



I PRINCIPI GUIDA SU IMPRESE E DIRITTI UMANI

Traduzione a cura
e
con un saggio
di

MARCO FASCIGLIONE



Consiglio Nazionale delle Ricerche

I Principi Guida su Imprese e Diritti Umani

Traduzione a cura e con un saggio

di

Marco Fasciglione

© Cnr Edizioni, 2020
P.le Aldo Moro 7 00185 Roma
www.edizioni.cnr.it
bookshop@cnr.it

ISBN 978 88 8080 426 0

Indice

<i>Prefazione</i>	p. ix
di Fabrizio Petri	
<i>Introduzione</i>	p. xi
I Principi Guida su imprese e diritti umani	
Principi Generali	p. 4
I. L'OBBLIGO DELLO STATO DI PROTEGGERE I DIRITTI UMANI	
A. PRINCIPI FONDATIVI	
Principio 1 [L'obbligo di proteggere]	5
Principio 2 [L'aspettativa del rispetto extraterritoriale dei diritti umani]	5
B. PRINCIPI OPERATIVI	
Principio 3 [Funzioni generali, regolamentari e politiche, dello Stato]	6
Principio 4 [Il nesso tra Stato e imprese]	8
Principio 5 [La supervisione statale sugli appalti e sulla privatizzazione di servizi]	9
Principio 6 [La promozione dei diritti umani nelle transazioni commerciali dello Stato con le imprese]	9
Principio 7 [Il supporto statale al rispetto dei diritti dell'uomo da parte di imprese che si trovano in aree colpite da conflitti]	10
Principio 8 [La coerenza delle politiche statali]	11
Principio 9 [Il mantenimento di un margine adeguato di azione politica nella conclusione di accordi economici internazionali]	12
Principio 10 [La coerenza dell'azione statale nelle istituzioni multilaterali]	12

II. LA RESPONSABILITÀ DELL'IMPRESA DI RISPETTARE I DIRITTI UMANI

A. PRINCIPI FONDATIVI

Principio 11 [La responsabilità di rispettare]	14
Principio 12 [I diritti umani internazionalmente riconosciuti]	14
Principio 13 [Causa, contributo e collegamento diretto]	15
Principio 14 [Dimensione, settore, contesto operativo, assetto proprietario e struttura dell'impresa]	15
Principio 15 [Politiche e processi della responsabilità di rispettare]	16

B. PRINCIPI OPERATIVI

Principio 16 [La dichiarazione di intenti sull'impegno dell'impresa]	16
Principio 17 [La <i>due diligence</i> in materia di diritti umani]	18
Principio 18 [L'identificazione e valutazione dell'impatto negativo sui diritti umani]	19
Principio 19 [L'integrazione dei risultati della valutazione di impatto nelle funzioni aziendali]	20
Principio 20 [Il monitoraggio dell'efficacia delle misure adottate]	22
Principio 21 [La comunicazione e misure di <i>reporting</i>]	22
Principio 22 [Le misure di rimedio]	23
Principio 23 [Le questioni relative al contesto]	24
Principio 24 [L'ordine di priorità per affrontare gli impatti sui diritti umani]	25

II. L'ACCESSO ALLE MISURE DI RIMEDIO

A. PRINCIPIO FONDATIVO

Principio 25 [Accesso a rimedi effettivi]	26
---	----

B. PRINCIPI OPERATIVI

Principio 26 [Meccanismi giudiziari]	27
Principio 27 [Meccanismi statali di reclamo a carattere non-giudiziale]	28
Principio 28 [Meccanismi di reclamo a carattere non statale]	29

Indice	vii
Principio 29 [Meccanismi di reclamo di tipo operativo]	30
Principio 30 [Iniziative settoriali, <i>multi-stakeholder</i> e di altro tipo]	31
Principio 31 [Criteri di effettività dei meccanismi di reclamo a carattere non giudiziario]	31
Per uno studio dei Principi Guida ONU su imprese e diritti umani	
di Marco Fasciglione	p. 35
Riferimenti bibliografici	p. 59

Prefazione

Sin da quando il Consiglio dei Diritti Umani ha approvato nel 2011 i Principi Guida su Imprese e Diritti Umani (*Guiding Principles on Business and Human Rights - BHR*), il nostro Paese si è posto come uno dei protagonisti nel contesto del sistema dei diritti umani delle Nazioni Unite su tale innovativo tema.

Già a partire dal 2013 il Ministero per lo Sviluppo Economico aveva infatti commissionato uno studio all'Università di Sant'Anna di Pisa su *Business and Human Rights*, e proprio sulla scorta delle risultanze di tale progetto – un lavoro di grande respiro –, e grazie all'azione propulsiva del Comitato Interministeriale per i Diritti Umani (CIDU), l'Italia si è dotata – assieme ad un nucleo iniziale di Paesi – nel dicembre 2016 del primo Piano Nazionale d'Azione su Impresa e Diritti Umani (PAN BHR). Il Piano, di durata quinquennale 2016-2021, è stato inoltre oggetto nel 2018 – primo Paese al mondo a farlo – di una revisione di medio termine. Il prossimo anno il CIDU procederà all'elaborazione ed adozione del Secondo Piano d'Azione Nazionale su Impresa e Diritti Umani.

È importante sottolineare che tutte le attività descritte – tanto il primo PAN BHR che la sua revisione – sono state oggetto di costante dialogo-consultazione multi-stakeholder, che ha coinvolto numerose imprese, la società civile, il mondo accademico, i sindacati, gli ordini professionali, il Consiglio Nazionale Forense etc. Ciò è avvenuto nell'ambito del Gruppo di Lavoro su Impresa e Diritti Umani (GLIDU) appositamente creato dal CIDU per monitorare l'implementazione del Piano d'Azione. Parimenti anche il percorso che porterà nel 2021 all'adozione del Secondo Piano d'Azione Nazionale su Impresa e Diritti Umani sarà portato avanti nello stesso spirito aperto, in un costante dialogo di natura *multi-stakeholder*.

D'altra parte, gli sviluppi degli ultimi anni in tema di Impresa e Diritti Umani stanno dimostrando quanto questo settore dei diritti umani stia crescendo di importanza a livello globale e come, pertanto, siamo stati lungimiranti nel porre l'Italia nel drappello dei Paesi più avanzati nell'implementazione dei Principi Guida delle Nazioni Unite. Se si guarda al contesto europeo, la Francia si è già dotata di una legge *ad hoc* sulla *Due Diligence* e la Germania ha annunciato una riflessione in tal senso. In seno alla stessa Unione Europea, dopo il varo nel 2014 della Direttiva sul reporting non finanziario per le grandi Imprese, è stata ora appena avviata una consultazione pubblica sulla *sustainable corporate governance* in vista di nuovi, possibili sviluppi normativi. Sul piano mondiale importanti Paesi asiatici, dal Giappone all'India, dalla Corea alla Thailandia, si stanno a loro volta dotando di Piani d'Azione in materia, la qual cosa è destinata a trasformare in un fenomeno realmente globale (fino ad ora i Paesi dotati di PAN BHR erano solo americani ed europei) la filosofia dei Principi Guida del 2011, favorendo auspicabilmente un *level playing field*.

Da parte sua il *Working Group on Business and Human Rights* delle Nazioni Unite – istituito nel 2011 dal Consiglio dei Diritti Umani proprio per promuovere la conoscenza di Principi Guida – ha nel frattempo lanciato una iniziativa per guardare al prossimo decennio (2021-2030) di applicazione dei Principi Guida su Impresa e Diritti Umani (c.d. UNGP+10), in stretta connessione con l'Agenda 2030 di Sviluppo Sostenibile. Non sarebbe pertanto errato sostenere che il tema BHR è oggi tra i settori più dinamici dei diritti umani.

Per tutte queste ragioni la pubblicazione in italiano dei Principi Guida delle Nazioni Unite su Impresa e Diritti Umani, grazie all'encomiabile lavoro di traduzione del dott. Marco Fasciglione, cade in un momento particolarmente felice. Siamo infatti di tutta evidenza davanti ad un vero salto di qualità nella conoscenza, diffusione ed applicazione dei Principi Guida, ed è più che mai importante che il vasto e dinamico mondo delle imprese italiane possa viepiù conoscere ed apprezzare sia il senso che le opportunità che questi Principi costituiscono.

Se non poche grandi imprese italiane, da ENI ad ENEL, da Barilla alle Generali, solo per citarne alcune, sono già molto familiari con i Principi Guida delle Nazioni Unite su Impresa e Diritti Umani, sono certo che, proprio grazie a questa meritoria opera, essi possano trovare più ampia diffusione, a cominciare dal mondo delle piccole e medie Imprese. D'altra parte però, è ben noto che moltissime imprese italiane – sia grandi che medie che piccole – sono già pienamente consapevoli dell'importanza del loro ruolo sociale e fortemente impegnate in esso. La presente pubblicazione pertanto – è questo il mio più vivo auspicio – potrà contribuire ad aiutarle a porre le loro attività nella più ampia visione globale sul ruolo delle imprese che i Principi Guida delle Nazioni Unite su Impresa e Diritti Umani stanno così tanto contribuendo a plasmare.

Min. Plen. Fabrizio Petri

Presidente

CIDU – Comitato Interministeriale per i Diritti Umani

Ministero degli Affari Esteri e della Cooperazione Internazionale

Introduzione

Il rispetto della dignità dell'uomo, consacrato dapprima nella Dichiarazione Universale dei Diritti Umani, adottata dall'Assemblea Generale delle Nazioni Unite nel 1948, e poi nei numerosi strumenti che si sono succeduti, sin dal Patto Internazionale sui Diritti Civili e Politici e dal Patto Internazionale sui Diritti Economici, Sociali e Culturali entrambi del 1966, nonché in molteplici Carte Costituzionali adottate dagli Stati, è un principio che, nonostante le solenni proclamazioni, è continuamente messo in discussione. La realizzazione dei diritti umani, in effetti, è di per sé un risultato precario, esposto continuamente al pericolo di nuove e maggiori violazioni. Oggigiorno la protezione di tali diritti incontra ostacoli sia per la debolezza oggettiva dei sistemi politici, amministrativi e giudiziari di parecchi Stati, sia per lo squilibrio esistente tra sistemi economici e sistemi sociali e, in particolare, per il ruolo economico e contrattuale delle imprese, soprattutto di quelle più grandi che, sempre più spesso, sono in grado di incidere e condizionare la tutela di tali diritti. Insomma, sempre più spesso il processo di affermazione dei diritti umani, e lo stesso obbligo internazionale degli Stati di assicurarne il rispetto, rischiano di rimanere privi di efficacia in assenza del coinvolgimento delle imprese nelle opzioni di tutela. D'altronde un crescente consenso esiste oramai nel senso di riconoscere che anche le imprese abbiano delle responsabilità in materia di diritti umani e sempre più spesso gli stessi dirigenti delle grandi multinazionali dichiarano di percepire in modo evidente la necessità di rispettare tali diritti nell'ambito delle attività delle proprie aziende¹.

Questo consenso è confluito nell'elaborazione da parte del Rappresentante speciale delle Nazioni Unite su imprese e diritti umani (l'academico di Harvard John Ruggie) del *Framework on Business and Human Rights* nel 2008 e poi dei Principi Guida su Imprese e Diritti Umani solennemente adottati dal Consiglio per i diritti umani nel 2011. I Principi Guida si fondano, come noto, su tre "Pilastri": I. L'obbligo dello Stato di proteggere gli individui dalle violazioni dei diritti umani compiute dalle imprese (Primo Pilastro); II. La responsabilità delle imprese di rispettare i diritti umani (Secondo Pilastro); III. La responsabilità degli Stati e delle stesse imprese di prevedere dei rimedi effettivi (Terzo Pilastro). Essi sono diventati lo standard di riferimento globale in relazione al tema imprese e diritti umani; sono stati analizzati, studiati (lo sono tutt'oggi) e sono diventati l'oggetto di un processo di recepimento negli ordinamenti nazionali dei singoli Stati attra-

¹ Una significativa indagine condotta nel corso del 2015 dal *The Economist* ha evidenziato che la maggior parte dei dirigenti d'impresa oggi riconosce che l'impresa è un importante attore dal punto di vista della protezione dei diritti umani e che ciò che le loro imprese fanno – o omettono di fare – può incidere sulla loro garanzia (cfr. *The Economist, The road from principles to practice: Today's challenges for business in respecting human rights*, 2015 consultabile su www.universal-rights.org/wp-content/uploads/2015/03/EIU-URG_-_Challenges_for_business_in_respecting_human_rights.pdf

verso l'adozione di Piani d'azione nazionale finalizzati ad esplicitare gli indirizzi di *policy* adottati sul piano interno per l'attuazione dei tre Pilastri.

È evidente, però, che l'attuazione dei Principi Guida non può non passare anche attraverso la loro 'interiorizzazione' da parte delle imprese stesse; ciò vale ovviamente soprattutto in relazione alla responsabilità di rispettare sancita nel secondo Pilastro. Ebbene, per poter dare concretezza a siffatto processo di interiorizzazione è necessario che i Principi Guida siano conosciuti, letti, compresi ed effettivamente utilizzati dagli attori economici privati. Tuttavia, nel nostro Paese la diffusione e la comprensione dei Principi Guida sono rese più complicate dal fatto che essi sono disponibili solo nelle sei lingue ufficiali dell'ONU: Arabo, Cinese, Inglese, Francese, Russo e Spagnolo. Traduzioni non ufficiali sono state realizzate in alcuni Stati, estendendo in questo modo le versioni linguistiche disponibili dei Principi Guida al Tedesco, al Giapponese, al Serbo, e allo Swahili. Manca, invece, una versione in lingua italiana (anche non ufficiale). A ben vedere, tolte le poche imprese di grandi dimensioni, il tessuto imprenditoriale nostrano, è costituito prevalentemente da piccole e medie imprese (PMI) molte delle quali, pur rappresentando delle eccellenze, possono non avere le risorse necessarie per tradurre dall'inglese, o tutt'al più dal francese, l'elenco e le diverse disposizioni contenute nei Principi stessi. Ebbene, l'assenza di una versione in lingua italiana dei Principi Guida costituisce un ostacolo nel nostro Paese alla loro attuazione, alla loro circolazione e al processo di sensibilizzazione e di *trasferimento delle conoscenze* ad essa collegato. Ciò è tanto più grave allorquando si consideri che al giorno d'oggi non sono più solo le imprese di grandi dimensioni, le multinazionali, a sfruttare i vantaggi, ad es. i minori costi, che derivano dall'utilizzo delle *supply chain* per approvvigionarsi di materie prime, prodotti, e/o servizi, e al cui interno si verificano violazioni dei diritti umani anche di particolare gravità. In effetti, anche le imprese di minori dimensioni oramai fanno ampio ricorso alle catene di fornitura globali e quindi rischiano di essere coinvolte, consapevolmente o inconsapevolmente, in violazioni dei diritti umani, come, ad esempio, lo sfruttamento della manodopera infantile, oppure l'utilizzo di lavoro in condizioni di schiavitù. La presente traduzione persegue proprio tale obiettivo di sensibilizzazione: indirizzare in modo più efficace il processo di promozione dei Principi Guida verso le imprese italiane (ed innanzitutto le PMI), contribuire alla crescita della loro conoscenza in materia di imprese e diritti umani e aiutarle a prendere confidenza con le disposizioni dei Principi stessi.

L'opera vede la luce in un momento storico particolare in cui le imprese sono sempre più frequentemente chiamate ad affrontare importanti sfide sul terreno dei diritti umani. Ad esempio, la pandemia da Covid-19 che ha colpito il mondo nel 2020, oltre a mettere in luce il ruolo degli Stati nel contrasto al virus, ha evidenziato le criticità del sistema delle catene di fornitura dal punto di vista della tutela dei diritti umani. Non è un caso, quindi, che proprio il rispetto dei diritti umani all'interno delle 'catene del valore' (c.d. *Global Value Chains*) sia una delle priorità del progetto *UN Guiding Principles on Business and Human Rights at 10* inaugurato nel corso del 2020 dal *Working Group* ONU su imprese e diritti uma-

ni. Il progetto del Gruppo di lavoro ONU persegue l'obiettivo di individuare, ed affrontare, le grandi questioni in materia di imprese e diritti umani che caratterizzeranno l'attuazione dei Principi Guida nella prossima decade.

Alcune note tecniche sulla metodologia adottata nella realizzazione della traduzione. La versione linguistica dei Principi Guida utilizzata come modello per la traduzione è l'inglese. Ciononostante, si è scelto di seguire il testo spagnolo, oppure quello francese, in tutti quei casi in cui il loro utilizzo contribuisse ad una maggiore efficacia e coerenza del significato del testo. Insomma la traduzione proposta rappresenta un ... compromesso tra forma e contenuto; tra l'esigenza di rimanere fedele quanto più è possibile al testo originale e quella di dare un significato pratico al contenuto delle disposizioni dei Principi Guida. I termini inglesi *business enterprises* e *business* sono stati tradotti con il termine italiano 'imprese' senza operare ulteriori distinzioni tra le diverse forme che gli attori economici privati possono utilizzare per esercitare la propria attività. Questa soluzione mi sembra, tra l'altro, in linea con l'approccio *omnicomprensivo* dei Principi Guida: essi, in effetti, guardano alle imprese tutte, senza operare distinzioni quanto a dimensione, settore operativo, assetto proprietario e struttura. Infine, nell'*Indice* del volume, i Principi sono citati con a margine, e tra parentesi, una 'rubrica' che sintetizza il *focus* della disposizione. Sebbene nelle versioni linguistiche ufficiali dei Principi Guida le singole disposizioni non siano munite di alcuna rubrica, tale integrazione mi è sembrata utile per consentire al lettore di orientarsi in modo più agevole nella lettura del documento.

La traduzione è stata realizzata nell'ambito delle attività di ricerca condotte dall'IRISS-CNR attraverso il Progetto *Corporate human rights & environmental due diligence e la promozione della COrporate REsponsibility (CO.RE)*, ed è il frutto della collaborazione scientifica sul tema imprese e diritti umani con la collega Valentina Grado: la sua qualità e la sua coerenza con il testo originale sono esclusiva responsabilità dell'autore. Nell'eventualità di discrepanze tra il testo originale e la versione italiana, solo il primo deve essere considerato valido.

Ringrazio le colleghe Angelica Bonfanti, Marta Bordignon e Chiara Macchi, con le quali ho l'onore di condividere la direzione della *Business and Human Rights Summer School*, per i preziosi suggerimenti che mi hanno fornito su alcuni punti del testo della traduzione. Uno ringraziamento speciale va a Fabiana Brigante per il lavoro di revisione del testo.

Infine, desidero ringraziare il Min. Plen. Fabrizio Petri, Presidente del Comitato interministeriale per i diritti umani (CIDU), per aver onorato questo volume accettando il mio invito a curarne la *Prefazione*. Al Min. Plen. Petri va la mia più profonda stima ed ammirazione per l'impegno profuso in seno al CIDU per l'avanzamento della protezione dei diritti umani in Italia.

Napoli, dicembre 2020

M. F.

I Principi Guida su Imprese e Diritti Umani

In attuazione del Quadro dell'ONU "Proteggere, rispettare, rimediare"

I Principi Guida su imprese e diritti umani

I. L'obbligo dello Stato di proteggere i diritti umani	p.	5
A. Principi fondativi		5
B. Principi operativi		6
II. La responsabilità dell'impresa di rispettare i diritti umani		14
A. Principi fondativi		14
B. Principi operativi		16
III. L'accesso alle misure di rimedio		26
A. Principio fondativo		26
B. Principi operativi		27

Questa pubblicazione contiene i “Principi Guida su imprese e diritti umani: l’attuazione del Quadro ONU “Proteggere, rispettare e rimediare”, elaborati dal Rappresentante speciale del Segretario Generale sul tema diritti umani, società transnazionali e altre imprese commerciali. Il Rappresentante speciale ha allegato i Principi guida al suo rapporto finale presentato al Consiglio per i diritti umani (A/HRC/17/31), che comprende anche l’introduzione agli stessi Principi e un’analisi complessiva del processo che ha condotto al loro sviluppo.

Il Consiglio dei diritti umani ha approvato i Principi guida con la risoluzione 17/4 del 16 giugno 2011

PRINCIPI GENERALI

Questi Principi Guida si fondano sul riconoscimento:

a) degli obblighi esistenti sugli Stati di rispettare, proteggere e realizzare i diritti umani e le libertà fondamentali;

b) del ruolo delle imprese che, in qualità di organi specializzati della società, svolgono specifiche funzioni e sono tenute ad ottemperare alle leggi applicabili e a rispettare i diritti umani;

c) della necessità che diritti ed obblighi siano sorretti da un sistema di rimedi appropriati ed effettivi nel caso di loro violazioni.

Questi Principi Guida si applicano a tutti gli Stati e a tutte le imprese, transnazionali e di ogni altro tipo, indipendentemente dalla loro dimensione, settore, localizzazione, assetto proprietario e struttura.

Questi Principi Guida devono essere intesi come un insieme coerente e devono essere letti e interpretati, individualmente e collettivamente, alla luce del loro obiettivo di migliorare gli standard e le prassi in materia di imprese e diritti umani in modo da conseguire risultati tangibili per gli individui e le comunità interessate, e contribuire in questo modo a una globalizzazione socialmente sostenibile.

Nessuna disposizione di questi Principi Guida dovrebbe essere intesa nel senso di creare nuovi obblighi di diritto internazionale, né volta a limitare o indebolire qualsivoglia obbligo giuridico assunto dagli Stati in materia di diritti umani o cui essi sono soggetti in base al diritto internazionale.

Questi Principi Guida dovrebbero essere applicati in modo non discriminatorio, prestando particolare attenzione ai diritti e ai bisogni di, così come alle minacce che sono affrontate da, individui appartenenti ai gruppi e alle popolazioni maggiormente esposti a rischi di vulnerabilità e di marginalizzazione, nonché tenendo in debito conto i diversi rischi che donne e uomini possono dover affrontare.

I. L'OBBLIGO DELLO STATO DI PROTEGGERE I DIRITTI UMANI

A. PRINCIPI FONDATIVI.

1. *Gli Stati hanno l'obbligo di proteggere gli individui dalle violazioni dei diritti umani compiute, all'interno del loro territorio e/o della loro giurisdizione, da parte di terzi, incluse le imprese. Ciò richiede l'adozione di misure appropriate per prevenirle, oppure, qualora esse si verificano, investigare su di esse, punirne gli autori, e porre loro rimedio, attraverso l'uso di efficaci strumenti politici, legislativi, amministrativi e giudiziari.*

Commentario

Gli obblighi che incombono sugli Stati in base al diritto internazionale dei diritti umani impongono loro di rispettare, proteggere e realizzare i diritti umani degli individui che si trovano nel loro territorio e/o sotto la loro giurisdizione. Ciò include altresì l'obbligo di proteggere gli individui dalle violazioni dei diritti umani commesse da parte di terzi, incluse le imprese.

L'obbligo di proteggere che compete allo Stato è uno standard di condotta. Conseguentemente, gli Stati non sono di per sé responsabili delle violazioni dei diritti umani compiute da attori privati. Tuttavia, gli Stati possono violare obblighi che gravano su di essi in base al diritto internazionale dei diritti umani, quando tali violazioni possono essere loro attribuite, oppure quando essi omettano di adottare le misure appropriate per prevenire le violazioni da parte di attori privati, e qualora esse si verificano di investigare su di esse, punirne gli autori e porre loro rimedio. Mentre gli Stati hanno generalmente un ampio margine discrezionale nel decidere come procedere, essi dovrebbero comunque prendere in considerazione l'intera gamma delle misure ammissibili, tanto quelle di tipo preventivo quanto quelle di tipo correttivo, comprese le misure di tipo politico, legislativo, amministrativo e giudiziario. Gli Stati hanno anche il dovere di proteggere e promuovere lo stato di diritto, adottando altresì misure per garantire l'uguaglianza davanti alla legge, l'equità nella sua applicazione, e prevedendo responsabilità adeguate, certezza del diritto, e trasparenza procedurale e giuridica.

Il presente capitolo si concentra sulle misure preventive mentre il capitolo III verte sulle misure di rimedio.

2. *Gli Stati dovrebbero specificare in modo chiaro l'aspettativa che tutte le imprese aventi sede nel loro territorio e/o sotto la loro giurisdizione rispettino i diritti umani in tutte le loro attività.*

Commentario

Allo stato attuale, generalmente gli Stati non sono tenuti in base al diritto internazionale dei diritti umani a disciplinare le attività extraterritoriali delle imprese aventi sede nel loro territorio e/o sotto la loro giurisdizione. Allo stesso modo, siffatta eventualità non è nemmeno

loro proibita, a condizione che vi sia una base giurisdizionalmente adeguata. Tenendo conto di questi parametri alcuni organismi di monitoraggio dei trattati sui diritti umani raccomandano che gli Stati adottino le misure necessarie per prevenire le violazioni dei diritti umani commesse all'estero da parte delle imprese sottoposte alla loro giurisdizione.

Forti ragioni politiche sussistono affinché gli Stati di origine indichino in modo chiaro di attendersi dalle imprese il rispetto dei diritti umani in paesi stranieri, soprattutto quando lo Stato stesso è coinvolto o sostiene tali imprese. Ciò può essere dovuto all'esigenza di assicurare la prevedibilità del comportamento delle imprese attraverso comunicazioni coerenti e sistematiche, e la salvaguardia da parte dello Stato della propria reputazione.

Gli Stati hanno adottato un'ampia gamma di metodologie in proposito. Alcune consistono in misure nazionali aventi effetti extraterritoriali. È possibile citare ad esempio quelle che prescrivono alla "società madre" di rendicontare sulle operazioni globali dell'intera impresa; gli strumenti multilaterali di soft-law quali le Linee Guida per le Imprese Multinazionali dell'Organizzazione per la Cooperazione e lo Sviluppo Economico; gli standard di rendimento richiesti dalle istituzioni che sostengono gli investimenti all'estero. Altre opzioni riguardano l'adozione e l'applicazione di normative con effetti extraterritoriali diretti. Esse possono includere regimi di diritto penale che consentono la perseguibilità dei reati sulla base della nazionalità del colpevole indipendentemente dal luogo dove il reato sia stato commesso. Diversi fattori possono contribuire alla ragionevolezza, percepita ed effettiva, delle misure adottate dallo Stato, come quando, per esempio, queste si fondano su accordi multilaterali.

B. PRINCIPI OPERATIVI

FUNZIONI GENERALI REGOLAMENTARI E POLITICHE DELLO STATO

3. Nell'adempiere l'obbligo di proteggere gli Stati dovrebbero:

- a) applicare leggi destinate a, o aventi l'effetto di, esigere dalle imprese di rispettare i diritti umani e, periodicamente, valutarne l'adeguatezza e colmarne le eventuali lacune;*
- b) garantire che altre leggi e politiche che governano la creazione ed il funzionamento delle imprese, come ad esempio il diritto societario, non costituiscano un impedimento, bensì favoriscano il rispetto dei diritti umani da parte del settore privato;*
- c) fornire alle imprese una guida effettiva su come rispettare i diritti umani in tutte le loro operazioni;*
- d) incoraggiare, e quando appropriato obbligare, le imprese a rendere noto il modo in cui affrontano i loro impatti sui diritti umani.*

Commentario

Gli Stati non dovrebbero presumere che, sistematicamente, le imprese preferiscano o beneficino dell'inerzia dello Stato, e dovrebbero prendere in considerazione una combinazione

intelligente di misure – nazionali e internazionali, obbligatorie e volontarie – per favorire il rispetto dei diritti umani da parte delle imprese.

La mancata applicazione delle normative esistenti che regolamentano direttamente o indirettamente il rispetto dei diritti umani da parte delle imprese è spesso una significativa lacuna giuridica nella prassi degli Stati. Tali leggi possono riguardare il divieto di discriminazione e le norme sul lavoro, l'ambiente, la proprietà, la privacy e l'anticorruzione. Pertanto, è importante che gli Stati valutino se queste normative sono effettivamente applicate, e in caso contrario, perché non lo sono e quali misure possono ragionevolmente correggere la situazione.

Altrettanto importante è che gli Stati verifichino se tali normative sono, alla luce dell'evolversi delle circostanze, sufficientemente esaustive, e se, insieme alle politiche rilevanti in materia, creino un ambiente favorevole al rispetto dei diritti umani da parte delle imprese. Per esempio, risulta spesso necessaria una maggiore chiarezza in alcune aree del diritto e della politica, come quelle che governano l'accesso alla terra, compresi i diritti concernenti la sua proprietà o utilizzo, e ciò con il fine di proteggere tanto i titolari dei diritti quanto le imprese.

Le leggi e le politiche che governano la creazione e il continuo funzionamento delle imprese, come ad esempio il diritto societario e le norme del mercato dei valori mobiliari, plasmano direttamente il comportamento delle imprese. Ciononostante, le loro implicazioni per i diritti umani non sono ancora sufficientemente comprese. Ad esempio, le norme di diritto societario e quelle del mercato dei valori mobiliari non precisano in modo chiaro ciò che le imprese ed i loro funzionari sono autorizzati a fare, e a maggior ragione, ciò che essi sono tenuti a fare, in materia di diritti umani. Le normative e le politiche esistenti in questo settore dovrebbero fornire una guida sufficiente per consentire alle imprese di rispettare i diritti umani, attribuendo il giusto rilievo al ruolo delle strutture decisionali esistenti, come ad esempio i consigli d'amministrazione.

Guidare le imprese al rispetto dei diritti umani implica che si indichino i risultati che ci si attende da loro e le si aiutino a condividere le buone prassi. Si dovrebbero consigliare i metodi adeguati, inclusa la *due diligence* in materia di diritti umani, e come affrontare efficacemente le questioni di genere, la vulnerabilità e/o l'emarginazione, riconoscendo le specifiche problematiche che devono essere affrontate da popoli indigeni, donne, minoranze nazionali o etniche, minoranze religiose e linguistiche, minori, persone con disabilità, lavoratori migranti e loro famiglie.

Le istituzioni nazionali per i diritti umani che rispettano i requisiti fissati dai Principi di Parigi svolgono un ruolo importante da svolgere nell'aiutare gli Stati a stabilire se le leggi vigenti sono in linea con i loro obblighi in materia di diritti umani e sono attuate in maniera efficace, sia per fornire una guida di orientamento in materia di diritti umani alle imprese e ad altri attori non statali.

La comunicazione da parte delle imprese sulle modalità con cui esse affrontano gli impatti delle proprie attività sui diritti umani può variare da un impegno informale con le parti interessate, al reporting formale pubblico. Incentivi da parte dello Stato, oppure ove opportuno l'introduzione di obblighi di legge, diretti a favorire forme di comunicazione di tale tipo sono mezzi importanti per favorire il rispetto dei diritti umani da parte delle imprese. Le misure volte ad incentivare la comunicazione di informazioni adeguate possono includere le disposizioni volte a dare peso alla rendicontazione formale pubblico nel

caso di procedimenti giudiziari o amministrativi. Imporre l'obbligo di comunicazione di adeguate informazioni può essere particolarmente necessario allorché la natura delle operazioni commerciali o i contesti operativi pongano un rischio significativo per i diritti umani. Le politiche o leggi adottate in questo settore possono precisare utilmente il contenuto e le modalità delle comunicazioni d'impresa, contribuendo a garantire sia l'accessibilità che l'accuratezza delle comunicazioni fornite.

Qualsiasi definizione di che cosa debba intendersi per adeguata comunicazione dovrebbe tener conto dei rischi che possono derivarne per la sicurezza e la protezione delle persone e delle strutture; delle legittime esigenze di riservatezza commerciale; e delle diversità delle imprese sia per dimensioni sia per struttura.

Le prescrizioni in materia di pubblicazione delle informazioni di carattere finanziario dovrebbero precisare come in certi casi gli impatti sui diritti umani possano avere delle conseguenze "materiali" o "significative" per i risultati economici e finanziari dell'impresa stessa

IL NESSO TRA STATO E IMPRESE

4. Gli Stati dovrebbero adottare le misure aggiuntive necessarie per assicurare la protezione contro le violazioni dei diritti umani compiute da imprese che sono di loro proprietà o sottoposte al loro controllo, oppure che ricevono supporto e servizi sostanziali da agenzie statali, come le agenzie di credito all'esportazione e le agenzie pubbliche di assicurazione o di garanzia degli investimenti, incluso, ove appropriato, prescrivendo l'esercizio di una due diligence in materia di diritti umani.

Commentario

Gli Stati, considerati individualmente, sono i primi destinatari degli obblighi in base al diritto internazionale dei diritti umani, collettivamente essi sono i garanti del funzionamento del sistema internazionale di protezione dei diritti umani. Quando un'impresa è controllata da uno Stato, oppure quando le sue condotte possono essere attribuite allo stesso in qualsiasi altro modo, le violazioni dei diritti umani compiute da parte di tale impresa possono comportare la violazione da parte di detto Stato degli obblighi su di esso incombenti ai sensi del diritto internazionale. Inoltre, quanto più un'impresa è vicina ad uno Stato, o quanto più essa dipende dall'autorità regolamentare o dal sostegno dei contribuenti, tanto maggiore è la necessità che le politiche statali assicurino che l'impresa rispetti i diritti umani.

Quando gli Stati possiedono o controllano imprese commerciali, essi hanno numerosi strumenti a loro a disposizione per assicurare che le politiche, le leggi e i regolamenti riguardanti il rispetto dei diritti umani siano attuati. I vertici aziendali devono generalmente rendere conto ad agenzie dello Stato ed i dicasteri governativi collegati hanno una maggiore ampiezza di controllo e supervisione, anche sull'attuazione della *due diligence* in materia di diritti umani. (Siffatte imprese sono anche soggette alla responsabilità di rispettare i diritti umani, oggetto di trattazione nel capitolo II).

Un'ampia gamma di agenzie formalmente o informalmente collegate allo Stato possono fornire supporto e servizi alle attività delle imprese. Tali enti possono includere le agenzie di credito all'esportazione, le agenzie pubbliche di assicurazione o garanzia degli investimenti, le agenzie per lo sviluppo e le istituzioni per il finanziamento allo sviluppo. Nel caso in cui queste agenzie non prendano esplicitamente in considerazione gli impatti negativi effettivi e potenziali sui diritti umani delle imprese beneficiarie, si espongono al rischio – dal punto di vista reputazionale, finanziario, politico e potenzialmente anche dal punto di vista giuridico – di appoggiare tali lesioni che possono aggiungersi alle sfide che lo Stato si trova ad affrontare in materia di diritti umani.

Alla luce di questi rischi, gli Stati dovrebbero incoraggiare e, se appropriato, obbligare queste stesse agenzie o le imprese o i progetti che ricevono il loro sostegno ad esercitare la *due diligence* sui diritti umani. Verosimilmente, un obbligo di *due diligence* in materia di diritti umani è verosimilmente maggiormente appropriato quando la natura delle attività dell'impresa o il loro contesto operativo implicano dei rischi significativi per i diritti umani.

5. Gli Stati dovrebbero esercitare un controllo adeguato al fine di adempiere i propri obblighi internazionali in materia di diritti umani quando appaltano ad imprese la prestazione di servizi che possono avere un impatto sui diritti umani, o nel caso in cui legiferino in materia.

Commentario

Gli Stati non si liberano certo dagli obblighi cui sono tenuti in base al diritto internazionale dei diritti umani per il solo fatto di privatizzare l'erogazione di servizi che possono incidere sul godimento dei diritti umani. Il fatto che gli Stati omettano di assicurare che le imprese fornitrici di tali servizi operino in modo compatibile con gli obblighi statali in materia di diritti umani, può comportare per gli Stati stessi delle conseguenze sia dal punto di vista della loro reputazione sia dal punto di vista giuridico. Misura necessaria è, conseguentemente, che i relativi contratti di servizio o la normativa abilitante chiariscano esplicitamente l'aspettativa dello Stato che tali imprese rispettino i diritti umani. Gli Stati dovrebbero fare in modo da poter effettivamente controllare le attività delle imprese, anche attraverso la creazione di adeguati e indipendenti meccanismi di monitoraggio e di responsabilizzazione.

6. Gli Stati dovrebbero promuovere il rispetto dei diritti umani da parte delle imprese con cui essi pongono in essere delle transazioni commerciali.

Commentario

Gli Stati negoziano una varietà di transazioni commerciali con le imprese, e non da ultimo attraverso le loro attività di appalto. Ciò conferisce agli Stati – individualmente e collettivamente – l'opportunità unica di promuovere la conoscenza e il rispetto dei diritti umani da parte di tali imprese, anche attraverso l'utilizzo di clausole contrattuali, ponendo

do la giusta attenzione agli obblighi che discendono per gli Stati dal diritto nazionale e dal diritto internazionale

SUPPORTO AL RISPETTO DEI DIRITTI DELL'UOMO DA PARTE DI IMPRESE CHE SI TROVANO IN AREE COLPITE DA CONFLITTI

7. Dal momento che il rischio di gravi violazioni dei diritti umani è più elevato in aree affette da conflitto, gli Stati dovrebbero fare in modo da garantire che le imprese operanti in tali contesti non siano coinvolte in violazioni; ciò include:

a) Avviare quanto prima un dialogo con le imprese per aiutarle a identificare, prevenire e mitigare i rischi per i diritti umani derivanti dalle loro attività e dalle relazioni commerciali;

b) fornire adeguata assistenza alle imprese per valutare ed affrontare i maggiori rischi di violazioni, prestando particolare attenzione alla violenza di genere e a quella sessuale.

c) rifiutare l'accesso al sostegno e ai servizi pubblici a quelle imprese che siano coinvolte in gravi violazioni dei diritti umani e che si rifiutino di cooperare per affrontare la situazione;

d) garantire che le politiche, leggi, regolamenti e le misure di esecuzione in vigore siano efficaci nell'affrontare il rischio di coinvolgimento delle imprese in gravi violazioni dei diritti umani.

Commentario

Alcune delle peggiori violazioni dei diritti umani che coinvolgono il settore privato si verificano nell'ambito di conflitti per il controllo del territorio, delle risorse, o del Governo stesso di un Paese – situazioni queste in cui non ci si può attendere che il sistema di garanzia dei diritti umani funzioni come dovrebbe. Sempre più spesso le imprese responsabili richiedono agli Stati di essere guidate circa come evitare di contribuire a ledere i diritti umani in tali difficili contesti. Strategie innovative e concrete sono necessarie a tale fine. In particolare, è importante prestare attenzione ai rischi connessi ai fenomeni di violenza sessuale e di genere, che sono particolarmente frequenti in situazioni di conflitto.

È importante che tutti gli Stati intervengano su siffatte problematiche il prima possibile e comunque prima che le situazioni sul campo si aggravino. Nelle aree affette da conflitto lo Stato "ospite" può non essere in grado di proteggere adeguatamente i diritti umani a causa della carenza di un controllo effettivo. Qualora delle imprese transnazionali siano coinvolte, i loro Stati "di origine" hanno conseguentemente un ruolo da svolgere nel fornire assistenza sia a tali imprese, sia agli Stati ospiti, al fine di garantire che le imprese non siano coinvolte in violazioni dei diritti umani, mentre gli Stati confinanti possono anch'essi fornire un ulteriore e importante sostegno.

Per assicurare la massima coerenza delle politiche e per fornire alle imprese l'assistenza necessaria in tali circostanze, è necessario che gli Stati di origine favoriscano la più stretta cooperazione tra le loro agenzie di assistenza allo sviluppo, i ministeri per gli affari esteri e

quelli per il commercio e le istituzioni di finanziamento all'esportazione, sia nelle rispettive capitali, sia nelle loro sedi diplomatiche, e tra tali agenzie e gli attori di Governo dello Stato ospite; essi possono inoltre sviluppare degli indicatori di allerta preventivo per avvisare le agenzie di governo e le stesse imprese segnalando l'emergere di problemi; infine essi devono trarre tutte le conseguenze nel caso in cui le imprese si rifiutino di cooperare in questi contesti, in particolare rifiutando o revocando, se già concessi, il sostegno o i servizi pubblici oppure, laddove ciò non risulti possibile, rifiutandoli per il futuro.

Gli Stati dovrebbero avvisare le imprese del maggiore rischio di coinvolgimento in gravi violazioni dei diritti umani in aree affette da conflitto. Essi dovrebbero verificare se le loro politiche, leggi, regolamenti e misure di applicazione affrontino efficacemente tale rischio, anche attraverso l'applicazione di disposizioni relative all'esercizio di una *due diligence* sui diritti umani da parte delle imprese. Qualora emergano delle lacune, gli Stati dovrebbero adottare le misure necessarie per affrontarle. A tal fine gli Stati possono valutare l'introduzione della responsabilità civile, amministrativa o penale a carico delle imprese che abbiano sede o che operino nel loro territorio e/o nella loro giurisdizione e che commettano o contribuiscano a gravi violazioni dei diritti umani. Gli Stati inoltre dovrebbero valutare il ricorso a strategie multilaterali volte a prevenire e a contrastare tali atti, e a dare il loro sostegno a iniziative collettive efficaci.

Tutte queste misure vanno ad aggiungersi agli obblighi che sussistono sugli Stati alla luce del diritto internazionale umanitario nel corso di situazioni di conflitto armato e alla luce del diritto penale internazionale.

ASSICURARE LA COERENZA DELLE POLITICHE

8. Gli Stati dovrebbero assicurare che i ministeri, le agenzie statali e le altre istituzioni pubbliche che influiscono sul comportamento delle imprese siano a conoscenza degli obblighi statali in materia di diritti umani e li osservino nel corso dell'esecuzione dei rispettivi mandati, fra l'altro fornendo alle stesse imprese le informazioni, la formazione e il sostegno necessari a tal fine.

Commentario

Non esiste alcun contrasto inconciliabile tra gli obblighi degli Stati in materia di diritti umani e le normative e le politiche che essi adottano per plasmare la condotta delle imprese. Tuttavia, in certi momenti gli Stati sono costretti a compiere delicate operazioni di bilanciamento per coniugare differenti bisogni sociali. In tali situazioni per trovare il giusto equilibrio è necessario che gli Stati adottino un approccio di ampio respiro per gestire l'agenda in materia di impresa e diritti umani, con l'obiettivo di assicurare la coerenza verticale e orizzontale delle politiche.

La coerenza verticale implica che gli Stati si dotino delle politiche, normative e procedure necessarie a dare attuazione agli obblighi loro discendenti dal diritto internazionale dei diritti umani. La coerenza orizzontale invece esige che si dia il giusto supporto e la giusta dotazione alle istituzioni e alle agenzie nazionali che, sia a livello nazionale sia a livello locale, influiscono sulla condotta delle imprese – incluse quelle competenti in materia di diritto societario e di

regolamentazione dei mercati mobiliari, di investimenti, di credito e di assicurazione all'esportazione, di commercio e lavoro – in modo tale che siano informate circa gli obblighi dei Governi in materia di diritti umani e agiscano secondo modalità con essi compatibili.

9. Gli Stati dovrebbero mantenere un margine adeguato di manovra politica interna per soddisfare i propri obblighi in materia di diritti umani quando perseguono degli obiettivi politici a carattere commerciale con altri Stati o con delle imprese, come avviene ad esempio attraverso i trattati o i contratti sugli investimenti.

Commentario

Gli accordi economici conclusi dagli Stati, sia con altri Stati, sia con imprese – ad esempio, trattati bilaterali sugli investimenti, accordi di libero scambio, contratti relativi a progetti di investimento – creano opportunità economiche per gli Stati. Tali accordi, tuttavia, possono incidere anche sul margine di azione politica interna dei Governi. Ad esempio, le disposizioni contenute in un accordo internazionale sugli investimenti possono impedire la piena attuazione di nuove normative sui diritti umani da parte di uno Stato, oppure esporlo a procedure arbitrali internazionali vincolanti nel caso in cui esso proceda in tal senso. Gli Stati dovrebbero quindi assicurarsi di conservare un adeguato margine di azione politica e regolamentare per assicurare la salvaguardia dei diritti umani nel quadro di tali accordi, garantendo al tempo stesso la necessaria protezione degli investitori.

10. Gli Stati, quando agiscono in qualità di membri di istituzioni multilaterali che trattano questioni di carattere commerciale, dovrebbero:

a) cercare di garantire che queste istituzioni non restringano la capacità degli Stati membri di adempiere il proprio obbligo di proteggere, né impediscano alle imprese di rispettare i diritti umani;

b) incoraggiare queste istituzioni, nel quadro del loro mandato e delle loro capacità, di promuovere il rispetto da parte delle imprese per i diritti umani, e, quando richieste, di aiutare gli Stati ad adempiere il proprio obbligo di proteggere dalle violazioni dei diritti umani compiute dalle imprese, anche attraverso l'assistenza tecnica, il rafforzamento delle capacità e le attività di sensibilizzazione;

c) ispirarsi a questi Principi Guida per promuovere una comprensione condivisa e facilitare la cooperazione internazionale nella gestione delle sfide derivanti dall'impatto sui diritti umani dalle attività delle imprese.

Commentario

Grande coerenza politica è necessaria anche a livello internazionale, ivi incluso quando gli Stati fanno parte di istituzioni multilaterali che trattano di questioni commerciali, come ad esempio le istituzioni del commercio internazionale e le istituzioni finanziarie. Gli Stati

conservano gli obblighi che derivano dal diritto internazionale sui diritti umani anche quando partecipano a tali istituzioni.

Le misure di *capacity-building* e di sensibilizzazione condotte attraverso tali istituzioni possono svolgere un ruolo essenziale nell'aiutare tutti gli Stati ad adempiere l'obbligo di proteggere, fra l'altro mediante la condivisione delle informazioni circa le sfide e le buone prassi, promuovendo così lo sviluppo di strategie maggiormente coerenti.

Un intervento collettivo attraverso le istituzioni multilaterali può aiutare gli Stati a creare delle condizioni uniformi in relazione al rispetto dei diritti umani da parte delle imprese, ma è importante che ciò avvenga attraverso il miglioramento dei risultati degli Stati che si trovano maggiormente in ritardo. La cooperazione tra Stati, istituzioni multilaterali e altre parti interessate può anch'essa svolgere un ruolo di particolare rilievo.

Questi Principi Guida costituiscono un punto di riferimento comune in proposito, e possono essere utilizzati quale base utile per lo sviluppo di un effetto d'insieme positivo che tenga conto dei ruoli e delle responsabilità specifiche di tutte le parti interessate.

II. LA RESPONSABILITÀ DELL'IMPRESA DI RISPETTARE I DIRITTI UMANI

A. PRINCIPI FONDATIVI

11. *Le imprese dovrebbero rispettare i diritti umani. Questo significa che esse dovrebbero evitare di violare i diritti umani di altre persone e affrontare gli impatti negativi sui diritti umani in cui esse siano coinvolte.*

Commentario

La responsabilità di rispettare i diritti umani costituisce uno standard globale di condotta attesa per tutte le imprese, indipendentemente da dove esse operino. Questa responsabilità esiste indipendentemente dalle capacità e/o dalla volontà degli Stati di adempiere i propri obblighi in materia di diritti umani, e non limita in alcun modo tali obblighi. Essa inoltre va oltre il mero rispetto delle norme e dei regolamenti nazionali che assicurano la protezione dei diritti umani.

Intervenire sugli impatti negativi sui diritti umani richiede l'adozione di misure adeguate alla loro prevenzione e mitigazione e, laddove necessario, per porvi rimedio.

Le imprese possono assumere ulteriori impegni o avviare altre attività per sostenere e promuovere i diritti umani, che possono contribuire al godimento di tali diritti. Ciò, tuttavia, non le dispensa dal rispettare i diritti umani nell'ambito di tutte le loro operazioni.

Le imprese non dovrebbero compromettere la capacità degli Stati di adempiere i propri obblighi in materia di diritti umani, nemmeno con misure che possano minare l'integrità dei procedimenti giudiziari.

12. *La responsabilità delle imprese di rispettare i diritti umani si riferisce ai diritti umani internazionalmente riconosciuti – intesi, come minimo, quelli espressi nella Carta Internazionale dei Diritti Umani e i principi concernenti i diritti fondamentali enunciati nella Dichiarazione sui Principi e i Diritti Fondamentali nel Lavoro dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro.*

Commentario

Dal momento che le imprese possono avere conseguenze negative praticamente sull'intero spettro dei diritti umani internazionalmente riconosciuti, la loro responsabilità di rispettare si applica a tutti questi diritti. Nella pratica, alcuni diritti umani possono essere esposti a rischi maggiori di altri in particolari settori produttivi o in particolari contesti e devono quindi essere oggetto di un'attenzione maggiore. Tuttavia poiché le situazioni possono evolvere è necessario che tutti i diritti umani siano sottoposti a revisione periodica.

Un'autorevole catalogo dei principali diritti umani internazionalmente riconosciuti è contenuto nella Carta Internazionale dei Diritti Umani (composta dalla Dichiarazione Universale dei Diritti Umani e dai principali strumenti che l'hanno codificata: il Patto In-

ternazionale sui Diritti Civili e Politici e il Patto internazionale sui Diritti Economici, Sociali e Culturali), unitamente ai principi relativi ai diritti fondamentali contenuti nelle otto convenzioni fondamentali dell'ILO, come sanciti nella Dichiarazione sui Principi e i Diritti Fondamentali nel Lavoro. Sono questi i parametri di riferimento alla luce dei quali gli altri attori sociali valutano l'impatto delle attività delle imprese sui diritti umani. La responsabilità delle imprese di rispettare i diritti umani si distingue dalle questioni relative alla responsabilità giuridica e alla applicazione, che in larga misura continuano ad essere disciplinate dalle disposizioni di diritto interno nei rispettivi ordinamenti.

A seconda delle circostanze, le imprese potrebbero dover prendere in considerazione alcuni standard supplementari. Ad esempio, le imprese dovrebbero rispettare i diritti umani di individui appartenenti a gruppi specifici o a popolazioni che necessitano attenzione particolare, qualora possano avere impatti negativi su tali diritti umani. A questo proposito gli strumenti delle Nazioni Unite hanno meglio definito i diritti dei popoli indigeni, quelli delle donne, quelli delle minoranze nazionali, etniche, religiose e linguistiche, i diritti dei bambini, quelli delle persone disabili, quelli dei lavoratori migranti e delle loro famiglie. Inoltre nelle situazioni di conflitto armato le imprese dovrebbero rispettare gli standard del diritto internazionale umanitario.

13. La responsabilità di rispettare i diritti umani richiede che le imprese:

a) evitino di causare o contribuire con le proprie attività agli impatti negativi sui diritti umani, e prendano le misure opportune quando tali impatti si verificano;

b) si impegnino per prevenire o mitigare gli impatti negativi sui diritti umani direttamente collegati alle loro operazioni, ai loro prodotti o ai loro servizi in virtù di una relazione commerciale, anche se esse non abbiano contribuito a tali impatti.

Commentario

Le imprese possono essere coinvolte in impatti negativi sui diritti umani sia tramite le proprie attività, sia in conseguenza dei propri rapporti commerciali con altre parti. Il Principio Guida 19 fornisce ulteriori particolari sulle modalità attraverso cui le imprese possono affrontare tali situazioni. Ai fini di questi Principi Guida, con il termine “attività” di un’impresa si devono intendere sia le azioni sia le omissioni; il termine “relazioni commerciali” deve essere inteso nel senso di includere i rapporti con i partner commerciali, i rapporti con gli enti presenti nella propria catena del valore e con qualunque altra entità statale o non statale direttamente collegata alle proprie operazioni commerciali, ai propri prodotti o ai propri servizi.

14. La responsabilità delle imprese di rispettare i diritti umani si applica a tutte le imprese indipendentemente dalla loro dimensione, dal settore, dal contesto operativo, dall'assetto proprietario e dalla loro struttura. Nondimeno, la portata e la complessità degli strumenti con cui le imprese assolvono tale responsabilità possono va-

riare in base ai summenzionati fattori e al livello di gravità degli impatti negativi dell'impresa sui diritti umani.

Commentario

Gli strumenti attraverso i quali un'impresa si assume la propria responsabilità di rispettare i diritti umani saranno proporzionali, tra le altre cose, alla dimensione dell'impresa. Le piccole e medie imprese possono avere minori capacità e processi e strutture di gestione più informali rispetto alle imprese di maggiori dimensioni; conseguentemente le loro politiche ed i loro processi interni possono assumere forme differenti. Ciononostante, alcune piccole e medie imprese possono avere impatti anche gravi sui diritti umani; ciò richiederà l'adozione di misure corrispondenti indipendentemente dalla dimensione dell'impresa. La gravità dell'impatto deve essere valutata in base alla sua portata, alla sua ampiezza e in base al suo grado di irreversibilità. Gli strumenti attraverso i quali un'impresa adempie le proprie responsabilità in materia di rispetto dei diritti umani possono variare anche a seconda che questa svolga le proprie attività attraverso un gruppo di imprese oppure individualmente. Ad ogni buon conto, la responsabilità di rispettare i diritti umani si applica in modo completo ed in misura uguale a tutte le imprese.

15. Per far fronte alla propria responsabilità di rispettare i diritti umani, le imprese dovrebbero dotarsi di politiche e processi appropriati alla loro dimensione e alle circostanze, inclusi:

- a) un impegno politico di assolvere la propria responsabilità di rispettare i diritti umani;*
- b) un processo di due diligence sui diritti umani che permetta di identificare, prevenire e mitigare i propri impatti negativi sui diritti umani e di rendere conto del modo con cui affrontano il problema;*
- c) procedure che permettano di rimediare agli impatti negativi sui diritti umani che esse possono causare o che possono contribuire a causare.*

Commentario

Le imprese devono conoscere i diritti umani e mostrare di rispettarli, e non possono fare ciò se non hanno adottato specifiche politiche e procedure aziendali. I Principi da 16 a 24 danno delle maggiori indicazioni in proposito.

B. PRINCIPI OPERATIVI

L'IMPEGNO DI POLITICHE AZIENDALI

16. Come base per interiorizzare la propria responsabilità di rispettare i diritti umani, le imprese dovrebbero esprimere il proprio impegno ad adempiere tale responsabilità attraverso una dichiarazione di intenti che:

- a) sia approvata dai vertici dell'impresa;*
- b) sia stabilita attraverso la consulenza di esperti in materia interni e/o esterni;*
- c) definisca ciò che l'impresa si attende da dipendenti, partner commerciali e dalle altre parti direttamente collegate alle proprie attività, ai propri prodotti o ai propri servizi in materia di diritti umani;*
- d) sia di pubblico dominio e divulgata all'interno o all'esterno a tutti i dipendenti, a tutti i partner commerciali e a tutte le altre parti interessate;*
- e) sia rispecchiata nelle politiche e nelle procedure operative necessarie per la sua integrazione in tutta l'impresa.*

Commentario

Il termine “dichiarazione” è utilizzato genericamente per descrivere qualsiasi strumento utilizzato da un'impresa per comunicare pubblicamente le sue responsabilità, impegni e aspettative.

Il livello di competenze necessario per garantire che tale dichiarazione sia costruita tenendo in conto tutti gli elementi necessari varierà a seconda della complessità delle operazioni dell'impresa. Le competenze possono essere ottenute attingendo a varie fonti, attraverso ad esempio la consultazione di risorse online o risorse scritte attendibili, nonché la consultazione di esperti di chiara fama.

La dichiarazione di intenti dovrebbe essere di pubblico dominio. Essa dovrebbe essere attivamente comunicata a tutti gli enti con cui l'impresa abbia una relazione contrattuale; ad altre parti che siano direttamente collegate con le sue attività, che possono includere le forze di sicurezza dello Stato, gli investitori e, nel caso di attività che comportino rischi significativi per i diritti umani, a tutte le parti interessate che possono essere danneggiate.

La comunicazione interna della dichiarazione e delle relative politiche e procedure aziendali dovrebbe evidenziarne gerarchia e il regime di responsabilità e dovrebbe essere sorretta dalla necessaria formazione del personale addetto alle pertinenti funzioni all'interno dell'impresa.

Proprio come gli Stati hanno il dovere di adoperarsi per assicurare la coerenza delle rispettive politiche, allo stesso modo le imprese sono tenute a sforzarsi di raggiungere la massima coerenza possibile tra la responsabilità di rispettare i diritti umani e le politiche e procedure aziendali che in senso più ampio reggono le loro attività e i loro rapporti d'affari. In via esemplificativa, questo include le politiche e procedure che stabiliscano incentivi finanziari e altri incentivi di produttività per il personale, le procedure in materia di approvvigionamento, le attività di lobbying nei casi in cui siano in gioco diritti umani.

Attraverso queste, e altre adeguate misure, la dichiarazione di intenti sarà interiorizzata a partire dall'alta dirigenza fino alla base dell'impresa attraverso l'intermediazione di tutte le sue funzioni: in caso contrario l'impresa corre il rischio di agire ignorando o in spregio dei diritti umani.

LA DUE DILIGENCE IN MATERIA DI DIRITTI UMANI

17. Per poter identificare, prevenire e mitigare i propri impatti negativi sui diritti umani e per rendere conto del modo in cui siffatti impatti vengono affrontati, le imprese dovrebbero eseguire la due diligence sui diritti umani. Tale processo dovrebbe includere la valutazione dell'impatto effettivo e di quello potenziale sui diritti umani, l'integrazione dei risultati di tale valutazione, le misure da adottare in conseguenza, il monitoraggio delle risposte, e la comunicazione circa le modalità con cui siffatti impatti sono stati affrontati. La due diligence in materia di diritti umani:

- a) ha ad oggetto gli impatti negativi sui diritti umani che l'impresa può causare o contribuire a causare attraverso le proprie attività o che può essere direttamente collegato alle sue operazioni, ai suoi prodotti o servizi attraverso le proprie relazioni commerciali;
- b) varierà in termini di complessità in base alla dimensione dell'impresa, al rischio di gravi impatti sui diritti umani, alla natura e al contesto delle sue operazioni;
- c) dovrebbe essere esercitata in modo continuativo, poiché i rischi per i diritti umani possono cambiare nel tempo con l'evolvere delle attività e del contesto operativo dell'impresa.

Commentario

Il Principio in esame definisce i parametri per esercitare la *due diligence* in materia di diritti umani, mentre i Principi da 18 a 21 ne analizzano più approfonditamente le componenti essenziali.

Con l'espressione rischi per i diritti umani si deve intendere gli impatti negativi potenziali che l'impresa può avere sui diritti umani. Gli impatti potenziali dovrebbero essere affrontati attraverso delle misure di prevenzione o di mitigazione, mentre gli impatti effettivi – ovvero quelli che si sono già verificati – dovrebbero essere oggetto di misure di rimedio (Principio 22).

La *due diligence* sui diritti umani può essere integrata nei sistemi generali di gestione del rischio d'impresa, a condizione che essa non si limiti semplicemente all'identificazione e gestione dei rischi rilevanti per l'impresa stessa, ma si estenda ai rischi cui sono esposti i titolari dei diritti.

L'esercizio della *due diligence* sui diritti umani dovrebbe essere avviato sin dall'inizio di una nuova attività o relazione commerciale e comunque il prima possibile, poiché i rischi per i diritti umani possono aumentare o essere mitigati già nel corso della fase di elaborazione dei contratti o di altri accordi e possono essere trasmessi attraverso la realizzazione di operazioni di fusione e di acquisizione.

Nel caso in cui la catena del valore delle imprese si componga di un gran numero di componenti, l'esercizio della *due diligence* circa gli impatti negativi sui diritti umani per ciascuno di tali soggetti può risultare estremamente difficoltoso. In tal caso, è necessario che le imprese identifichino gli ambiti generali in cui il rischio di impatti negativi sui diritti umani sia particolarmente significativo, e questo sia in ragione del contesto operativo di determinati fornitori o clienti, sia in ragione di particolari operazioni, prodotti o servizi

coinvolti, o per altre rilevanti considerazioni, assegnando di conseguenza la priorità a tali ambiti nell'esercizio della *due diligence* sui diritti umani.

Questioni di complicità possono poi emergere quando un'impresa contribuisca, o sembri contribuire, all'impatto negativo sui diritti umani causati da altre parti. La complicità può avere sia un'accezione non giuridica, sia un'accezione giuridica. Dal punto di vista non giuridico, le imprese possono essere percepite quali "complici" delle azioni di un'altra parte quando, a titolo di esempio, risulta che esse traggono vantaggio da una violazione commessa da tale parte.

Dal punto di vista giuridico, la maggior parte degli ordinamenti giuridici nazionali proibisce la complicità nella commissione di crimini, e un certo numero di tali ordinamenti ammette la responsabilità penale delle imprese in tali fattispecie. Di norma, è possibile anche intentare una causa civile contro le imprese sulla base del loro presunto contributo al verificarsi di un danno, sebbene tali azioni possano non essere formulate in termini di diritti umani. La giurisprudenza di diritto penale internazionale indica come il criterio rilevante per definire la complicità risiede nella consapevole assistenza pratica o nell'incoraggiamento che comportino un effetto sostanziale nella commissione del reato.

L'esecuzione di un'appropriata *due diligence* sui diritti umani potrebbe aiutare le imprese ad affrontare i rischi di azioni legali intentate contro di loro, in quanto consente alle stesse di dimostrare di aver adottato tutte le misure ragionevoli per evitare il coinvolgimento in violazioni dei diritti umani. Ad ogni buon conto, le imprese che esercitano siffatta *due diligence* non devono commettere l'errore di ritenere che essa valga di per sé ad assolverle automaticamente e completamente da qualsiasi responsabilità per avere causato, o per aver contribuito a causare, delle violazioni dei diritti umani.

18. Per misurare i rischi riguardanti i diritti umani, le imprese dovrebbero identificare e valutare tutti gli impatti negativi sui diritti umani, effettivi o potenziali, in cui esse possano essere coinvolte sia attraverso le proprie attività sia attraverso le proprie relazioni commerciali. Tale processo dovrebbe:

- a) attingere a competenze interne e/o esterne indipendenti in materia di diritti umani;*
- b) includere delle consultazioni effettive con i gruppi potenzialmente danneggiati e le altre parti interessate e ciò in funzione della dimensione dell'impresa, della natura e del contesto delle sue operazioni.*

Commentario

La fase iniziale nell'esercizio della *due diligence* sui diritti umani consiste nell'identificare e nel valutare la natura degli impatti negativi sui diritti umani effettivi e potenziali in cui un'impresa può risultare coinvolta. L'obiettivo consiste nel comprendere l'impatto specifico su determinate persone, in un determinato contesto operativo. Normalmente tale processo include la valutazione del contesto riguardante i diritti umani se possibile prima di avviare un'attività commerciale; l'identificazione dei potenziali soggetti lesi, la catalogazione dei rilevanti standard in materia di diritti umani e delle relative problematiche; la previ-

sione delle modalità con cui l'attività proposta e le relazioni commerciali ad essa associate possano comportare impatti negativi sui diritti umani dei soggetti identificati. Nel corso di tale processo è necessario che le imprese prestino un'attenzione specifica a qualsivoglia impatto particolare sui diritti umani di individui appartenenti a gruppi o a popolazioni maggiormente esposti al rischio di vulnerabilità o di marginalizzazione, e tengano altresì a mente i diversi rischi che incombono su donne e uomini.

I processi di valutazione d'impatto sui diritti umani possono essere integrati all'interno di altri processi, quali ad esempio quelli relativi alla valutazione del rischio o alla valutazione dell'impatto sociale e ambientale; essi dovrebbero includere come parametro di riferimento tutti i diritti umani internazionalmente riconosciuti, dal momento che le imprese possono avere in teoria un impatto potenziale su tutti tali diritti.

Inoltre, giacché le situazioni in materia di diritti umani sono dinamiche, è necessario che le valutazioni degli impatti su di essi siano esercitate ad intervalli regolari: prima dell'avvio di una nuova attività o di una nuova relazione commerciale, prima dell'adozione di una decisione importante o di modifiche di rilievo nella conduzione delle operazioni (ad esempio ingresso in un nuovo mercato, lancio di un prodotto, cambiamento di politiche aziendali o cambiamenti di più vasta portata delle attività dell'impresa); in risposta, oppure in previsione, di cambiamenti del contesto operativo (ad esempio crescita di tensioni sociali); nonché periodicamente nel corso dell'intera durata di un'attività o di una relazione commerciale.

Affinché le imprese possano valutare accuratamente il proprio impatto sui diritti umani, è necessario che queste si sforzino di comprendere le preoccupazioni dei potenziali soggetti interessati consultandoli direttamente, secondo modalità che tengano conto delle barriere linguistiche e di altri potenziali ostacoli ad un'effettiva partecipazione. Nei casi in cui siffatta consultazione non sia praticabile, le imprese dovrebbero prendere in considerazione delle ragionevoli alternative, come ad esempio la consultazione di esperti indipendenti attendibili, tra cui difensori dei diritti umani e altri rappresentanti della società civile.

La valutazione dell'impatto sui diritti umani fornisce dati utili per le fasi successive del processo di *due diligence* sui diritti umani.

19. *Per prevenire e mitigare gli impatti negativi sui diritti umani, le imprese dovrebbero integrare i risultati derivanti dalle loro valutazioni di impatto all'interno delle funzioni e dei processi aziendali, e adottare le misure appropriate.*

a) *Un'integrazione efficace richiede:*

(i) *che la responsabilità di affrontare tali impatti sia assegnata al livello e alla funzione appropriata all'interno dell'impresa;*

(ii) *che il processo decisionale interno, l'allocazione delle risorse economiche e i meccanismi di supervisione permettano di adottare risposte efficaci a tali impatti;*

b) *Le misure appropriate possono variare:*

i) a seconda che l'impresa causi l'impatto negativo o vi abbia contribuito, oppure se sia implicata solamente perché l'impatto è collegato direttamente alle sue operazioni, prodotti o servizi in virtù di una relazione commerciale;

ii) in base all'estensione della sua influenza nell'affrontare tale impatto.

Commentario

L'integrazione orizzontale nell'impresa dei risultati specifici che scaturiscono dalla valutazione dell'impatto sui diritti umani può dimostrarsi efficace solamente se l'impegno di *policy* dell'azienda in materia di diritti umani sia stato adeguatamente interiorizzato in tutte le rilevanti funzioni dell'impresa. Ciò è necessario per garantire che i risultati della valutazione siano adeguatamente compresi, che ad essi sia assegnato il giusto peso, e che sia dato loro adeguato seguito.

Nel valutare l'impatto sui diritti umani, le imprese devono ricercare sia gli impatti negativi effettivi, sia quelli potenziali. Gli impatti potenziali dovrebbero essere prevenuti o mitigati attraverso l'integrazione orizzontale dei risultati in tutta l'impresa, mentre gli impatti effettivi – quelli che si sono già verificati – dovrebbero essere oggetto di misure di rimedio (Principio 22).

Nel caso in cui un'impresa causi o possa causare un impatto negativo sui diritti umani, essa dovrebbe adottare le misure necessarie per far cessare tale impatto o prevenirlo.

Nel caso in cui un'impresa contribuisca o possa contribuire ad un impatto negativo sui diritti umani, essa dovrebbe adottare le misure per far cessare o prevenire il suo contributo, e usare la propria influenza per mitigare l'impatto residuo nella massima misura possibile. Un'influenza è considerata sussistere laddove un'impresa disponga della capacità di imprimere un cambiamento alle pratiche abusive di un ente hanno effetti negativi sui diritti umani.

Più complessa è la situazione in cui un'impresa non abbia contribuito ad un impatto negativo sui diritti umani, ma tale impatto sia comunque direttamente collegato alle sue attività, prodotti o servizi tramite le sue relazioni commerciali con un altro ente. In tale situazione, tra i fattori di cui tenere conto per stabilire le azioni appropriate vanno citati l'influenza dell'impresa sull'ente in questione, l'importanza della relazione commerciale per l'impresa stessa, la gravità della violazione e la possibilità che l'interruzione della relazione con l'ente in questione comporti, di per sé, degli impatti negativi sui diritti umani.

Quanto più complessa è la situazione e le sue implicazioni sui diritti umani, tanto maggiore sarà la necessità che l'impresa ricorra alla consulenza di un esperto indipendente nel decidere le modalità di risposta.

Se l'impresa ha l'influenza per prevenire o mitigare l'impatto negativo, la dovrebbe esercitare. E qualora sia priva di tale influenza, possono esserci mezzi a sua disposizione per accrescerla. L'influenza di un'impresa può essere aumentata, ad esempio, offrendo misure di *capacity-building* o altri incentivi all'ente in questione, oppure attraverso la collaborazione con altri attori.

Vi sono situazioni in cui un'impresa non dispone dell'influenza per prevenire o mitigare gli impatti negativi e non è in grado di accrescerla. In tale circostanza l'impresa dovrebbe valutare l'eventualità di porre fine alla relazione commerciale, prendendo in con-

siderazione però delle analisi attendibili circa gli impatti negativi sui diritti umani che una tale scelta potrebbe comportare.

Nel caso in cui la relazione commerciale sia di importanza “cruciale” per l’impresa, la sua interruzione pone ulteriori sfide. Una relazione d’affari può essere considerata cruciale quando essa garantisce un prodotto o un servizio essenziale per l’attività dell’impresa, e per i quali non esiste nessun’altra ragionevole alternativa di approvvigionamento. In questo caso è necessario considerare anche la gravità dell’impatto negativo sui diritti umani: più grave è l’abuso, più rapidamente l’impresa dovrà procedere all’attuazione dei necessari correttivi prima di decidere se porre fine alla relazione commerciale. Ad ogni modo, fintanto che dura l’abuso e l’impresa mantiene la relazione commerciale, essa dovrebbe comunque essere in grado di dimostrare di avere intrapreso gli sforzi necessari per mitigare l’impatto ed essere pronta ad accettare qualsiasi conseguenza – reputazionale, finanziaria o legale – discendente dalla prosecuzione della relazione.

20. Per verificare se gli impatti sui diritti umani vengano affrontati, le imprese dovrebbero monitorare l’efficacia delle misure adottate a tale fine. Tale monitoraggio dovrebbe:

a) fondarsi su indicatori qualitativi e quantitativi appropriati;

b) utilizzare le informazioni e le valutazioni provenienti da fonti sia interne sia esterne, incluse le parti in causa interessate.

Commentario

Il monitoraggio dell’efficacia delle misure è necessario affinché l’impresa possa verificare la corretta attuazione delle politiche in materia di diritti umani, se essa ha risposto con efficacia agli impatti negativi identificati e al fine di promuovere il miglioramento continuo.

Le imprese dovrebbero compiere sforzi particolari per controllare l’efficacia delle misure adottate relativamente agli impatti su individui appartenenti a gruppi o popolazioni a maggiore rischio di vulnerabilità o di marginalizzazione.

Il monitoraggio dovrebbe essere integrato nelle relative procedure di rendicontazione interna. Le imprese possono utilizzare strumenti già in uso per altri fini. Ciò può includere, ad esempio, i contratti di performance e di analisi delle prestazioni, sondaggi e misure di audit, utilizzando all’occorrenza dati disaggregati per genere. I meccanismi operativi di reclamo possono inoltre fornire un importante riscontro da parte dei soggetti direttamente interessati circa l’efficacia della *due diligence* sui diritti umani condotta dall’impresa (si veda il Principio 29).

21. Per rendere conto del modo con cui affrontano i loro impatti negativi sui diritti umani, le imprese dovrebbero essere pronte a comunicare tutto ciò all’esterno, in particolare quando specifiche preoccupazioni sono sollevate da o per conto delle parti in causa interessate. Le imprese, le cui attività o il cui contesto operativo evidenzino ri-

schì di gravi impatti sui diritti umani, dovrebbero riferire formalmente circa le modalità con cui intendono farvi fronte. In ogni caso, le comunicazioni dovrebbero:

a) avere una forma e una frequenza che rifletta il tipo d'impatto sui diritti umani dell'impresa ed essere accessibili al pubblico al quale esse sono dirette;

b) fornire informazioni che siano sufficienti a valutare l'adeguatezza delle misure adottate dall'impresa per affrontare l'impatto sui diritti umani;

(c) non porre a loro volta rischi alle parti interessate coinvolte, ai dipendenti o ai requisiti di legge in materia di riservatezza commerciale.

Commentario

La responsabilità di rispettare i diritti umani impone che le imprese istituiscano politiche e procedure attraverso le quali esse possano di volta in volta conoscere i diritti umani e dimostrare di rispettarli in pratica. Per dimostrare il rispetto dei diritti umani occorre una comunicazione che garantisca un certo grado di trasparenza e di responsabilità nei confronti di individui o gruppi suscettibili ricevere un impatto o di altre parti interessate, ivi compresi gli investitori.

La comunicazione può assumere modalità diverse, tra cui incontri personali, dialoghi online, consultazioni con le parti interessate, misure di *reporting* formale. Le stesse modalità di redazione di tali rapporti sono oggetto di evoluzione, dalle tradizionali relazioni annuali e dai rapporti di sostenibilità e di responsabilità sociale, fino ad includere gli aggiornamenti online e le relazioni integrative di carattere finanziario e non finanziario.

Una formale rendicontazione da parte delle imprese è attesa soprattutto quando sussistano rischi di gravi impatti sui diritti umani, sia quando ciò sia dovuto alla natura delle attività dell'impresa sia quando ciò dipenda dal contesto operativo. I relativi documenti dovrebbero avere ad oggetto temi e indicatori utili per descrivere le modalità con cui le imprese identificano e affrontano gli impatti negativi sui diritti umani. Una verifica indipendente degli strumenti di reporting sui diritti umani può rafforzarne il contenuto e l'attendibilità. L'utilizzo di indicatori specifici per settore può fornire ulteriori dettagli utili.

MISURE DI RIMEDIO

22. Nel caso in cui determinino di aver causato o contribuito a causare impatti negativi, le imprese dovrebbero prevedere delle misure di rimedio o cooperare a tale fine tramite procedure legittime.

Commentario

Anche se l'impresa applica le migliori politiche e le migliori prassi, essa può comunque essere causa di, o contribuire al verificarsi di un impatto negativo sui diritti umani che non si è potuto prevedere o impedire.

Qualora un'impresa identifichi una tale situazione, sia che ciò avvenga attraverso i processi interni di *due diligence* sui diritti umani o attraverso altri strumenti, la sua re-

sponsabilità di rispettare i diritti umani richiede che essa si impegni attivamente a porvi rimedio, sia direttamente, sia in cooperazione con altri attori. Meccanismi di reclamo di tipo operativo a disposizione dei possibili soggetti lesi dalle attività dell'impresa possono costituire un efficace misura di rimedio, a condizione che essi soddisfino determinati criteri fondamentali, come quelli indicati nel Principio 31.

Laddove degli impatti negativi si sono verificati, ed essi non sono stati causati dall'impresa, né l'impresa vi ha contribuito, ma tali impatti risultano direttamente collegati con le sue attività, prodotti o servizi tramite una relazione commerciale, la responsabilità di rispettare i diritti umani non impone che sia l'impresa stessa a prevedere delle misure di rimedio, anche se l'impresa può giocare un ruolo a tale scopo.

Alcune situazioni, in particolare quelle riguardanti la presunta commissione di crimini, di norma richiedono una cooperazione con i meccanismi giudiziari.

Il Capitolo III concernente l'accesso alle misure di rimedio, contiene delle indicazioni supplementari circa i meccanismi attraverso i quali possono essere invocate misure di rimedio, incluse quelle situazioni in siano contestati degli impatti negativi sui diritti umani.

QUESTIONI RELATIVE AL CONTESTO

23. In tutti i contesti, le imprese dovrebbero:

- a) conformarsi a tutte le norme applicabili e rispettare i diritti umani internazionalmente riconosciuti, ovunque esse operino;*
- b) cercare le modalità per onorare gli standard sui diritti umani internazionalmente riconosciuti quando si trovino dinanzi ad obblighi confliggenti;*
- c) considerare il rischio di causare o contribuire a causare gravi violazioni dei diritti umani come una questione di rispetto della legge, indipendentemente da dove esse svolgano la propria attività.*

Commentario

Sebbene determinati Paesi e particolari contesti locali possano incidere sui rischi in materia di diritti umani relativi alle attività e alle relazioni commerciali dell'impresa, tutte le imprese hanno comunque la stessa responsabilità di rispettare i diritti umani, indipendentemente dal dove svolgano le proprie attività. Quando il contesto nazionale renda impossibile soddisfare pienamente tale responsabilità, le imprese sono tenute al rispetto degli standard sui diritti umani internazionalmente riconosciuti nella misura massima possibile in base alle circostanze, ed essere in grado di dimostrare gli sforzi compiuti a tale fine.

Alcuni contesti operativi, quali ad esempio le aree affette da conflitto, possono aumentare il rischio che le imprese si rendano complici di gravi violazioni dei diritti umani perpetrate da altri attori (ad esempio forze di sicurezza). Le imprese dovrebbero considerare siffatto rischio come una questione di rispetto della legge, e ciò a maggior ragione quando si consideri il processo di ampliamento del campo della responsabilità giuridica delle imprese attribuibile in base ad azioni civili extraterritoriali, e in seguito al recepimento delle disposizioni dello Statuto di Roma della Corte Penale Internazionale negli

ordinamenti che prevedono la responsabilità penale delle imprese. In aggiunta gli amministratori, i funzionari e i dipendenti delle imprese possono essere soggetti a responsabilità individuale per gli atti che comportino gravi violazioni dei diritti umani.

In contesti complessi come quelli a cui si è fatto riferimento le imprese dovrebbero assicurare che il loro comportamento non determini un aggravamento della situazione. Nel valutare le misure più adeguate da adottare, è opportuno che le imprese si avvalgano non solo di esperti e di consultazioni intersettoriali interne all'impresa, ma anche che consultino esperti esterni indipendenti e credibili, inclusi i rappresentanti di Governi, società civile e istituzioni nazionali sui diritti umani, e le pertinenti iniziative *multi-stakeholder*.

24. Nel caso in cui sia necessario assegnare un ordine di priorità alle azioni volte ad affrontare gli impatti effettivi e potenziali sui diritti umani, le imprese dovrebbero innanzitutto attivarsi per prevenire e mitigare gli impatti più gravi, oppure quelli che rischiano di diventare irrimediabili a causa di una risposta ritardata.

Commentario

Per quanto le imprese dovrebbero affrontare tutti gli impatti negativi sui diritti umani, non è sempre possibile farlo simultaneamente. In assenza di una guida giuridica specialistica, se è necessario assegnare un ordine di priorità è importante che le imprese partano da quegli impatti sui diritti umani più gravi, riconoscendo che un ritardo nell'intervento li potrebbe rendere irrimediabili.

In siffatto contesto la nozione di gravità non è una assoluta, piuttosto essa va messa in relazione con gli altri impatti sui diritti umani identificati dall'impresa.

III. L'ACCESSO ALLE MISURE DI RIMEDIO

A. PRINCIPIO FONDATIVO

25. Come parte del proprio obbligo di proteggere gli individui dalle violazioni dei diritti umani compiute nell'ambito delle attività delle imprese, gli Stati devono adottare le misure appropriate per garantire, attraverso strumenti giudiziari, amministrativi, legislativi o altri strumenti adeguati, che nei casi in cui tali violazioni abbiano luogo all'interno del proprio territorio e/o della propria giurisdizione, i soggetti danneggiati abbiano accesso a rimedi effettivi.

Commentario

Se gli Stati non adottano le misure appropriate per investigare, punire e rimediare le violazioni dei diritti umani compiute nel corso delle attività delle imprese quando si verificano, l'obbligo di protezione che grava su di essi ne risulta indebolito o addirittura svuotato di significato.

L'accesso a un rimedio effettivo presenta aspetti sia di ordine procedurale, sia di ordine sostanziale. I rimedi garantiti dai meccanismi di reclamo di cui alla presente sezione possono assumere nella sostanza diverse forme destinate, in linea generale, a controbilanciare o a porre rimedio a qualsiasi lesione dei diritti umani che si sia prodotta. Le misure di rimedio possono includere: presentazione di scuse, restituzione, riabilitazione, indennizzi finanziari o non finanziari e sanzioni punitive (penali o amministrative, come le multe), e inoltre la prevenzione del danno attraverso, ad esempio, ingiunzioni o garanzie di non ripetizione. Le procedure concernenti le misure di rimedio dovrebbero essere imparziali, a prova di corruzione e al riparo da tentativi di natura politica atti a influenzarne l'esito.

Ai fini dei Principi Guida, per reclamo deve intendersi la percezione da parte di un individuo o di un gruppo di persone di un'ingiustizia che colpisce diritti da essi rivendicati, sulla base di una legge, di un contratto, di semplici promesse, implicite o esplicite, di una prassi consuetudinaria, o in base a ciò che è considerato giusto da parte delle comunità danneggiate. L'espressione meccanismo di reclamo è utilizzata per descrivere qualsiasi procedura standardizzata, di natura statale oppure non statale, giudiziale o stragiudiziale, attraverso la quale è possibile reclamare e ottenere ristoro contro una violazione dei diritti umani commessa da parte di imprese.

I meccanismi di reclamo a carattere statale possono essere amministrati da un'istituzione o un organo dello Stato, oppure da un organismo indipendente in virtù di una legge o della Costituzione. Tali meccanismi possono essere di natura giudiziale o stragiudiziale. In alcuni meccanismi i soggetti lesi possono essere direttamente coinvolti ai fini della richiesta di una riparazione, mentre in altri meccanismi un intermediario lo fa al loro posto. Esempi sono rappresentati dai tribunali (penali e civili), i tribunali del lavoro, le istituzioni nazionali per i diritti umani, i Punti di Contatto Nazionali istituiti nell'ambito delle Linee Guida per le imprese multinazionali dell'Organizzazione per la

Cooperazione e lo Sviluppo Economico, gli uffici dei difensori civici, e gli altri uffici pubblici di reclamo.

Per garantire l'accesso alle misure di rimedio in caso di violazioni dei diritti umani commesse nell'ambito delle attività delle imprese, gli Stati devono facilitare la conoscenza e comprensione di questi meccanismi presso l'opinione pubblica, le modalità di accesso previste, e offrire il necessario supporto (finanziario o tecnico).

I meccanismi statali di reclamo, giudiziari ed stragiudiziali, dovrebbero costituire le fondamenta di un più ampio sistema di rimedi. All'interno di tale sistema i meccanismi di reclamo di tipo operativo possono offrire delle iniziali vie di ricorso e di risoluzione delle controversie. A loro volta, i meccanismi statali e quelli di tipo operativo possono essere completati o rinforzati attraverso la funzione riparatoria propria di iniziative di collaborazione come i meccanismi internazionali e regionali di protezione dei diritti umani. Ulteriori indicazioni circa siffatti meccanismi sono rinvenibili nei Principi Guida da 26 a 31.

B. PRINCIPI OPERATIVI

MECCANISMI GIUDIZIARI STATALI

26. Gli Stati dovrebbero adottare misure adeguate per assicurare l'effettività dei meccanismi giudiziari nazionali quando trattano le violazioni dei diritti umani compiute dalle imprese, in particolare valutando le modalità per ridurre gli ostacoli legali, pratici e di ogni altro tipo che possano comportare il diniego di accesso alle misure di rimedio.

Commentario

L'esistenza di meccanismi giudiziari effettivi costituisce la condicio sine qua non per garantire l'accesso alle misure di rimedio. La capacità di tali meccanismi di contrastare le violazioni dei diritti umani commessi nell'ambito delle attività delle imprese dipende dalla loro imparzialità, integrità e dalla loro capacità di far rispettare le dovute garanzie procedurali.

Gli Stati dovrebbero assicurare di non erigere barriere che impediscano di adire i tribunali, quando il ricorso giudiziale rappresenta un elemento essenziale per accedere alle misure di rimedio o laddove non sussistano altre possibilità di ricorso effettivo. Essi dovrebbero inoltre assicurare che il corso della giustizia non sia inficiato da fenomeni di corruzione nelle procedure giudiziarie, che i tribunali siano indipendenti da pressioni di carattere economico e politico esercitate da funzionari statali o da attori economici e che le legittime e pacifiche attività dei difensori dei diritti umani non siano ostacolate.

Ostacoli giuridici che possono impedire l'esame di casi legittimi di violazioni dei diritti umani compiuti nell'ambito delle attività delle imprese compaiono, ad esempio, quando:

- Le modalità con cui la responsabilità giuridica è attribuita tra i membri di un gruppo d'impresa ai sensi della normativa di diritto penale o di diritto civile permettono di evitare la corretta allocazione delle responsabilità;

- Ai ricorrenti sia negata giustizia nello Stato ospite e ad essi non sia garantito accesso ai tribunali dello Stato di origine indipendentemente dalla fondatezza del ricorso;
- Certi gruppi come, ad esempio, le popolazioni indigene e i migranti, sono esclusi dal livello di protezione giuridica dei diritti umani loro garantiti equivalente a quello garantito al resto della popolazione.

Ostacoli di carattere pratico e procedurale all'accesso ai rimedi giudiziari possono comparire, ad esempio, quando:

- I costi inerenti il deposito di un ricorso siano superiori a quelli applicati per impedire la presentazione di ricorsi manifestamente infondati, e/o essi non possano essere ridotti a dei livelli ragionevoli attraverso il sostegno del Governo, attraverso meccanismi "fondati sul mercato" (quali ad esempio l'assicurazione legale e la fissazione di tabelle sulle spese legali) o altri mezzi;
- I ricorrenti riscontrino difficoltà nell'ottenere una rappresentanza legale a causa della mancanza di risorse o di altri incentivi che inducano gli avvocati a fornire le proprie prestazioni professionali anche in tale ambito;
- Non si dispongono di opzioni adeguate per riunire i ricorsi o di consentire azioni di gruppo (come, ad esempio, le *class-action* o altre azioni collettive) e ciò impedisca l'accesso a un rimedio efficace per i singoli ricorrenti;
- I pubblici ministeri siano privi delle risorse, dell'expertise e del supporto necessari per onorare l'obbligo dello Stato di investigare sulla partecipazione di individui o imprese nella commissione di crimini collegati ai diritti umani.

Molti dei summenzionati ostacoli sono il risultato, oppure sono aggravati, dagli squilibri che normalmente esistono tra le parti delle controversie sui diritti umani in cui sono coinvolte le imprese, e ciò sia dal punto di vista delle risorse finanziarie, sia dal punto di vista dell'accesso all'informazione e all'expertise professionale. Inoltre, a causa di fenomeni di discriminazione attiva, oppure come conseguenza involontaria delle modalità con cui i meccanismi giudiziari sono concepiti e funzionano, gli individui appartenenti a gruppi o a popolazioni a maggiore rischio di vulnerabilità o marginalizzazione, devono far fronte spesso a ulteriori ostacoli di natura culturale, sociale, fisica e finanziaria, nell'accesso, nell'utilizzo e nei potenziali benefici tratti da siffatti meccanismi. Particolare attenzione dovrebbe essere prestata, pertanto, ai diritti e alle specifiche necessità di tali gruppi o popolazioni in ciascuna fase del processo di rimedio: accesso, procedure ed esito.

MECCANISMI STATALI DI RECLAMO A CARATTERE NON GIUDIZIALE

27. *Gli Stati dovrebbero garantire meccanismi di reclamo a carattere non-giudiziale efficaci ed appropriati, accanto ai meccanismi giudiziari, come parte di un più ampio sistema statale di meccanismi di rimedio alle violazioni dei diritti umani compiuti nell'ambito delle attività delle imprese.*

Commentario

I meccanismi amministrativi, legislativi e altri procedimenti stragiudiziali svolgono un ruolo essenziale nell'integrare e completare i meccanismi giudiziari. Anche laddove i sistemi giudiziari siano effettivi e dotati di adeguate risorse, essi non possono farsi carico dell'onere di trattare tutte le denunce di violazioni; inoltre, i rimedi giudiziari non sono sempre necessari, né essi rappresentano sempre e comunque la migliore soluzione per tutti i ricorrenti.

Le lacune nella previsione di rimedi da utilizzare per le violazioni dei diritti umani da parte di imprese possono essere colmate, se necessario, ampliando il mandato dei meccanismi non-giudiziari esistenti e/o aggiungendo nuovi meccanismi. Può trattarsi di meccanismi basati sulla mediazione, su procedimenti giudiziari oppure su altre procedure compatibili con il rispetto dei diritti e culturalmente appropriate – oppure una combinazione di queste opzioni – e ciò in funzione delle questioni oggetto di esame, dell'eventuale presenza in gioco di interessi pubblici e delle eventuali necessità delle parti. Affinché siano effettivi tali meccanismi dovrebbero soddisfare i criteri di cui al Principio 31.

Le istituzioni nazionali sui diritti umani possono svolgere un ruolo particolarmente importante a tale riguardo.

Analogamente a quanto avviene per i meccanismi giudiziari, è necessario che gli Stati prendano in considerazione le modalità per intervenire sugli squilibri eventualmente esistenti tra le parti di una controversia sui diritti umani in cui sono coinvolte le imprese, e su qualsiasi altro ostacolo che si frapponga all'accesso da parte di individui appartenenti a quei gruppi o quelle popolazioni a maggiore rischio di vulnerabilità o di marginalizzazione.

MECCANISMI DI RECLAMO A CARATTERE NON STATALE

28. *Gli Stati dovrebbero valutare le modalità per agevolare l'accesso ad effettivi meccanismi di reclamo a carattere non statale che si occupano delle violazioni dei diritti umani compiuti nell'ambito delle attività delle imprese.*

Commentario

Una categoria dei meccanismi di reclamo a carattere non statale comprende i meccanismi gestiti da un'impresa, da sola o insieme alle parti interessate, da un'associazione di categoria o da gruppi *multi-stakeholder*. Si tratta di meccanismi stragiudiziali, ma possono fare ricorso a procedure giudiziarie, oppure basarsi sul dialogo, o altra tipologia di procedimenti che siano culturalmente adeguati e compatibili con i diritti umani. Siffatti meccanismi possono offrire particolari vantaggi, quali ad esempio la rapidità nell'accesso e nella riparazione, costi ridotti e/o una portata transnazionale.

Un'altra categoria include gli organismi regionali e internazionali in materia di diritti umani. Tali istituzioni hanno trattato molto spesso le problematiche concernenti la violazione da parte degli Stati dell'obbligo di rispettare i diritti umani, cui essi sono vincolati ai sensi del diritto internazionale sui diritti umani. Tuttavia alcuni di essi si sono anche pronunciati con riguardo a quei casi in cui gli Stati abbiano omesso di adempiere l'obbligo di proteggere in relazione a violazioni dei diritti umani compiute nell'ambito delle attività delle imprese.

Gli Stati possono svolgere un ruolo utile nel diffondere la conoscenza di tali meccanismi, o nel facilitarne l'accesso, in aggiunta ai meccanismi da essi direttamente istituiti.

29. Per un rapido esame dei reclami e per garantire immediatamente dei rimedi, le imprese dovrebbero istituire, o prendere parte, a meccanismi effettivi di reclamo di tipo operativo utilizzabili da individui e comunità eventualmente danneggiate.

Commentario

I meccanismi di reclamo di tipo operativo sono direttamente fruibili da parte di singoli individui e comunità che possano aver sofferto un impatto negativo dalle attività di un'impresa. Tali meccanismi sono normalmente gestiti dalle imprese, da sole oppure in collaborazione con terzi, tra cui le rilevanti parti interessate. Essi possono anche essere assicurati attraverso il ricorso ad un esperto o un organismo esterno gradito da entrambe le parti. Tali meccanismi non impongono che il ricorrente esaurisca preventivamente altre vie di ricorso. Essi possono domandare direttamente all'impresa di valutare la questione e richiedere di porre rimedio a qualsiasi danno cagionato.

I meccanismi di reclamo di tipo operativo svolgono due funzioni chiave per quanto riguarda la responsabilità di rispettare i diritti umani che grava sulle imprese.

- Innanzitutto, tali meccanismi aiutano le imprese a identificare gli impatti negativi sui diritti umani come parte del processo di *due diligence* aziendale sui diritti umani. Ciò avviene attraverso la possibilità offerta alle parti colpite dall'attività d'impresa di sollevare le proprie preoccupazioni quando esse ritengono di essere oggetto di un impatto negativo, o ritengono di poterlo divenire. Attraverso l'analisi delle tendenze e delle caratteristiche dei reclami le imprese possono identificare i problemi sistemici e adeguare conseguentemente le rispettive prassi.

- In secondo luogo, tali meccanismi permettono alle imprese di esaminare i reclami, una volta identificati, e di intervenire sugli impatti negativi in modo rapido e diretto, evitando così un aggravarsi dei danni e un aumento dei reclami.

Tali meccanismi non richiedono che ai fini del deposito del reclamo sia necessario che esso verta su di una presunta violazione dei diritti umani, bensì essi sono diretti in particolare a identificare qualsiasi legittima preoccupazione da parte di coloro che potrebbero doverne soffrire le conseguenze. Se tali preoccupazioni non sono identificate e se non sono oggetto di un adeguato intervento con il trascorrere del tempo esse possono essere fonte di controversie e di ben più gravi violazioni dei diritti umani.

I meccanismi di reclamo di tipo operativo dovrebbero rispettare determinati criteri se si vuole garantirne l'effettività in concreto (Principio 31). Tali criteri possono essere soddisfatti attraverso un ampio ventaglio di meccanismi di reclamo che variano in base alla portata, alle risorse, al settore, alla cultura o ad altri parametri.

I meccanismi di reclamo di tipo operativo possono completare il più ampio processo di partecipazione delle parti interessate e quelli attinenti alla contrattazione collettiva, ma non possono sostituirsi a nessuno di essi. Tali meccanismi, pertanto, non dovrebbero quindi essere impiegati per svilire il ruolo di legittime organizzazioni sindacali nelle ver-

tenze del lavoro, né per precludere l'accesso a meccanismi di denuncia giudiziari o ad altri meccanismi non-giudiziari.

30. Le iniziative settoriali, quelle multilaterali e altre iniziative congiunte che sono basate sul rispetto delle norme in materia di diritti umani dovrebbero fare in modo che siano disponibili degli effettivi meccanismi di reclamo.

Commentario

Sempre più spesso gli standard internazionali sui diritti umani sono richiamati dalle dichiarazioni di intenti adottate da iniziative settoriali, *multi-stakeholder* e da altre iniziative congiunte attraverso codici di condotta, standard di performance, accordi quadro globali tra organizzazioni sindacali, imprese transnazionali e iniziative simili.

Queste iniziative di collaborazione dovrebbero garantire la disponibilità di meccanismi effettivi mediante i quali le parti lese o i loro legittimi rappresentanti possano sollevare le proprie preoccupazioni quando abbiano motivo di ritenere che gli impegni in questione non siano stati soddisfatti. In assenza di tali meccanismi, la legittimità di tali iniziative potrebbe essere messa in pericolo. Inoltre, siffatti meccanismi possono essere stabiliti a livello di singoli membri, a livello di iniziativa di collaborazione, oppure ad entrambi i livelli. Essi dovrebbero essere utili per stabilire le responsabilità e contribuire a rimediare gli impatti negativi sui diritti umani.

CRITERI PER VALUTARE L'EFFETTIVITÀ DEI MECCANISMI DI RECLAMO A CARATTERE NON GIUDIZIARIO

31. Al fine di assicurarne l'effettività, tutti i meccanismi di reclamo a carattere non giudiziario, statali e non statali, dovrebbero essere:

(a) Legittimi: suscitare la fiducia dei diversi gruppi di stakeholder cui sono indirizzati, e prevedere il corretto svolgimento delle procedure di reclamo;

(b) Accessibili: essere noti a tutti i gruppi di stakeholder cui sono indirizzati e fornire un'assistenza adeguata ai soggetti che presentino particolari difficoltà di accesso;

(c) Prevedibili: disporre di una procedura chiara e conosciuta con termini di scadenza di massima per ciascuna fase, chiarezza dei diversi iter procedimentali e dei rispettivi possibili esiti, come pure degli strumenti di monitoraggio circa la relativa attuazione;

(d) Equi: assicurare che le parti danneggiate dispongano di ragionevole accesso alle fonti di informazione, consulenza, e dell'expertise necessaria allo svolgimento di una procedura di reclamo in condizioni di equità, e con informazione e rispetto;

(e) Trasparenti: mantenere informate le parti di una procedura di reclamo circa l'andamento della stessa, fornendo informazioni sufficienti sul funzionamento del meccanismo di reclamo in modo da rinsaldare la fiducia nella sua effettività e soddisfare eventuali interessi pubblici in gioco;

(f) Compatibili con i diritti: garantendo che i risultati e le riparazioni accordate siano conformi con i diritti umani internazionalmente riconosciuti;

(g) Fonte di apprendimento continuo: attingendo alle misure pertinenti per trarre dagli insegnamenti volti al miglioramento del funzionamento del meccanismo e a prevenire future occasioni di violazioni e reclamo.

I meccanismi operativi dovrebbero anche essere:

(h) Basati sulla partecipazione e sul dialogo: consultare i diversi gruppi di stakeholder cui sono indirizzati relativamente l'organizzazione di tali meccanismi, i risultati ottenuti, nonché con attenzione particolare al dialogo come strumento per gestire e risolvere i reclami.

Commentario

Un meccanismo di reclamo può assolvere i suoi scopi solamente se le persone cui è indirizzato ne hanno conoscenza, nutrono fiducia nei suoi confronti e sono in grado di utilizzarlo. Tali criteri costituiscono il parametro di riferimento per lo l'ideazione, la revisione e la valutazione di un meccanismo di reclamo a carattere non-giudiziario, al fine di garantirne l'effettività pratica. Infatti, meccanismi di reclamo non adeguatamente concepiti, o attuati, rischiano di accentuare il malcontento tra le parti interessate esacerbando in loro la sensazione di non avere alcun potere e di non essere rispettati all'interno del processo.

I primi sette criteri si applicano a tutti i meccanismi statali o non statali che si fondano su procedimenti giudiziari o sul dialogo. L'ottavo criterio si rivolge specificamente ai meccanismi di tipo operativo che le imprese contribuiscono a gestire.

Il termine "meccanismo di reclamo" è qui utilizzato nella sua accezione tecnica. Tale accezione potrebbe non sempre rivelarsi adeguata o utile quando è applicata a un meccanismo specifico; tuttavia i criteri di effettività restano gli stessi. Segue il commentario concernente ciascuno specifico criterio:

(a) Le parti interessate cui è destinato un determinato meccanismo devono avere fiducia in esso per poter decidere di utilizzarlo in pratica. Un fattore decisivo per instaurare siffatta fiducia è che siano fissate le responsabilità che permettono di evitare che le parti di una procedura di reclamo interferiscano nel suo equo svolgimento;

(b) Gli ostacoli all'accesso possono includere la mancanza di conoscenza del meccanismo, problemi di carattere linguistico, alfabetizzazione, costi, sede fisica e timore di rappresaglie;

(c) Per suscitare fiducia ed essere utilizzato, occorre che il meccanismo fornisca informazioni pubbliche in merito alle procedure da esso offerte. Occorre inoltre che sia rispettata nei limiti del possibile la tempistica prevista per ciascuna fase, garantendo un certo margine di flessibilità, quando necessario;

(d) Nelle procedure di reclamo o nelle controversie tra imprese e altre parti interessate, queste ultime spesso dispongono di un accesso alle informazioni e alle risorse di esperti considerevolmente inferiore, e spesso mancano delle risorse finanziarie da utilizzare per

farvi ricorso. Se questo squilibrio non viene corretto, lo stesso esito della procedura e la percezione della sua equità ne risultano intaccati e sarà più difficile riuscire a pervenire a soluzioni durature;

(e) La comunicazione regolare con le parti circa il progresso dei reclami individuali può essere essenziale per mantenere la loro fiducia nella procedura. Inoltre, assicurare la trasparenza dei risultati del meccanismo a vantaggio delle parti interessate, attraverso la diffusione di statistiche, casi di studio o informazioni più dettagliate sulla gestione di determinati casi, può risultare importante per dimostrare la legittimità del meccanismo e mantenere un alto livello di fiducia. Al tempo stesso, occorre che sia garantita, laddove necessario, la riservatezza sul dialogo tra le parti e sulle identità degli individui;

(f) I reclami molto spesso non sono formulati tenendo presente i diritti umani e perlomeno inizialmente molti di essi potrebbero sembrare non sollevare preoccupazioni in questo ambito. Ciononostante, qualora gli esiti del ricorso possano comportare conseguenze sui diritti umani, occorre che sia assicurato che essi siano conformi ai diritti umani internazionalmente riconosciuti;

(g) L'analisi sistematica della frequenza, delle caratteristiche e delle cause dei reclami può permettere all'istituzione che gestisce il meccanismo di reclamo di identificare e di orientare le politiche, le procedure o le prassi che dovrebbero essere modificate per evitare danni futuri;

(h) Nel caso di meccanismi di reclamo di tipo operativo, il coinvolgimento delle parti interessate nella sua ideazione e nel suo funzionamento può assicurare che esso soddisfi le loro necessità, che sia da esse utilizzato in concreto e che sussista un interesse condiviso ad assicurarne il successo. Poiché un'impresa non può legittimamente essere al tempo stesso oggetto di un reclamo e determinarne unilateralmente l'esito, è necessario che tali meccanismi pongano l'accento sulla necessità di pervenire a soluzioni concordate attraverso il dialogo. Nei casi in cui risultino necessarie delle procedure giudiziarie, queste dovrebbero essere realizzate attraverso un meccanismo legittimo affidato a terze parti indipendenti.

Per uno studio dei Principi Guida ONU su imprese e diritti umani

Marco Fasciglione

*L'economia, infatti, è un settore della multiforme attività umana, ed in essa, come in ogni altro campo, vale il diritto alla libertà, come il dovere di fare un uso responsabile di essa [...]
Il profitto è un regolatore della vita dell'azienda, ma non è l'unico; ad esso va aggiunta la considerazione di altri fattori umani e morali che, a lungo periodo, sono almeno egualmente essenziali per la vita dell'impresa.*

(Giovanni Paolo II, Lettera Enciclica *Centesimus Annus*, 1° maggio 1991, par. 32, 35)

SOMMARIO: 1. Introduzione: cenni storici. – 2. Il fondamento dei Principi Guida su imprese e diritti umani e la loro natura giuridica. – 3. La struttura ed il contenuto dei Principi Guida ONU. – 3.1. Il primo ed il terzo Pilastro dei Principi Guida: l'obbligo degli Stati di proteggere i diritti umani e quello di garantire alle vittime l'accesso alle misure di rimedio. – 3.2. Il secondo Pilastro dei Principi Guida: la responsabilità delle imprese di rispettare e la *due diligence* d'impresa sui diritti umani. – 4. L'impatto dei Principi Guida. – 4.1. I Principi Guida negli ordinamenti interni degli Stati: i Piani d'azione nazionale. – 4.2. Lo sviluppo di legislazioni che fissano per le imprese obblighi di *due diligence* sui diritti umani. – 4.3. I Principi Guida e la prassi delle Organizzazioni internazionali. – 4.4. I Principi Guida nella prassi del settore privato – 5. Conclusioni: il futuro dei Principi Guida.

1. Introduzione: cenni storici

I Principi Guida su imprese e diritti umani costituiscono il frutto del lavoro condotto tra il 2005 ed il 2011 dall'accademico di Harvard John Ruggie nell'ambito del suo mandato di Rappresentante speciale ONU in materia di diritti umani, imprese transnazionali ed altre imprese commerciali¹. Con tale mandato, che seguiva l'infruttuoso tentativo di adottare degli standard vincolanti effettuato attraverso il progetto di *Norme sulle responsabilità delle imprese transnazionali ed altri attori economici privati*², il Rappresentante speciale, veniva incaricato dall'allora Commissione dei diritti umani ONU di: *a)* identificare e chiarire le responsabilità in materia di diritti umani delle imprese; *b)* ricostruire il quadro entro cui collocare il ruolo regolamentare degli Stati in tale materia; *c)* indagare e chiarire i concetti di 'complicità' e di 'sfera di influenza'; *d)* sviluppare metodologie per realiz-

¹ Cfr. Consiglio dei diritti umani, *Report of the Special Representative of the Secretary General on the issue of human rights and transnational corporations and other business enterprises*, John Ruggie. *Guiding Principles on Business and Human Rights: Implementing the United Nations "Protect, Respect and Remedy" Framework*, UN Doc. A/HRC/17/31, del 21 marzo 2011.

² Cfr. Sottocommissione per la promozione e protezione dei diritti umani, *Norms on the Responsibilities of transnational corporations and other business enterprises with regards to human rights*, risoluzione 2003/16 del 13 agosto 2003.

zare una valutazione d'impatto sui diritti umani derivanti dalle attività delle imprese; e) compilare, infine, un compendio di buone pratiche³. Alla scadenza del primo mandato, nel 2007, il nuovo Consiglio sui diritti umani delle Nazioni Unite⁴ rinnovava il mandato del Rappresentante speciale per un altro anno e alla conclusione Ruggie raccomandava al Consiglio di sostenere il quadro regolamentare contenuto nel c.d. *Protect, Respect and Remedy Framework*⁵. Nel recepire l'invito, il Consiglio decideva tuttavia di estendere il mandato del Rappresentante speciale per un periodo ulteriore di tre anni allo scopo specifico di studiare le modalità con cui rendere operativo (c.d. "operationalize") il *Framework* e adottare le raccomandazioni del caso per assicurarne l'attuazione⁶. Il Consiglio, in particolare, chiedeva al Rappresentante speciale di: a) presentare punti di vista e raccomandazioni su come rafforzare l'adempimento da parte degli Stati del loro 'obbligo di proteggere' i diritti umani da eventuali violazioni compiute nell'ambito delle operazioni delle società transnazionali; b) provvedere a sviluppare ulteriormente la portata e il contenuto della responsabilità d'impresa di rispettare i diritti umani e fornire conseguentemente alle imprese e alle altre parti interessate una guida operativa concretamente utilizzabile; c) esplorare le opzioni e formulare raccomandazioni, a livello nazionale, regionale e internazionale, al fine di migliorare l'accesso a rimedi efficaci per quanti avessero subito un impatto negativo sui propri diritti umani nel quadro delle attività d'impresa.

Il 21 marzo 2011 il Rappresentante speciale presentava il rapporto conclusivo⁷: al rapporto erano accluse una serie di raccomandazioni indirizzate a Stati ed imprese nella forma di *Principi Guida su imprese e diritti umani*: essi venivano adottati all'unanimità dal Consiglio dei diritti umani delle Nazioni Unite il 16 giugno 2011⁸.

2. Il fondamento dei Principi Guida su imprese e diritti umani e la loro natura giuridica

Ultimo di una lunga serie di strumenti internazionali che cercano di disciplinare la condotta delle imprese e di sostenerne il processo di "responsabilizzazione" in

³ Cfr. Commissione dei diritti umani, risoluzione 2005/69 del 20 aprile 2005, UN Doc. E/CN.4/2005/L.87.

⁴ Che nel frattempo aveva preso il posto della vecchia Commissione dei diritti umani.

⁵ Cfr. Consiglio dei diritti umani, *Protect, Respect and Remedy: a Framework for Business and Human Rights, Report of the Special Representative of the Secretary-General on the issue of human rights and transnational corporations*, UN Doc. A/HRC/8/5, del 7 aprile 2008)

⁶ Cfr. Consiglio dei diritti umani, risoluzione 8/7 del 18 giugno 2008 (consultabile su www.ap.ohchr.org/documents/E/HRC/resolutions/A_HRC_RES_8_7.pdf).

⁷ Consiglio dei diritti umani, *Report of the SRSG on the issue of human rights and transnational corporations and other business enterprises, Guiding Principles on Business and Human Rights: Implementing the United Nations "Protect, Respect and Remedy" Framework*, UN Doc. A/HRC/17/31 del 21 marzo 2011.

⁸ Cfr. Consiglio dei diritti umani, *Resolution 17/4. Human rights and transnational corporations and other business enterprises*, UN Doc. A/HRC/RES/17/4, del 6 luglio 2011.

materia di diritti umani⁹, i Principi Guida ONU su imprese e diritti umani possono essere considerati tuttavia il primo standard realmente ‘globale’ in materia. Da un lato, in quanto volti a sistematizzare gli standard internazionali esistenti in materia di diritti umani e imprese, essi sono assimilabili ad un codice internazionale e, quindi, per certi versi essi ricalcano i due immediati antecedenti storici, cioè le *Linee Guida per le imprese multinazionali* adottate dall’Organizzazione per la Cooperazione e lo Sviluppo Economico (OCSE) nel 1976, e la *Dichiarazione Tripartita di Principi riguardante le imprese multinazionali e la politica sociale* adottata dall’Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO) nel 1977. Dall’altro lato, a differenza di questi ultimi strumenti i Principi Guida hanno guadagnato un generale ed unanime consenso in quanto essi sono diventati nel giro di pochi anni, il principale standard di riferimento internazionale in materia di imprese e diritti umani, in quanto progressivamente riconosciuti da Stati, Organizzazioni internazionali, aziende, associazioni di categoria, ordini forensi, società civile e da tutti gli organismi onusiani che operano nel settore dei diritti umani (v. il par. 4 dove analizziamo l’impatto dei Principi Guida).

Il fondamento teorico dei Principi Guida risiede nella necessità di fornire una risposta agli squilibri generati dai processi di globalizzazione dell’economia e dei mercati e che avevano portato alla crisi del progetto di ‘compromesso’ tra capitale e lavoro (il c.d. *embedded liberalism*) che aveva caratterizzato l’ordine economico liberale fino agli anni ’80. Tale progetto si fondava sul ‘patto’ tra Stati e società finalizzato ad arginare gli effetti socialmente disgreganti della liberalizzazione economica attraverso l’utilizzo di appropriate politiche economiche e sociali. Il delicato bilanciamento alla base di questo ‘compromesso’ è stato messo in crisi dall’impatto generato dalla dimensione economica della globalizzazione e in modo particolare dall’espansione del potere delle forze economiche che agiscono al suo interno. La manifestazione più evidente di siffatto processo è rappresentata dalle imprese multinazionali e dalla crescita delle loro capacità di incidere negativamente sulla vita delle persone, a causa delle peculiari modalità con cui esse conducono le proprie operazioni economiche. Sono proprio questi attori ed i network transnazionali lungo sui essi operano (ad es. le catene di fornitura), che coinvolgono molteplici attori economici privati, e che attraversano i confini di svariati Paesi sul Pianeta, ad essere all’origine delle sfide regolamentari poste dai processi di globalizzazione al sistema giuridico internazionale. La proposta elaborata da Ruggie risiede nella riconfigurazione dell’ordine economico internazionale attraverso il riallineamento tra processi economici ed i valori della società. Secondo Ruggie tale obiettivo può essere raggiunto enfatizzando il ruolo positivo che tutte le forze della globalizzazione possono avere dal punto di vista della realizzazione dei diritti umani. In altri termini, occorre colmare i *gap* di governance che esistono tra l’ambito di azione e l’impatto delle forze economiche e la capaci-

⁹ Cfr. S. Cantoni, “La responsabilizzazione delle imprese private nell’attuazione dei diritti fondamentali dell’uomo e del diritto internazionale in materia di lavoro”, in *Il diritto dell’economia*, 2005, pp. 677-714.

tà della società di gestirne le conseguenze negative: sono in effetti questi *gap* ad essere all'origine dell'impatto negativo sui diritti umani che si verifica nell'ambito delle operazioni economiche delle imprese¹⁰. L'idea di Ruggie è quella di intervenire su tali problematiche attraverso una nuova forma di 'governance policentrica' che si fonda dal punto di vista metodologico sul fatto che la condotta delle imprese a livello globale risulta influenzata da tre distinti sistemi di *governance*: a) uno tradizionalmente fondato sull'applicazione del diritto pubblico interno e internazionale, i cui attori principali sono, come noto, gli Stati; b) un altro operante a livello di società civile e originato dall'azione e dai movimenti dei diversi soggetti proprio in reazione all'impatto negativo originato dalle operazioni economiche delle imprese e che si basa su diverse tipologie di meccanismi volti ad esercitare pressioni su di esse (campagne di boicottaggio, *class actions*, ecc.); c) un terzo livello, infine, originato dalle stesse imprese attraverso il processo di 'interiorizzazione' delle pressioni e delle aspettative che discendono dai due sistemi precedenti. L'idea di Ruggie, quindi, è che il collegamento di questi tre distinti sistemi di *governance* dovrebbe contribuire a costruire un sistema globale maggiormente efficace nella protezione dei diritti umani e nella prevenzione dell'impatto su di essi derivante dalle operazioni economiche delle imprese. I tre Pilastri dei Principi Guida rispondono precisamente a tale logica. Essi vanno visti come espressione di dinamiche regolamentari in corso di emersione e fondate su ciò che Ruggie definisce come la logica del 'pragmatismo dei principi': cioè l'integrazione tra la tensione idealistica verso principi universalmente accettati in materia di diritti umani, ed il pragmatismo dettato dalla necessità di individuare le modalità per l'attuazione concreta ed effettiva di siffatti principi in relazione alla condotta degli attori economici privati.

Dal punto di vista della loro natura giuridica, poi, i Principi Guida non sono uno strumento vincolante.

Essi a ben vedere non intendono creare nuovi obblighi di diritto internazionale, né intendono imporre nuovi obblighi per le imprese. Il loro contributo normativo in effetti consiste piuttosto, e come sottolineato dallo stesso Ruggie, nell'elaborazione delle implicazioni che derivano dagli standard e delle pratiche esistenti per Stati ed imprese, integrarle in un unico modello logicamente coerente e completo, e individuare le aree in cui l'attuale regime non funziona e le modalità tramite cui migliorarlo¹¹. Insomma, unitariamente intesi i Principi Guida

¹⁰ Il punto è analizzato da Ruggie nel rapporto del 2008 (cfr. *Special Representative on the Issue of Human Rights and Transnational Corporations and Other Business Enterprises, Protect, Respect and Remedy: A Framework for Business and Human Rights*, U.N. Doc. A/HRC/8/5 del 7 aprile 2008, par. 3).

¹¹ Cfr. *Report of the Special Representative of the Secretary General on the issue of human rights and transnational corporations and other business enterprises, John Ruggie. Guiding Principles on Business and Human Rights*, cit., par. 14.

sono annoverabili nella categoria degli strumenti di *soft-law*¹² (c.d. ‘diritto morbido’): essi costituiscono delle raccomandazioni indirizzate agli Stati circa i passi da compiere per assicurare il rispetto dei diritti umani da parte del settore privato; allo stesso tempo sono una guida che le imprese possono seguire per rispettare i diritti umani e ridurre il rischio di causare o contribuire a causare violazioni dei diritti umani nel corso delle proprie operazioni di business, e, infine, una serie di indicatori a disposizione di ogni altra parte interessata per valutare il livello di rispetto dei diritti umani da parte delle imprese.

Ciò detto, deve anche essere evidenziato che i Principi Guida non sono affatto sprovvisti di una certa efficacia giuridica vincolante. In effetti, quando si esamina il contenuto di ciascun singolo Pilastro, non si può fare a meno di notare che, sia i Principi concernenti l’obbligo degli Stati di proteggere i diritti umani dalle violazioni che avvengono nel quadro delle operazioni economiche delle imprese, contenute nel primo Pilastro, sia quelli relative agli obblighi statali connessi al diritto di accesso alle vie di rimedio per le vittime di violazioni, sancite nel terzo Pilastro, costituiscono delle disposizioni meramente ‘ricognitive’ di norme internazionali già cristallizzate nel sistema internazionale dei diritti umani e che sono, generatrici di obblighi che già pendono sugli Stati. Ciò a differenza del secondo Pilastro espressione, piuttosto, di standard internazionali non positivizzati, o almeno non ancora, in vere e proprie norme giuridiche di diritto internazionale. In relazione alla responsabilità per le violazioni dei diritti umani che avvengono nel quadro delle attività delle imprese, quindi, i Principi Guida si fondano sulla netta differenziazione dei ruoli esercitati in materia rispettivamente tanto dalle imprese quanto dagli Stati. Agli Stati compete, infatti, la responsabilità esclusiva in relazione all’obbligo di proteggere e realizzare i diritti umani, assicurando altresì le misure volte a rimediare eventuali violazioni, mentre alle imprese spetta il compito di ‘rispettare’ i diritti umani nell’ambito delle proprie operazioni economiche.

3. La struttura ed il contenuto dei Principi Guida ONU

Abbiamo già avuto modo di accennare al fatto che la struttura dei Principi Guida è suddivisa in tre fondamentali Pilastri: *a*) il primo Pilastro è incentrato sull’obbligo di proteggere i diritti umani dalle violazioni provenienti dal settore privato che incombe sugli Stati (c.d. *State duty to protect*); *b*) il secondo ruota intorno alla responsabilità delle imprese di rispettare i diritti umani (c.d. *corporate responsibility to respect*); *c*) il terzo, infine, concerne la responsabilità degli Stati e delle stesse imprese di predisporre dei rimedi effettivi (c.d. *access to remedies*) alle vittime di abusi. Stante il medesimo fondamento giuridico, analizzeremo il primo ed il terzo Pilastro nel paragrafo seguente; ci occuperemo poi del secondo Pilastro e della responsabilità delle imprese di rispettare.

¹² In materia v. D. Shelton (ed.), *Commitment and Compliance: The Role of Non-binding Norms in the International Legal System*, Oxford, 2003; C. Chinkin, “The Challenge of Soft law: Development and Change in International Law”, in *International and Comparative Law Quarterly*, 1989, p. 850 ss.

3.1 Il primo ed il terzo Pilastro dei Principi Guida: l'obbligo degli Stati di proteggere i diritti umani e quello di garantire l'accesso alle vittime alle misure di rimedio

Nel primo Pilastro, i Principi Guida ribadiscono il 'primary role' svolto dagli Stati in qualità di destinatari degli obblighi che discendono dalle norme sui diritti umani. L'obbligo dello Stato di proteggere i diritti umani (il c.d. *State Duty to Protect*) implica il dovere di salvaguardare tali diritti dalle violazioni che nell'ambito del proprio territorio e/o giurisdizione sono poste in essere da terze parti, incluso le imprese e gli altri attori economici privati. Tale obbligo, che comporta per gli Stati il dovere di adottare le misure appropriate per prevenire, investigare, punire, e rimediare le violazioni dei diritti umani compiute dagli attori non statali, può essere oramai considerato espressione di una norma consolidata nel diritto internazionale dei diritti umani. Tale norma, impone agli Stati una serie di obblighi positivi discendenti dalla necessità di 'assicurare' i diritti umani, ed è stata codificata nei principali trattati internazionali e materialmente applicata dai principali organismi di monitoraggio e dai tribunali internazionali attivi in materia¹³.

L'obbligo di proteggere dei Principi Guida è collegato, più in particolare, ad un preciso standard di condotta che impone agli Stati di predisporre un adeguato apparato legislativo, amministrativo e giudiziario che consenta di prevenire e reprimere le violazioni dei diritti umani commesse ai danni di individui che si trovano sotto la loro giurisdizione. Agli Stati conseguentemente viene richiesto un comportamento attivo, da soddisfare attraverso i propri organi interni, la cui mancanza originerà una tipica responsabilità da illecito omissivo dello Stato.

In cosa si sostanzia in concreto questo obbligo positivo dello Stato?

Ebbene, il suo soddisfacimento presuppone che lo Stato si occupi di assolvere alla sua fondamentale funzione di 'regolatore generale'. Tale locuzione rinvia al compito, dal quale nessuno Stato può ragionevolmente abdicare, di organizzare

¹³ Non è possibile passare in rassegna in questa sede la copiosa giurisprudenza internazionale esistente in materia che ha contribuito alla cristallizzazione di tale principio. Ci limitiamo a segnalare, in relazione al Patto sui diritti civili e politici, il Commento generale n. 31 (cfr. Comitato sui diritti umani, *General Comment 31, Nature of the General Legal Obligation on States Parties to the Covenant*, UN Doc. CCPR/C/21/Rev.1/Add.13, del 26 marzo 2004); per quanto riguarda il sistema della Convenzione americana sui diritti dell'uomo, la decisione della Corte Interamericana nell'altrettanto noto caso *Velasquez Rodriguez* (cfr. *Velasquez Rodríguez v. Honduras*, sentenza del 29 luglio 1988). Infine con riferimento alla variegata giurisprudenza della Corte europea dei diritti umani si vedano i casi *Öneryıldız (Öneryıldız c. Turkey)*, ricorso n. 48939/99, sentenza del 30 novembre 2004), *Fadeyeva (Fadeyeva c. Russia)*, ricorso n. 55723/00, sentenza del 9 giugno 2005), *Budayeva (Budayeva e altri c. Russia)*, ricorsi n. 15339/02, 21166/02, 20058/02, 11673/02 e 15343/02, sentenza del 20 marzo 2008), *Vilnes e altri (Vilnes e altri c. Norvegia [GC])*, ricorsi n. 52806/09, 22703/10, sentenza del 5 dicembre 2013), *Bărbulescu (Bărbulescu v. Romania)*, ricorso n. 61496/08, sentenza del 5 settembre 2017) e da ultimo *Cordella e altri (Cordella e altri c. Italia)*, ricorsi n. 54414/13, 54264/15 sentenza del 24 gennaio 2019). Con riferimento specifico alla responsabilità dello Stato per le attività delle imprese nell'ambito della giurisprudenza della Corte europea dei diritti umani, sia consentito il rinvio al mio "Enforcing the State Duty to Protect under the UN Guiding Principles on Business and Human Rights: Strasbourg views", in A. Bonfanti (ed.), *Business and Human Rights in Europe: International Law Challenges*, New York and London 2019, pp. 37-47.

l'ordinamento interno in modo da creare un sistema normativo, amministrativo, giudiziario che sia astrattamente in grado di proteggere gli individui dalle violazioni dei diritti umani, anche quando compiute da soggetti privati come le imprese. Insomma, e per riprendere le parole di Ruggie, allo Stato è richiesto di "governare, e di governare nell'interesse pubblico"¹⁴, intervenendo in modo strutturale sull'ordinamento interno e disciplinando interi settori, come ad esempio il diritto societario, la normativa sulla sicurezza, quella sull'accesso alla quotazione in borsa, l'ordinamento giuslavoristico, la normativa ambientale, ecc., in modo coerente con l'esigenza di prevenire i rischi di violazione dei diritti umani connessi alle attività delle imprese, e proteggendo al contempo le potenziali vittime. In tale ambito, l'attuazione dell'obbligo di proteggere che grava sulle autorità statali passa attraverso un ampio ventaglio di misure che esse devono pianificare e che il Commentario al Principio 3 definisce un 'insieme intelligente di misure' (c.d. *smart mix of measures*) da adottare sia a livello nazionale, sia a livello internazionale, e che possono avere carattere vincolante, oppure natura non vincolante. Tali misure possono consistere, in primo luogo, in norme legislative volte a disciplinare (direttamente o indirettamente) il rispetto dei diritti umani da parte delle imprese. Ovviamente non è sufficiente che gli Stati abbiano in vigore o adottino delle leggi: occorre anche che esse siano effettivamente applicate e che siano revisionate periodicamente, se del caso, in modo da assicurare la presenza continuativa nell'ordinamento giuridico interno di un quadro normativo che faciliti il rispetto dei diritti umani da parte delle imprese. In secondo luogo, gli Stati possono adottare norme che sono dirette a disciplinare specificamente la creazione delle imprese e a governare le modalità di esecuzione delle loro operazioni di business. Nel fare ciò, gli Stati possono utilizzare tali misure anche come strumento per fornire una guida alle imprese in materia di diritti umani ed eventualmente per regolarne le attività. Infine, gli Stati possono anche prendere in considerazione l'adozione di linee di indirizzo politico volte a promuovere ed incoraggiare il rispetto dei diritti umani da parte delle imprese.

Gli obblighi positivi che discendono sugli Stati dalla necessità di proteggere gli individui dalle violazioni dei diritti umani che avvengono nell'ambito delle attività delle imprese non si fermano solo al primo Pilastro; essi si estendono anche alla garanzia dell'accesso ai rimedi per le vittime di violazioni fissata dal terzo Pilastro. In effetti, l'obbligo degli Stati di garantire l'accesso alla giustizia configura esso stesso un obbligo positivo che incombe sugli Stati in base al diritto internazionale dei diritti umani ed il cui soddisfacimento è funzionale all'effettiva realizzazione dell'obbligo di proteggere di cui al primo Pilastro. Questo legame è 'certificato' dagli stessi Principi Guida tanto nella formulazione del Principio 25, quando il relativo commentario sottolinea che qualora gli Stati non procedano ad adottare le misure appropriate per investigare, punire e rimediare le violazioni dei diritti

¹⁴ Cfr. *John Ruggie responds to letter from Swiss business associations, raising concerns it misconstrues foundational elements of UNGPs*, lettera del 19 settembre 2019, consultabile su www.media.business-humanrights.org/media/documents/files/documents/19092019_Letter_John_Ruggie.pdf

umani compiute nel corso delle attività delle imprese, “*l’obbligo di protezione che grava su di essi* ne risulta indebolito o addirittura svuotato di significato”¹⁵. Tale stretto legame, in sostanza, vuole sottolineare il fatto che le garanzie riconosciute dal sistema di protezione internazionale dei diritti umani diventerebbero ‘illusorie’, o ‘teoriche’, qualora gli Stati si limitassero alla loro semplice proclamazione, senza provvedere ad assicurare alle vittime la possibilità di far rispettare i propri diritti o di ottenere una riparazione per gli eventuali danni subiti¹⁶.

Va ricordato, poi, che dal punto di vista operativo i Principi Guida distinguono tra meccanismi di reclamo di tipo giurisdizionale, cioè quegli strumenti che sono disponibili grazie all’ordinamento giurisdizionale dello Stato, e meccanismi di reclamo a carattere non giurisdizionale, che rinviano invece agli strumenti di risoluzione delle controversie disponibili al di fuori dell’ordinamento giurisdizionale dello Stato (ad es. il sistema degli *ombudsman*, mediatori, le istituzioni nazionali sui diritti umani, ecc.). In secondo luogo, i Principi guida distinguono anche tra i meccanismi di reclamo a carattere statale, strumenti cioè che sono amministrati da enti o agenzie dello Stato o da organismi indipendenti che sono titolari, in virtù di norme dello Stato, di uno *status* ufficiale nell’ordinamento giuridico interno, e meccanismi di reclamo a carattere non statale, cioè strumenti di natura totalmente privata (quali ad es. i mezzi di reclamo previsti all’interno delle stesse organizzazioni aziendali per facilitare la risoluzione di controversie che possono coinvolgere l’impresa). Con specifico riferimento ai meccanismi statali di tipo giurisdizionale, va sottolineato che in base al Principio 26, il soddisfacimento degli obblighi ‘procedurali’ che incombono in base all’obbligo di proteggere sugli Stati, impone loro di non limitarsi solamente ad adottare le misure necessarie volte a garantire l’esistenza di meccanismi giudiziari nazionali applicabili alle violazioni dei diritti umani compiute dalle imprese, ma di assicurare altresì l’*efficacia* di siffatti strumenti, e quindi di impegnarsi affinché le ‘barriere’ di carattere pratico e legale che possono ostacolarne l’attivazione da parte delle vittime siano eliminate. Il soddisfacimento di questo obbligo richiede che gli Stati procedano ad effettuare una approfondita attività di valutazione circa l’effettività del proprio sistema giuridico; si tratta di un’attività, quindi, che deve essere finalizzata ad individuare gli ostacoli esistenti e a determinare le misure per farvi fronte¹⁷.

¹⁵ Cfr. il Principio 25; l’enfasi è aggiunta. In dottrina sul punto v. A. Bonfanti, “Access to Justice for Victims of Business-Related Abuse: Some Remarks in the Light of the UN Guiding Principles on Business and Human Rights”, in *Notizie di Politeia*, 2012, pp. 124-134.

¹⁶ In altri termini il diritto ad un rimedio rappresenta uno dei “contenuti essenziali” del più ampio diritto individuale di accesso alla giustizia (così R. Pisillo Mazzeschi, *Diritto internazionale dei diritti umani*, Torino, 2020) Per una ricostruzione in termini generali del diritto di accesso alla giustizia v. F. Francioni, *Access to Justice as a Human Right*, Oxford, 2007.

¹⁷ Con riferimento al contesto regionale europeo, la necessità di garantire meccanismi di rimedio effettivi ed efficaci per le vittime di violazioni dei diritti umani da parte di imprese è stata ribadita dalla raccomandazione del Comitato dei Ministri del Consiglio d’Europa su diritti umani e imprese (CoE Committee of Ministers, *Human Rights and Business, Recommendation CM/Rec(2016)3 of the Committee of Ministers to Member States* (2016), del 2 marzo 2016) e dal

3.2. Il secondo Pilastro dei Principi Guida: la responsabilità delle imprese di rispettare e la *due diligence* d'impresa sui diritti umani

Se il primo ed il terzo Pilastro si rivolgono agli Stati ribadendo per gli stessi obblighi già esistenti alla luce dello sviluppo contemporaneo del diritto internazionale dei diritti umani, il secondo Pilastro si rivolge invece direttamente alle imprese fissando per queste ultime uno 'standard di condotta attesa': la responsabilità delle imprese di rispettare i diritti umani (la c.d. *Corporate responsibility to respect*). Siffatto standard quindi piuttosto che rappresentare un obbligo vincolante derivante dal diritto internazionale dei diritti umani, risulta fondato su di un precetto morale e su aspettative di tipo sociale; esso quindi sussiste indipendentemente dagli obblighi degli Stati in materia di diritti umani¹⁸.

La responsabilità delle imprese di rispettare i diritti umani è spesso, ma erroneamente, accostata alla nozione di responsabilità sociale d'impresa (CSR secondo l'acronimo inglese) e a quella di condotta responsabile d'impresa (in inglese *Responsible Business Conduct*). In realtà, le tre nozioni come si evince dalla lettura del Commentario al Principio 11, differiscono tra loro. La responsabilità sociale delle imprese, definita nella strategia elaborata nel 2011 dalla Commissione europea come "la responsabilità delle imprese per il loro impatto sulla società", è espressione dell'approccio basato sulle forze di mercato e sull'autoregolamentazione del settore aziendale per la promozione dei diritti umani, dell'ambiente e di altri valori non economici nel corso delle loro operazioni commerciali¹⁹. Il termine *Responsible Business Conduct*, è stato coniato nel 2018 dall'Organizzazione per la cooperazione e lo sviluppo economico (OCSE) al fine di adeguare progressivamente i suoi standard in materia di responsabilità d'impresa per l'ambiente ed i diritti umani, ai Principi Guida. Secondo la definizione datane dall'OCSE, essa stessa fortemente influenzata dal secondo Pilastro dei Principi Guida, la 'condotta responsabile delle imprese' consiste nel: *a*) dare un contributo positivo al progresso economico, ambientale e sociale al fine di raggiungere uno sviluppo sostenibile e *b*) evitare e affrontare gli impatti negativi legati alle operazioni, ai prodotti o ai servizi diretti e indiretti di un'impresa²⁰.

La responsabilità delle imprese di rispettare i diritti umani sancita nei Principi Guida, invece, è espressione di un approccio metodologico più ampio, e maggiormente orientato alla regolamentazione di quanto non lo siano le altre due nozioni. La responsabilità delle imprese di rispettare si fonda sull'idea che la prevenzione e la riparazione delle violazioni dei diritti umani che avvengono nell'ambito delle attività delle imprese è una responsabilità congiunta tanto del

Parere n. 1/2017 adottata dell'Agenzia europea dei diritti fondamentali (FRA, *Improving access to remedy in the area of business and human rights at the EU level*, Parere n. 1/2017).

¹⁸ V. commentario Principio 12.

¹⁹ Cfr. Commissione europea, Comunicazione su una strategia rinnovata dell'UE per il periodo 2011-14 per la responsabilità sociale delle imprese, COM(2011) 681 definitiva, del 25 ottobre 2011.

²⁰ Cfr. OCSE, *Due Diligence Guidance for Responsible Business Conduct*, 2018.

settore privato quanto delle autorità pubbliche e che tali responsabilità possono anche essere fatte valere attraverso strumenti giuridici²¹.

Per tirare le somme, possiamo dire che la semplice attività di ‘promozione’ dei diritti umani, o l’esercizio di attività filantropiche da parte delle imprese, non sono idonei a controbilanciare il mancato rispetto dei diritti umani che possa essersi verificato nell’ambito delle loro operazioni economiche. Questo perché siffatte attività, per quanto meritevoli possano essere, non sono in alcun modo in grado di assicurare la gestione dell’*impatto negativo* sui diritti umani che eventualmente può derivare dalle operazioni economiche delle imprese. Al contrario, proprio la gestione dell’impatto negativo sui diritti umani attraverso l’adozione delle misure necessarie (e cioè modelli organizzativi aziendali) rappresenta il cardine della responsabilità di rispettare i diritti umani prevista dai Principi Guida.

Quand’è, allora, che concretamente si verifica un ‘impatto negativo’ sui diritti umani?

Sul punto i Principi Guida non forniscono alcun aiuto, mancando in essi una definizione esplicita di impatto negativo sui diritti umani. L’unico punto riferimento all’interno del sistema dei Principi Guida è rappresentato dalla Guida interpretativa alla responsabilità di rispettare delle imprese predisposta dall’Alto Commissariato ONU sui diritti umani che ne fornisce una definizione. Secondo la Guida infatti l’impatto negativo sui diritti umani si verifica allorquando “un azione rimuove o riduce la capacità di un individuo di godere dei suoi diritti umani”²². A ben vedere, tale definizione risulta più ampia di quella comunemente intesa nel sistema internazionale di salvaguardia dei diritti umani per ‘violazione dei diritti umani’. Essa infatti è destinata a ‘coprire’ anche i danni e le interferenze ai diritti umani che non si traducono necessariamente in una violazione di norme giuridiche.

Un esempio pratico riferito al diritto all’abitazione può aiutare a chiarire quanto stiamo affermando. Un’impresa che si limiti ad investire nel settore immobiliare in una determinata area geografica non commette alcuna ‘violazione’ dei diritti umani degli individui che vivono in quella comunità, esercitando al contrario una prerogativa che può essere essa stessa tutelata dal diritto internazionale. Nel caso in cui, invece, gli investimenti immobiliari dell’impresa comportino delle conseguenze inflazionistiche sui prezzi, perché l’impresa acquista immobili in un’area sottovalutata e con affitti bassi, ristruttura gli appartamenti (o ne migliora comunque lo stato abitativo), aumenta – a livelli esorbitanti – i canoni di affitto, e quindi rende in tal modo impossibile per gli affittuari sostenerne i costi, sfrattandoli in caso di inadempimento per sostituirli con affittuari con reddito più elevato, tale

²¹ Per un’analisi più approfondita delle differenze sussistenti tra i tre concetti rinviamo a Commissione europea, *Commission Staff Working document on Corporate Social Responsibility, Responsible Business Conduct, and Business and Human Rights: Overview of Progress*, SWD(2019) 143 finale, del 20 marzo 2019, p. 2 ss.

²² Cfr. Alto Commissariato sui diritti umani, *The Corporate Responsibility to Respect Human Rights: An Interpretative Guide*, Ginevra, 2012, p. 5 e p. 15.

condotta pur *non* rappresentando una violazione del diritto all'abitazione, costituisce un 'impatto negativo' in quanto essa *riduce* la capacità degli affittuari con redditi meno elevati di godere del diritto all'abitazione. Insomma, la nozione di 'impatto negativo' accolta nel sistema dei Principi Guida non è equiparabile a quella di 'violazione delle norme sui diritti umani', poiché essa è finalizzata a 'catturare' gli esiti dannosi di atti che sebbene non costituiscono delle 'violazioni' nella accezione giuridica del termine, e sebbene siano legalmente consentiti, hanno ciononostante delle 'conseguenze dannose' sui diritti degli individui in quanto ne interferiscono con il godimento, rimuovendolo o riducendolo.

Quali sono le imprese soggette a siffatta alla responsabilità di rispettare? Il primo pensiero corre naturalmente alle grosse imprese multinazionali le cui operazioni sono normalmente associate alle violazioni sui diritti umani su scala planetaria; ma a parte le grandi multinazionali, la responsabilità di rispettare si applica agli altri enti del settore privato, oppure no? Il Principio 14 risponde a siffatto interrogativo chiarendo che "la responsabilità delle imprese di rispettare i diritti umani si applica a *tutte* le imprese, indipendentemente dalla loro dimensione, dal settore, dal contesto operativo, dell'assetto proprietario e dalla loro struttura". In altre parole non è possibile restringerne l'ambito di applicazione esclusivamente alle imprese di determinate dimensioni o di determinate tipologie: la responsabilità di rispettare i diritti umani si applica a tutte le imprese senza distinzioni di sorta. Sottolineare la necessità di coerenza che è implicita in questo approccio, non significa che non si debba tenere conto delle differenze tra le diverse imprese in termini di caratteristiche, tipologie e quindi anche di risorse. È proprio per questo motivo che la seconda parte del Principio 14 chiarisce che "nondimeno, la portata e la complessità degli strumenti con cui le imprese adempiono tale responsabilità possono variare in funzione dei summenzionati fattori e del livello di gravità degli impatti negativi dell'impresa sui diritti umani". Insomma, fermo restando che tutte le imprese, senza distinzione alcuna, sono sottoposte alla responsabilità di rispettare i diritti umani, l'attuazione di questa responsabilità, e quindi anche le misure che le imprese devono adottare a tale fine (inclusa la *due diligence* sui diritti umani) possono dipendere dalle caratteristiche proprie di ciascuna di esse.

Se guardiamo poi al contenuto della responsabilità di rispettare delle imprese, esso ingloba ai sensi del Principio 12 tutti i 'diritti umani internazionalmente riconosciuti'. Con tale formulazione i Principi Guida intendono chiarire che la responsabilità delle imprese di rispettare i diritti umani si applica potenzialmente a tutti i diritti umani emersi a livello internazionale: questo perché le imprese con le loro operazioni economiche possono avere un impatto, diretto o indiretto, praticamente sull'intero spettro di siffatti diritti. Ovviamente, occorre considerare che alcuni diritti saranno più rilevanti di altri in determinati settori e circostanze, e conseguentemente alcuni diritti cattureranno maggiore attenzione da parte delle imprese nella elaborazione delle proprie *policy* in materia di diritti umani. Ad esempio, i diritti umani che risultano essere messi a rischio di impatto negativo nell'ambito delle operazioni di imprese del settore tessile, i cui prodotti sono sempre più spesso realizzati da lavoratori collocati in fabbriche sparse in ogni

parte nel globo e con bassi livelli di tutela dei diritti sul lavoro, per ovvi motivi non saranno identici a quelli che rischiano di essere violati a causa delle attività di imprese del settore del settore estrattivo, che possono comportare, ad esempio, il trasferimento forzato di intere comunità indigene.

Dal punto di vista delle modalità con cui la responsabilità di rispettare delle imprese può configurarsi, il Principio 11 mette in luce come essa sia caratterizzata da un duplice contenuto: un contenuto negativo (*doing not harm*) che si sostanzia nell'evitare di violare i diritti umani (*avoid infringing human rights*) ed un contenuto positivo che si sostanzia nell'*agire per prevenire* tali violazioni e *adottare gli interventi correttivi* nel caso in cui esse siano coinvolte in violazioni dei diritti umani. Il Principio 13, poi, descrive in dettaglio i *tre* diversi comportamenti che possono generare tale responsabilità. L'impresa può a) *causare* direttamente attraverso le sue attività un impatto negativo sui diritti umani (ad esempio, l'adozione da parte del *management* dell'impresa di pratiche aziendali discriminatorie); b) *contribuire* tramite le proprie attività ad un impatto negativo che risulta da attività di enti terzi – un ente pubblico oppure un ente privato (ad esempio quando l'impresa autorizza una società di sicurezza privata ad usare la forza fisica contro dei manifestanti o ad interferire con il loro diritto alla *privacy*); ma può anche c) essere *coinvolta* poiché l'impatto negativo sui diritti umani è *direttamente collegato* alle sue operazioni, ai suoi prodotti o ai suoi servizi, in ragione di un rapporto commerciale con un ente terzo (ciò può avvenire ad esempio quando un'impresa si rifornisce di un prodotto, ad es. caffè, da un distributore all'ingrosso che a sua volta compra la materia prima da agricoltori locali che sfruttano lavoro in condizioni di schiavitù oppure manodopera minorile).

Le summenzionate modalità con cui la responsabilità delle imprese di rispettare può configurarsi risultano di cruciale importanza per comprendere appieno cosa ci si attende dalle imprese quando si origina un impatto negativo e ciò anche nella prospettiva del ruolo che esse svolgono dal punto di vista dell'accesso ai rimedi per le vittime delle violazioni. Abbiamo visto che esiste, innanzitutto, una responsabilità che impone all'impresa un tipico obbligo di risultato, cioè evitare di causare, o di contribuire a causare, l'impatto negativo sui diritti umani che deriva dalle proprie attività economiche²³: tale responsabilità risulta violata per il solo fatto che tale impatto si verifichi, e del tutto indipendentemente da altri fattori, ad es. dalla circostanza che l'impresa stessa abbia agito o meno con *due diligence*. Esiste, poi, una responsabilità da *due diligence* che impone, invece, sull'impresa un preciso standard di condotta, e cioè quello di cercare di prevenire l'impatto negativo sui diritti umani che deriva dalle attività di terze parti²⁴ e che risulta dipendente dalla capacità dell'impresa stessa di indurre le parti terze a modificare le proprie prassi illegittime. Questa capacità, che i Principi guida qualificano come 'influenza' (c.d. *leverage*²⁵), vale anche in relazione alle situazioni in cui l'impresa non ab-

²³ Cfr. Principio 13, lett. a).

²⁴ Cfr. Principio 13, lett. b), e Principio 17.

²⁵ Cfr. il commentario del Principio 19.

bia contribuito all'impatto negativo sui diritti umani ma esso sia comunque a lei ricollegabile attraverso le sue relazioni commerciali. Comprendere l'esistenza di questo doppio regime di responsabilità delle imprese è, dicevamo, di importanza cruciale per capire che tipo di azioni sono richieste alle imprese in presenza di condotte non conformi. In effetti, nell'ipotesi in cui le imprese con le proprie attività economiche causino o contribuiscano a causare un impatto negativo sui diritti umani, esse sono tenute a porvi termine e a predisporre dei rimedi²⁶. Nel caso, invece, in cui le imprese non abbiano causato, o contribuito a causare, un impatto negativo sui diritti umani, ma questo sia comunque direttamente collegabile alle loro attività, prodotti o servizi, per il tramite di una relazione commerciale con un ente terzo, le misure da adottare dipendono dall'influenza che l'impresa ha nei confronti di tale ente, ma soprattutto in tale situazione "la responsabilità delle imprese di rispettare non richiede all'impresa di provvedere essa stessa a rimediare l'impatto negativo [...]", anche se potrà giocare un ruolo a tale scopo²⁷. In tale fattispecie, in effetti, è sull'ente terzo che i Principi guida pongono il dovere di provvedere a rimediare e a riparare la violazione.

Infine, occorre analizzare sia pure in modo sintetico le misure che le imprese devono adottare per far fronte alla propria responsabilità di rispettare, ed in particolare quelle collegate alla *due diligence* aziendale sui diritti umani. Ebbene, il secondo Pilastro richiede alle imprese di porre in essere le politiche adeguate alle loro dimensioni e circostanze, e che includano quanto meno: a) una dichiarazione volta a comunicare la loro responsabilità di rispettare i diritti umani; b) l'avvio di un processo di *due diligence* in materia di diritti umani per identificare, prevenire, mitigare e rendere conto di come affrontano i loro impatti sui diritti umani; c) l'attivazione di processi aziendali che consentano di porre rimedio a qualsiasi impatto negativo sui diritti umani che causano o a cui contribuiscono. Di particolare importanza la necessità che le imprese gestiscano il rischio di impatto negativo sui diritti umani attraverso l'utilizzo di idonei processi di *due diligence* "che permetta di identificare, prevenire e mitigare i propri impatti negativi sui diritti umani"²⁸. Tale *due diligence* aziendale sui diritti umani deve comprendere almeno le seguenti quattro componenti fondamentali: a) identificare e valutare gli impatti negativi, reali o potenziali, sui diritti umani; b) integrare e agire in base ai risultati; c) tracciare le risposte; d) comunicare come vengono affrontati gli impatti.

Con specifico riferimento alla natura della *due diligence* aziendale in materia di diritti umani, poi, se il Principio 15, lettera b), sottolinea che per adempiere le proprie responsabilità in materia di diritti umani, le imprese devono dotarsi di processi e politiche aziendali appropriati incluso un "processo di *due diligence* sui diritti umani che permetta di identificare, prevenire e mitigare i propri impatti

²⁶ Prevedendo all'occorrenza delle misure di riparazione, v. Principio 22.

²⁷ Cfr. il commentario del Principio 22.

²⁸ Cfr. il Principio 15. In tema di *due diligence* sui diritti umani, cfr. J. Bonnitcha and R. McCorquodale, "The Concept of "Due Diligence" in the UN Guiding Principles on Business and Human Rights", in *European Journal of International Law*, 2017, pp. 899-919.

negativi sui diritti umani e di rendere conto del modo con cui affrontano il problema”, la Guida interpretativa dall’Alto commissariato sui diritti umani sulla responsabilità di rispettare delle imprese, chiarisce che la nozione di *due diligence* accolta nei Principi guida ha per oggetto “una misura di prudenza [...], che ci si può normalmente attendere sia esercitata da una [persona o impresa] ragionevole e prudente in presenza di particolari circostanze; non misurata da alcuno standard assoluto, ma dipendente dei fatti riguardanti il caso particolare”. Conseguentemente, nel quadro dei Principi Guida “la *due diligence* sui diritti umani si sostanzia in un processo continuativo di gestione che un’impresa ragionevole e prudente deve intraprendere, alla luce delle sue caratteristiche (settore di attività, contesto operativo, dimensioni e simili fattori) per far fronte alla sua responsabilità di rispettare i diritti umani”²⁹. I Principi guida, insomma, fondono due nozioni di *due diligence*. Lì dove essi rinviano all’esigenza che le imprese provvedano a “identificare, prevenire e mitigare i propri impatti negativi sui diritti umani”³⁰ il termine *due diligence* è utilizzato in quel significato proprio dalla prassi di *business governance* quale strumento di valutazione dei rischi collegati a determinate scelte aziendali, che persegue l’obiettivo di identificare i fattori responsabili di rischi che non sono stati identificati e ai quali l’impresa non ha fatto fronte in alcun modo e che possono originare violazioni dei diritti umani.

Quando il Principio 11 fa riferimento alla circostanza che le imprese “dovrebbero rispettare i diritti umani”, e che quindi esse dovrebbero “evitare di violare i diritti umani di terzi”, rinvia alla nozione di *due diligence* che è applicata nel sistema dei diritti umani e che si fonda su di un vero e proprio standard di condotta che discende da un obbligo positivo e che deve essere utilizzato al fine di evitare di incorrere nella violazione dei diritti umani. Insomma, a noi pare che l’obbligo di *due diligence* da parte delle imprese in materia di diritti umani che è contenuto nei Principi guida operi come un sistema ...‘binario’. Da un lato, esso consiste in un processo di *governance* aziendale teso a valutare il rischio che deriva in termini di impatto negativo sui diritti umani dalle operazioni dell’impresa; tale obbligo però si configura, altresì come uno standard di condotta (v. Principio 13, lettera *b*) che richiede all’impresa, di adottare tutte le misure atte a prevenire il verificarsi dell’impatto, e ciò senza che siano chiamate a provvedere a forme di riparazione o di risarcimento. Il rispetto da parte dell’impresa di tale standard di condotta può determinare per quest’ultima l’esonero dalla responsabilità e originare un meccanismo di difesa giudiziaria utilizzabile dall’impresa, la c.d. *due diligence defence*. In alcune legislazioni nazionali, in effetti, la difesa da *due diligence* può operare come elemento di riduzione delle sanzioni applicate in caso di viola-

²⁹ Cfr. Alto commissariato sui diritti umani, *The Corporate Responsibility to Respect Human Rights: An Interpretative Guide*, Ginevra, 2012, p. 4.

³⁰ In particolare i Principi da 15 a 21.

zioni. Ciò vale, ad esempio, sia pure nel settore della lotta alla corruzione, per le *Federal Sentencing Guidelines* degli Stati Uniti³¹.

In altri casi, la difesa da *due diligence* può operare anche come un vero e proprio ‘scudo’ all’applicazione della responsabilità sull’impresa³². *Mutatis mutandis*, ciò e quanto avviene, ad esempio, con riferimento alla responsabilità amministrativa degli enti privati sancita nel D.lgs. n. 231/2001³³. Adottato nel 2001 per adempiere agli obblighi derivanti dal diritto comunitario e da alcune convenzioni internazionali, il decreto 231 ha introdotto, per la prima volta in Italia, la responsabilità degli enti per i reati commessi nell’interesse o a vantaggio degli stessi. Il decreto 231, pur non prevedendo espressamente un processo di *due diligence* obbligatorio, presenta diversi punti di contatto con quanto previsto dai Principi Guida Onu. Esso incentiva le imprese a rafforzare i propri sistemi interni e i processi di autoregolamentazione volti a prevenire la commissione di reati, in linea con gli obiettivi del processo di *due diligence* previsto dal secondo Pilastro dei Principi Guida. Infatti, al fine di evitare di incorrere nella responsabilità ai sensi del decreto 231, le imprese devono dimostrare di aver effettivamente adottato programmi di *compliance* aziendale denominati “Modelli di organizzazione, gestione e controllo” (i c.d. Modelli 231) che hanno l’obiettivo di individuare, prevenire e mitigare il rischio di commissione di reati in relazione all’attività d’impresa³⁴.

4. L’impatto dei Principi Guida

Nonostante il loro carattere non vincolante i Principi Guida non hanno mancato di esercitare il loro impatto sulla prassi di Stati, imprese, nonché su quella delle principali Organizzazioni internazionali, inclusi i meccanismi internazionali di monito-

³¹ Il manuale del 2016 delle *Guidelines* prevede, nel commento alla sezione 8B2.1., che l’utilizzo preventivo di misure di diligenza da parte di una organizzazione allo scopo di prevenire e identificare una condotta criminale “ha una influenza diretta” sulla definizione delle misure sanzionatorie da comminare nei suoi confronti (cfr. www.ussc.gov/guidelines/2016-guidelines-manual).

³² Per una analisi di alcune di queste legislazioni sia consentito il rinvio a M. Fasciglione, “The Enforcement of Corporate Human Rights Due Diligence: From the UN Guiding Principles on Business and Human Rights to the Legal Systems of the EU Countries”, in *Human Rights and International Legal Discourse*, 2016, vol. 1, p. 94-116 in part. p. 109 ss.; v. anche D. Davitti, “Refining the Protect, Respect and Remedy Framework for Business and Human Rights and its Guiding Principles”, in *Human Rights Law Review*, 2016, vol. 16, p. 55-75 e in part. 72 ss; O. Martin-Ortega “Human rights due diligence for corporations: From voluntary standards to hard law at last?”, in *Netherlands Quarterly of Human Rights*, 2014, vol. 31, p. 44-74).

³³ Cfr. D.lgs. 8 giugno 2001, n. 231 recante “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell’articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300”.

³⁴ L’utilizzabilità del decreto 231 come modello regolamentare da utilizzare, ovviamente previo adeguamento, per recepire nel nostro ordinamento la responsabilità d’impresa in relazione alla *due diligence* sui diritti umani è proposta in uno recente studio condotto da alcune organizzazioni della società civile (cfr. HRIC e FIDH, ECCJ, *Italian Legislative Decree No. 231/2001: A model for Mandatory Human Rights Due Diligence Legislation?*, 2019, consultabile su www.it.humanrightsic.com/post/italian-legislative-decree-no-231-2001).

raggio sui diritti umani. Nelle pagine che seguono passiamo brevemente in rassegna le principali tappe di questo processo di ... ‘recepimento’ dei Principi Guida.

4.1. I Principi Guida negli ordinamenti interni degli Stati: i Piani d’azione nazionale

Per quanto riguarda la prassi degli Stati, l’adozione dei Principi Guida ha avuto, e continua ad avere, delle ‘ricadute’ sugli ordinamenti interni statali, e ciò grazie alla loro capacità di fungere da ‘fattore di impulso’ per il *progressivo adeguamento* degli ordinamenti nazionali. Questa capacità, si badi, è espressione degli obblighi che discendono sugli Stati dal *duty to protect* descritto nel Principio 1. Tali obblighi, infatti, impongono ad essi di adottare “misure appropriate per prevenire, investigare, punire le violazioni dei diritti umani e porre loro rimedio, *attraverso l’uso di efficaci strumenti, politici, legislativi, amministrativi e giudiziari*”³⁵. L’obbligo di proteggere insomma impone agli Stati di intervenire sui propri sistemi giuridici per adeguarli, dal punto di vista legislativo, amministrativo e giudiziario, all’esigenza di fare fronte alle violazioni dei diritti umani che avvengono nel quadro delle operazioni economiche delle imprese. Non si tratta a ben vedere nulla in più di quanto già previsto nel sistema internazionale di salvaguardia dei diritti umani in cui agli Stati è richiesto, come abbiamo sottolineato più sopra, di operare come fonte di regolazione generale con l’obiettivo di predisporre un quadro giuridico destinato ad assicurare che i diritti umani siano protetti contro ogni tipo di interferenza, sia quando proveniente dai poteri pubblici sia quando proveniente da poteri privati³⁶. È in questo senso che va letta anche la necessità, sottolineata dal Principio 8, che gli Stati assicurino la coerenza delle proprie politiche in materia. Il Principio 8 rinvia, in primo luogo, alla *coerenza orizzontale*, che deve essere intesa come il “giusto supporto e la giusta dotazione alle istituzioni e alle agenzie nazionali che, sia a livello nazionale, sia a livello locale, influenzano sulla condotta delle imprese ... in modo tale che siano informate e agiscano secondo modalità compatibili con gli obblighi che pendono sui Governi in materia di diritti umani”. Ci si riferisce altresì alla *coerenza verticale* che “implica che gli Stati si dotino delle politiche, leggi, e procedure necessarie a garantire il rispetto degli obblighi discendenti dalle norme in materia di diritti umani”.

Dal punto di vista metodologico, lo strumento tramite cui gli stati possono assolvere siffatta funzione di adeguamento degli ordinamenti interni è rappresentato dai Piani d’azione nazionale, che gli Stati hanno iniziato ad adottare proprio in funzione dell’attuazione interna dei Principi Guida³⁷. I Piani d’azione nazionale

³⁵ Cfr. il Principio 1. L’enfasi è nostra.

³⁶ In questa stessa prospettiva v. H. Cantú Rivera, “National Action Plans on Business and Human Rights: Progress or Mirage?”, in *Business and Human Rights Journal*, 2019, in part. p. 220, p. 227.

³⁷ Sino al momento in cui scriviamo sono stati adottati 25 Piani d’azione nazionale, di cui la maggioranza da parte di Paesi appartenenti al contesto regionale europeo. L’Italia ha adottato il suo nel 2016, lo ha aggiornato nel 2018, e ha avviato il lavoro per l’adozione di un secondo piano di azione che succederà al primo alla scadenza (2021) di quest’ultimo (v. www.cidu.esteri.it/comitatodirittiumani/it/informazione_formazione/piano-d-azione-nazionale-su-impresa.html). Sul

sono annoverabili tra gli strumenti di supporto al *policy-making*: essi contengono “le strategie sviluppate dagli Stati per prevenire e proteggere i diritti umani dalle violazioni che si verificano nell’ambito delle operazioni economiche delle imprese in conformità con i Principi Guida”³⁸. I Piani d’azione nazionale, in sostanza, devono essere concepiti come strumenti funzionali all’elaborazione di norme regolamentari e di politiche destinati a consentire agli Stati di individuare, da un lato, le lacune e gli ostacoli che si frappongono nell’ordinamento interno all’attuazione dei Principi stessi, individuando le modalità che permettono di colmare tali lacune e oltrepassare le barriere *de facto* e di diritto esistenti, e, dall’altro lato, facilitare la *convergenza* della prassi degli Stati verso standard la cui obbligatorietà non risulti sorretta da un consenso generalizzato o quando non sia possibile fornire delle soluzioni universalmente valide a problemi particolarmente complessi.

4.2. Lo sviluppo di legislazioni che fissano per le imprese obblighi di *due diligence* sui diritti umani

Un esempio di come possa operare questo processo di convergenza e delle sue potenzialità dal punto di vista della creazione di un ... ‘comune terreno di gioco’ normativo (c.d. *level playing field*) nei diversi ordinamenti giuridici degli Stati è rappresentato dal processo di adozione di legislazioni volte a fissare per le imprese un obbligo di *due diligence* in materia di diritti umani³⁹. Con l’adozione di siffatte normative gli Stati pertanto possono, da un lato, dare attuazione alle disposizioni del primo Pilastro e, dall’altro, lato dare ‘concretezza’ (attribuendo contenuto normativo) alla responsabilità delle imprese di rispettare i diritti umani. Soprattutto essi possono creare una base regolamentare condivisa che nel momento in cui raggiunga un sufficiente riconoscimento presso la generalità degli ordinamenti giuridici degli Stati potrà facilitare l’adozione di regole armonizzate a livello internazionale: ciò vale, ad esempio, in relazione al processo di negoziazione del Trattato internazionale su imprese e diritti umani in corso dal 2014 presso le Nazioni Unite⁴⁰.

piano d’azione italiano, v. M. Fasciglione “Il Piano d’azione nazionale italiano su impresa e diritti umani e l’attuazione dei Principi guida ONU del 2011”, in *Diritti umani e diritto internazionale*, 2017, pp. 277-293

³⁸ Cfr. Consiglio dei diritti umani, *Report of the Working Group on the issue of human rights and transnational corporations and other business enterprises: National Action Plans on Business and Human Rights*, UN Doc. A/69/263 del 5 agosto 2014, par. 6.

³⁹ In dottrina v. C. Methven O’Brien, A. Mehra, S. Blackwell, C. Bloch Poulsen-Hansen, “National Action Plans: Current Status and Future Prospects for a New Business and Human Rights Governance Tool”, in *Business and Human Rights Journal*, 2016, pp. 117-126, p. 118. Cfr. anche C. Macchi, C. Bright, “Hardening Soft Law: The Implementation of Human Rights Due Diligence Requirements in Domestic Legislation”, in L. Magi, D. Russo, N. Lazzarini (eds) *Legal Sources in Business and Human Rights: Evolving Dynamics in International and European Law*, Brill, 2020, pp. 218-247.

⁴⁰ Sul processo di negoziazione del Trattato cfr. C. Macchi, *Nuovi orizzonti: verso un trattato internazionale in materia di imprese e diritti umani*, consultabile su www.mondodem.it/osservatori/diritti-umani/nuovi-orizzonti-verso-un-trattato-internazionale-in-materia-di-imprese-e-diritti-umani/. Cfr. anche

Le misure legislative in esame sono riconducibili sostanzialmente a due modelli regolamentari prevalenti: *a*) un primo modello regolamentare caratterizzato dall'incorporazione della *due diligence* in normative che fissano l'obbligo per le imprese di rendicontare il proprio impatto sui diritti umani o su singole questioni ad essi attinenti (c.d. *mandatory reporting*); *b*) un secondo modello regolamentare, rappresentato da quelle normative che fissano sulle imprese degli autonomi obblighi di *due diligence* in materia di diritti umani.

Nelle legislazioni appartenenti al primo modello regolamentare gli obblighi di *due diligence* in materia di diritti umani sono previsti solo *in via indiretta*, nel senso che essi sono obblighi accessori di altri obblighi fissati per le imprese, ad esempio obblighi di rendicontazione. Gli esempi di tale modello regolamentare sono diversi. Si pensi alla Sezione 54 del *Modern Slavery Act* adottato nel 2015 dal Regno Unito che, nel prevedere una specifica disposizione in relazione agli obblighi di trasparenza nella catena di fornitura, fissa per ogni impresa le cui attività ricadano nel suo ambito di applicazione un obbligo di preparare per ogni anno finanziario una dichiarazione in materia di tratta di esseri umani. Tale dichiarazione *deve* includere anche informazioni relativamente ai processi di *due diligence* posti in essere in relazione alla prevenzione del rischio di utilizzo di lavoro in condizioni di schiavitù e del traffico di esseri umani nell'ambito delle sue attività e delle sue catene di approvvigionamento. Similmente, nell'ordinamento dell'Unione europea, la direttiva 95/2014 sulla divulgazione delle informazioni di carattere non finanziario da parte delle grandi imprese, introduce l'obbligo per determinate tipologie di imprese di pubblicare annualmente una relazione circa i risultati di carattere non finanziario, inclusi quelli relativi, tra le altre cose, ai diritti umani, all'ambiente e ad altri aspetti sociali⁴¹.

Il secondo modello regolamentare include, invece, quelle normative che fissano *in via diretta* per le imprese un obbligo di *due diligence* in materia di diritti umani. Gli elementi di base di tale obbligo sono normalmente mutuati dal secondo Pilastro dei Principi Guida e prevedono, pertanto, una procedura di identificazione dei rischi, l'obbligo di agire e quello di comunicare le misure adottate, ivi compresi i risultati ottenuti. In alcuni casi le normative di tale modello collegano esplicitamente gli obblighi di *due diligence* in materia di diritti umani delle imprese alla responsabilità da risarcimento danno in caso di violazioni. Negli ultimi anni le legislazioni appartenenti a tale modello regolamentare sono in crescita. Ad esempio, rientrano in tale modello la normativa dell'Unione europea che ha introdotto l'obbligo di *due diligence* sui diritti umani per gli importatori dei minera-

M. Fasciglione, "Another Step on the Road? Remarks on the Zero Draft Treaty on Business and Human Rights", in *Diritti umani e diritto internazionale*, 2018, pp. 629-661.

⁴¹ Cfr. direttiva 2014/95/UE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 22 ottobre 2014, recante modifica della direttiva 2013/34/UE per quanto riguarda la comunicazione di informazioni di carattere non finanziario e di informazioni sulla diversità da parte di talune imprese e di taluni gruppi di grandi dimensioni.

li provenienti da zone di conflitto (i c.d. *conflict minerals*)⁴² e quella sugli obblighi per gli operatori che commercializzano legname e prodotti del legno nel mercato unico europeo⁴³. Dal punto di vista degli ordinamenti degli Stati, sono riconducibili a tale modello regolamentare la normativa adottata dai Paesi Bassi in materia di contrasto al lavoro minorile⁴⁴ che impone alle imprese che vendono beni o servizi ai consumatori olandesi un obbligo *due diligence* finalizzato ad impedire la fornitura siffatti beni o servizi ottenuti mediante l'utilizzo di lavoro minorile: a tal fine alle imprese è richiesto di identificare e prevenire il lavoro minorile nelle rispettive catene di approvvigionamento. Analogamente, va senz'altro menzionata la legge francese del 27 marzo 2017 sul *devoir de vigilance*⁴⁵, che costituisce l'esempio di normativa maggiormente all'avanguardia. Essa introduce, infatti, un obbligo generale di *due diligence* in materia di diritti umani per determinate tipologie di imprese e collega esplicitamente a siffatto obbligo una responsabilità da risarcimento danno in caso di violazioni.

4.3. I Principi Guida e la prassi delle Organizzazioni internazionali

Per quanto attiene, poi, all'impatto Principi Guida sulla prassi delle Organizzazioni internazionali, va segnalato come l'adozione dei Principi Guida abbia influenzato il processo di aggiornamento degli strumenti internazionali in materia di imprese e diritti umani adottati da istituzioni internazionali attive in materia. Ciò vale, in primo luogo, in relazione alla revisione del 2011 delle Linee Guida OCSE sulle imprese multinazionali. La revisione, evidentemente ispirata dal processo di adozione dei Principi Guida, ha introdotto nel sistema delle Linee Guida specifiche disposizioni circa la *due diligence* d'impresa sui diritti umani⁴⁶. Un discorso analogo può essere fatto, nel contesto dell'Unione europea, all'aggiornamento da parte della Commissione europea della nozione di 'responsabilità sociale d'impresa' effettuato dalla Comunicazione del 2011 con la nuova strategia dell'UE per la responsabilità sociale delle imprese. La Comunicazione, pur senza menzionare esplicitamente la *due diligence*, sottolinea che per soddisfare pienamente la loro responsabilità sociale, le imprese "devono avere in atto un processo per integrare le questioni sociali, ambientali, etiche, i diritti umani e le

⁴² 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. In proposito, cfr. V. Grado, "The EU "Conflict Minerals Regulation": Potentialities and Limits in the Light of the International Standards on Responsible Sourcing", in *The Italian Yearbook of International Law*, 2017, pp. 235-257.

⁴³ Cfr. Regolamento (UE) N. 995/2010 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 20 ottobre 2010 che stabilisce gli obblighi degli operatori che commercializzano legno e prodotti da esso derivati.

⁴⁴ Cfr. *Child Labour Due Diligence Law* [Wet zorgplicht kinderarbeid]

⁴⁵ Cfr. *Loi n° 2017-399 du 27 mars 2017 relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre*.

⁴⁶ Cfr. Linee Guida OCSE per le imprese multinazionali, consultabili al sito www.oecd.org/daf/inv/mne/48004323.pdf, in particolare pp. 3 e 20.

sollecitazioni dei consumatori nelle loro operazioni commerciali e nella loro strategia di base” e ciò con l’obiettivo di “identificare, prevenire e mitigare i loro possibili effetti avversi”⁴⁷. Allo stesso modo, e restando nell’ambito dell’Unione europea, i Principi Guida hanno ispirato le normative dell’Unione che abbiamo menzionato nel paragrafo precedente e che, nel perseguire l’obiettivo di riavvicinare le legislazioni degli Stati membri, sono destinate ad introdurre per le imprese un obbligo di *due diligence* in relazione ai diritti umani in determinati settori⁴⁸.

Sempre nell’ambito del contesto regionale europeo, ma questa volta con riguardo all’azione delle istituzioni del Consiglio d’Europa l’altra grande organizzazione regionale europea, con specifica competenza in materia di diritti umani (e al cui interno opera la Corte europea dei diritti dell’uomo), i Principi Guida hanno contribuito ad arricchire le riflessioni di queste istituzioni sull’impatto delle attività di impresa sui diritti umani. Tale ‘attivismo’ ha condotto nel 2014 all’adozione da parte del Comitato dei Ministri della “Dichiarazione sui Principi Guida su imprese e diritti umani”, e qualche anno più tardi, nel 2016, della Raccomandazione su “diritti umani e imprese”⁴⁹.

Con riguardo, poi, all’azione dell’Organizzazione degli Stati Americani (OAS), Organizzazione regionale attiva in materia di diritti umani nel continente latino-americano, e al cui interno opera il sistema di tutela istituito dalla Convenzione americana sui diritti umani, l’OAS, in effetti, ha più volte fatto rinvio ai Principi Guida. In particolare, nella risoluzione del giugno 2016 e su “Promozione e protezione dei diritti umani”, l’Assemblea generale dell’OAS ha invitato gli Stati membri a continuare nell’opera di promozione dell’attuazione dei Principi Guida e a diffonderli il più ampiamente possibile e a facilitare lo scambio di informazioni e la condivisione delle migliori pratiche circa la promozione e la protezione dei diritti umani nell’ambito delle operazioni delle imprese⁵⁰. Non è un caso quindi che poi proprio la Corte Inter-Americana sui diritti umani, nell’affare *Kaliña and Lokono Peoples* del 2015, abbia, primo tribunale internazionale sui diritti umani, menzionato ed applicato i Principi Guida per desumere la violazione dell’obbligo di proteggere da parte dello Stato convenuto⁵¹.

⁴⁷ L’enfasi è aggiunta. Cfr. Comunicazione della Commissione COM(2011) 681 definitiva del 25 ottobre 2011, cit.

⁴⁸ Significativamente è del 2020 l’avvio di una iniziativa legislativa destinata ad introdurre un generale obbligo di *due diligence* in materia di diritti umani per le aziende europee. Una prima bozza preparata dal Parlamento europeo, è stata resa pubblica l’11 settembre 2020 (v. *Progetto di Direttiva del Parlamento Europeo e del Consiglio su Corporate Due Diligence and Corporate Accountability*, disponibile su www.europarl.europa.eu/doceo/document/JURI-PR-657191_EN.pdf).

⁴⁹ Cfr. *Declaration of the Committee of Ministers on the UN Guiding Principles on business and human rights*, del 16 aprile 2014, *Human Rights and Business*; *Recommendation CM/Rec(2016)3 of the Committee of Ministers to Member States (2016)*, del 2 marzo 2016, para. 15. Entrambe sono consultabili sul sito del Consiglio d’Europa www.coe.int.

⁵⁰ OAS, Assemblea Generale, *Promotion and Protection of Human Rights*, AG/RES. 2887 (XLVI-O/16), p. 3.

⁵¹ Cfr. Corte Inter-Americana sui diritti umani, *Case of Kaliña and Lokono Peoples vs. Suriname*, sentenza del 25 novembre 2015. Il caso concreto aveva ad oggetto la violazione di alcune

I Principi Guida hanno ‘informato’, inoltre, la prassi della maggior parte degli organismi onusiani di monitoraggio in materia di diritti umani. Ciò vale tanto per gli organi e le procedure di controllo previste dalla stessa Carta delle Nazioni Unite (c.d. *Charter-based bodies*), quanto per gli organi e le procedure di controllo istituite nell’ambito dei trattati sui diritti umani promossi nel quadro delle Nazioni Unite (c.d. *Treaty-based bodies*)⁵². È impossibile passare in rassegna in questa sede tutta questa prassi che comincia tra l’altro ad essere di quantitativamente considerevole.

Ci limitiamo a segnalare due importanti documenti il primo afferente all’alveo dei diritti civili e politici ed il secondo rientrante in quello dei diritti economici, sociali e culturali. Nelle Osservazioni conclusive circa il Sesto rapporto periodico presentato dalla Germania, il Comitato sui diritti umani, l’organismo di monitoraggio del Patto sui diritti civili e politici del 1966, ha evidentemente applicato il contenuto del Principio Guida 2, lì dove ha incoraggiato lo Stato tedesco a “stabilire chiaramente l’aspettativa che tutte le imprese commerciali domiciliate nel suo territorio e/o nella sua giurisdizione rispettino in tutte le loro operazioni gli standard sui diritti umani” così come sanciti dal Patto sui diritti civili e politici⁵³. In secondo luogo, e non meno rilevante, il Comitato dei diritti economici, sociali e culturali, organo di monitoraggio del Patto sui diritti economici, sociali e culturali, anch’esso del 1966, nel Commento generale n. 24 del 2017 dedicato agli obblighi statali derivanti dal Patto in relazione alle attività del settore privato, ha riconosciuto esplicitamente di aver preso in considerazione i Principi Guida per delinearne il contenuto⁵⁴.

L’impatto dei Principi Guida, infine, si è esteso anche alle istituzioni internazionali attive nel settore della cooperazione economica e che si occupano di delineare le strategie relative alle politiche economiche globali. Ad esempio, i *leaders* del G20 al summit del 2017 si sono formalmente impegnati a promuovere lo sviluppo di catene di fornitura sostenibili ed inclusive e ciò anche attraverso un

disposizioni della Convenzione interamericana sui diritti umani per la mancata valutazione da parte dello Stato del Suriname dell’impatto delle attività d’impresa in un territorio appartenente a popolazioni indigene. La Corte, in particolare, non ha solo accertato l’esistenza di un obbligo del Suriname di prevenire punire e rimediare le violazioni commesse da imprese private (par. 222), ma proprio basandosi sui Principi Guida ha altresì riconosciuto che anche le imprese hanno il dovere di “prevenire, mitigare e accettare la propria responsabilità per gli impatti negativi sui diritti umani che siano direttamente collegati alle loro operazioni economiche” (par. 223, 224).

⁵² Circa la distinzione tra le due tipologie di organismi v. R. Pisillo Mazzeschi, *Diritto internazionale dei diritti umani*, cit., p. 138 ss. e 152 ss.

⁵³ Cfr. Comitato sui diritti umani, *Concluding observations on the Sixth Periodic Report of Germany*, UN Doc. CCPR/C/DEU/CO/6, del 12 novembre 2012, par. 16.

⁵⁴ Comitato sui diritti economici sociali e culturali, *General comment No. 24 (2017) State obligations under the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights in the context of business activities*, UN Doc. E/C.12/GC/24, del 10 agosto 2017, par. 2.

esplicito richiamo alla necessità di attuazione delle disposizioni contenute nei Principi Guida⁵⁵.

4.4. I Principi Guida nella prassi del settore privato

Per quanto riguarda, infine, l'impatto sulla prassi delle imprese, i Principi Guida sono stati 'recepiti' in diversi documenti aziendali, come codici etici, codici di condotta, dichiarazioni e altri strumenti con cui le imprese, oltre a fare esplicito riferimento ai diritti umani, e sempre più spesso nel quadro più ampio di specifiche politiche aziendali, si impegnano a "non violare i diritti umani e a porre rimedio ad ogni criticità sui diritti umani che potrebbe derivare dalle loro attività"⁵⁶; a promuovere "il rispetto di tutti i diritti umani nell'ambito dei suoi rapporti d'affari"⁵⁷; ad adoperarsi "in modo sistematico al fine di definire un approccio strutturato e inclusivo che consenta [all'impresa] di gestire gli impatti e i rischi legati ai diritti umani e di ridurre le potenziali violazioni degli stessi"⁵⁸; a rispettare "i diritti umani riconosciuti a livello internazionale e adottare le misure necessarie per identificare e gestire qualsiasi impatto negativo, esistente o potenziale, relativo alle attività o ai rapporti commerciali" dell'impresa⁵⁹.

5. Conclusioni: il futuro dei Principi Guida

Se è vero che i Principi Guida possono essere visti come una sorta di *codificazione dello stato dell'arte* del sistema internazionale dei diritti umani in materia di imprese e diritti umani, è altrettanto vero che, come evidenziato tra l'altro dallo stesso Rappresentante speciale, occorre non commettere l'errore di considerarli il punto di arrivo del processo avviato nel 2005, bensì più semplicemente, la conclusione della fase iniziale⁶⁰ di siffatto processo, destinato secondo Ruggie a proseguire con l'ulteriore fase volta a rendere 'operative', a livello internazionale e a livello nazionale le disposizioni in essi contenute.

⁵⁵ Cfr. G20, *Leaders' Declaration Shaping an interconnected world Hamburg*, 7/8 luglio 2017, p. 4, consultabile su www.g20germany.de/Content/EN/_Anlagen/G20/G20-leaders-declaration_nn=2186554.html.

⁵⁶ ENI, *Dichiarazione di ENI sul rispetto dei diritti umani*, p. 2, cfr. su www.eni.com/assets/documents/Dichiarazione-Eni-DU-ITA.pdf

⁵⁷ ENEL, *Policy sui Diritti Umani. Human Rights Policy*, p. 13, cfr. su www.corporate.enel.it/it/azienda/policy-diritti-umani

⁵⁸ UNICREDIT, *Impegno in materia di diritti umani*, p. 1 e ss., consultabile al sito www.unicreditgroup.eu/content/dam/unicreditgroup-eu/documents/it/sustainability/our-vision-of-a-sustainable-bank/policies-and-guidelines/Impegno-in-materia-di-diritti-umani_vers.1.pdf.

⁵⁹ Cfr. L'Oreal, *Politique Droits Humains*, cfr. www.loreal-dam-front-corp-fr-cdn.damdy.com/ressources/afile/163115-d98f5-resource_pdf-politique-looreal-droits-humains.pdf

⁶⁰ Cfr. *Report of the Special Representative of the Secretary General on the issue of human rights and transnational corporations and other business enterprises*, John Ruggie. *Guiding Principles on Business and Human Rights*, cit., par. 13.

Insomma, se da un lato i progressi sono incoraggianti, dall'altro lato molto resta ancora da fare tanto da parte degli Stati quanto delle imprese per raggiungere una effettiva attuazione dei Principi Guida e per accrescere la capacità degli ordinamenti nazionali di salvaguardare i diritti umani nell'ambito delle attività delle imprese, ed originare processi di globalizzazione economica che siano realmente inclusivi per tutti, senza distinzione alcuna. È evidente quindi, che questo ulteriore passaggio richiede di oltrepassare la fase dell'approccio pioneristico, fase tradizionalmente rimessa all'attivismo di capitani d'industria illuminati, per entrare in una fase che coinvolga secondo una logica sistemica e di *mainstream* tutte le imprese, e soprattutto quelle che, o perché all'oscuro dei Principi Guida, o perché tendono a muoversi con ritardo, non risultano ancora preparate nel processo di incorporazione della responsabilità di rispettare i diritti umani nelle loro operazioni economiche. La sfida del futuro, allora, consiste nell'aumentare il numero di buone prassi fin qui applicate da Stati, imprese e società civile, nella capacità di replicare siffatte buone prassi in diversi contesti produttivi e in a tutti i livelli imprenditoriali, facendo leva su azioni politiche più ampie e forti in grado di incentivare azioni positive e catalizzare consenso nel settore privato. Questo sforzo deve essere sostenuto da una strategia di attuazione dei Principi Guida, con una più chiara comprensione degli obiettivi e dei traguardi concreti rispetto ai quali è possibile tracciare e valutare i progressi nell'attuazione dei tre pilastri "Proteggere, Rispettare e Rimediare". Ebbene, è proprio in tale prospettiva che il *Working Group* ONU su imprese e diritti umani ha deciso di avviare un nuovo progetto (c.d. UNGPs+10)⁶¹ che, sulla scorta dei successi (e degli insuccessi) di questi primi dieci anni di vita dei Principi Guida (nel giugno 2021 si celebrerà in effetti, il decimo anniversario della loro adozione da parte del Consiglio per i diritti umani), è volto a stilare un bilancio dei risultati ottenuti fino ad oggi, valutare le lacune e le sfide da affrontare, e a delineare in tal modo la strada, il percorso per il futuro decennio di azione su imprese e diritti umani da qui al 2030.

Le sfide che ci attendono nei prossimi anni sono molteplici ed estremamente complesse. La crisi originata dalla pandemia da Covid-19 ha messo a nudo la drammatica *disuguaglianza* economica tra le diverse aree del Pianeta e tra le diverse fasce della popolazione. Siffatta disuguaglianza rappresenta una questione centrale della nostra società, un problema che deve essere affrontato dagli Stati, ovviamente, ma non solo da essi. Occorre che anche le imprese, soprattutto le più grandi, rivalutino i loro modelli di business e gestiscano più responsabilmente i loro impegni in modo da proteggere i lavoratori e non aggravare inutilmente le disuguaglianze economiche. Occorre intervenire poi sullo *squilibrio* nei rapporti di forza che si origina nelle catene di fornitura tra aziende committenti ed i proprietari delle fabbriche situati a valle delle stesse, e che, ad esempio, durante la pandemia ha consentito alle prime di modificare unilateralmente i termini dei lo-

⁶¹ Cfr. UN Working Group on Business and Human Rights, *UN Guiding Principles on Business and Human Rights at 10. Business and human rights: towards a decade of global implementation*, consultabile su www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/UNGPsBizHRnext10.aspx.

ro rapporti contrattuali con i fornitori, attraverso il ricorso all'eccezione di forza maggiore, e rifiutare in alcuni casi di pagare beni già prodotti⁶². Occorre ripensare il *sistema economico globale*, finora ancorato a teorie economiche elaborate ad inizio del secolo scorso, ed integrare il concetto di crescita economica con la presa in carico di considerazioni ambientali e sociali collegate agli investimenti e reimmaginare in tale sistema il ruolo dell'impresa in modo che essa possa essere al servizio della società anche da questo punto di vista⁶³. È necessario, poi, aumentare gli sforzi nella lotta globale contro il lavoro minorile e quello in condizioni di schiavitù, una piaga ancora diffusa in diverse aree del Pianeta e che richiede anch'essa sforzi maggiori da parte del settore privato volti a prevenire tali forme di sfruttamento del lavoro lungo le catene di fornitura. Il tutto, ovviamente, senza tralasciare il ruolo degli Stati ed il loro compito di adottare regole e meccanismi di supervisione più forti per garantire approvvigionamenti responsabili e assicurare in generale che l'esercizio delle attività economiche non abbiano un impatto negativo sui diritti umani in qualsiasi parte del globo.

Insomma ... “ai posteri l'ardua sentenza”. Prosit!

⁶² Cfr. M. Fasciglione, *COVID-19, imprese e diritti umani*, p. 15-18, consultabile su www.iriss.cnr.it/wp-content/uploads/2016/09/Guida-COVID-19-Imprese-e-diritti-umani.pdf

⁶³ Si pensi ad esempio alle 'società benefit' (le c.d. *benefit corporations* dell'ordinamento statunitense) introdotte nel nostro Paese dalla legge di stabilità per il 2016, art. 1, commi 376-382 (cfr. Legge 28 dicembre 2015, n. 208, recante “Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato (legge di stabilità 2016)”) e che sono caratterizzate dal 'dualismo dello scopo': alla finalità tipica delle società, di divisione degli utili, il legislatore ha affiancato la finalità di 'beneficio comune', cioè il perseguimento, nell'esercizio dell'attività economica, di uno o più effetti positivi, o la riduzione degli effetti negativi, su una o più categorie quali persone, comunità, territori e ambiente, beni ed attività culturali e sociali, enti e associazioni ed altri portatori di interesse.

Riferimenti bibliografici

La presente bibliografia si riferisce alle opere, volumi, capitoli di libro o articoli in riviste, pubblicate sui Principi Guida ONU. Sono stati altresì inseriti alcuni titoli dedicati agli studi su impresa e diritti umani. Si tratta ovviamente solo di una minima parte di un patrimonio bibliografico molto più ampio, e che costituisce esclusivamente un punto di avvio per chi desidera iniziare ad accostarsi allo studio della materia. Il lettore noterà una prevalenza di opere straniere, soprattutto in lingua inglese, rispetto alle opere in lingua italiana. Tale ... asimmetria rispecchia lo stato dell'arte degli studi in materia, tradizionalmente provenienti in buona parte dalla dottrina giuridica anglosassone, e invece storicamente molto meno diffusi presso la dottrina italiana, anche quando ci si sposti nella prospettiva dell'analisi giuridica internazionalistica e di tutela dei diritti umani. Solo più recentemente stiamo assistendo ad una progressiva inversione di tendenza, con una crescita del numero di opere dedicate al tema e pubblicate in lingua italiana.

Acconci, Pia, *La responsabilità sociale di impresa in Europa*, Napoli 2009.

Addo, Michael, "Business and Human Rights and the Challenges for Small and Medium-Sized Enterprises", in T. Rensmann (ed.), *Small and Medium-Sized Enterprises in International Economic Law*, Oxford, 2017, pp. 311-338.

-, "United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights", *Human Rights Law Review*, vol. 14, 2014, pp. 133-147.

-, (ed.), *Human Rights Standards and the Responsibility of Transnational Corporations*, The Hague, 1999.

Alston, Philip, *Non-State Actors and Human Rights*, Oxford 2005.

Augustein Daniel, Kinley David, "When human rights "responsibilities" become "duties": the extraterritorial obligations of states that bind corporations", in S. Deva, D. Bilchitz (eds.) *Human Rights Obligations of Business: Beyond the corporate responsibility to respect?*, Cambridge, 2013, pp. 271-294.

Bakan, Joel, *The Corporation. La patologica ricerca del profitto e del potere*, Roma, 2004.

Bernaz, Nadia, *Business and Human Rights. History, Law and Policy. Bridging the Accountability Gap*, London, New York, 2017.

Blanpain Roger, Colucci Michele, *The Globalization of Labour Standards: the soft law track*, Kluwer Law International, The Hague, 2004.

Bonfanti, Angelica (ed.), *Business and Human Rights in Europe: International Law Challenges*, New York and London, 2019.

-, *Imprese multinazionali, diritti umani e ambiente. Profili di diritto internazionale pubblico e privato*, Milano, 2012.

-, "Access to Justice for Victims of Business-Related Abuse: Some Remarks in the Light of the UN Guiding Principles on Business and Human Rights", in *Notizie di Politeia*, 2012, pp. 124-134.

-, "L'attuazione del quadro operativo Protect Respect and Remedy nei lavori del Rappresentante Speciale delle Nazioni Unite sui diritti umani e le imprese multinazionali", in *Diritti umani e diritto internazionale*, 2009, pp. 626-630.

Bonnitcha Jonathan and McCorquodale, Robert, "The Concept of "Due Diligence" in the UN Guiding Principles on Business and Human Rights", in *European Journal of International Law*, 2017, pp. 899-919.

Boschiero, Nerina, “Corporate Responsibility in Transnational Human Rights Cases, The U. S. Supreme Court Decision in *Kiobel v. Royal Dutch Petroleum*”, in *Rivista di diritto internazionale privato e processuale*, 2013, pp. 249-292.

Brino, Vania, *Diritto del lavoro e catene globali del valore*, Torino, 2020.

Buhmann Karin, “Regulating Corporate Social and Human Rights Responsibilities at the UN Plane: Institutionalising New Forms of Law and Law-making Approaches?”, in *Nordic Journal of International Law*; vol. 78, 2009, pp. 1-52.

Cantoni, Silvia, “La responsabilizzazione delle imprese private nell’attuazione dei diritti fondamentali dell’uomo e del diritto internazionale in materia di lavoro”, in *Il diritto dell’economia*, 2005, pp. 677-714.

Cantú Rivera, Humberto, “National Action Plans on Business and Human Rights: Progress or Mirage?”, in *Business and Human Rights Journal*, 2019, pp. 213-237.

Carbone, Sergio Maria, “Globalizzazione dell’economia, responsabilità dell’impresa e attività di progettazione”, in *Diritto del Commercio Internazionale*, 2003, pp. 639-658.

Černič, Jernei, *Human Rights Law and Business. Corporate Responsibility for Fundamental Human Rights*, Groningen, 2010.

Chinkin, Christine, “The Challenge of Soft law: Development and Change in International Law”, in *International and Comparative Law Quarterly*, 1989, p. 850-866.

Chirwa, Danwood Mzikenge, “The Long March to Binding Obligations of Transnational Corporations in International Human Rights Law” in *South African Journal on Human Rights*, 2006, pp. 76-98.

Clapham, Andrew, *Human Rights Obligations of Non-state Actors*, Oxford, 2006.

-, *Human Rights in the Private Sphere*, Oxford, 1996.

Davitti, Daria, “Refining the Protect, Respect and Remedy Framework for Business and Human Rights and its Guiding Principles”, in *Human Rights Law Review*, 2016, p. 55-75.

Decaux, Emmanuel, (ed.), *La responsabilité des entreprises multinationales en matière de droits de l’homme*, Bruxelles, 2010.

De Schutter, Olivier, *Transnational corporations and human rights*, Oxford, 2006.

Deva, Surya, Birchall, David (eds.), *Research Handbook on Human Rights and Business*, Cheltenham, 2020.

Deva, Surya, Bilchitz, David, *Human rights obligations of business, Beyond the Corporate Responsibility to Respect?*, Cambridge 2013.

Deva, Surya, "UN's Human Rights Norms for Transnational Corporations and Other Business Enterprises: an Imperfect Step in the Right Direction?", in *ILSA Journal of International Law and Comparative Law*, 2004, pp. 493-523.

Di Pascale, Alessia, *La responsabilità sociale dell'impresa nel diritto dell'Unione Europea*, Milano, 2011.

Fasciglione, Marco, "A Binding Instrument on Business and Human Rights as a Source of International Obligations for Private Companies: Utopia or Reality?", in M. Buscemi, N. Lazzarini, L. Magi, D. Russo (eds.), *Legal Sources in Business and Human Rights*, Brill, 2020, pp. 31-51.

-, "I Principi guida ONU su impresa e diritti umani e il consolidamento del regime internazionale in materia a settant'anni dalla Dichiarazione universale", in G. Cataldi (a cura di), *I diritti umani a settant'anni dalla Dichiarazione universale delle Nazioni Unite*, Napoli, 2019, pp. 93-128.

-, "Enforcing the State Duty to Protect under the UN Guiding Principles on Business and Human Rights: Strasbourg views", in A. Bonfanti (ed.), *Business and Human Rights in Europe: International Law Challenges*, New York and London, 2019, pp. 37-47.

-, "Another Step on the Road? Remarks on the Zero Draft Treaty on Business and Human Rights", in *Diritti umani e diritto internazionale*, 2018, pp. 629-661.

-, "Il Piano d'azione nazionale italiano su impresa e diritti umani e l'attuazione dei Principi guida ONU del 2011", in *Diritti umani e diritto internazionale*, 2017, pp. 277-293.

-, "The Enforcement of Corporate Human Rights Due Diligence: From the UN Guiding Principles on Business and Human Rights to the EU Countries Legal Systems", in *Human Rights and International Legal Discourse*, 2016-1, p. 94-117.

-, "I Guiding Principles on Business and human rights del Rappresentante speciale delle Nazioni Unite sul tema diritti umani, imprese transnazionali: un ridiculus mus?", in *Diritti umani e diritto internazionale*, 2011 pp. 598-603.

-, "La responsabilità degli attori economici privati in materia di diritti umani nel sistema europeo" in G. Cataldi, A. Caligiuri, N. Napoletano (a cura di), *La tutela dei diritti umani in Europa tra sovranità statale e ordinamenti sovranazionali*, Padova, 2010, pp. 448-474.

-, *Diritti umani e responsabilità sociale d'impresa nel diritto internazionale*, Napoli, 2010.

Fatouros, Arghyrios, (ed.), *Transnational corporations: the international legal framework*, Routledge, 1994.

Francioni, Francesco, "Alternative Perspectives on International Responsibility for Human Rights Violations by Multinational Corporations", in W. Benedek, K. De Feyter, F. Marrella (eds.), *Economic Globalisation and Human Rights*, Cambridge, 2007, pp. 245-265.

-, *Imprese multinazionali, protezione diplomatica e responsabilità internazionale*, Giuffrè Editore, Milano, 1986.

Frey Barbara, "The Legal and Ethical Responsibilities of Transnational Corporations in the Protection of International Human Rights", in *Minnesota Journal of Global Trade*, 1997, pp. 153-188.

Galgano, Francesco, Marrella, Fabrizio, *Diritto e prassi del commercio internazionale*, Padova, 2010.

Gallino, Luciano, *L'impresa irresponsabile*, Milano, 2005.

-, *L'impresa responsabile*. Un'intervista su Adriano Olivetti, Torino, 2001.

Gatto Alexandra, *Multinationals and Human Rights*, Cheltenham, 2011.

Grado, Valentina, "The EU "Conflict Minerals Regulation": Potentialities and Limits in the Light of the International Standards on Responsible Sourcing", in *The Italian Yearbook of International Law*, 2017, pp. 235-257.

Grossi, Paolo, "Globalizzazione, diritto, scienza giuridica", in *Foro italiano*, 2002, fasc. V, pp. 151-164.

Jägers, Nicola, *Corporate Human Rights Obligations: in Search of Accountability*, Antwerpen, 2002.

Jerbi Scott, "Business and Human Rights at the UN: What Might Happen Next?", in *Human Rights Quarterly*, 2009, pp. 299-320.

Joseph Sarah, *Corporations and Transnational Human Rights Litigation*, Hart Publishing, Portland, Oregon, 2004.

Kamminga, Menno, Zia Zarifi, Saman, (eds), *Liability of Multinational Corporations under International Law*, Kluwer Law International, The Hague, 2000.

Lowe, Vaughan, "Corporations as International Actors and International Law Makers", in *The Italian Yearbook of International Law*, 2005, pp. 23-38.

Macchi, Chiara, Bright, Claire, "Hardening Soft Law: The Implementation of Human Rights Due Diligence Requirements in Domestic Legislation", in L. Magi, D. Russo, N. Lazzerini (eds) *Legal Sources in Business and Human Rights: Evolving Dynamics in International and European Law*, Brill, 2020, pp. 218-247.

Mares, Radu (ed.), *The UN Guiding principles on business and human rights: foundations and implementations*, Leiden, 2012.

Marrella, Fabrizio, "Protection internationale des droits de l'homme et activités des sociétés transnationales", in *Recueil des cours de l'Académie de droit international de La Haye/Collected courses of the Hague Academy of International Law* tome 385 (2017), pp. 33-435.

- , "Regolazione internazionale e responsabilità globale delle imprese transnazionali", in *Diritti umani e diritto internazionale*, vol. 3, 2009, pp. 229-258

Martin-Ortega, Olga, Outhwaite, Opi, Rook, William, "Buying power and human rights in the supply chain: legal options for socially responsible public procurement of electronic goods", in *The International Journal of Human Rights*, 2015, pp. 341-368.

Martin-Ortega, Olga, "Human rights due diligence for corporations: From voluntary standards to hard law at last?", in *Netherlands Quarterly of Human Rights*, 2014, vol. 31, p. 44-74.

McCorquodale, Robert, et Simons Penelope, "Responsibility beyond Borders: State Responsibility for Extraterritorial Violations by Corporations of International Human Rights Law", in *Modern Law Review*, 2007, pp. 598-625.

Merciai, Patrizio, *Les entreprises multinationales en droit international*, Bruxelles, 1993.

Methven O'Brien, Claire, Mehra, Amol, Blackwell, Sara, Bloch Poulsen-Hansen, Cathrine, "National Action Plans: Current Status and Future Prospects for a New Business and Human Rights Governance Tool", in *Business and Human Rights Journal*, 2016, pp. 117-126.

Mowbray, Alastair, *The development of positive obligations under the European Convention on Human Rights by the European Court of Human Rights*, Oxford-Portland, 2004.

Muchilinski, Peter, *Multinational Enterprises and the Law*, Oxford, 2007.

Nolan, Justine, “Business and human rights: The challenge of putting principles into practice and regulating global supply chains”, in *Alternative Law Journal*, 2017, pp. 42-46.

Perulli, Adalberto, *Diritto del lavoro e globalizzazione. Clausole sociali, codici di condotta e commercio internazionale*, Padova, 1999.

Pisillo Mazzeschi, Riccardo, *Diritto internazionale dei diritti umani*, Torino, 2020.

-, “Responsabilité de l’État pour violation des obligations positives relatives aux droits de l’homme”, in *Recueil des cours de l’Académie de droit international de La Haye/Collected courses of the Hague Academy of International Law*, tome 333 (2008), Leiden, 2009 pp. 175-506.

Ratner, Steven, “Corporations and Human Rights: A Theory of Legal Responsibility”, in *Yale Law Journal*, 2001, pp. 443-545.

Ruggie, John, “Business and Human Rights: The Evolving International Agenda” in *The American journal of international law*, 2007 pp. 819-840.

Ryngaert, Cedric, “Litigating Abuses Committed by Private Military Companies”, in *European Journal of International Law*, vol. 19, 2008, pp.1035-1053.

Sacerdoti, Giorgio, “La società e le imprese nel diritto internazionale: dalla dipendenza dello Stato nazionale a diretti destinatari di obblighi e responsabilità internazionali”, in *Diritto del commercio internazionale*, 2013, pp. 109-122

-, *Responsabilità d’impresa e strumenti internazionali anticorruzione. Dalla Convenzione OCSE 1997 al Decreto 231/2001*, Milano, 2003.

-, “Imprese Multinazionali”, in *Enciclopedia Giuridica*, vol. XVI, 1989.

Shelton Dinah, (ed.), *Commitment and Compliance: The Role of Non-binding Norms in the International Legal System*, Oxford, 2003.

Wallace, Cynthia Day, *The multinational enterprise and legal control: host state sovereignty in an era of economic globalization*, Martinus Nijhoff, The Hague, 2002.

Wells Celia, *Corporations and Criminal Responsibility*, Oxford, 2001.

Zerk, Jennifer, *Multinationals and Corporate Social Responsibility: Limitations and Opportunities in International Law*, Cambridge, 2006.

Un crescente consenso esiste nel senso di riconoscere che anche le imprese abbiano delle responsabilità in materia di diritti umani e d'altronde sempre più spesso gli stessi dirigenti d'impresa dichiarano di percepire in modo evidente la necessità di rispettare tali diritti nell'ambito delle attività delle proprie aziende. Questo consenso è confluito nell'elaborazione da parte del Rappresentante speciale ONU su imprese e diritti umani, John Ruggie, dei *Principi Guida su imprese e diritti umani*, adottati solennemente dal Consiglio per i diritti umani nel 2011.

Ultimo di una lunga serie di strumenti internazionali che cercano di disciplinare la condotta delle imprese e di sostenerne il processo di 'responsabilizzazione' in materia di diritti umani, i *Principi Guida su imprese e diritti umani* sono il primo standard realmente 'globale' in materia in quanto riconosciuti da Stati, Organizzazioni internazionali, incluse l'UE ed il Consiglio d'Europa, imprese, associazioni di categoria, ordini forensi, società civile nonché dagli organismi onusiani attivi in materia di diritti umani.

L'attuazione dei Principi Guida e dei relativi tre Pilastri (l'obbligo dello Stato di proteggere i diritti umani; la responsabilità delle imprese di rispettare; l'accesso a dei rimedi effettivi) non può non passare anche attraverso la loro 'interiorizzazione' da parte delle imprese stesse. Ciò richiede che i Principi Guida siano conosciuti, letti, compresi ed effettivamente utilizzati dagli attori economici privati, oltre che dalle istituzioni statali che disciplinano l'esercizio delle attività d'impresa.

Il volume intende colmare l'assenza di una versione in lingua italiana dei Principi Guida, assenza che costituisce un ostacolo nel nostro Paese alla loro conoscenza e attuazione. L'obiettivo è di indirizzare in modo più efficace il processo di promozione dei Principi Guida verso le imprese italiane (ed innanzitutto le PMI), contribuire alla crescita della loro conoscenza in materia e aiutarle a prendere confidenza con le disposizioni in essi contenute.

Marco Fasciglione è ricercatore di diritto internazionale nel CNR dove è *Principal investigator* del Progetto *Corporate human rights and environmental due diligence e la promozione della CO.RPORAte REsponsibility (CO.RE)*. Autore di numerosi saggi ed articoli in riviste nazionali ed internazionali in materia di diritto internazionale, tutela dei diritti umani, *Business and human rights*, è autore del volume *Diritti umani e responsabilità sociale d'impresa nel diritto internazionale* (2010) e coautore de *L'equa riparazione nei più recenti orientamenti della Corte di Cassazione e della Corte Europea* (2005). Dal 2018 è Co-direttore della *Business and Human Rights Summer School* e dal 2020 è *alternate member* del CdA dell'Agenzia Europea dei diritti fondamentali-FRA.