215/2004 che disciplina i conflitti di interesse nella pubblica amministrazione.

Tutti i risultati delle istanze specifiche sono pubblicati e il PCN ha elaborato e pubblicato un Manuale per la gestione delle istanze specifiche sottoposte alla sua attenzione; ha inoltre collaborato con l'Istituto Italiano di Ricerca per gli Studi Giuridici Internazionali (ISGI) nella gestione delle istanze specifiche.

Tra il 2000 e il 2019, i PCN hanno gestito più di 500 casi relativi a operazioni aziendali in oltre 100 paesi e territori.

Totale dei Reclami ricevuti dai PCN italiani 2004-2020: 24

- Di cui totale reclami ricevuti nel periodo 2016-2020: 15

- Denunce accettate: 9

- Denunce respinte: 12

- Denunce ritirate: 2

- Istanza appena ricevuta: 1

Istanze * (per categoria per numero):

- Sindacati: 9

- Individui: 6

- ONG: 8

- Aziende: 1

Aree geografiche * (Paese ospitante)

- Italia: 10

- India: 2

- Nigeria: 2

- USA, Cina, Brasile, Etiopia, Iran, Azerbaijan,

- Georgia, Turchia, Kazakistan, Congo (1 x paese)

Risultati:

- Dichiarazioni finali: 4

- Accordo tra le parti: 3 (due dei quali da parte del PCN principale)

- Accordo in procedimenti paralleli: 5

Secondo il database dell'OCSE, i capitoli delle Linee Guida maggiormente interessati dalle richieste al PCN italiano sono, nell'ordine: "Principi generali" e "Diritti umani" su un piano di parità, "Divulgazione di informazioni"; e "Occupazione e relazioni industriali". Tra le istanze specifiche sottoposte al PCN italiano, il secondo posto riguarda i diritti umani (spesso in stretta correlazione alle questioni del lavoro e dell'ambiente) e il capitolo sui principi generali. A livello del PCN italiano, va notato che il capitolo sui principi generali contiene i concetti relativi alla *Due Diligence*, a cui si aggiunge qualsiasi altra carenza dell'impresa, delle sue filiali o dei suoi partner lungo la catena di fornitura.

In sintesi, il PCN diffonde la conoscenza delle Linee Guida, sia attraverso la gestione del c.d. meccanismo delle istanze specifiche sia attraverso gli strumenti della mediazione e/o della conciliazione, i casi sottoposti alla sua attenzione da parte di soggetti individuali o collettivi i cui diritti umani sono stati compressi da parte delle imprese e che hanno avuto accesso al meccanismo rimediabile. Sebbene la decisione finale sul caso non rilevi dal punto di vista giudiziario, essa rappresenta comunque una misura importante, ai fini dell'adozione di appositi correttivi all'interno dell'impresa per evitare ulteriori violazioni dei diritti umani. Per quanto riguarda l'uso della leva economica del governo per assicurarsi che le aziende seguano le raccomandazioni del PCN, essa non si inserisce propriamente nella visione delle Linee Guida dell'OCSE, che incoraggiano i PCN a "informare queste agenzie governative delle loro dichiarazioni e relazioni quando sono note al PCN per essere rilevanti per le politiche e i programmi di una specifica agenzia". Ciononostante, il PCN ha firmato un Memorandum d'Intesa con la SACE per scambiare informazioni, in modo informale, così che le due parti possano coordinare i loro compiti e le loro politiche. Recentemente, infine, il PCN italiano ha creato un nuovo sottogruppo per un lavoro specifico su COVID-19 e responsabilità sociale d'impresa.

MISURE PREVISTE

51. Nel quadro dell'azione di monitoraggio prevista dal presente PAN si intende focalizzare l'azione sulle seguenti priorità:

i) effettuare una ricognizione aggiornata del quadro normativo nazionale sulla responsabilità delle imprese in materia di diritti umani, sugli eventuali rimedi disponibili, e successivamente elaborare una guida pratica;

ii) identificare eventuali lacune o barriere che impediscano o rendano non pienamente effettivo l'accesso ai rimedi giurisdizionali per le vittime di abusi collegati all'attività d'impresa, specialmente con riguardo alle violazioni caratterizzate dall'extraterritorialità, anche sulla base della relazione tra società controllante e sussidiaria;

iii) considerare nuovamente l'introduzione di misure legislative o la riforma di quelle attualmente in vigore per rafforzare l'accesso ad un rimedio effettivo nei campi del diritto civile, penale e amministrativo;

52. Nel quadro del processo di riforma complessiva del sistema giudiziario, introdurre azioni di sensibilizzazione aventi ad oggetto: i) rimedi contro l'eccessiva lunghezza del processo civile; ii) misure per rafforzare le corti speciali per le imprese, con estensione di competenza anche alle azioni a tutela dei consumatori, concorrenza sleale, pubblicità ingannevole; iii) introduzione di norme di diritto penale contro i crimini economici, anche commessi all'estero;

53. Configurare e realizzare, con l'assistenza del Comitato Interministeriale per i Diritti Umani, corsi di formazione destinati a giudici e avvocati sul tema impresa e diritti umani, anche attraverso la collaborazione del Consiglio Nazionale Forense e di enti terzi competenti in materia;

54. Assicurare un livello adeguato di risorse dedicate al patrocinio legale, e garantire l'accesso al gratuito patrocinio anche ai cittadini stranieri non residenti, con particolare riguardo ai migranti irregolari che siano vittime di crimini perpetrati da organizzazioni criminali, come la tratta esseri umani, e consentire loro di denunciare tali crimini indipendentemente dal loro status.

Principio Guida 27

Gli Stati sono tenuti a garantire adeguati meccanismi di denuncia non giudiziari, in aggiunta ai meccanismi giudiziari, nel quadro di un ampio sistema statale per il risarcimento degli abusi dei diritti umani connessi alle imprese.

MISURE PREVISTE

In linea con gli strumenti operativi già descritti nel primo PAN, e tuttora attivi, prevedere le seguenti azioni inerenti i meccanismi di denuncia delle violazioni dei diritti umani da parte delle imprese, di carattere non giudiziario:

55. L'introduzione del tema delle violazioni diritti umani da parte delle imprese nel mandato della Commissione Nazionale Indipendente sui Diritti Umani;

56. Una rinnovata e più ampia informazione, soprattutto per le parti interessate in quanto vittime, del meccanismo delle 'Istanze Specifiche' al PCN, in relazione a presunte violazioni dei diritti umani da parte delle imprese;

57. Il lancio, anche attraverso la rete diplomatica e consolare e con il coinvolgimento delle Camere di Commercio italiane all'estero, di campagne di sensibilizzazione sui meccanismi di reclamo non giurisdizionali, in collaborazione con il Ministero degli Affari Esteri e della Cooperazione Internazionale;

58. La previsione di meccanismi di coordinamento e cooperazione con i numerosi difensori civici attivi a livello locale e nazionale, al fine di sensibilizzarli nelle attività di protezione e tutela contro gli abusi dei diritti umani da parte di imprese;

59. In riferimento al modello dei meccanismi ADR (*Alternative Dispute Resolution*) diffonderne la conoscenza attraverso la formazione dei cittadini e delle categorie professionali.

Principio Guida 28

Gli Stati sono tenuti a valutare modalità volte ad agevolare l'accesso ad efficaci meccanismi di denuncia non statali nei confronti degli abusi dei diritti umani connessi alle imprese.

Principio Guida 30

La disponibilità di efficaci meccanismi di denuncia deve essere garantita attraverso iniziative di settore, progetti con la partecipazione delle diverse parti interessate e programmi di collaborazione basati sul rispetto delle norme in materia di diritti umani.

Principio Guida 31

Al fine di garantire l'efficacia, i meccanismi di denuncia non giudiziari, sia statali, sia non statali, devono risultare: a. legittimi: ricevere la fiducia dei gruppi di soggetti interessati a cui si rivolgono e prevedere un equo svolgimento delle procedure di denuncia; b. accessibili: essere noti a tutti i gruppi di soggetti interessati a cui si rivolgono e fornire un'assistenza adeguata ai soggetti con barriere particolari all'accesso; c. prevedibili: garantire una procedura chiara e nota con una tempistica indicativa per ciascuna fase, oltre alla chiarezza sulle tipologie di procedure e sugli esiti possibili, come pure sugli strumenti di monitoraggio della relativa attuazione; d. equi: adoperarsi al fine di garantire che le parti lese dispongano di un accesso ragionevole a fonti di informazione e consulenza e alle conoscenze necessarie allo svolgimento di una procedura di denuncia su basi eque, informate e rispettose; e. trasparenti: mantenere le parti di una procedura di denuncia informate sull'andamento e fornire informazioni sufficienti sulla capacità del meccanismo di costruire la fiducia nella sua efficacia e di soddisfare eventuali interessi pubblici in gioco; f. compatibili con i diritti: garantire che i risultati e le riparazioni siano in linea con i diritti umani universalmente riconosciuti; g. fonte di apprendimento continuo: possibilità di attingere a misure pertinenti al fine di apprendere e conseguentemente migliorare il meccanismo ed evitare torti e denunce futuri.

L'Italia attribuisce una particolare rilevanza, accanto al tradizionale funzionamento dell'apparato statale nella sua dimensione giudiziaria, ai meccanismi di reclamo non statali. Per questo motivo rinnova l'impegno a dialogare e ad incoraggiare la società civile, le organizzazioni sindacali e le associazioni imprenditoriali a configurare e ad attivare (sia congiuntamente che all'interno del proprio specifico ambito di competenza) meccanismi di reclamo che rispondano ai criteri di cui al Principio Guida 31.

Tali meccanismi potranno essere delineati secondo i modelli tradizionali, ovvero la costituzione di organi interni alla realtà imprenditoriale, o anche mediante iniziative *multistakeholder*, o ancora attraverso l'utilizzo delle tecnologie digitali per la creazione di piattaforme e strumenti *online*, con il comune obiettivo operativo di consentire la formulazione, il ricevimento e la valutazione di istanze per presunte violazioni dei diritti umani da parte di imprese e che prevedano la proposta di adeguati rimedi o meccanismi di compensazione.

V. AGGIORNAMENTO, MONITORAGGIO E DIFFUSIONE DEL PIANO

L'attuazione dei Principi Guida delle Nazioni Unite su Impresa e Diritti Umani richiede, oggi, un impegno ulteriore rispetto al precedente decennio, in linea con gli orientamenti, i risultati conseguiti ed esaminati, le criticità e le sfide poste agli Stati e alle imprese, nella ricostruzione complessiva offerta dal Gruppo di lavoro BHR per una azione ancor più incisiva sino al 2030, coinvolgimento necessariamente tutti gli attori interessati ed

assicurando la coerenza tra misure legislative ed amministrative, politiche e strumenti programmatici ed operativi per la promozione dei diritti umani.

E' in questa prospettiva che la creazione, prevista già nel primo PAN, di un Gruppo di lavoro ad hoc su Impresa e Diritti Umani (GLIDU) ha consentito di rispondere in modo proattivo all'esigenza sopra evocata.

Composto da rappresentanti delle principali Amministrazioni coinvolte sul tema BHR – attraverso un approccio dinamico che ne ha consentito un ulteriore ampliamento, il GLIDU è stato convocato nella sua prima sessione il 13 marzo 2017, seguita da una successiva del 20 novembre 2017 a partire dalla quale si è definita una agenda dei lavori attraverso la convocazione periodica in due sessioni annuali: una procedura che sarà preservata anche in ordine alla fase attuativa del secondo PAN.

Il GLIDU ha avuto il compito di monitorare la graduale attuazione del PAN, di coordinare le attività di aggiornamento degli impegni assunti e di prevederne, qualora opportuna, una revisione per aggiornarli rispetto alle mutate esigenze dettate dalla dinamicità della materia sul piano internazionale ed europeo. A questo scopo, pertanto, il GLIDU ha identificato gli elementi di forza e di criticità propri del PAN nella sua connotazione attuativa: tra i primi si può menzionare la diversificazione delle categorie di soggetti in quanto potenziali vittime di violazioni dei diritti umani da parte dell'impresa, il coinvolgimento degli attori imprenditoriali in una accezione multi-dimensionale ampia e propria del contesto territoriale come anche della conduzione delle attività d'impresa nel quadro delle iniziative di sviluppo e di cooperazione. D'altra parte, sono state riscontrate alcune difficoltà in ordine all'apparato giudiziario, per garantire una efficace attuazione dei Principi Guida ascrivibili al terzo pilastro, l'accesso ai rimedi.

Il monitoraggio del primo PAN è stato condotto in modo mirato nel 2018, attraverso l'adozione di una procedura di revisione di medio termine, che si presenta quale strumento unico nel quadro nazionale ed internazionale. Pertanto, tale procedura sarà replicata per il secondo PAN, assicurando la partecipazione degli attori imprenditoriali, con l'intento di condividere gli avanzamenti rispetto agli obiettivi prefissati e di valutare di nuovo eventuali correttivi o interventi di urgenza che ne incentivino la piena attuazione. Essa sarà seguita, come accaduto nel percorso che ha dato avvio al processo di compilazione del secondo PAN, da un passaggio di monitoraggio e valutazione finale al termine del ciclo quinquennale di esecuzione.

Una comprensiva analisi finale dei risultati conseguiti a seguito dell'attuazione del primo PAN è stata condotta attraverso l'apertura e la conduzione di una consultazione aperta nell'aprile 2021, che ha visto la partecipazione di un ampio numero di *stakeholders* fornire il proprio contributo sulla base di un questionario guidato (vedi Allegato 2 al PAN). Questo esercizio è stato rafforzato, proprio nella prospettiva del dialogo con gli *stakeholders*, nella pubblicazione della versione preliminare del secondo PAN, anch'essa sottoposta a consultazione pubblica nei mesi di settembre-ottobre 2021. L'importanza di una proficua e trasparente collaborazione con tutte le istanze, nazionali ed internazionali (con riferimento agli organismi che sono presenti ed operano in Italia), istituzionali e non, è ritenuta centrale anche nella dimensione attuativa e nelle attività di monitoraggio del secondo NAP.

Per assicurare che la revisione intermedia e finale siano passaggi di reale utilità per una verifica complessiva degli impegni assunti e della traduzione degli stessi in azioni concrete sul tema BHR, nel secondo PAN è stata prevista l'introduzione di appositi indicatori di *performance* quantitativa e qualitativa atti a misurare e a valutare le misure in esso previste. Tali indicatori sono stati esaminati e approvati dal GLIDU e sono inseriti nell'Allegato 1 al

PAN stesso, richiamando tutte le misure, per le quali viene indicata l'Amministrazione o le Amministrazioni competenti, corredate appunto dai relativi indicatori. L'introduzione di una serie complessa di indicatori permetterà di monitorare l'attuazione del secondo NAP secondo una cadenza annuale nel periodo temporale predeterminato.

In ultimo, è opportuno evidenziare altresì come l'approccio *multistakeholder* è stato tradotto, nella volontà espressa in seno al GLIDU, nella promozione e conduzione di un dialogo costante e proficuo con gli attori non istituzionali (imprese, sindacati, società civile, difensori dei diritti umani, esperti e rappresentanti del mondo accademico), convocati in apposite sessioni aperte per l'ascolto ed il confronto con il GLIDU stesso. E' in queste, ed altre occasioni di natura pubblica, che il PAN è stato oggetto di dibattito, per promuoverne una più ampia conoscenza e per avvicinare in modo ancor più ampio l'opinione pubblica ai Principi Guida. Tale approccio sarà confermato e potenziato nel quadro attuativo del secondo NAP.

ALLEGATO 1
GRIGLIA DI COMPETENZE e strumenti di ASSESSMENT e VALUTAZIONE DELL'ATTUAZIONE DEL PAN

Misura	Amministrazione /i competente/i	Indicatore (performance Quant / Qualit) - Sottoposizione a monitoraggio durante il ciclo attuativo del PAN (cadenza annuale)
1. Rafforzare il ruolo del c.d. rating di legalità con l'obiettivo di promuovere il rispetto dei diritti umani in tutte le attività di natura economica	Ministero degli Affari Esteri e della Cooperazione Internazionale-Comitato Interministeriale per i Diritti Umani	Quant: numero casi rilascio rating
2. Aggiornare le informazioni di valutazione attuativa del Decreto n. 231/2001 per valutarne l'ampliamento in termini di obiettivi e di applicazione della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, e perseguire le seguenti finalità in tale ambito: - una gestione patrimoniale efficiente e qualificazione in termini economici dei beni mediante la trattazione dei medesimi quali fonte di ricchezza per la collettività; - il contrasto alla crisi e al tasso di inoccupazione sofferto dai settori economici maggiormente incisi dalle misure di contrasto all'emergenza epidemiologica (ristorazione e settore gastronomico; settore turistico/alberghiero; piccole imprese/individuali di artigianato ed esercizi vendita al dettaglio del <i>Made in Italy</i>); - la prevenzione delle ricadute sociali legate alla confisca dell'azienda servente l'attività d'impresa e, in particolare, la disaffezione della cittadinanza circa gli operatori della giustizia penale; - la promozione di una cultura della sostenibilità nelle sue dimensioni (economica-sociale-ambientale), mediante il reimpiego attento ed accompagnato del patrimonio aziendale confiscato; - l'attuazione di politiche di inclusione che valorizzino l'essere umano proveniente dagli strati socialmente più fragili, con particolare	Ministero della Giustizia	Quant: numero casi responsabilità amministrativa / Qualit: descrizione obiettivi attesi e risultati conseguiti

<p>riferimento al contributo offerto dalla popolazione di genere femminile, mediante il pieno coinvolgimento di questi nelle forme gestionali e nell'attività di ripresa sociale dei beni in esame;</p> <ul style="list-style-type: none"> - l'accompagnamento all'autonomia delle aziende verso una ristrutturazione di successo che le renda pienamente autonome, capaci di autosostenersi e di essere sostegno per la propria comunità, grazie al supporto fornito da altri operatori - pubblici e privati - virtuosi; - l'accompagnamento all'auto-imprenditorialità dei giovani, con l'obiettivo di formare generazioni con uno spirito critico capace di cogliere le necessità del proprio contesto e di approcciarsi in modo costruttivo ai problemi posti dall'attuale modello economico, favorendone una transizione sostenibile e che, soprattutto, facendo imparino e, imparando, facciano. 		
<p>3. Rafforzare il ruolo delle ispezioni nella lotta e nel controllo dell'emersione del lavoro irregolare e del caporalato, ai sensi dell'art. 103 del Decreto legge "Rilancio" n. 34 del 19 maggio 2020 ("Emersione di rapporti di lavoro")</p>	<p>Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali</p>	<p>Quant: numero casi</p>
<p>4. Assicurare la piena attuazione del Piano Triennale di contrasto allo sfruttamento lavorativo in agricoltura e al caporalato 2020-2022</p>	<p>Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, Ministero delle politiche agricole, alimentari e forestali</p>	<p>Qualit: descrizione obiettivi attesi e risultati conseguiti</p>
<p>5. Sviluppare nuove misure di coordinamento nelle attività di prevenzione e controllo del fenomeno del lavoro irregolare ed incentivare l'operatività della "Rete del lavoro agricolo di qualità"</p>	<p>Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, Ministero delle politiche agricole, alimentari e forestali</p>	<p>Qualit: descrizione obiettivi attesi e risultati conseguiti</p>
<p>6. Assicurare la piena attuazione del Piano d'azione nazionale contro la Tratta e il grave sfruttamento degli esseri umani</p>	<p>Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento per le pari opportunità</p>	<p>Qualit: descrizione obiettivi attesi e risultati conseguiti</p>
<p>7. Attuare pienamente le previsioni contenute nella nuova legislazione sulla Cooperazione allo Sviluppo, con particolare focus sulla relazione tra attori profit e no profit e promuovere la più ampia conoscenza presso le imprese delle Linee Guida sull'Infanzia e l'Adolescenza, delle Linee</p>	<p>Ministero degli Affari Esteri e della Cooperazione Internazionale</p>	<p>Qualit: descrizione obiettivi attesi e risultati conseguiti</p>

guida della Cooperazione sull'uguaglianza di genere e l' <i>empowerment</i> di donne, ragazze e bambine (2020-2024) e delle Linee Guida sulla disabilità e l'inclusione sociale negli interventi di cooperazione		
8. Proseguire nell'attuazione delle previsioni contenute nel II Programma di Azione sulla disabilità con particolare riferimento alla linea di intervento 5 "Lavoro ed occupazione" ed alle disposizioni riguardanti la definizione di misure di sostegno e un sistema di incentivi per la contrattazione di I e II livello in materia di flessibilità, part-time e conciliazione dei tempi vita-cura-lavoro per le persone con disabilità o malattie gravi e croniche progressive o lavoratori <i>caregiver</i> di persone con gravi disabilità	Presidenza del Consiglio dei Ministri – Ufficio per le politiche in favore delle persone con disabilità	Qualit: descrizione obiettivi attesi e risultati conseguiti
9. Favorire l'inclusione lavorativa delle persone con disabilità prestando attenzione alle persone con disabilità con stati invalidati più gravi	Presidenza del Consiglio dei Ministri – Ufficio per le politiche in favore delle persone con disabilità	Qualit: descrizione obiettivi attesi e risultati conseguiti
10. Consolidare il rispetto dei diritti fondamentali delle persone con disabilità in linea con gli standard convenzionali internazionali in relazione all'accesso alle cure ospedaliere e alla loro qualità attraverso la promozione e diffusione della "Carta dei diritti delle persone con disabilità in Ospedale" realizzata dalla Coop. Sociale Onlus Spes contra Spem nel 2010	Presidenza del Consiglio dei Ministri – Ufficio per le politiche in favore delle persone con disabilità	Qualit: descrizione obiettivi attesi e risultati conseguiti
11. Promuovere in modo rafforzato la leadership delle donne e l' <i>empowerment</i> femminile nel settore imprenditoriale, attraverso una efficace attuazione della Legge n. 120/2011, e potenziare le misure atte a prevenire la discriminazione di genere sul luogo di lavoro – in funzione della migliore applicazione della Legge n. 4 del 15 gennaio 2021 di ratifica della Convenzione dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro n. 190 sull'eliminazione della violenza e delle molestie sul luogo di lavoro. A tale fine complesso si intende operare per: i) certificare la parità per le aziende attraverso la definizione di uno strumento semplice, veloce, snello e oggettivo che misuri la situazione del personale secondo diversi fattori (assunzione, retribuzione, sviluppo	Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento per le pari opportunità	Quant: numero donne in impresa Qualit: descrizione obiettivi attesi e risultati conseguiti

<p>di carriera), capace di stimolare il cambiamento e di impattare sull'intero sistema produttivo e sociale.</p> <p>ii) valutare l'impatto di genere in tutti i processi aziendali, in particolare per quanto riguarda i processi di ristrutturazione aziendale (rilevante per la salvaguardia dell'equilibrio di genere nella fase post-Covid);</p> <p>iii) dare impulso alle misure di trasparenza previste dalla normativa vigente sul rispetto delle norme relative alla parità di genere da parte di imprese ed enti pubblici.</p>		
<p>12. Consolidare l'azione di monitoraggio dell'AGCOM sulla tematica di genere nell'ambito del settore dell'informazione ed in particolare della professione giornalistica</p>	<p>Ministero degli Affari Esteri e della Cooperazione Internazionale-Comitato Interministeriale per i Diritti Umani, AGCOM</p>	<p>Qualit: descrizione obiettivi attesi e risultati conseguiti</p>
<p>13. Consolidare l'impegno assunto a livello nazionale rispetto agli standard internazionali, in particolare il Protocollo relativo alla Convenzione OIL sul lavoro forzato del 2014 e la Raccomandazione CM/Rec(2016)3 (monitoraggio) adottata dal Comitato dei Ministri del Consiglio d'Europa con riferimento a imprese e diritti umani</p>	<p>Ministero degli Affari Esteri e della Cooperazione Internazionale-Comitato Interministeriale per i Diritti Umani, in collaborazione con le altre Amministrazioni competenti</p>	<p>Qualit: descrizione obiettivi attesi e risultati conseguiti</p>
<p>14. Aggiornare le informazioni ricognitive dell'attuale quadro legislativo in materia di contrasto alle forme di lavoro illegale e di sfruttamento lavorativo nei settori agricolo, edile, manifatturiero e dei servizi</p>	<p>Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, Ministero delle politiche agricole, alimentari e forestali</p>	<p>Qualit: descrizione obiettivi attesi e risultati conseguiti</p>
<p>15. Condurre una sistematica ricognizione del sistema legislativo in funzione degli standard internazionali in materia di <i>Due Diligence</i> a carico delle imprese</p>	<p>Ministero della Giustizia</p>	<p>Qualit: descrizione obiettivi attesi e risultati conseguiti</p>
<p>16. Promuovere ulteriormente un'efficace attuazione del Decreto legislativo n. 254/2016 che recepisce la Direttiva (UE) 2014/95 sulla comunicazione di informazioni non finanziarie e sulla diversità da parte di grandi imprese e gruppi di imprese, anche attraverso un'analisi</p>	<p>Ministero degli Affari Esteri e della Cooperazione Internazionale-Comitato</p>	<p>Quant: numero imprese interessate Qualit: descrizione obiettivi attesi e risultati conseguiti</p>

<p>comparativa realizzata su un campione di imprese e finalizzata ad analizzare l'effettiva inclusione della dimensione dei diritti umani all'interno delle relazioni non finanziarie pubblicate dalle imprese e controllate dalla CONSOB, anche in relazione alla diversità e al genere</p>	<p>Interministeriale per i Diritti Umani</p>	
<p>17. Per quanto riguarda le azioni principali da porre in essere nel contesto delle politiche ambientali, si intende:</p> <ul style="list-style-type: none"> • favorire la riduzione del consumo delle plastiche monouso verso sistemi basati sull'utilizzo di prodotti riutilizzabili; • favorire la riparazione, la condivisione e lo scambio di beni usati; • favorire lo sviluppo, la nascita e il consolidamento di modelli di business ispirati al modello "Product as a service - Paas" (prodotto come servizio), in modo tale da incoraggiare la progettazione, la fabbricazione e l'uso di prodotti efficienti sotto il profilo delle risorse, durevoli, scomponibili, riparabili, riutilizzabili e aggiornabili nonché l'utilizzo di materiali ottenuti dai rifiuti; • ridurre gli sprechi, anche attraverso il recupero a fini sociali dei prodotti (alimentari e non) in eccedenza sul mercato o con caratteristiche non idonee ad essere immessi sul mercato; • rafforzare il ruolo della prevenzione e del riuso all'interno dei regimi di responsabilità estesa del produttore, in particolare definendo un quadro di riferimento normativo che consenta di utilizzare quota parte delle risorse derivanti dal contributo ambientale per il sostegno di iniziative di riduzione dei rifiuti alla fonte e per favorirne la prevenzione oppure la riduzione della produzione; • favorire la trasformazione culturale, formando, comunicando e sensibilizzando sulla reale portata del cambiamento necessario e sugli strumenti a disposizione. 	<p>Ministero della Transizione Ecologica</p>	<p>Qualit: descrizione obiettivi attesi e risultati conseguiti</p>
<p>18. In collaborazione con gli altri Ministeri componenti il CITE (Comitato interministeriale per la transizione ecologica) ed, in particolare, con il Ministero dell'Economia e delle Finanze e con il DIPE/CIPESS (per le garanzie SACE), si intende promuovere misure per:</p>	<p>Ministero della Transizione Ecologica, in collaborazione con le altre Amministrazioni competenti</p>	<p>Qualit: descrizione obiettivi attesi e risultati conseguiti</p>

<ul style="list-style-type: none"> • l'allineamento degli indicatori di sostenibilità da utilizzare nell'ambito del "Sistema volontario di certificazione ambientale per la finanza sostenibile" previsti dalla normativa statale (art. 1 commi 743, 744 e 745 della Legge n. 178/2020) con gli atti delegati del Regolamento (UE) 2020/852; • la verifica dei criteri per il rilascio delle garanzie da parte di SACE S.p.a. a favore degli investimenti verdi e previsione di una quota di risorse da destinare a supporto di progetti da avviare nell'ambito delle Zone economiche ambientali (ZEA) con un impegno di aggiornamento che cade il 28 febbraio di ogni anno. 		
<p>19. Tra le misure individuate nel programma 2021 e nel programma pluriennale 2020-2022, da adottare per rimuovere gli ostacoli alla piena efficacia dei sistemi di certificazione e gestione ambientale nell'ambito delle attività delle Sezioni del Comitato, più direttamente la Sezione Ecolabel, impegnate nel processo partito in sede europea sul tema della "finanza sostenibile" (COM 2018/97 "Piano d'azione per finanziare la crescita sostenibile"), con la partecipazione delle Amministrazioni centrali (Ministero dell'Economia e delle Finanze, Ministero dello Sviluppo Economico, Ministero della Salute ed ISPRA), si indicano le seguenti:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ottenere lo stanziamento di risorse che consentano la realizzazione delle azioni necessarie ad uno sviluppo significativo dei sistemi Ecolabel UE ed EMAS; • realizzazione di eventi informativi, rivolti ai potenziali utenti ed ai soggetti interessati (imprese, associazioni di consumatori, pubblica amministrazione, ecc); • realizzazione di incontri con le realtà locali al fine di sensibilizzare gli utenti sul valore aggiunto delle certificazioni; • coinvolgimento della pubblica amministrazione, sia a livello locale che centrale, al fine di identificare specifici strumenti formativi, informativi e normativi, atti a favorire la diffusione dei sistemi Ecolabel UE ed EMAS; 	<p>Ministero della Transizione Ecologica, in collaborazione con le altre Amministrazioni competenti</p>	<p>Quant: risorse; numero buone pratiche; numero certificazioni Qualit: descrizione obiettivi attesi e risultati conseguiti</p>

<ul style="list-style-type: none"> • impegno, attraverso la collaborazione con le competenti strutture ministeriali, a valorizzare l'uso dei due sistemi di certificazione all'interno delle iniziative messe in atto dal Governo sul tema della "Economia circolare" e del <i>New Green Deal</i>. 		
<p>20. In linea con gli indirizzi che assumerà la Commissione europea in materia di biodiversità, le misure da adottare</p> <ul style="list-style-type: none"> • riguarderanno anche i fondali, e si esaminerà il modo in cui conciliare gli obiettivi per la biodiversità in ambienti marini, anche disciplinando le catture accessorie delle specie in via di estinzione, riducendole ad un livello che ne consenta la completa ricostituzione; • a sostegno di questi obiettivi, occorrerà intensificare la raccolta di dati sulle catture accessorie di tutte le specie sensibili; • per tutte le aree marine protette occorrerà infine stabilire misure di gestione della pesca secondo obiettivi di conservazione chiaramente definiti avvalendosi dei migliori pareri scientifici disponibili; • in tema di consumo del suolo, rigenerazione urbana e riqualificazione del patrimonio edilizio, promuovere l'efficientamento degli edifici per ridurre significativamente le emissioni nonché una rafforzata tutela delle aree verdi; Tra le misure previste in tale ambito: <ul style="list-style-type: none"> - forestazione urbana; -digitalizzazione dei parchi; <p>realizzazione di un sistema avanzato ed integrato di monitoraggio e prevenzione del dissesto idrogeologico.</p> <ul style="list-style-type: none"> • in merito al tema dell'acqua, in linea con il PNRR, prevedere la garanzia di una gestione sostenibile della risorsa idrica, un obiettivo cui tendere con lo sviluppo di infrastrutture idriche primarie, interventi a favore delle reti di distribuzione e dell'agrosistema irriguo, interventi su sistemi di fognature e depurazione. 	<p>Ministero della Transizione Ecologica</p>	<p>Qualit: descrizione obiettivi attesi e risultati conseguiti</p>
<p>21. Riaffermare come priorità l'eliminazione di ogni forma di sfruttamento del lavoro minorile in Italia e con riferimento alle attività economiche delle imprese italiane all'estero, come previsto dalle Convenzioni OIL in merito; a questo scopo, incoraggiare la diffusione tra</p>	<p>Ministero degli Affari Esteri e della Cooperazione Internazionale-Comitato</p>	<p>Quant: numero buone pratiche Qualit: descrizione obiettivi attesi e risultati conseguiti</p>

<p>le imprese iniziative mirate a incrementare l'attenzione sugli impatti delle attività imprenditoriali sui diritti dell'infanzia e sul bisogno di inclusione di rimedi adeguati e misure di mitigazione rispetto al rischio di violazione di questi ultimi. Rientrano nell'inclusione dei diritti dei minorenni nelle pratiche di business: la previsione di "family friendly policies" atte a sostenere i/le lavoratori/trici nel loro ruolo di genitori/caregiver (smart working, congedi parentali retribuiti, protezione sociale e retribuzioni adeguate per tutti); l'introduzione di misure atte a monitorare la presenza di minorenni sui luoghi di lavoro; l'adozione di Child Safeguarding Policies/Codici di condotta per la previsione, segnalazione e presa in carico di potenziali situazioni di rischio per i minorenni che entrino in contatto con l'impresa; la previsione di garanzie di sicurezza dell'ambiente digitale (protezione dei dati, accesso a contenuti adeguati all'età, tutela della privacy)</p>	<p>Interministeriale per i Diritti Umani</p>	
<p>22. Incoraggiare le imprese nella diffusione della cultura della non discriminazione attraverso:</p> <ul style="list-style-type: none"> i) la promozione di accordi/protocolli di intesa con le organizzazioni sindacali e datoriali per azioni comuni e sinergiche di prevenzione e contrasto delle diverse forme di discriminazione in ambito lavorativo e per la piena inclusione delle lavoratrici e dei lavoratori; ii) la raccolta di dati statistici sulla discriminazione in ambito lavorativo e sulle pratiche di <i>diversity management</i> nelle imprese italiane; iii) la promozione di buone pratiche inclusive nel mondo del lavoro; iv) la promozione dell'inclusione socio-lavorativa delle persone transgender, anche mediante percorsi di informazione, formazione, accompagnamento e supporto all'autoimprenditorialità; v) l'avvio di un'azione che coinvolga le imprese italiane, in linea con gli Standard ONU per la condotta delle imprese nel contrasto ad ogni forma di discriminazione nei riguardi delle persone LGBTIQ+, allo scopo di prevenire e di contrastare comportamenti e condotte discriminatorie delle persone LGBTIQ+ ed in favore del pieno godimento dei loro diritti umani; 	<p>Presidenza del Consiglio dei Ministri – Ufficio Nazionale Anti-discriminazioni razziali; Dipartimento per le pari opportunità</p>	<p>Quant: numero di accordi/protocolli, buone pratiche Qualit: descrizione obiettivi attesi e risultati conseguiti</p>

<p>vi) la promozione dell'inclusione socio-lavorativa delle persone Rom, Sinti e Camminanti in condizioni di precarietà socio-economica anche mediante azioni finalizzate all'avvio di diagnosi occupazionali, progettazione di itinerari personalizzati verso la formazione e l'occupazione, promozione di politiche sociali attive per favorire la partecipazione al mercato del lavoro nonché di opportunità e strategie per lo sviluppo di iniziative di imprenditorialità (quali ad esempio accompagnamento e supporto allo start up di impresa e/o al riposizionamento di imprese economiche operanti in settori critici);</p> <p>vii) la promozione di politiche e buone pratiche imprenditoriali su inclusione e <i>diversity management</i>, nella previsione degli aspetti attuativi e di rendicontazione della Carta per le Pari Opportunità e l'Uguaglianza sul Lavoro</p>		
<p>23. Monitorare l'applicazione dell'intelligenza artificiale nell'ambito del lavoro (es. meccanismi di selezione del personale) ai fini della valutazione dell'impatto sui diritti umani in chiave di inclusione e non discriminazione</p>	<p>Ministero degli Affari Esteri e della Cooperazione Internazionali</p>	<p>Qualit: descrizione obiettivi attesi e risultati conseguiti</p>
<p>24. Promuovere, con l'assistenza del Comitato Interministeriale per i Diritti Umani, la collaborazione delle organizzazioni non governative, come proposto da Ossigeno per l'Informazione, e di intesa con AGCOM, la formazione per giornalisti e dirigenti editoriali sul tema imprese e diritti umani</p>	<p>Ministero degli Affari Esteri e della Cooperazione Internazionale-Comitato Interministeriale per i Diritti Umani</p>	<p>Quant: numero buone pratiche Qualit: descrizione obiettivi attesi e risultati conseguiti</p>
<p>25. Con riguardo alle Linee Guida OCSE e Punto di Contatto Nazionale, l'Italia si impegna a:</p> <p>i) consolidare l'azione di promozione del rispetto dei Principi Guida da parte delle imprese che operano all'estero, attraverso la produzione di uno strumento informativo per la rete diplomatico-consolare, in collaborazione con il Ministero degli Affari Esteri e della Cooperazione Internazionale;</p> <p>ii) attuare le Linee Guida OCSE attraverso la loro promozione tra le imprese con particolare riguardo alla dimensione dei diritti umani, e</p>	<p>Ministero dello Sviluppo Economico</p>	<p>Qualit: descrizione obiettivi attesi e risultati conseguiti</p>

consolidare il costante dialogo con le imprese, i sindacati, le organizzazioni non governative e i rappresentanti della società civile		
26. Promuovere la diffusione presso le imprese delle norme di <i>Due Diligence</i> adottate a livello UE e internazionale	Ministero dello Sviluppo Economico	Qualit: descrizione obiettivi attesi e risultati conseguiti
27. Coinvolgere direttamente le realtà imprenditoriali – imprese ed associazioni – allo scopo di definire le migliori modalità di comunicazione e diffusione delle aspettative in materia di diritti umani in linea con il Piano	Ministero dello Sviluppo Economico	Qualit: descrizione obiettivi attesi e risultati conseguiti
28. Elaborare linee guida per le imprese (con particolare riguardo alle PMI) e strumenti di orientamento correlati ai molteplici settori produttivi, in linea con l'attività volta alla diffusione degli strumenti guida sviluppati dall'OCSE, dall'Unione Europea e da altre organizzazioni internazionali	Ministero dello Sviluppo Economico	Qualit: descrizione obiettivi attesi e risultati conseguiti
29. Promuovere e incoraggiare iniziative <i>multistakeholder</i> che coinvolgano le grandi e le piccole e medie imprese al fine di favorire lo scambio di informazioni e buone pratiche in materia di impresa e diritti umani, a partire da una mappatura ricognitiva delle realtà imprenditoriali che hanno recepito i Principi guida e che operano sulla base degli standard internazionali	Ministero degli Affari Esteri e della Cooperazione Internazionale-Comitato Interministeriale per i Diritti Umani	Quant: numero buone pratiche/iniziativa Qualit: descrizione obiettivi attesi e risultati conseguiti
30. Promuovere gli accordi quadro internazionali sviluppati dalle organizzazioni sindacali	Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali	Quant: numero accordi quadro Qualit: descrizione obiettivi attesi e risultati conseguiti
31. Promuovere la cultura del rispetto dei diritti umani da parte delle imprese attraverso l'analisi e la cooperazione con il mondo accademico, gli enti di ricerca, i <i>think-tanks</i>	Ministero degli Affari Esteri e della Cooperazione Internazionale-Comitato Interministeriale per i Diritti Umani	Quant: numero buone pratiche Qualit: descrizione obiettivi attesi e risultati conseguiti
32. Partecipare ad iniziative di rilievo in ambito OCSE, Unione Europea ed altre iniziative internazionali sulle catene di fornitura sostenibili, i diritti umani e la <i>Due Diligence</i>	Ministero dello Sviluppo Economico, Ministero degli Affari Esteri e della Cooperazione Internazionale, Ministero	Qualit: descrizione obiettivi attesi e risultati conseguiti

	degli Affari Esteri e della Cooperazione Internazionale-Comitato Interministeriale per i Diritti Umani	
33. Promuovere ulteriormente la conoscenza delle Guide OCSE sulla <i>Due Diligence</i> per le imprese che operano in aree a governance debole (la “Risk Awareness Tool for Multinational Enterprises in Weak Governance Zones” e la “Due Diligence Guidance for Responsible Supply Chains of Minerals from Conflict-Affected and High-Risk Areas”)	Ministero dello Sviluppo Economico	Qualit: descrizione obiettivi attesi e risultati conseguiti
L'Italia si impegna a condurre le seguenti attività, assicurate attraverso il coordinamento tra Comitato Interministeriale per i Diritti Umani e ANAC per: 34. attraverso i nuovi meccanismi di monitoraggio e ricognizione delle attività d'impresa, condurre un'analisi sulla <i>Due Diligence</i> delle imprese pubbliche o controllate dallo Stato, inclusa la rendicontazione non finanziaria	Ministero degli Affari Esteri e della Cooperazione Internazionale-Comitato Interministeriale per i Diritti Umani	Qualit: descrizione obiettivi attesi e risultati conseguiti
35. proseguire nell'attività di promozione del rispetto dei diritti umani, con un ruolo proattivo del Comitato Interministeriale per i Diritti Umani, in correlazione alle linee prioritarie introdotte nel quadro del PNRR e della SNSVS, includendo – tra le altre – tematiche quali l'anticorruzione, la divulgazione di informazioni di carattere non finanziario, la catena di fornitura, i temi ambientali, il lavoro dignitoso e la non discriminazione in favore delle imprese concorrenti nei bandi pubblici di gara e 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	Ministero dello Sviluppo Economico, Ministero degli Affari Esteri e della Cooperazione Internazionale, Ministero degli Affari Esteri e della Cooperazione Internazionale-Comitato Interministeriale per i Diritti Umani, ANAC	Quant: numero buone pratiche Qualit: descrizione obiettivi attesi e risultati conseguiti
36. promuovere l'utilizzo tecnologie di registro distribuito come la blockchain per favorire la tracciabilità dei prodotti e servizi lungo le catene di approvvigionamento globali, anche a livello settoriale e in coordinamento con le Organizzazioni internazionali	Ministero dello Sviluppo Economico	Qualit: descrizione obiettivi attesi e risultati conseguiti

37. Dare piena attuazione al Regolamento (UE) 2017/821 che stabilisce obblighi in materia di <i>Due Diligence</i> nella catena di approvvigionamento per gli importatori dell'Unione di stagno, tantalio e tungsteno, dei loro minerali, e di oro, originari di zone di conflitto o ad alto rischio	Ministero dello Sviluppo Economico	Qualit: descrizione obiettivi attesi e risultati conseguiti
38. Promuovere ulteriormente la conoscenza delle Guide OCSE sulla Due Diligence per le imprese che operano in aree a <i>governance</i> debole (la "Risk Awareness Tool for Multinational Enterprises in Weak Governance Zones" e la "Due Diligence Guidance for Responsible Supply Chains of Minerals from Conflict-Affected and High-Risk Areas")	Ministero dello Sviluppo Economico	Qualit: descrizione obiettivi attesi e risultati conseguiti
39. Includere il tema del rispetto dei diritti umani da parte delle imprese attraverso progetti specifici ideati e sviluppati attraverso l'Agenzia Italiana per la Cooperazione allo Sviluppo nelle zone di conflitto (o alto rischio) che prevedano attività di sensibilizzazione e <i>capacity-development</i>	Ministero degli Affari Esteri e della Cooperazione Internazionale	Quant: numero progetti Qualit: descrizione obiettivi attesi e risultati conseguiti
40. Rafforzare l'azione della Cooperazione italiana in materia di parità di genere, anche attraverso il sostegno allo sviluppo economico delle donne nelle situazioni post-conflitto in linea con i tre Pilastri delle Nazioni Unite (pace e sicurezza, sviluppo e diritti umani) e nel contesto del quadro legislativo e programmatico rappresentato dalla Risoluzione del Consiglio di Sicurezza ONU 1325 "Donne, Pace e Sicurezza" e dal IV Piano d'Azione Nazionale su Donne, Pace e Sicurezza adottato dall'Italia nel 2020	Ministero degli Affari Esteri e della Cooperazione Internazionale	Quant: numero buone pratiche Qualit: descrizione obiettivi attesi e risultati conseguiti
41. Confermare l'impegno italiano a favore di iniziative di microfinanza che favoriscano e sostengano l'imprenditorialità locale nei paesi partner di cooperazione allo sviluppo	Ministero degli Affari Esteri e della Cooperazione Internazionale	Quant: numero buone pratiche Qualit: descrizione obiettivi attesi e risultati conseguiti
42. Predisposizione - a cura e/o in collaborazione col Comitato Interministeriale per i Diritti Umani - di spazi ed attività di informazione e formazione in materia di diritti umani e imprese (con un'attenzione particolare per le cosiddette categorie vulnerabili (donne, persone minorenni, persone con disabilità, persone LGBTIQ+, minoranze, migranti, etc.) pensati come strumenti di sostegno sia per le imprese stesse, sia per i pubblici ufficiali e funzionari della Pubblica	Ministero degli Affari Esteri e della Cooperazione Internazionale-Comitato Interministeriale per i Diritti Umani, in collaborazione con le altre	Quant: numero buone pratiche Qualit: descrizione obiettivi attesi e risultati conseguiti

Amministrazione. Tali strumenti potranno consistere nella predisposizione di pagine web governative atte ad ospitare materiale informativo dedicato, così come nello sviluppo di campagne, sondaggi, moduli e-learning e seminari ad hoc che saranno definiti in relazione alle specifiche competenze e attività dei singoli Dicasteri	Amministrazioni competenti	
43. Condurre un dialogo aperto e costruttivo con gli Stati per lo scambio di conoscenze e buone pratiche inerenti i modelli di revisione volontaria dei Piani d’Azione Nazionali su Impresa e Diritti Umani, anche attraverso meccanismi di <i>peer review</i>	Ministero degli Affari Esteri e della Cooperazione Internazionale-Comitato Interministeriale per i Diritti Umani	Quant: numero buone pratiche Qualit: descrizione obiettivi attesi e risultati conseguiti
44. Sostenere iniziative in tutti i principali sistemi internazionali con l’obiettivo di sviluppare strumenti di promozione e rafforzamento della ‘concorrenza leale’ per la promozione e la protezione dei diritti umani, anche ricorrendo ai meccanismi di <i>Due Diligence</i> , e favorire lo scambio di esperienze con Paesi partner, sia a livello europeo che internazionale, e con Organizzazioni internazionali quali le Nazioni Unite, l’UNECE, l’OCSE, l’OIL, l’UNICEF, l’OIM e l’Unione europea	Ministero degli Affari Esteri e della Cooperazione Internazionale-Comitato Interministeriale per i Diritti Umani	Quant: numero buone pratiche Qualit: descrizione obiettivi attesi e risultati conseguiti
45. Continuare e rafforzare il sostegno alle attività del <i>Global Compact</i> e l’adesione delle imprese ai relativi standard	Ministero degli Affari Esteri e della Cooperazione Internazionale	Quant: numero buone pratiche Qualit: descrizione obiettivi attesi e risultati conseguiti
46. Rafforzare il supporto, a livello internazionale ed europeo, per la promozione e l’inserimento di clausole di sostenibilità in materia sociale e ambientale nei trattati internazionali e commerciali e sugli investimenti	Ministero dello Sviluppo Economico, Ministero degli Affari Esteri e della Cooperazione Internazionale	Quant: numero trattati Qualit: descrizione obiettivi attesi e risultati conseguiti
47. Promuovere l’utilizzo tecnologie di registro distribuito come la <i>blockchain</i> per favorire la tracciabilità dei prodotti e servizi anche a livello settoriale e in coordinamento con le Organizzazioni internazionali	Ministero degli Affari Esteri e della Cooperazione Internazionale	Qualit: descrizione obiettivi attesi e risultati conseguiti
48. Diffondere i principi adottati in relazione alle tecnologie emergenti quali l’intelligenza artificiale per il rispetto dei diritti umani con un approccio di <i>Due Diligence</i>	Ministero degli Affari Esteri e della Cooperazione Internazionale	Qualit: descrizione obiettivi attesi e risultati conseguiti

<p>49. Continuare a sostenere e promuovere in un quadro <i>multistakeholder</i> le Linee Guida su Imprese e Difensori dei Diritti Umani, attraverso la possibile configurazione di programma pilota con la partecipazione attiva e collaborazione di un gruppo selezionato e significativo di aziende italiane ed organizzazioni della società civile</p>	<p>Ministero degli Affari Esteri e della Cooperazione Internazionale-Comitato Interministeriale per i Diritti Umani</p>	<p>Quant: numero buone pratiche Qualit: descrizione obiettivi attesi e risultati conseguiti</p>
<p>50. Contribuire, attraverso lo scambio con i governi e le parti sociali, alle buone pratiche e alle strategie comuni di sostegno all'applicazione di meccanismi di <i>Due Diligence</i> nel dibattito sul "Lavoro Dignitoso nella catena di fornitura globale" promosso in sede OIL</p>	<p>Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali</p>	<p>Quant: numero buone pratiche Qualit: descrizione obiettivi attesi e risultati conseguiti</p>
<p>51. Nel quadro dell'azione di monitoraggio previste dal presente PAN si intende focalizzare l'azione sulle seguenti priorità: i) effettuare una ricognizione aggiornata del quadro normativo nazionale sulla responsabilità delle imprese in materia di diritti umani, sugli eventuali rimedi disponibili, e successivamente elaborare una guida pratica; ii) identificare eventuali lacune o barriere che impediscano o rendano non pienamente effettivo l'accesso ai rimedi giurisdizionali per le vittime di abusi collegati all'attività d'impresa, specialmente con riguardo alle violazioni caratterizzate dall'extraterritorialità, anche sulla base della relazione tra società controllante e sussidiaria; iii) considerare nuovamente l'introduzione di misure legislative o la riforma di quelle attualmente in vigore per rafforzare l'accesso ad un rimedio effettivo nei campi del diritto civile, penale e amministrativo</p>	<p>Ministero della Giustizia, Ministero degli Affari Esteri e della Cooperazione Internazionale-Comitato Interministeriale per i Diritti Umani</p>	<p>Qualit: descrizione obiettivi attesi e risultati conseguiti</p>
<p>52. Nel quadro del processo di riforma complessiva del sistema giudiziario, introdurre azioni di sensibilizzazione aventi ad oggetto: i) rimedi contro l'eccessiva lunghezza del processo civile; ii) misure per rafforzare le corti speciali per le imprese, con estensione di competenza anche alle azioni a tutela dei consumatori, concorrenza sleale, pubblicità ingannevole; iii) introduzione di norme di diritto penale contro i crimini economici, anche commessi all'estero</p>	<p>Ministero della Giustizia</p>	<p>Qualit: descrizione obiettivi attesi e risultati conseguiti</p>
<p>53. Configurare e realizzare, con l'assistenza del Comitato Interministeriale per i Diritti Umani, corsi di formazione destinati a</p>	<p>Ministero degli Affari Esteri e della Cooperazione</p>	<p>Quant: numero corsi</p>

giudici e avvocati sul tema impresa e diritti umani, anche attraverso la collaborazione del Consiglio Nazionale Forense e di enti terzi competenti in materia	Internazionale-Comitato Interministeriale per i Diritti Umani, Ministero della Giustizia	Qualit: descrizione obiettivi attesi e risultati conseguiti
54. Assicurare un livello adeguato di risorse dedicate al patrocinio legale, e garantire l'accesso al gratuito patrocinio anche ai cittadini stranieri non residenti, con particolare riguardo ai migranti irregolari che siano vittime di crimini perpetrati da organizzazioni criminali, come la tratta esseri umani, e consentire loro di denunciare tali crimini indipendentemente dal loro status	Ministero della Giustizia	Quant: risorse, casi
In linea con gli strumenti operativi già descritti nel primo PAN, e tuttora attivi, prevedere le seguenti azioni inerenti i meccanismi di denuncia delle violazioni dei diritti umani da parte delle imprese, di carattere non giudiziario: 55. L'introduzione del tema delle violazioni diritti umani da parte delle imprese nel mandato della Commissione Nazionale Indipendente sui Diritti Umani	Ministero degli Affari Esteri e della Cooperazione Internazionale-Comitato Interministeriale per i Diritti Umani	Qualit: descrizione obiettivi attesi e risultati conseguiti
56. Una rinnovata e più ampia informazione, soprattutto per le parti interessate in quanto vittime, del meccanismo delle 'Istanze Specifiche' al PCN, in relazione a presunte violazioni dei diritti umani da parte delle imprese	Ministero dello Sviluppo Economico	Qualit: descrizione obiettivi attesi e risultati conseguiti
57. Il lancio, anche attraverso la rete diplomatica e consolare e con il coinvolgimento delle Camere di Commercio italiane all'estero, di campagne di sensibilizzazione sui meccanismi di reclamo non giurisdizionali, , in collaborazione con il Ministero degli Affari Esteri e della Cooperazione Internazionale	Ministero degli Affari Esteri e della Cooperazione Internazionale	Quant: numero buone pratiche Qualit: descrizione obiettivi attesi e risultati conseguiti
58. La previsione di meccanismi di coordinamento e cooperazione con i numerosi difensori civici attivi a livello locale e nazionale, al fine di sensibilizzarli nelle attività di protezione e tutela contro gli abusi dei diritti umani da parte di imprese	Ministero della Giustizia	Quant: numero buone pratiche Qualit: descrizione obiettivi attesi e risultati conseguiti

<p>59. In riferimento al modello dei meccanismi ADR (<i>Alternative Dispute Resolution</i>) diffonderne la conoscenza attraverso la formazione dei cittadini e delle categorie professionali</p>	<p>Ministero degli Affari Esteri e della Cooperazione Internazionale-Comitato Interministeriale per i Diritti Umani</p>	<p>Quant: numero buone pratiche Qualit: descrizione obiettivi attesi e risultati conseguiti</p>
--	---	---

ALLEGATO 2

SINTESI DEI RISULTATI DELL'ASSESSMENT ATTUATIVO DEL PRIMO PAN BHR

Nel corso del 2021 è stato avviato il processo per la compilazione del secondo PAN, sulla base dei parametri strutturali, materiali e formali rappresentati dalle Linee Guida predisposte a tal fine dal Gruppo di Lavoro ONU BHR.

A questo scopo è stata programmata e condotta una consultazione pubblica aperta a tutti gli *stakeholder* interessanti a parteciparvi, i cui esiti sono stati importanti, insieme ai contributi forniti dal GLIDU, sia per una verifica degli esiti attuativi del primo PAN sia, come si diceva, per la configurazione della struttura e dei contenuti materiali del secondo PAN.

La consultazione è stata realizzata attraverso la pubblicazione online sul sito web del CIDU di un questionario, articolato in cinque quesiti, aperta per 30 giorni tra i mesi di marzo ed aprile 2021. Alla consultazione hanno preso parte 18 enti: ActionAid Italia; AVSI; Campagna Abiti Puliti; CNH Industrial; CNR-IRISS; Confindustria; ENEL S.p.A.; Federazione Organismi Cristiani Servizio Internazionale Volontario - FOCSIV; Fondazione *Global Compact Network* Italia; Fondazione Pangea Onlus; Human Rights International Corner ETS (HRIC); In Difesa di; Mani Tese; Oxfam Italia; Save the Children Italia; The Good Lobby Italia.

Si illustrano in sintesi i principali risultati per ciascuno dei quesiti proposti.

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 linea generale si è registrata una crescente sensibilizzazione di imprese e opinione pubblica su una tematica complessa che richiede tempi lunghi per ottenere cambiamenti di comportamento.

Con particolare riferimento alle imprese, si è evidenziata una maggiore attenzione alla responsabilità di rispettare i diritti umani e l'attività di *Due Diligence* lungo l'intera catena produttiva nei diversi Paesi in cui vengono condotte le attività imprenditoriali; si è reputato necessario assicurare un accompagnamento delle imprese nel loro percorso di crescita sui temi del valore sociale e della sostenibilità allargando, ad esempio, la platea delle imprese che hanno pubblicato volontariamente le informazioni di carattere non finanziario nel loro bilancio ed incoraggiandole ad adottare nuovi approcci comunicativi relativi all'impronta ecologica dei loro prodotti e processi produttivi.

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

Dai contributi pervenuti nel quadro della consultazione emerge senza dubbio una maggiore attenzione all'impatto delle attività imprenditoriali sui diritti umani sia da parte degli attori istituzionali sia degli attori economici, che deve essere incentivato nella dimensione delle filiere globali insieme al rafforzamento degli strumenti di informazione e comunicazione in merito ai processi di *assessment* interno alle imprese in ordine alla *Due Diligence* e alle procedure di *Due Diligence screening* rispetto ai clienti, allo scopo di verificare eventuali violazioni dei diritti umani.

Emergono inoltre due ulteriori aspetti rilevanti da tener presente: le peculiari condizioni di paesi considerati ad alto rischio, in funzione dell'introduzione di clausole contrattuali stringenti per transazioni commerciali in tali contesti – anche in linea con il Regolamento

(UE) 2017/821 sui minerali provenienti “da aree di conflitto o ad alto rischio”; l’obbligo di dovuta diligenza in relazione all’importazione di minerali.

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

Le sfide poste all’attenzione del sistema-paese in ordine all’attuazione del primo PAN BHR sono state affrontate nella consultazione e hanno sollecitato alcune interessanti riflessioni di natura legislativa ed amministrativa, programmatica, strutturale ed operativa.

Si è richiamata, ad esempio, la necessità di completare l’assetto legislativo domestico attraverso l’adozione di strumenti di diritto positivo che introducano l’obbligo di *Due Diligence* delle imprese circa il rispetto dei diritti umani lungo tutta la catena di approvvigionamento ed il pieno recepimento della Convenzione OIL n. 190 sulla prevenzione della violenza e delle molestie sul luogo di lavoro lungo le filiere globali. Allo stesso modo è stata individuata l’opportunità di inserire una clausola di rispetto dei diritti umani in modo permanente nel Codice degli Appalti Pubblici, che sia di conseguenza resa operativa da ogni stazione appaltante italiana, con particolare riguardo alle aziende italiane che si avvalgono di fornitori stranieri, ed infine l’introduzione di misure che ancorino i finanziamenti e il supporto erogato da parte di CdP-SACE-SIMEST alle imprese italiane che vogliono espandersi all’impegno, monitoraggio, delle aziende a rispettare i diritti umani.

Sotto il profilo programmatico è stata auspicata una opportuna correlazione tra impegni del PAN e raccomandazioni formulate all’attenzione dell’Italia nel quadro del meccanismo della Revisione Periodica Universale, ed il collegamento sia tra PAN e *Global Compact* per il monitoraggio delle imprese italiane che vi aderiscono, sia tra PAN e processo ESG che sta ricevendo sempre più attenzione dal fronte delle imprese.

In termini strutturali, le due principali sfide configurate sono la creazione di una NHRI e di un *network* nazionale su BHR, anche per favorire l’istituzionalizzazione di spazi ad hoc di consultazione, confronto e partecipazione.

Nella dimensione operativa, si è suggerito di incentivare e rendere sistematiche le misure di alfabetizzazione delle imprese sui processi di *Due Diligence* aziendale sui diritti umani, di orientare le imprese italiane all’estero attraverso azioni di *advocacy* e sensibilizzazione ed attività di incontro tra imprese, di coadiuvarle da parte dalle Camere di Commercio italiane all’estero.

Infine sono state formulate alcune proposte di approfondimento tematico rispetto ai contenuti del primo PAN: la maggiore tutela dei diritti dei bambini e dei ragazzi, a partire dalla catena del valore delle aziende fino all’impatto delle loro attività e dei loro prodotti sul mercato e sulla comunità, in linea con l’Obiettivo 8.7 dell’Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile; la maggiore attenzione al tema dei difensori dei diritti umani, ad esempio nella dimensione ambientale; la rilevanza dell’aspetto di nuovi trend in merito alle condizioni contrattuali di lavoro che si sono venute a creare a seguito del fenomeno della ‘gig-economy’; la rilevanza della relazione tra BHR e Covid-19 e tra BHR e tema ambientale/climatico.

Gli ultimi due quesiti

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

5. *Ulteriori considerazioni e commenti*

hanno costituito la base principale per la compilazione dei contenuti del secondo PAN.