

**ITINERARI DI RICERCA**  
**Diritti nazionali e violazioni extraterritoriali**  
**dei diritti umani sul lavoro**

---

**Violazioni extraterritoriali dei diritti umani sul lavoro:  
un itinerario di ricerca tra rimedi nazionali  
e contrattazione collettiva transnazionale**

di Fausta Guarriello\* e Luca Nogler\*

*Ricevuto il 30.5.2020 – Accettato il 10.6.2020*

**Riassunto.** L'articolo apre un *Itinerario di ricerca* volto ad approfondire il tema della violazione extraterritoriale dei diritti umani sul lavoro da parte di imprese multinazionali, secondo un approccio integrato basato essenzialmente su tre fuochi: l'accesso alla giustizia da parte delle vittime e l'efficacia delle misure di riparazione previste dalle corti nazionali; il dibattito sorto attorno all'approvazione e applicazione di strumenti normativi vincolanti, nazionali o sovranazionali, di *due diligence* delle società capogruppo o committenti rispetto a violazioni dei diritti umani perpetrate anche nelle catene di fornitura globali; lo sviluppo di esperienze di contrattazione di accordi-quadro transnazionali con imprese multinazionali volti a coniugare l'impegno al rispetto dei diritti umani sul lavoro con la definizione congiunta di meccanismi collettivi di monitoraggio e allerta e di risoluzione dei conflitti.

*Parole chiave:* Imprese multinazionali; Violazione dei diritti umani; Responsabilità; Accesso alla giustizia; Sanzioni; *Due diligence*, Accordi-quadro transnazionali; Catene globali del valore.

\* Professoressa ordinaria di Diritto del lavoro presso il Dipartimento di Scienze giuridiche e sociali dell'Università "G. D'Annunzio" di Chieti-Pescara, viale Pindaro 42, 65127 Pescara. E-mail: fausta.guarriello@unich.it.

\* Professore ordinario di Diritto del lavoro presso la Facoltà di Giurisprudenza dell'Università di Trento, via Verdi 53, 38122 Trento. E-mail: luca.nogler@unitn.it.

**Abstract.** *Extraterritorial violations of human rights at work: an itinerary between national remedies and transnational collective bargaining.* The article opens a Research Itinerary aimed at investigating in depth the issue of extraterritorial human rights violations at work by multinational companies, according to an integrated approach based essentially on three foci: access to justice by victims and the effectiveness of remedies provided by national courts; the debate on the approval and application of binding national or supranational regulatory instruments of due diligence by parent companies or clients with respect to human rights violations perpetrated also in global supply chains; the development of experiences of transnational framework agreements with multinational companies aimed at combining the commitment to respect for human rights at work with the joint definition of collective mechanisms for monitoring and warning and conflict resolution.

**Keywords:** Multinational companies; Human rights violation; Liability; Access to justice; Remedies; Due diligence; Transnational framework agreements; Global supply chains.

1. Premessa: “diritti fuori moda”. 2. *Litigation* “occidentale” c. violazione globale dei diritti umani sul lavoro. 3. Erosione della *domestic jurisdiction* e prime regolazioni nazionali delle catene globali di valore. 4. Quale sostegno all’effettività del diritto internazionale del lavoro? Spazi d’azione per la contrattazione collettiva transnazionale.

1. «Una parte dell’ingiustizia non sopravvive alla perdita dell’incognito», scrisse nel 1901 Philipp Lotmar nell’*Introduzione* al suo primo famoso tomo sul contratto di prestazione di fare (*Arbeitsvertrag*). È un auspicio che torna alla mente dopo il processo, per così dire, di “scoperchiamento” della fragilità di alcune catene globali di valore che è in atto da circa un decennio. Esso subì un’indubbia accelerazione dopo la diffusione (24.4.2013) della triste notizia che nel complesso immobiliare del *Rana Plaza* a Savar (sub-distretto di Dacca, capitale del Bangladesh) si era verificato il crollo di un edificio di otto piani. L’edificio ospitava, oltre ad un centro commerciale, svariate fabbriche di abbigliamento, una banca, appartamenti e numerosi negozi: 1.129 vittime e più di 2.500 infortunati. La successiva campagna informativa, denominata *Clean Clothes Campaign*<sup>1</sup>, ha reso noti dettagli raccapriccianti. Ad esempio, il fatto che le imprese tessili ordinarono ai loro operai di tornare al lavoro malgrado il giorno prima del crollo fossero già state scoperte crepe importanti nell’edificio.

Tra le numerose iniziative che sono seguite al disastro<sup>2</sup>, si segnala, anzitutto – reputiamo –, l’*Accordo per la prevenzione degli incendi e sulla sicurezza degli edifici in Bangladesh* sottoscritto dai sindacati globali (IndustriALL e UNI) e da un cospicuo numero di imprese multinazionali<sup>3</sup> del settore tessile. La particolarità vir-

<sup>1</sup> <http://www.cleanclothes.org/ranaplaza>.

<sup>2</sup> <https://www.abitipuliti.org/category/azioni-urgenti/rana-plaza-bangladesh/>.

<sup>3</sup> Si rammenta che nella *Dichiarazione tripartita di principi sulle imprese multinazionali e la politica sociale* dell’Oil si afferma che «le multinazionali comprendono imprese a capitale pubblico, misto o privato, che possiedono e controllano strutture per la produzione, la

tuosa dell'accordo sta nel fatto che esso assegna a quattro organizzazioni indipendenti<sup>4</sup> il compito di vigilare sulla sua attuazione. La presenza delle ong attribuisce a questa iniziativa una credibilità (purtroppo) molto maggiore di quello che lo stesso avrebbe avuto se, *more solito*, fosse stata coinvolta solo l'Organizzazione internazionale del lavoro<sup>5</sup>. L'azione dell'Oil sconta, a dire il vero, il crescente iato che si è aperto tra il suo approccio normativistico e la materia economica che risulta ormai dominata da imprese globali e, quindi, dotate di poteri, anche di pressione politica, che erano sconosciuti in passato<sup>6</sup>. Esse trattano alla pari con gli Stati in cui hanno sede «accordi di adempimento collaborativo» in tema di imposte e sono le grandi beneficiarie dell'enorme produzione di moneta scritturale che ha invaso il mondo occidentale a partire dalle *deregulation* clintoniane di inizio secolo. Sono, insomma, veri e propri motori del processo di destatalizzazione che induce il noto storico del diritto Stolleis a considerare ormai gli Stati nazionali come «Stati senza sovranità»<sup>7</sup>.

Anche se il diritto internazionale del lavoro continua a rappresentare, ciò nonostante, un rilevante stimolo che agisce *botton down* per l'adozione di norme di diritto interno che tentano, in qualche modo, di farsi carico delle esternalità negative extraterritoriali delle decisioni adottate dalle multinazionali che hanno sede negli Stati più sviluppati del mondo occidentale (torneremo più avanti sul punto), pare ora giunto il momento di prendere atto che, per tentare di contrastare le ingiustizie interne alle catene globali del valore economico, esso debba essere affiancato dalla valorizzazione della logica *botton up*. Il *Giornale*, dopo aver ospitato due stimolanti confronti – il primo tra Giulia Frosecchi e Antonio Ojeda sul concetto di diritto transnazionale del lavoro<sup>8</sup>; il secondo tra Tiziano Treu e Luisa Corazza sull'evoluzione recente del diritto internazionale del lavoro<sup>9</sup> – vorrebbe ulteriormente contribuire al rafforzamento di quest'ultima prospettiva dedicandovi un inte-

distribuzione, la fornitura di servizi e altre strutture al di fuori del paese in cui esse hanno la loro sede principale».

<sup>4</sup> Clean Clothes Campaign, International Labor Rights Forum, Maquila Solidarity Network e Worker Rights Consortium.

<sup>5</sup> L'Oil ha promosso un *Donor Trust Fund* a favore delle vittime. Sul sito <https://ranaplaza-arrangement.org/trustfund/> può leggersi che: «The Fund reached its target in June 2015. The majority of the \$30 million collected was contributed by international clothing brands, with significant contributions from the Bangladesh Prime Ministers Fund and anonymous donors as well as small individual donations. These contributions were used exclusively to cover payments to Rana Plaza victims and their families, to provide medical services to those injured, and cover operating costs».

<sup>6</sup> «L'analisi dell'ordinamento transnazionale ci restituisce un panorama gerarchizzato nel quale le imprese multinazionali dispongono di più potere di quello proprio delle leggi degli Stati occidentali e spesso abusano di tale potere» (Ojeda, 2019, 396). Anche Treu, 2019, 12 ritiene che l'aspetto più critico dell'azione dell'Oil risieda nella «scarsa capacità degli *standard* di influenzare effettivamente e in modo diffuso le prassi dei rapporti di lavoro nei contesti nazionali».

<sup>7</sup> Stolleis, 2004, 26.

<sup>8</sup> Frosecchi, 2017; Ojeda Avilés, 2019.

<sup>9</sup> Treu, 2019; Corazza, 2019.

ro *Itinerario di ricerca*. L'ambizione minima è quella di riuscire a mettere a disposizione una serie di utili materiali di approfondimento. Speriamo però di riuscire inoltre a sviluppare una discussione sui più rilevanti assi giuridici (e di relazioni industriali) di fondo che sono legati all'intrigante tema della violazione extraterritoriale dei diritti umani sul lavoro.

2. Un primo fondamentale profilo del tema attiene al ruolo delle organizzazioni non governative. Siamo abituati a vederle in azione nel vuoto lasciato dallo Stato italiano con l'abbandono della missione *Mare Nostrum*, ma mancano, allo stato, riflessioni documentate sul loro ruolo sindacale. Ciò malgrado l'attitudine giuslavoristica, acquisita dopo l'*Autunno caldo*, sia nel senso d'interpretare il riferimento all'«organizzazione», operato dalla trave portante del nostro diritto sindacale (art. 39, c. 1, Cost.), in modo decisamente elastico. Su questo punto sarebbe invero matura la riapertura di un discorso autenticamente comparato: sia in ordine all'approccio sindacale alla dimensione giurisdizionale collettiva e/o seriale (che è parte integrante del concetto di azione sindacale benché sottodimensionata nelle riflessioni sul c. 1 dell'art. 39 Cost.), sia al fine d'integrare nei ragionamenti giuslavoristici il tema delle cause strategiche<sup>10</sup>. Vania Brino illustrerà nel n. 3/2020 le controversie concluse o radicate, per iniziativa delle ong, presso varie corti del mondo occidentale<sup>11</sup> per il risarcimento dei danni collegati alla violazione extraterritoriale dei diritti umani sul lavoro. Questi contenziosi stanno, per così dire, interrogando lo *ius cogens* degli Stati occidentali non solo per quanto attiene al diritto internazionale privato ma, più in generale, su quasi tutti i profili che si fanno rientrare nell'etichetta del diritto transnazionale del lavoro. Essi danno voce agli innovativi quesiti giuridici che nascono dalla discrasia, sempre più visibile, tra forma giuridica ed economica (catene globali di valore). I criteri di collegamento che giustificano la giurisdizione delle corti occidentali sapranno aprirsi e dar rilevanza alle stabili relazioni di fornitura interne alla catena di valore del prodotto oppure ai meccanismi di controllo, per lo più indiretto o di fatto, delle società creditrici del lavoro sotto-protetto? E una volta aperta la strada dell'accesso alla giustizia, potremmo poi assistere ad un ripensamento, anche interpretativo-applicativo, del diritto sostanziale altrettanto profondo di quello che investì a partire dall'Ottocento i diritti nazionali di tutela della persona che lavora?

Tra i molteplici attori della scena globale che vengono chiamati in causa è compresa anche l'industria della certificazione e dell'*auditing* sociale<sup>12</sup>. È questa

<sup>10</sup> Protopapa, 2019.

<sup>11</sup> Un recente rapporto della Commissione europea intitolato *Access to legal remedies for victims of corporate human rights abuses in third countries* individua 35 casi così distribuiti: Francia (10), Germania (4), Italia (2), Paesi Bassi (3), Svezia (1) e Regno Unito (10). Le violazioni sono avvenute in: Bangladesh, Cambogia, Chile, Cina, Colombia (2), Costa d'Avorio (3), Congo, Gabon, Kenya, Liberia (2), Libia, Nigeria (4), Palestina (2), Pakistan (2), Peru (2), Rwanda, Sierra Leone, Sud Africa, Sudan, Siria (2), Tanzania, Qatar, Yemen e Zambia.

<sup>12</sup> Una buona base di discussione è ora rappresentata da EU 2020.

anzi l'ottica che più direttamente sta investendo il nostro Paese per via dell'ipotizzato coinvolgimento della RINA Services S.p.A., che ha sede a Genova, nella certificazione del fabbricato della società *Ali Enterprises* incendiatosi nella metropoli pakistana di Karatschi l'11.9.2012. I 258 operai tessili che persero la vita non riuscirono a mettersi in salvo perché le porte e le finestre erano state sbarrate con delle grate.

La società tedesca dei discount tessili KiK (*Kunde ist König*, il cliente è il re), che appartiene al gruppo Tengelmann e rappresenta il principale acquirente (70% delle forniture) delle merci prodotte dall'impresa pakistana che gestiva la fabbrica incendiata, ha sottoscritto un accordo di risarcimento dei danni patrimoniali versando la cifra di 6,15 milioni di dollari in un apposito fondo che finanzia le pensioni per le famiglie colpite<sup>13</sup>. Si tratta di un fondo che rappresenta una vera *best practice* perché il gestore – la *Sindh Employees Social Security Institution* – garantisce a tutti i genitori delle vittime non sposate ed ai coniugi dei lavoratori defunti una pensione a lungo termine e d'importo significativo, nel pieno rispetto della Convenzione 121 dell'Oil. Vengono, inoltre, corrisposte somme supplementari in presenza di figli a carico.

KiK è stata poi citata in giudizio in Germania per il risarcimento dei danni morali, innescando un interessante dibattito sia de iure condito che de iure condendo del quale daremo informazione nel corso dell'*Itinerario* insieme ai progetti di regolazione delle catene globali di valore preannunciate dalla *Große Koalition*. Il Tribunale di Dortmund ha riconosciuto nel 2016 la giurisdizione perché KiK stessa ha la propria sede legale nella città nord-westfaliana di Bönen. Trattandosi di un'azione di responsabilità extracontrattuale, la corte ha poi applicato, in aderenza all'art. 4 di Roma II, il diritto pakistano<sup>14</sup> e ciò ha indotto, infine, il Tribunale di Dortmund stesso a rigettare la domanda per intervenuta prescrizione dell'azione<sup>15</sup>.

Tornando ai profili legati alla certificazione sociale, RINA stessa riferisce che:

«La società al momento del fatto risultava, quanto allo stabilimento di Baldia, in possesso di certificazione SA 8000 rilasciata da Rina Services. La certificazione secondo lo schema SA 8000 viene rilasciata sulla base di accreditamento ottenuto da parte di SAAS (Social Accountability Accreditation Services) a sua volta facente capo a SAI (Social Accountability International), organizzazione no profit in cui sono rappresentati i principali stakeholders. La certificazione (che ha carattere strettamente volontario e privatistico non costituendo, quindi, in alcun modo condizione legale per lo svolgimento delle attività né avendo rilievo alcuno dal punto di vista pubblicistico) ha per oggetto il sistema di gestione della "social accountability" ed è basata su audit periodici in sito e verifiche a campione. Nel caso specifico le immagini successive all'incendio ed alcune ricostruzioni relative alla gestione dell'azienda sembrerebbero evidenziare una sostanziale differenza rispetto allo stato dei luoghi al momento dell'audit effettuato circa due mesi prima dell'evento»<sup>16</sup>.

<sup>13</sup> Le informazioni sono tratte da <http://www.abitipuliti.org/news/iniziati-finalmente-i-risarcimenti-alle-vittime-dellincendio-alla-ali-enterprises-del-2012/>.

<sup>14</sup> Le parti non hanno trovato un accordo di opzione per l'applicazione del diritto tedesco ai sensi dell'art. 14, c. 1, del regolamento (CE) n. 864/2007 dell'11.7.2007.

<sup>15</sup> Kalek, Saage-Maaß, 2008.

<sup>16</sup> <https://www.rina.org/it/press-note>.

Le ong ritengono però che al contempo:

«RINA, however, never actually visited the factory, because it subcontracted the inspection to another company named RI&CA, which performed the audits in Pakistan. RI&CA is not accredited by SAAS and has a controversial reputation because of its unusual high rate of approvals in Pakistan. The audits conducted by RI&CA took place between June and July 2012 and the certificate was issued on 20 August. Five days after the fire, SAI declared that RINA “voluntarily suspended all SA8000 auditing activity in Pakistan” and that it was conducting “internal investigations”. SAI did not disclose any information about who was sourcing from the factory. RINA issued a statement in which it blamed the government for not following up inspections. Likewise, SAI and SAAS tried to dissociate themselves from the events by claiming that RINA was “solely responsible for decisions at that facility”. In spite of expressing their “deepest sympathies”, compensation for those affected by the fire was not mentioned. SAI/SAAS updated their response in December when they announced that the “board of directors disallowed subcontracting in Pakistan” and was “potentially considering widening such a restriction” to “other high risk countries”».

Sulla base di queste supposizioni le ong hanno chiesto alla procura di Genova di aprire un'indagine nei confronti del legale rappresentante di Rina Services che il giudice per le indagini preliminari, su richiesta del procuratore ministeriale, ha archiviato. Alla luce di questo esito, le ong stesse hanno annunciato l'intenzione di depositare presso il tribunale di Genova un atto di citazione per il risarcimento dei danni morali subiti dai parenti delle 250 vittime. L'11.9.2018, una coalizione internazionale di otto organizzazioni impegnate nella difesa dei diritti umani<sup>17</sup>, dei lavoratori e dei consumatori ha, infine, presentato un reclamo formale presso il Punto di contatto nazionale OCSE al Ministero dello Sviluppo Economico contro RINA<sup>18</sup> che è tenuta a seguire le Linee guida OSCE per le imprese multinazionali. È un contenzioso che continueremo a tenere d'occhio.

3. Siamo – noi giuslavoristi – ancora figli della imponente tradizione che affonda le proprie radici nel Trattato di Westfalia del 1648 e, quindi, (a) collochiamo istintivamente la questione del rispetto dei diritti umani sul posto di lavoro nella giurisdizione esclusiva degli Stati in cui sono situate le unità produttive e (b) partiamo dal presupposto che le imprese non sono riconosciute quali soggetti aventi piena personalità giuridica di diritto internazionale.

<sup>17</sup> Ali Enterprises Factory Fire Affectees Association (AEFFAA), National Trade Union Federation (NTUF), Pakistan Institute of Labour Education and Research (PILER), European Center for Constitutional and Human Rights (ECCHR), Clean Clothes Campaign (CCC), Campagna Abiti Puliti, Movimento consumatori, Medico international.

<sup>18</sup> Notizie più precise si possono leggere in <https://www.abitipuliti.org/news/ali-enterprises-presentato-reclamo-contro-rina-nel-sesto-anniversario-della-tragedia/> oppure in <https://www.movimentoconsumatori.it/notizie/4578/anniversario-dellincendio-mortale-in-pakistan-presentato-reclamo-contro-lauditor-italiano-rina-per-aver-ignorato-irregolarita-fatali-nella-fabbrica-di-abbigliamento.html>.

Questo nuovo *Itinerario* del *Giornale* aspira anche a diffondere la consapevolezza di quanti inopportuno e paralizzante siano tali radicate presupposizioni che ci hanno fino ad oggi impedito di assumere piena contezza del processo di erosione del principio della *domestic jurisdiction* che è stato innescato dall'adozione dei *Maastricht Principles on Extraterritorial Obligations of States in the Area of Economic, Social and Cultural Rights* del 2011. Questi principi hanno posto, anche in capo al nostro Stato, obblighi di rispettare, proteggere e realizzare, agendo o omettendo di farlo, quando uno dei suoi tre poteri fondamentali può influire sul godimento dei diritti umani *outside of that State's territory*. L'obbligo di proteggere si riferisce, in specifico, alla regolamentazione, da parte degli Stati, delle attività extraterritoriali di attori non statali, con particolare riferimento alle multinazionali che devono evitare, in tutti i modi, di porre in essere condotte lesive dei diritti tutelati<sup>19</sup>. Ben inteso, la portata concreta di questi obblighi non è molto ampia perché essi maturano solo quando gli atti lesivi sono stati posti in essere secondo le istruzioni, sotto la direzione o il controllo di uno Stato (§ 12 dei *Principles* stessi). Si tratta, tuttavia, di una prima breccia nel solido muro della *domestic jurisdiction* in cui l'Onu ha saputo prontamente mettere il piede con l'allora Segretario Generale che attribuì ad un suo Rappresentante Speciale – l'ormai famoso professor John Ruggie – il compito di valutare la relazione che intercorre tra l'azione delle imprese multinazionali e l'effettivo rispetto dei diritti umani (di qui il documento: *Protect, Respect and Remedy' Framework*). Nel giugno del 2011 il Consiglio dei Diritti umani delle Nazioni Unite ha adottato all'unanimità un documento intitolato *Principi guida su imprese e diritti umani* (c.d. *Guiding Principles*)<sup>20</sup>.

Un primo rapporto sull'implementazione di questi *Principles*, risalente al 2013<sup>21</sup>, esclude obblighi societari a favore di soggetti che non siano legati da rapporti obbligatori con le società multinazionali. Esso precisa, al contempo, che in base al diritto societario italiano «agli amministratori è permesso (su base volontaria) di adottare una decisione allo scopo di soddisfare gli interessi degli *stakeholder* esterni, a condizione che tale decisione non sia dannosa per gli interessi degli azionisti (in linea con il cosiddetto principio di “massimizzare il valore degli azionisti”). Così, in alcuni casi (per esempio, il ricorso a fornitori che, anche se economicamente più vantaggiosi, sono noti per impiegare lavoro minorile), l'amministratore può decidere di tutelare gli interessi dei non-azionisti. In casi in cui la buona reputazione della società e gli interessi a lungo termine possano essere in gioco a seguito di una condotta particolare, gli amministratori avrebbero così un potere discrezionale [...] di adottare il provvedimento in questione» (p. 17).

Corrado Malberti approfondirà sul n. 3/2020, se e come le innovazioni contenute nel nostro Codice di Autodisciplina della *governance* delle società quotate del

<sup>19</sup> Viterbo, 2012.

<sup>20</sup> Il documento è rivolto sia agli Stati che a tutte le tipologie di imprese, da quelle multinazionali o partecipate dallo Stato (*State Owned Enterprises*), alle piccole e medie imprese.

<sup>21</sup> Redatto dalla Scuola Superiore Sant'Anna di Studi universitari e di perfezionamento (Pisa) su incarico del Ministero dello Sviluppo Economico, in [https://www.mise.gov.it/images/stories/documenti/Imprese\\_e\\_diritti\\_umani\\_Il%20caso\\_Italia\\_FINALE\\_NOV\\_2013.pdf](https://www.mise.gov.it/images/stories/documenti/Imprese_e_diritti_umani_Il%20caso_Italia_FINALE_NOV_2013.pdf). Per gli sviluppi cfr. Castellaneta, Vessia. 2019.

2020<sup>22</sup> abbiano già innovato su questo punto e quale seguito è stato dato alla direttiva di adottare «adeguate politiche e procedure di *due diligence* da parte delle società madri nei confronti delle proprie controllate garantendo la possibilità di superare lo schermo societario nel caso in cui abusi dei diritti umani scaturiscano direttamente dal comportamento irresponsabile delle società controllanti. Lo schermo societario, infatti, dovrebbe essere superabile non solo da parte dei creditori finanziari dell'impresa, ma anche da coloro che ne sono "creditori involontari", nel senso che hanno subito abusi dei propri diritti senza neanche aver avuto l'opportunità di valutare, e scegliere, i rischi da correre». Di certo non è stata prevista la costituzione di un Comitato di sorveglianza con responsabilità in tema di Rsi e diritti umani oppure anche "solo" la presenza di consiglieri indipendenti che siano garanti dell'impegno "Esg".

Poco incisivi sono, infine, stati fino ad oggi gli obblighi di rendicontazione dell'impatto sui diritti umani (d.lgs. 20.12.2016, n. 254) che hanno dato fiato a documenti pieni di – come può leggersi nella letteratura tedesca d'analisi dei rendiconti delle società europee – «manicotti verbali» che impediscono la conoscenza dei fatti reali. Vero è che la stessa scienza aziendalistica non è ancora riuscita a elaborare un sistema di rendicontazione che sia in grado di rappresentare le informazioni rilevanti in modo da consentire di comparare tra loro i rendiconti delle società, accrescerne in tal modo la lettura circoscrivendo al contempo la discrezionalità sia di chi li redige sia di chi, infine, adotta gli stessi.

Pare, comunque sia, a chi scrive che il terzo pilastro dei *Guiding Principles*, che prevede l'obbligo di garantire l'accesso ai rimedi da parte delle vittime degli abusi, debba indurre anche da noi ad aprire in Parlamento un cantiere *de iure condendo* al quale l'*Itinerario* intende contribuire fornendo utili elementi di discussione.

Al momento si segnalano – così ci pare – sostanzialmente due vie che non sono necessariamente alternative tra loro. La prima è incentrata sull'introduzione di una norma ad hoc sulla responsabilità extracontrattuale. È la strada che sembra essere stata imboccata dalla legge francese sui doveri di vigilanza delle società madri e delle imprese controllanti n. 399 del 27.3.2017<sup>23</sup>. Ne darà conto nel dettaglio Isabelle Daugareilh ad iniziare dal preliminarmente chiarimento della distinzione tra obblighi e piano di vigilanza.

Intervenire sul profilo della responsabilità extracontrattuale significa comunque attribuire l'onere della prova in capo al danneggiato, operare *ex post* e non *ex ante* (in via preventiva), ed affrontare complesse questioni legate all'*an* ed al *quantum* del risarcimento. Per questo la stessa legge francese accosta all'obbligo di vigilanza anche l'obbligo di adottare, sempre nelle società (di grandissime dimensioni: almeno 5000 dipendenti se la sede è situata sul territorio statale), misure ragio-

<sup>22</sup> In tale contesto si segnala anche la nuova versione (gennaio 2020) del nostro Codice di *corporate governance* il quale prevede la novità che «l'organo di amministrazione promuove, nelle forme più opportune, il dialogo con gli azionisti e gli altri *stakeholder* rilevanti per la società» nonché l'adozione dell'ottica del «successo sostenibile della società».

<sup>23</sup> Tradotta in *DLRI*, 2018, 239-240; la traduzione della proposta di legge n. 924 si trova, invece, in *DLRI*, 2017, 414 ss.



voli (piani) di vigilanza finalizzate ad identificare i rischi. Un primo bilancio delle prassi concrete sarà svolto per la rivista da Elodie Béthoux. Ma, soprattutto, il tutto deve indurci a riprendere *contemporaneamente* in mano il nostro sistema di responsabilità – formalmente amministrativa, ma sostanzialmente penale – delle società stesse. Nella pratica, si è assistito ad un approccio prudenziale che ha indotto ad estendere il campo d’azione del d.lgs. 231/2001 anche all’operato di soggetti terzi esterni alla società<sup>24</sup>: questo ha indubbiamente aperto un canale in cui potrebbe utilmente inserirsi anche l’azione sindacale interna. Certo poi se il reato è stato interamente commesso all’estero, la responsabilità sarà perseguibile nel nostro Paese nel “solo”, ma probabile<sup>25</sup>, caso che nei suoi confronti «non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto» (art. 4, d.lgs. 231/2001). Ma se superiamo la finzione dei rapporti spot di mercato, dobbiamo seriamente interrogarci se sia credibile che l’*incipit* alla progettazione dell’azione di sfruttamento non sia nata con, ed anzi proprio per come è redatto, il *business plan* della capogruppo o dell’acquirente abituale? L’art. 603-bis c.p. può giocare un ruolo positivo nel ragionare in tal direzione. Sono quesiti che pur rientrando nel processo di ripensamento del tema auspicato dal nostro *Piano di azione nazionale su Impresa e diritti umani per gli anni 2016-2021* attendono ancora di essere scandagliati a fondo.

4. Invero, – arriviamo così all’ultimo profilo critico che è oggetto dell’*Itinerario* – una larga parte del mondo resta dominata dal lavoro informale<sup>26</sup> svolto in percentuali molto più alte dalle donne che dagli uomini. Soprattutto per questo il tripartitismo dell’Oil, che già costituisce di per sé un superamento della “semplice” impostazione westfaliana inter-statale, che esclude la presenza di rappresentanti delle multinazionali o delle organizzazioni che si occupano del lavoro informale stesso, rappresenta, ed ha rappresentato negli anni scorsi, un handicap per implementare le norme di diritto internazionale del lavoro. E ciò è avvenuto malgrado l’adozione di una tecnica di redazione delle norme di diritto internazionale del lavoro che la dottrina riconduce alla teoria delle *capabilities* di Sen (si pensi alla convenzione n. 182 del 1999<sup>27</sup>).

Tuttavia, quest’ultima – al contrario di quanto suppone una parte della dottrina giuridica che (inconsapevolmente?) si sposta sul piano della scienza politica laddove «l’incompletezza» rappresenta una «virtù»<sup>28</sup> – non può mai prescindere dal *rights-*

<sup>24</sup> Ne dà estesamente conto Mongillo, 2020 che segnala come vengano nella pratica proposte ai terzi clausole contrattuali di accettazione delle norme del codice etico.

<sup>25</sup> Mongillo, 2020.

<sup>26</sup> Secondo il sindacalista Philip Jennings su 3,2 miliardi di lavoratori nel mondo solo 500 milioni hanno concluso un accordo di lavoro e di questi 200 milioni sono rappresentati da sindacati (in un colloquio trasmesso dal WDR 5 il 17.3.2019 alle ore 11:04 (archiviato come *Der Dinosaurer – Die Internationale Arbeiter Organisation*).

<sup>27</sup> Cfr. l’analisi di Borzaga, 2018 che assegna a questa convenzione il ruolo di emblema del *turning point* in tema di tecnica di redazione degli atti normativi dell’Oil.

<sup>28</sup> Veca, 2017, 31. Tullini 2009, 221 osserva criticamente che si tratta di letture dall’«indubbio valore economico ma» dal «debole profilo giuridico».

*based thinking*<sup>29</sup>. Essa costituisce piuttosto un completamento di quest'ultimo nel senso che incoraggia la contemporanea predisposizione sia di *istituzioni finalizzate alla sua effettività* sia di un'attenta e preliminare ricognizione del significato reale del contesto sociale<sup>30</sup>. Una recente ricerca commissionata da una *non government organisation* revoca convincentemente in dubbio che in sette Paesi chiave per la produzione di base di alcune delle catene globali di valore, e senz'altro per quella tessile, quali il Bangladesh, la Cina, l'India, l'Indonesia, la Malaysia, il Myanmar ed il Vietnam, la politica di contrasto al lavoro a domicilio che è stata fin qui condotta dall'Oil ha, per così dire, girato a vuoto. Lo studio evidenzia, in particolare, che i minori coinvolti stanno mediamente meglio dei loro coetanei che lavorano nelle fabbriche<sup>31</sup>. Si tratta di un esempio circoscritto su come il vuoto normativismo occidentale, frutto di un giusnaturalismo astratto, abbia fatto il suo tempo. Né servono a legittimare quest'ultimo le ricerche economiche in cui, essendo esse incentrate su modelli astratti, le «parti si confermano tra loro, piuttosto» che essere confortate dalla ricerca empirica<sup>32</sup>. Queste impostazioni, che assecondano l'istintiva pigrizia che può tenerci in scacco anche quando facciamo ricerca, non possono sostituire l'immersione diretta dello studioso nella polarità meridionale del mondo in cui il lavoro informale rappresenta la regola. Chi lo ha fatto ha evidenziato che il *trend* è nel senso dello spostamento dal lavoro formale a quello informale sicché già oggi nel sud-est asiatico due persone su tre lavorano in modo informale ed in Africa e nel Sud America sarebbero addirittura la metà.

C'è spazio in questo *global disorder* per un'azione sindacale realmente transnazionale?

In questa prima tappa dell'*Itinerario* offriamo al lettore materiali di approfondimento dei due accordi quadro, rispettivamente, *marco* (2007) e *global* (2014), di implementazione delle norme di diritto internazionale del lavoro nella catena di produzione ed ora anche di distribuzione, conclusi dal colosso del *fast fashion* INDITEX<sup>33</sup>. Wilfredo Sanguineti e Isidor Boix Lluch riflettono su dieci e più anni di esercizio del potere ispettivo previsto dagli accordi e ci raccontano l'esperienza dei comitati misti previsti in India e Bangladesh, che includono rappresentanti non sindacalizzati eletti da parte dei lavoratori, e dovrebbero contribuire all'effettività delle norme protettive. Alla base della strategia di regolazione della catena di valore del gruppo galiziano c'è sicuramente la piena consapevolezza che il desiderio di vestirsi per sentirsi bene su cui fa leva l'industria della moda può subire l'influsso di tutti gli istinti umani tra i quali anche quello di non essere additati a finanziatori dello sfruttamento umano. Vero è che l'azione sindacale transnazionale non è mai concepibile come alternativa alle strategie che fanno direttamente leva sulla piena reintegrazione informativa del consumatore occidentale (etichette sociali) così co-

<sup>29</sup> Sulla filosofia degli *enabling rights* cfr. Maupain, 2013.

<sup>30</sup> Sen, 2012.

<sup>31</sup> Della ricerca si dà ampiamente conto sulla FAZ del 18.12.2019 a p. 15.

<sup>32</sup> Thompson, 2009, 31.

<sup>33</sup> In lingua inglese, *Global Framework Agreement between INDITEX S.A. and IndustriALL Global Union on the implementation of international labour standards throughout the supply chain of Inditex*.

me su una distribuzione più equa del valore lungo tutta la catena di produzione del prodotto-servizio finale<sup>34</sup>. Non mancheranno però anche lungo l'itinerario verifiche, per così dire, esterne sull'effettività delle politiche adottate da INDITEX (sulla situazione nelle industrie fornitrici turche riferirà Alpay Hekimler).

Il recepimento delle principali convenzioni internazionali del lavoro in accordi-quadro di imprese multinazionali è, del resto, una strategia sindacale affermata da alcuni anni da parte delle *global union federations*, che hanno predisposto linee-guida sui contenuti qualificanti di tali accordi, tra cui assume rilievo centrale l'impegno dell'impresa multinazionale a mantenere un atteggiamento di stretta neutralità rispetto alle campagne sindacali e al rispetto delle convenzioni fondamentali n. 87 e 98 in materia di libertà sindacale e diritto alla contrattazione collettiva, considerate la *conditio sine qua non* per l'effettiva implementazione degli accordi lungo la linea delle catene globali del valore. Pur con risultati diseguali, la costruzione di una trama negoziale con imprese multinazionali muove nella direzione di mobilitare gli attori collettivi nei paesi di insediamento delle filiali o controllate e delle imprese della catena di fornitura, attraverso un coinvolgimento dal basso nel processo di monitoraggio e denuncia della violazione degli accordi<sup>35</sup>.

Quello dei *Transnational Company Agreements* (TCAs) o *Accords mondiaux d'entreprise* costituisce un terreno privilegiato di analisi per gli studiosi di diritto del lavoro e di relazioni industriali, che interroga sulla natura obbligatoria e normativa di tali accordi e sugli strumenti rimediali da essi previsti per assicurarne l'effettività. L'*Itinerario* disegnato dal *Giornale* intende dare spazio ad analisi e studi di caso sullo sviluppo di esperienze di negoziazione e amministrazione di accordi collettivi transnazionali, nella migliore tradizione di attenzione alla conoscenza della realtà negoziale, tanto più se a carattere innovativo per l'ambito in cui è destinata ad operare. Tra i tanti casi di TCAs non mancano esempi di imprese con sede legale in Italia, pur se la parte del leone è svolta da multinazionali tedesche e francesi e, in generale, da imprese a casa-madre europea. Non è estranea a tale effetto la rodata esperienza dei cae, spesso all'origine della stipula di accordi-quadro europei o mondiali.

E proprio sulla base giuridica offerta dal Trattato in materia di informazione e consultazione dei rappresentanti dei lavoratori (art. 153 TFUE) la Confederazione europea dei sindacati intende fondare la proposta di una direttiva-quadro sulla *due diligence*, stante la provata inadeguatezza dell'approccio meramente volontaristico alla Rsi. Il dibattito europeo, riaperto dal rapporto del Parlamento europeo e dagli impegni assunti dalla Presidenza tedesca per il secondo semestre 2020, può contare sulla maturazione di esperienze significative realizzate in alcuni Paesi europei. Esso è volto a rendere legalmente responsabile l'impresa controllante e/o committente delle violazioni dei diritti umani e sociali e della protezione dell'ambiente ovun-

<sup>34</sup> Fin dallo studio pionieristico di Gereffi, Korzeniewicz, 1994 fu teorizzato che lo strumento concettuale delle catene globali di valore serve per fotografare i differenziali di valore interni alle catene stesse che non vengono evidenziate dalle semplici statistiche del commercio globale.

<sup>35</sup> Guarriello, Stanzani, 2018; Hadwiger, 2018; Moreau, 2018; Moreau, Morin, 2018.

que realizzate attraverso un obbligo di *due diligence* la cui violazione consenta alle vittime l'accesso alla giustizia e a strumenti rimediali effettivi. Nella proposta del sindacato europeo gli attori sociali giocherebbero un ruolo centrale nell'attuazione delle misure di *due diligence* attraverso il dialogo sociale, la contrattazione collettiva, la rappresentanza e il diritto di azione collettiva: sarà interessante monitorare l'avanzamento della proposta nelle sedi istituzionali.

L'*Itinerario* prospettato intende offrire materiali di discussione in chiave comparata sui diversi approcci seguiti al fine di rafforzare la responsabilità per violazione extraterritoriale dei diritti umani: in un prossimo numero verrà pubblicato lo studio di Yvonne Erkens sull'esperienza olandese degli accordi di settore negoziati sotto l'egida del Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro, sull'esempio degli accordi *multistakeholder* realizzati in Bangladesh, Pakistan e Honduras, ma questa volta nel Paese di provenienza delle imprese e con finalità di prevenzione dei rischi legati alla violazione dei diritti umani. Si tratta di un approccio apparentemente *soft*, i cui risultati sembrano mostrare aspetti di cogenza legati al controllo tra pari, al ruolo del partenariato pubblico-privato, a sanzioni di tipo reputazionale in grado di esercitare una certa pressione sulle imprese che vi aderiscono.

La preparazione dell'*Itinerario* attraverso due densi seminari interdisciplinari svolti nelle Università di Trento e di Chieti-Pescara nell'autunno-inverno 2019-20 ha offerto interessanti stimoli a procedere su questa strada e a sollecitare sul tema il contributo di studiosi interessati a cimentarvisi.

#### Riferimenti bibliografici essenziali

- Askin E. (2019). Economic and Social Rights, Extraterritorial Application. In: *Max Plank Encyclopedia of Public International Law*. Testo disponibile al sito: <https://opil.ouplaw.com/view/10.1093/law-epil/9780199231690/law-9780199231690-e2213> (consultato il 30.5.2020).
- Borzaga M. (2018). *Contrasto al lavoro infantile e decent work*. Napoli: ESI.
- Cassese A. (1999). *Ex iniuria ius oritur: Are We Moving Towards International Legitimation of Forcible Humanitarian Countermeasures in the World Community?*. *EJIL*: 26 ss.
- Castellaneta M., Vessia F., a cura di (2019). *La responsabilità sociale d'impresa tra diritto societario e diritto internazionale*. Napoli: ESI.
- Corazza L. (2019). Verso un nuovo diritto internazionale del lavoro. *DLRI*: 487 ss.
- EC (2020). Study on due diligence requirements through the supply chain. Final Report. Testo disponibile al sito: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/8ba0a8fd-4c83-11ea-b8b7-01aa75ed71a1/language-en> (consultato il 30.5.2020).
- Froscchi G. (2017). Percorso di lettura sul concetto di "diritto transnazionale del lavoro". *DLRI*: 219 ss.
- Gereffi G., Korzeniewicz M., eds. (1994). *Commodity Chains and Global Capitalism*. Westport, CT: Praeger.
- Guarriello F., Stanzani C., a cura di (2018). *Sindacato e contrattazione nelle multinazionali*. Milano: Franco Angeli.
- Hadwiger F. (2018). *Contracting International Employee Participation*. Hamburg: Springer.
- Mongillo V. (2020). *Forced labour e sfruttamento lavorativo nella catena di fornitura delle imprese: strategie globali di prevenzione e repressione*. *RTDPE*: 630 ss.

- Moreau M.A. (2018). Les accords mondiaux d'entreprise. *DS*, 10: 774 ss.
- Moreau M.A., Morin M.L. (2018). La chaîne de sous-traitance internationale: une catégorie juridique en émergence. In: Aa.Vv., *A droit ouvert. Mélanges en l'honneur d'Antoine Lyon-Caen*. Paris: Dalloz, 659 ss.
- Ojeda Aviles A. (2019). Cos'è il diritto transnazionale del lavoro?. *DLRI*: 385 ss.
- Sen A. (2000). Work and rights. *ILR*: 139, 2: 123 ss.
- Stolleis M. (2004). Was kommt nach dem souveränen Nationalstaat? Unad was kann die Rechtsgeschichte dazu sagen?. In: A. Héritier, M. Stolleis, F.W. Scharpf, eds., *European and International Regulation after the Nation State*. Baden Baden: Nomos, 17 ss.
- Thompson E.P. (2009). *L'economia morale*. Varese: Etal edizioni.
- Treu T. (2019). OIL: un secolo per la giustizia sociale. *DLRI*: 463 ss.
- Tullini P. (2009). *Postfazione: un repertorio di immagini del lavoro*. In Id. (a cura di). *Il lavoro: valore, significato, identità, regole*. Bologna: Zanichelli, 256 ss.
- Veca S. (2017). L'idea di giustizia globale. *RF*: 17 ss.
- Viterbo A. (2012). L'applicazione extraterritoriale del Patto internazionale sui diritti economici, sociali e culturali: i Principi di Maastricht del 2011. *DUDI*: 3 ss.