Rosa María Morato García
Carmen Solís Prieto
Directoras

HACIA UN MODELO EUROPEO DE DILIGENCIA DEBIDA EN MATERIA DE DERECHOS HUMANOS LABORALES

Comunicaciones presentadas al Seminario Internacional «La Directiva de diligencia debida y los derechos humanos laborales tras la Propuesta Ómnibus»

Autores

Arianna Abbasciano
Irene Bajo García
Cristiano Baraldo
Roberta Barbieri
Cinzia Carta
Rita Daila Costa
Beatrice Dassori
Massimiliano De Falco
Myriam De Lucia
Pia De Petris
Irene Dozo Mougán
Camilla Faggioni
Riccardo Fratini
Reinardo Juan Gajewski Molina
Rafael García-Purriños García
Leonida Gragnoli
Jorge Luis Mayor Sánchez
Marco Mocella
Rosa María Morato García
Francesca Pacifico
Vittoria Parroco
Sandra Phoco Cruz
Maria Laura Santonicola
Ivana Santoro
Carmen Solís Prieto
Livia Tamburro
Riccardo Tonelli
Chiara Toscano
María Dolores Valdueza Blanco
Veronica Verzulli

Laborum
EDICIONES

OPEN ACCESS

Editorial

Francisco Ortiz Castillo
Director editorial

Consejo Editorial

Guillermo Rodríguez Iniesta
Director General de Publicaciones
Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Murcia. Magistrado (Supl.) del Tribunal Superior de Justicia de Murcia

José Luján Alcaraz
Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Murcia

José Luis Monereo Pérez
Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Granada. Presidente de la Asociación Española de Salud y Seguridad Social

María Nieves Moreno Vida
Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Granada

Cristina Sánchez-Rodas Navarro
Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Sevilla

Consejo Científico

Jaime Cabeza Pereiro
Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Vigo

Faustino Cavas Martínez
Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Murcia

María Teresa Díaz Aznarte
Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Granada

Juan José Fernández Domínguez
Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Valladolid

Jesús Martínez Girón
Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de A Coruña

Carolina Martínez Moreno
Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Oviedo

Jesús Mercader Uguina
Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad Carlos III

Antonio Ojeda Avilés
Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Sevilla

Margarita Ramos Quintana
Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de La Laguna

Pilar Rivas Vallejo
Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Barcelona

Susana Rodríguez Escanciano
Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de León

Carmen Sáez Lara
Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Córdoba

Antonio V. Sempere Navarro
Magistrado del Tribunal Supremo. Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Arántzazu Vicente Palacio
Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad Jaume I

Rosa María Morato García
Carmen Solís Prieto
Directoras

HACIA UN MODELO EUROPEO DE DILIGENCIA DEBIDA EN MATERIA DE DERECHOS HUMANOS LABORALES

Comunicaciones presentadas al Seminario Internacional «La Directiva de diligencia debida y los derechos humanos laborales tras la Propuesta Ómnibus»

Autores

Arianna Abbasciano
Irene Bajo García
Cristiano Baraldo
Roberta Barbieri
Cinzia Carta
Rita Daila Costa
Beatrice Dassori
Massimiliano De Falco
Myriam De Lucia
Pia De Petris
Irene Dozo Mougán
Camilla Faggioni
Riccardo Fratini
Reinardo Juan Gajewski Molina
Rafael García-Purriños García
Leonida Gragnoli
Jorge Luis Mayor Sánchez
Marco Mocella
Rosa María Morato García
Francesca Pacifico
Vittoria Parroco
Sandra Phoco Cruz
Maria Laura Santonicola
Ivana Santoro
Carmen Solís Prieto
Livia Tamburro
Riccardo Tonelli
Chiara Toscano
María Dolores Valdueza Blanco
Veronica Verzulli

Laborum
EDICIONES

La publicación de este libro forma parte de las actividades del proyecto de investigación "La diligencia debida de las empresas en materia de derechos humanos laborales. Impacto de la regulación europea y relevancia para España", TRANSLAB II, con referencia PID2023-146443NB-I00, financiado por la Agencia Estatal de Investigación (AEI), el Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades (MCIU) y la Unión Europea y cuyos investigadores principales son los profesores Wilfredo Sanguineti Raymond y Juan Bautista Vivero Serrano.

Edita:
Ediciones Laborum, S.L.
Avda. Gutiérrez Mellado, 9 - Planta 3ª, Oficina 21
30008 Murcia
Tel.: 968 24 10 97
E-mail: laborum@laborum.es
www.laborum.es

ISBN Digital: 979-13-88025-36-5

© Copyright de la edición, Ediciones Laborum, 2025
© Copyright del texto, sus respectivos autores, 2025

Ediciones Laborum, S.L. no comparte necesariamente los criterios manifestados por los autores en el trabajo publicado.

La información contenida en esta publicación constituye únicamente, y salvo error u omisión involuntarios, la opinión de su autor con arreglo a su leal saber y entender, opinión que subordinan tanto a los criterios que la jurisprudencia establezca, como a cualquier otro criterio mejor fundado.

Ni el editor, ni el autor, pueden responsabilizarse de las consecuencias, favorables o desfavorables, de actuaciones basadas en las opiniones o informaciones contenidas en esta publicación.

Reconocimiento - No comercial - Sin obra derivada (BY-NC-ND): El material puede ser distribuido, copiado y exhibido por terceros si se muestra en los créditos. No se puede obtener ningún beneficio comercial. No se pueden realizar obras derivadas.

Índice

Presentación

La encrucijada normativa de la diligencia debida empresarial..... 11
Rosa María Morato García
Carmen Solís Prieto

Parte I. La regulación de la diligencia debida obligatoria en la Unión Europea

Vínculos entre diligencia debida y otras iniciativas europeas de protección a las personas trabajadoras con vocación de universalidad en un marco normativo vacilante..... 37
Irene Bajo García

La Direttiva UE 2024/1760: tutela del lavoro nelle catene globali di valore tra effettività e proposte di modifica 53
Riccardo Fratini

El alcance subjetivo de la Directiva (UE) 2024/1760: una cuestión controvertida..... 87
Vittoria Parroco

La sostenibilità alla prova della semplificazione: *Chi ha paura della due diligence? 101*
Ivana Santoro

¿Retroceso normativo en nombre de la simplificación? Riesgos del enfoque Omnibus I para los derechos humanos laborales en el sector agroalimentario..... 121
Arianna Abbasciano

Parte II. Mecanismos de participación y sistemas de denuncias

Il nuovo sistema europeo di *due diligence* e il ruolo delle ONG 147
Marco Mocella

Las implicaciones del paquete Ómnibus en la directiva de diligencia debida: especial referencia a la intervención de los representantes de los trabajadores 157
María Dolores Valdueza Blanco

Standardising due diligence: competencia «normativa» y marginación de los representantes de los trabajadores 185
Riccardo Tonelli

Diligencia debida y derechos humanos: el impacto de la obligación de descompromiso responsable en las relaciones laborales 203
Myriam De Lucia

La regolamentazione negoziata delle catene globali del valore (CGV): opportunita' e criticita' 223
Livia Tamburro

Il ruolo delle relazioni industriali nella transizione verde dell'impresa 243
Roberta Barbieri

Cadenas globales de valor desde una perspectiva de género: desafíos, riesgos y perspectivas 267
Irene Dozo Mougán

Parte III. Vigilancia del cumplimiento y protección jurídica de las víctimas

Responsabilità, gestione del rischio e tutela dei lavoratori nella Direttiva due diligence 285
Rita Daila Costa

The civil liability of the company for non-compliance of its duty of care and the new draft directive 301
Leonida Gragnoli

Tra semplificazione normativa e tutela dei diritti umani sul lavoro: analisi del regime di responsabilità civile della Direttiva 2024/1760 317
Cristiano Baraldo

Lavoro forzato e modelli regolativi: una proposta classificatoria 337
Beatrice Dassori

De Rana Plaza a la propuesta Ómnibus: retrocesos normativos y desafíos para la protección laboral con perspectiva de género en las cadenas globales de valor ... 361
Rafael García-Purriños García

The relevance of the CSDDD for shipping workers ... 381
Camilla Faggioni

La diligencia debida, a propósito de la tercerización, y los alcances en materia de protección en lo concerniente al acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, como también en la prevención de los riesgos laborales, en Chile ... 399
Reinardo Juan Gajewski Molina

Parte IV. Sostenibilidad social de las cadenas de suministro y sus mecanismos de implementación

Responsabilidad social empresarial y diligencia debida en el paradigma de la sostenibilidad: ¿qué impacto sobre el derecho del trabajo? ... 425
Francesca Pacifico
Pia De Petris

Dovere di diligenza e relazioni d'affari dirette e indirette ... 439
Cinzia Carta

Strumenti di autoregolazione aziendale e *due diligence*: dai problemi di efficacia alle suggestioni nazionali in materia prevenzionistica ... 457
Veronica Verzulli

La tutela della parità di genere come diritto umano nei luoghi di lavoro: tra dovere di diligenza, certificazioni sociali e partecipazione dei lavoratori ... 473
Maria Laura Santonicola

Trasparenza retributiva e *due diligence*: verso un modello procedurale di parità responsabile ... 487
Chiara Toscano

La "*compliance* sociale" per l'(effettiva) inclusione lavorativa ... 507
Massimiliano De Falco

Las cadenas de suministro sostenibles y el reto que enfrentan las grandes empresas y que les depara a las actuales organizaciones sindicales a nivel empresarial ... 523
Jorge Luis Mayor Sánchez

Impacto de la directiva 2024/1760 sobre los derechos laborales en las cadenas de suministro de la minería en el Perú ... 541
Sandra Phoco Cruz

Presentación

Comunicaciones presentadas al Seminario Internacional «La Directiva de diligencia debida y los derechos humanos laborales tras la Propuesta Ómnibus»

LA ENCRUCIJADA NORMATIVA DE LA DILIGENCIA DEBIDA EMPRESARIAL[1]

Rosa María Morato García
Profesora Titular de Derecho del Trabajo
Universidad de Salamanca

Carmen Solís Prieto
Profesora Ayudante Doctora de Derecho del Trabajo
Universidad de Sevilla

Sumario: **1.** Un punto de partida: algunas luces y muchas sombras. **2.** El incierto devenir de la Directiva (UE) 2024/1760. **3.** Potencial transformador del estándar normativo de diligencia debida y la frágil construcción de un liderazgo europeo. **4.** Contribución de la doctrina a la consolidación del modelo europeo de diligencia debida.

1. Un punto de partida: algunas luces y muchas sombras

La creciente atención internacional en torno a la responsabilidad de las empresas en materia de derechos humanos puso hace años de relieve la necesidad de regular el impacto de sus actividades a lo largo de las cadenas de suministro globales. Tragedias como el derrumbe del edificio Rana Plaza a las afueras de Dhaka

[1] La publicación de este capítulo forma parte de las actividades del proyecto de investigación "La diligencia debida de las empresas en materia de derechos humanos laborales. Impacto de la regulación europea y relevancia para España", TRANSLAB II, con referencia PID2023-146443NB-I00, financiado por la Agencia Estatal de Investigación (AEI), el Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades (MCIU) y la Unión Europea y cuyos investigadores principales son los profesores Wilfredo Sanguineti Raymond y Juan Bautista Vivero Serrano. Ambas autoras han contribuido de forma igualitaria a la concepción, determinación de la metodología, investigación, elaboración y revisión de la totalidad del trabajo.

(Bangladesh, 24 de abril de 2013), o las denuncias de trabajo forzoso y explotación infantil en fábricas proveedoras de conocidas multinacionales intensificaron la exigencia de asumir compromisos más firmes en materia de protección de los derechos humanos, acompañados de mayores niveles de transparencia, supervisión de la conducta corporativa y efectividad en la rendición de cuentas.

En este contexto se inscribe la ambiciosa aprobación de la nueva Directiva 2024/1760, de 13 de junio, sobre diligencia debida de las empresas en materia de sostenibilidad –conocida internacionalmente de forma abreviada como CSDDD (*Corporate Sustainability Due Diligence Directive*)–, pues obliga a las empresas a identificar, evaluar, prevenir, mitigar, poner fin y remediar sus efectos negativos sobre las personas y el medio ambiente, en referencia tanto a los impactos directos, como a los derivados de gran parte de sus operaciones comerciales. Quedan, en consecuencia, incorporados al derecho positivo europeo gran parte de los postulados de los *Principios Rectores de la ONU sobre Empresas y Derechos Humanos* (y en cierto modo también de las *Líneas Directrices de la OCDE para empresas multinacionales* o la *Declaración Tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social de la OIT*), desplazando el acento desde el compromiso ético hacia la responsabilidad jurídica.

Cierto es que el texto que finalmente se aprobó en 2024 es fruto de un complejo proceso negociador, en el que confluyeron los dispares posicionamientos de las instituciones europeas, los intereses empresariales y las demandas sindicales y de la sociedad civil. Así pues, no resulta extraño que su configuración jurídica presente avances de notable relevancia para los actores comprometidos con la consolidación de un modelo exigible de responsabilidad empresarial, con un enfoque predominantemente garantista que, en determinados aspectos, incorpora elementos de cierta audacia, aun cuando también refleje importantes concesiones y limitaciones objeto de crítica desde los primeros momentos. Con todo, destacan sobremanera dos rasgos estructurales que trastocan el enfoque tradicional en este ámbito:

a) Por un lado, el cambio de paradigma es evidente: se abandona la lógica voluntarista y de autorregulación propia de las iniciativas de responsabilidad social empresarial, para configurar un auténtico deber jurídico de diligencia debida, dotado de contenido normativo, mecanismos de supervisión y consecuencias jurídicas en caso de incumplimiento. Este tránsito de la recomendación a la obligación, del *soft law* al *hard law*, marca un punto de no retorno en la evolución

del Derecho europeo de la empresa en su interacción con los derechos humanos y la protección del medioambiente.

b) De otro, la Directiva acoge un marco regulador común que evita la fragmentación en torno a la consideración de la diligencia debida como estándar de comportamiento imperante, pero también en cuanto a la configuración de un proceso integral orientado a garantizar su aplicación efectiva, que abarca la identificación, evaluación, prevención, mitigación y cesación de los impactos reales y potenciales derivados de la actividad empresarial, así como el seguimiento sistemático de las medidas adoptadas y la rendición de cuentas ante los distintos grupos de interés y las autoridades competentes. De este modo, el texto regulador configura un marco imperativo de obligaciones cuyo propósito fundamental es la salvaguarda de los derechos humanos a lo largo de las cada vez más extensas y complejas cadenas de suministro mundiales, contribuyendo así a reforzar la coherencia del proyecto europeo de sostenibilidad y de protección social. Aunque no estemos propiamente ante una norma estrictamente laboral, sí está "diseñada pensando en gran medida en la protección de los derechos laborales"[2], de manera que lo que pretende es asegurar unas condiciones de trabajo dignas en las cadenas globales y, al tiempo, evitar los efectos distorsionadores que comporta la competencia desleal basada en la explotación.

Precisamente porque la realización de tales objetivos exige la adopción de medidas sin ambages, el legislador opta por imponer un verdadero deber jurídico de comportamiento diligente, que se concreta en la obligación de implementar mecanismos proactivos de supervisión y evaluación orientados a garantizar, no sólo la actuación responsable de la propia multinacional, sino a verificar que los socios comerciales respetan los estándares laborales exigidos. Las disposiciones de la Directiva atañen también a las empresas radicadas en países extracomunitarios que operan en territorio europeo, lo que permite abarcar un número considerable de entidades subsidiarias y proveedoras repartidas por todo el mundo. Esta proyección extraterritorial es uno de sus rasgos definitorios principales. Se espera mejorar de forma efectiva las condiciones laborales a escala global mediante un "efecto dominó"[3] que incentive la adopción de reglas similares en otras jurisdicciones,

[2] W. SANGUINETI RAYMOND, "La nueva Directiva sobre la diligencia debida de las empresas declinada con ojos de laboralista", *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, núm. 69, 2024, p. 451.

[3] Al mismo se alude en el "Informe del Grupo de Trabajo sobre la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas. Décimo aniversario de los Principios

con especial énfasis en la salvaguarda de los derechos humanos laborales más esenciales[4], en particular la prohibición del trabajo infantil y forzoso, la garantía de condiciones de trabajo seguras, la no discriminación y la libertad sindical de los trabajadores involucrados en la producción de los bienes y servicios que estas empresas comercializan. En suma, la Directiva persigue una meta mayúscula: integrar la protección de los derechos humanos laborales en el gobierno corporativo haciendo de la sostenibilidad social una prioridad estratégica y no sólo reputacional.

Conviene recordar que el desarrollo normativo en materia de diligencia debida empresarial contaba con antecedentes significativos en el espacio europeo. Con anterioridad a la aprobación de la Directiva 2024/1760 existía ya un recorrido normativo y empresarial relevante en materia de sostenibilidad y responsabilidad corporativa dentro de las cadenas mundiales de suministro. Este proceso había cristalizado, tanto en normas nacionales pioneras (las más relevantes, la *Loi de vigilance* francesa de 2017 o la *Lieferkettengesetz* alemana de 2021)[5], como en Acuerdos marco internacionales entre empresas multinacionales y federaciones sindicales globales, los cuales han venido contribuyendo a integrar los derechos laborales fundamentales en las estrategias de responsabilidad social[6].

En este sentido resulta oportuno poner de relieve que la Directiva también constituye una fuente de inspiración para la negociación colectiva supranacional, al establecer un marco normativo que debe ser asimilado y desarrollado por los agentes sociales. Y ello resulta especialmente relevante en la medida en que los Acuerdos marco que a partir de ahora se suscriban incorporen, entre otros aspectos,

Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos: balance del primer decenio", de las Naciones Unidas, junio-julio 2021 (A/HRC/47/39), p. 11.

[4] De lectura obligada resulta M. F. CANESSA MONTEJO, "Los derechos humanos laborales: una simbiosis del Derecho internacional", *Trabajo y Derecho*, núm. 125, 2025. Señala el autor que los derechos humanos laborales son el resultado de una simbiosis entre el Derecho Internacional del Trabajo y el Derecho Internacional de los Derechos. Si bien, a día de hoy, son el prisma desde el que se observa y se redefine la protección del trabajo en el mundo contemporáneo (específicamente, sobre el "proceso de redefinición de los derechos laborales desde los derechos humanos", *vid*. las pp. 2, y 10-12 de la versión digital: LA LEY 6043/2025).

[5] *In extenso* C. SOLÍS PRIETO, "Panorama de las nuevas iniciativas nacionales europeas de regulación de la debida diligencia empresarial en materia de derechos humanos", *Trabajo y Derecho*, núm. extra 14, 2021, pp. 1-15 de la versión digital: LA LEY 11330/2021.

[6] Al respecto *vid*. V. GARRIDO SOTOMAYOR e I. BOIX LLUCH, "La sostenibilidad sólo puede ser global: Requiere pactos globales sociales y políticos", *Trabajo y Derecho*, núm. extra 16, 2022. Un reciente estudio de una de estas experiencias en W. SANGUINETI RAYMOND y R.M. MORATO GARCÍA, "L'accordo quadro globale di Inditex: una *best practice* di applicazione (anticipata) della Direttiva sulla due diligence", en AA.VV. (F. GUARRIELLO, dir.), *Impresa e diritti umani sul lavoro tra normativa e prassi*, Franco Angeli, Milano, 2025, pp. 250-268.

compromisos específicos de vigilancia, mecanismos detallados de participación sindical en los procesos de diligencia debida y procedimientos de seguimiento de los estándares laborales en filiales y socios comerciales. Es decir, se está aludiendo a la potencialidad de la Directiva, no sólo como referente jurídico vinculante para los Estados miembros, sino también como estímulo normativo y metodológico capaz de impulsar la renovación de los contenidos actualmente presentes en la negociación colectiva de dimensión transnacional, orientándola de manera más decidida –mediante compromisos específicos y mecanismos operativos concretos– hacia la gestión responsable de las cadenas globales de suministro y la consolidación de un modelo empresarial respetuoso con los derechos humanos laborales.

Paralelamente no puede soslayarse, aunque sea a modo de breve inciso, que desde hace algunos años las empresas de mayores dimensiones han venido adoptando un variado entramado de prácticas responsables y de mecanismos voluntarios de control social, con diverso grado de intensidad y eficacia. Ejemplo de ello es la puesta en funcionamiento de canales éticos de denuncia, destinados a trabajadores y otros grupos de interés, aunque su operatividad a lo largo de estos años haya sido desigual y, en gran parte de las ocasiones, decepcionante. Como se puede prever, aquellos que obedecían a una simple lógica reputacional acabaron mostrándose totalmente inoperantes. En cambio, el ejemplo más paradigmático de un auténtico compromiso en este ámbito lo representa la participación de las grandes marcas en programas de reparación frente a violaciones graves de derechos humanos en sus cadenas globales. En particular se está aludiendo a la constitución del fondo de compensación para las víctimas del derrumbe del edificio Rana Plaza (*Rana Plaza Donors Trust Fund*), administrado bajo la supervisión de la OIT y del *Rana Plaza Coordination Committee*, en el que también participaron las españolas Inditex, Mango y El Corte Inglés[7]. Si bien las cuantías abonadas fueron reducidas y calculadas sobre salarios ya de por sí muy bajos, el gesto supuso un precedente y referente muy notable de responsabilidad compartida en contextos transnacionales[8].

Bajo la cobertura del *Acuerdo sobre seguridad de edificios y contra incendios en Bangladesh* (conocido como *Accord*) –firmado por más de 200 grandes empresas de la moda, sindicatos de Bangladesh, las Federaciones Sindicales Internacionales IndustriALL y UNI Global Union y cuatro organizaciones no gubernamentales–, las grandes marcas y minoristas multinacionales de la industria de la confección se obligaron a revelar cuáles eran sus fábricas proveedoras locales, así como a

[7] https://ranaplaza-arrangement.org/trustfund/.

[8] Más información sobre las cantidades aportadas en https://cleanclothes.org/campaigns/past/rana-plaza/who-paid-up-and-who-failed-to-take-responsibility.

auxiliarlas en el cumplimiento de las medidas de seguridad y contra incendios, todo ello con el ánimo de evitar que se volviera a repetir una tragedia similar[9]. Al fin y al cabo se asume que, en cuanto empresas compradoras, deben hacerse también responsables de las condiciones de trabajo del personal que participa en la fabricación de sus productos a lo largo de la cadena de suministro. Para ello, se dispone el sometimiento a inspecciones independientes, atentas al cumplimiento de la legislación laboral y de las medidas de seguridad en los edificios, al tiempo que se articula un procedimiento interno que permite a los trabajadores presentar quejas directamente ante el inspector de seguridad (apartado 18), junto a un procedimiento de varias etapas para resolver los conflictos que pudieran surgir entre los signatarios del acuerdo en relación a su cumplimiento.

Merece también atención el crecimiento exponencial de plataformas y alianzas de sostenibilidad empresarial que se ha registrado durante la última década, concebidas para facilitar la gestión de riesgos en las cadenas de suministro y compartir auditorías sociales. Entre las más relevantes destacan *Fair Wear Foundation*, *Sedex*, la *Ethical Trade Initiative (ETI)* o *Amfori*. Esta última, con sede en Bruselas, cuenta en 2025 con más de 2.400 miembros procedentes de todos los sectores y tamaños empresariales[10]. Para ser exactos, lo que promueve sin ánimo de lucro es el comercio sostenible y exige a sus integrantes la adopción de un código de conducta vinculante, basado en principios internacionales de diligencia debida y sostenibilidad social y ambiental. Así, en sintonía con dichas iniciativas, las principales empresas europeas han ido avanzando en la cartografía de sus cadenas de suministro, identificando áreas de riesgo, evaluando el grado de vulnerabilidad de los países de producción y, en algunos casos, limitando la subcontratación mediante cláusulas de autorización previa.

A la vez, ha proliferado la adopción de códigos de conducta para proveedores y socios comerciales, especialmente en sectores expuestos a un alto riesgo reputacional, como el textil o el juguetero. Estos instrumentos, en manos de las grandes corporaciones, han sido tradicionalmente empleados con propósitos muy diversos. En ocasiones se han limitado a constituir declaraciones de carácter meramente programático, orientadas más a la proyección de una determinada

[9] Al respecto señalaban B. HENSLER y J. BLASI, "the Bangladesh Accord is a major breakthrough because it is the first initiative involving multiple brands and retailers in which the companies have made detailed, legally enforceable commitments to implement international labor rights protections". Así en "Making global corporations' labor rights commitments legally enforceable: the Bangladesh breakthrough", Workers Rights Consortium, 2013, p. 2 (https://wsr-network.org/wp-content/uploads/2018/02/Making-Global-Corporations2019-Labor-Rights-Commitments-Legally-Enforceable-The-Bangladesh-Breakthrough-6-18-13.pdf).

[10] Datos actualizados disponibles en https://www.amfori.org/amfori-membership/.

imagen empresarial que a la asunción de obligaciones efectivas; en otras, han incorporado estándares verificables y mecanismos de control que les han dotado de un mayor grado de consistencia y credibilidad[11].

En su conjunto, todo este acervo previo, expuesto en estas líneas sucintamente, ha sentado las bases sobre las que la Directiva ha tratado después de construir un régimen jurídico común, de carácter imperativo y homogéneo. Su entrada en vigor marca un antes y un después. En el caso concreto de los códigos de conducta, por ejemplo, la norma les despoja de su anterior condición de herramienta meramente voluntaria para erigirse en auténticos instrumentos de cumplimiento jurídico. Y ello es así porque la Directiva desvincula las obligaciones empresariales del simple riesgo reputacional al disponer que los compromisos expresados en dichos instrumentos generan deberes jurídicamente exigibles, los cuales deben concretarse en planes de implementación detallados, reforzarse mediante garantías contractuales en cascada con los socios comerciales y acompañarse de mecanismos de seguimiento, verificación y corrección ante incumplimientos. Cuando un socio comercial vulnere los derechos o intereses protegidos, la empresa principal queda obligada a activar medidas preventivas reforzadas y actuaciones correctoras, lo que consolida una lógica de responsabilidad continuada y sometida a verificación. Una lógica que, por lo demás, sigue en pie pese a las modulaciones que pretende ahora introducir el paquete Ómnibus, cuya finalidad debería ser sólo matizar (pero no desvirtuar) algunos aspectos relevantes de este régimen.

Dicho esto, y centrando nuestra atención en las principales multinacionales españolas, los datos disponibles permiten confirmar que el proceso de maduración normativa, que culmina con la aprobación de la Directiva 2024/1760, no partía de cero. Se aprecia una trayectoria previa de consolidación progresiva de ciertos estándares de sostenibilidad. De hecho, el *Informe 2023 de la Red Española del Pacto Mundial de Naciones Unidas*[12], dedicado al cumplimiento de la Directiva de información no financiera en las empresas del IBEX 35, mostraba que el 89 % de las compañías españolas había ya puesto en marcha procesos de diligencia debida con anterioridad a la Directiva, aunque en la mayoría de los casos con un grado de profundidad limitado. De ellas, el 77 % extendía su aplicación a toda la cadena de

[11] Sobre esta cuestión se remite a las consideraciones expuestas en R. M. MORATO GARCÍA, "Los códigos de conducta para socios comerciales y su contribución a la mejora global de las condiciones laborales", en W. SANGUINETI RAYMOND y J. VIVERO SERRANO (dirs.), *Diligencia debida y trabajo decente en las cadenas globales de valor*, Thomson Reuters - Aranzadi, Cizur Menor, 2022, pp. 349-406.

[12] Pacto Mundial de la ONU España, *Sostenibilidad en las empresas del IBEX 35. Análisis 2023*, Madrid, 2023, disponible en: https://www.pactomundial.org/biblioteca/sostenibilidad-en-las-empresas-del-ibex-35-analisis-del-2023/.

suministro, el 12 % la restringía a sus operaciones directas y un 11 % no disponía aún de procedimientos estructurados. Sin embargo, únicamente el 17 % de las empresas que declaraban aplicar diligencia debida involucraba de manera efectiva a los grupos de interés, mientras que casi todas contaban con canales de denuncia y mecanismos de reclamación, y el 86 % evaluaba a sus nuevos proveedores con criterios sociales y ambientales.

Los datos más recientes, recogidos en el *Informe 2024 del Pacto Mundial*[13], confirman una evolución gradual hacia la consolidación de compromisos más estables y medibles, aunque las limitaciones en su aplicación práctica sigan siendo notables. Concretamente, el nuevo informe evidencia un fortalecimiento del compromiso formal con la sostenibilidad, sin que ello se traduzca todavía en una generalización plena de los procesos de diligencia debida como obligaciones jurídicas exigibles[14]. El 97 % de las empresas del IBEX 35 ha incorporado ya los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) a su estrategia empresarial y el 89 % informa sobre su contribución a los mismos, pero solo el 66 % ha establecido compromisos medibles y cuantificables, condición indispensable para convertir la estrategia en resultados verificables, teniendo además en cuenta que la dimensión participativa continúa siendo minoritaria e insuficiente.

La iniciativa *Forward Faster*[15] (plataforma que propone metas verificables en cinco ámbitos estratégicos –acción climática, igualdad de género, resiliencia hídrica, salario digno y finanzas sostenibles–, orientadas a traducir las estrategias corporativas en resultados medibles antes de 2030) se dirige a reforzar la integración efectiva de la sostenibilidad en la gestión empresarial, al menos, en dichos ámbitos. No obstante, únicamente un 33 % de las compañías del IBEX 35 se han adherido formalmente a la misma, lo que evidencia que, pese a los avances registrados, la asunción de compromisos cuantificables y ambiciosos sigue siendo parcial y desigual dentro del tejido empresarial español, incluso entre los actores

[13] Pacto Mundial de la ONU España, *Desarrollo sostenible en las empresas del IBEX 35. Análisis 2024*, Madrid, 2025 (www.pactomundial.org/biblioteca/desarrollo-sostenible-en-las-empresas-del-ibex-35-analisis-2024/).

[14] Sobre el riesgo de que la sostenibilidad quede reducida a un mero eslogan ("uno dei totem del nostro tempo") si no se acompaña de instrumentos concretos para materializarla, se pronuncia L. BOZZI, "La Direttiva relativa al dovere di diligenza delle imprese ai fini della sostenibilità: la rivoluzione (promessa) e il compromesso (trovato). Riflessioni e interrogativi", *European Journal of Privacy Law & Technologies*, núm. 1, 2025, p. 2 (https://universitypress.unisob.na.it/ojs/index.php/ejplt/article/view/2158/1710).

[15] Más información disponible en https://www.pactomundial.org/noticia/forward-faster-avancemos-mas-rapido-hacia-la-consecucion-de-los-ods/#forward-faster-un-llamado-a-la-accion-empresarial.

económicos de mayor dimensión e influencia. Y es que, más allá de estas grandes corporaciones –con amplios recursos y gran exposición mediática–, las empresas de menor tamaño y menor visibilidad se encuentran aún lejos de cumplir con los estándares que ahora la Directiva impone.

Sin perjuicio de lo anterior, hay que destacar que este recorrido previo desmiente el argumento, reiteradamente invocado, de que la Directiva introduce obligaciones inasumibles o una carga burocrática absolutamente desproporcionada. En realidad, las bases del modelo estaban ya asentadas y conocidas iniciativas han demostrado que la integración de la diligencia debida en la gestión corporativa no sólo es viable, sino también necesaria. La aprobación de la Directiva en materia de diligencia debida constituye una respuesta normativa a un proceso en marcha, que busca transformar prácticas voluntarias y fragmentarias en un sistema de obligaciones coherente, verificable y, sobre todo, efectivo. El verdadero desafío, por tanto, no reside en las nuevas obligaciones legalmente impuestas, sino en la voluntad política y empresarial de llevarlas a término en un contexto geopolítico adverso[16], cuando las fricciones entre competitividad, sostenibilidad y derechos humanos no han hecho sino intensificarse en los últimos tiempos[17]. De hecho, el propio paquete Ómnibus es fruto de una concesión política, aunque venga enmascarado de una mejora puramente técnica[18].

[16] El documento "Reducing regulatory burden to restore the EU's competitive edge", publicado por BusinessEurope en enero de 2025, señala que "it is potentially the costliest piece of legislation from the previous legislature with a wide impact on companies, both inside and outside of its scope". Para ser más precisos, "companies are obliged to map environmental and human-rights risks in their value chains (…). This mapping involves huge resources (…) which makes this exercise very burdensome" (p. 24). Disponible en https://www.businesseurope.eu/publications/reducing-regulatory-burden-to-restore-the-eus-competitive-edge/.

[17] Precisamente el Acuerdo firmado en Bruselas entre la UE y EEUU, "Joint Statement on a United StatesEuropean Union Framework Agreement on Reciprocal, Fair and Balanced Trade", de 21 de agosto de 2025, señala textualmente lo siguiente: "The European Union commits to undertake efforts to ensure that the Corporate Sustainability Due Diligence Directive (CSDDD) and the Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) do not pose undue restrictions on transatlantic trade. In the context of CSDDD, this includes undertaking efforts to reduce administrative burden on businesses, including small- and medium-sized enterprises, and to propose changes to the requirement for a harmonised civil liability regime for due diligence failures and to climate-transition-related obligations. The European Union commits to work to address US concerns regarding the imposition of CSDDD requirements on companies of non-EU countries with relevant high-quality regulations". Puede consultarse en: https://policy.trade.ec.europa.eu/news/joint-statement-united-states-european-union-framework-agreement-reciprocal-fair-and-balanced-trade-2025-08-21_en.

[18] Las demandas de mayor simplificación encabezadas por Alemania e Italia, entre otros países, muestran ya una fractura interna en la UE en torno a la sostenibilidad y competitividad. En este sentido se ha indicado que "da un punto di vista politico, l'UE sembra aver risentito dell'impatto dei recenti sviluppi geopolitici (…). Le politiche di sostenibilità, inizialmente promosse con

2. El incierto devenir de la Directiva (UE) 2024/1760

La implementación de la Directiva europea sobre diligencia debida se enmarca hoy en un contexto radicalmente distinto del que acompañó su aprobación en 2024. A la ya conocida Directiva 2025/794, de 14 de abril de 2025 (*Stop the Clock*), publicada en el DOUE el 16 de abril 2025, que retrasa el plazo de transposición hasta julio de 2027 y difiere la entrada escalonada de las obligaciones empresariales a 2028, se ha sumado ahora un proceso de reorientación normativa de amplio alcance en el corazón del sistema europeo de sostenibilidad. Lo que en un primer momento se presentaba como un mero ejercicio técnico de "simplificación" [19] y reducción de cargas administrativas innecesarias para favorecer la competitividad ha revelado su verdadera dimensión como operación de repliegue normativo respecto del proyecto de sostenibilidad empresarial que se había venido construyendo en los últimos años.

En este sentido, el itinerario del llamado primer paquete Ómnibus resulta revelador. Su presentación a comienzos de 2025 estuvo rodeada de una considerable opacidad procedimental, sin venir precedida de un ejercicio transparente de consulta pública, ni de una valoración de impacto en profundidad que permitiera calibrar sus efectos sobre la tutela de los derechos y sobre el equilibrio del mercado interior [20]. Bajo la retórica de la simplificación normativa, el paquete se mostró desde el inicio como una intervención transversal sobre distintos instrumentos clave de la agenda verde y social de la Unión, en particular sobre la Directiva 2022/2464, de 14 de diciembre, de información en materia de sostenibilidad corporativa (CSRD) y sobre la propia Directiva de diligencia debida en materia de

determinazione, hanno subito pressioni esterne e interne". Así en F. DA SILVA VEIGA, F., "La regolamentazione della sostenibilità alla luce degli standard dell'Unione Europea", *Revista JurisFIB*, núm. 16, vol. 4, 2025, p. 187.

[19] La presidenta Von der Leyen declaraba el 25 de febrero: "Simplification promised, simplification delivered! We are presenting our first proposal for far-reaching simplification. EU companies will benefit from streamlined rules on sustainable finance reporting, sustainability due diligence and taxonomy. This will make life easier for our businesses while ensuring we stay firmly on course toward our decarbonisation goals. And more simplification is on the way". Así se recoge en la nota de prensa "Commission simplifies rules on sustainability and EU companies will benefit from streamlined rules on sustainable finance reporting, sustainability due diligence and taxonomy", de 26 de febrero de 2025, disponible en https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/ip_25_614.

[20] La Defensora del Pueblo Europeo abrió el 21 de mayo de 2025 una investigación (caso 983/2025/MAS) sobre la forma en que la Comisión Europea elaboró la propuesta legislativa incluida en su paquete general de medidas de simplificación. La investigación responde a una denuncia presentada por ocho organizaciones de la sociedad civil que acusan a la Comisión de vulnerar sus *Directrices para la mejora de la legislación*. Más información sobre el curso de dicha investigación en https://www.ombudsman.europa.eu/es/case/es/68856.

sostenibilidad empresarial. Lo que se pretendía, como se explicará a continuación, no era una mera depuración técnica, sino una desregulación de amplio espectro que afecta al alcance, intensidad y exigibilidad de las obligaciones empresariales en estos ámbitos.

Lo cierto es que la Comisión de Asuntos Jurídicos (JURI) había aprobado el 13 de octubre de 2025 una posición anticipada final sobre la propuesta de Directiva de modificación de la CSRD y de la CSDDD, pero el Pleno del Parlamento Europeo rechazó el 22 de octubre el mandato para iniciar las negociaciones interinstitucionales con el Consejo y la Comisión. La votación se saldó con 318 votos en contra, 309 a favor y 34 abstenciones, lo que impidió que el expediente avanzara a la fase de trílogos, dejando el texto en una situación de parálisis. Parecía que la correlación de fuerzas en el Parlamento no lograría cristalizar en un mandato de negociación en el Pleno, donde una mayoría ajustada, pero suficiente, había frenado el avance del expediente. Para una parte significativa del arco progresista, el episodio confirmaba la persistencia de contrapesos institucionales capaces de impedir, al menos por el momento, un vaciamiento drástico del régimen europeo de sostenibilidad empresarial. Sin embargo, el itinerario político de este paquete se ha visto definitivamente alterado en noviembre de 2025.

La aprobación, el 13 de noviembre de 2025, de la posición del Parlamento Europeo sobre este primer paquete Ómnibus ha confirmado dicho desplazamiento. El dato político es por sí solo muy significativo: el texto salió adelante con 382 votos favorables, 249 en contra y 13 abstenciones, gracias a una mayoría articulada en torno al Partido Popular Europeo (PPE) y a los grupos de derecha y extrema derecha, incluidos los Conservadores y Reformistas Europeos (ECR) y los grupos Patriotas y Europa de Naciones Soberanas[21]. Se sienta así un precedente para otras propuestas que pudieran pretender avanzar en la erosión de los pilares clave de la legislación social, ambiental y climática.

En el plano material, el contenido del paquete Ómnibus aprobado por el Parlamento confirma las preocupaciones inicialmente formuladas. La lógica de "aligerar" las obligaciones se traduce en una reducción muy significativa del número de empresas sometidas a las exigencias de información y diligencia debida, así como en la supresión de instrumentos clave de planificación y responsabilidad. En el ámbito de la CSRD se elevan los umbrales de aplicación hasta situarlos en empresas con, al menos, 1.750 trabajadores y 450 millones de euros de facturación,

[21] De ello se da cuenta en la nota de prensa del Parlamento Europeo, disponible en la dirección electrónica: https://www.europarl.europa.eu/news/es/press-room/20251106IPR31296/sostenibilidad-y-diligencia-debida-el-pe-respalda-simplificar-las-normas.

lo que, según estimaciones avanzadas en el propio debate parlamentario, implicará la exclusión aproximada del 92 % de las empresas que, con el diseño original, habían quedado comprendidas en el perímetro de la obligación de reporte. De forma paralela, la CSDDD se repliega hacia la posición que en el verano de 2025 adoptó el Consejo en torno a umbrales aún más restrictivos (empresas de gran tamaño con más de 5.000 trabajadores y 1.500 millones de euros de facturación, lo que alcanza a unas 1.300 empresas de toda la UE)[22]. Debemos esperar a la publicación del texto aprobado para conocer el umbral aplicable a las empresas de terceros países, presumiblemente coincidente con los 1.500 millones de euros de volumen de negocios en la UE. Se reduce drásticamente, entonces, el número de empresas afectadas por la Directiva y se deja fuera de su ámbito a operadores con impactos significativos en derechos humanos y medioambiente. Justamente, sobre este último asunto, el paquete aprobado elimina por completo la obligación de adoptar planes de transición climática en el marco de la diligencia debida, despojando a la Directiva de uno de los vectores llamados a articular la convergencia entre responsabilidad empresarial y objetivos de descarbonización a medio y largo plazo.

Por su parte, también se modula el enfoque basado en el riesgo, concebido originalmente como un factor expansivo, atento a los eslabones más vulnerables de la cadena global de suministro. Tanto la Comisión como el Consejo propusieron restringir las evaluaciones de impacto a los socios directos, de modo que únicamente proceda extenderlas al ámbito de los socios indirectos cuando exista "información plausible" de impactos adversos. A su vez, el Parlamento avala ahora una reducción clara de la carga informativa. Es decir, se aligeran las normas de presentación de informes dado que habrá que aportar menos datos cualitativos, siendo los informes sectoriales meramente opcionales. Simultáneamente, se introduce una protección expresa para las empresas de menor tamaño: las grandes compañías no podrán exigirles más información que la prevista en los estándares voluntarios y deberán basarse, en principio, en la información ya disponible, pudiendo solicitar datos adicionales únicamente como último recurso, de modo que se evite trasladar a estas empresas cargas desproporcionadas.

Es evidente que, de aprobarse finalmente, tales limitaciones terminarán afectando gravemente a la capacidad de las más grandes empresas para recabar la información necesaria que les permita hacer seguimiento de los riesgos de impacto adverso a lo largo de su cadena. Además, conviene reparar en que la ausencia de

[22] El texto que acordaron el 24 de junio de 2025 los embajadores reunidos en COREPER II propone un elenco de modificaciones sustanciales que van más allá de las planteadas inicialmente por la Comisión. En particular, se elevaron los márgenes aplicativos a las cifras señaladas (frente al umbral original de 1.000 empleados y 450 millones).

una obligación de monitorización completa y proactiva más allá de dicho primer nivel deja lagunas importantes, principalmente en los sectores donde las violaciones suelen ocurrir en eslabones remotos, como el de la agricultura, minería o el del sector manufacturero más tercerizado. No obstante, aunque se reduzca el alcance de la obligación legal de *reporting*, las más grandes empresas seguirán necesitando datos relevantes de sus socios comerciales para poder cumplir con sus propios deberes de información. Es previsible, por ello, que soliciten esos datos en formatos estandarizados, como los derivados de la CSRD, incluso cuando dichos socios de negocio no tengan la obligación jurídica de emplearlos. En la práctica, esto podría generar una adopción informal de estándares comunes, impulsada por las exigencias de las empresas de mayor tamaño y asumida por las más pequeñas para mantener la relación comercial. Sin embargo, si este proceso se desarrolla de forma bilateral y sin un marco regulador que lo ordene, el resultado puede conducir a unos informes menos comparables y una menor uniformidad en las prácticas de divulgación.

La situación se puede agravar aún más si se suprime la obligación de poner fin a la relación con proveedores o socios comerciales implicados en abusos graves de derechos humanos. La intención de esta medida es favorecer una "remediación responsable", permitiendo que la empresa infractora participe en programas de mejora y tenga la oportunidad de corregir sus prácticas sin provocar que los trabajadores que dependen de ella pierdan su empleo. Sin embargo, aun valorando la necesidad de proteger a esos trabajadores, no puede ignorarse que eliminar la obligación de romper la relación comercial en casos graves y reiterados puede, en realidad, prolongar las mismas vulneraciones que la normativa aspira a erradicar.

A todo ello se suma ahora, tras la votación en el Parlamento, la supresión de un régimen armonizado de responsabilidad civil que se sustituye por una referencia genérica al derecho de reparación conforme a los ordenamientos nacionales, sin previsión de cláusula de revisión, ni reconocimiento de la infracción del deber de diligencia como fuente autónoma de responsabilidad[23]. Se erosiona así uno de los pilares centrales de la norma y se abre la puerta a mayores niveles de fragmentación e inseguridad jurídica:

[23] Sostiene SANGUINETI RAYMOND que, pese a dicha supresión, las empresas seguirán siendo responsables conforme al derecho común de cada país, ya que la Directiva 2024/1760 ya ha erigido el deber de diligencia debida en una obligación jurídica directa, lo que permite exigir responsabilidad a las empresas aplicando las normas generales, siempre que se acredite el nexo causal con el daño. *Vid*. "La directiva de diligencia debida de las empresas: dos pasos adelante, un paso atrás", *Trabajo y Derecho*, núm. 126, 2025, p. 7 (extraído de Legalteca).

a) Ello se debe, en primer lugar, a que la Directiva se sustenta en obligaciones de medios y en sistemas internos de gestión del riesgo, pero queda en este momento escasamente respaldada por incentivos jurídicos efectivos que fuercen cambios reales en las prácticas empresariales, especialmente en las cadenas globales de suministro más opacas y complejas.

b) En segundo término, sin mecanismos comunes que garanticen el acceso de las víctimas a la justicia, la posibilidad de reclamar una indemnización por daños derivados del incumplimiento empresarial se vuelve altamente desigual entre países. Esto es especialmente problemático si consideramos que algunos Estados de la UE tienen escasa tradición de litigios por violaciones de derechos humanos en el exterior, lo que podrá incentivar los foros de conveniencia de manera que las empresas tengan en su mano optar por establecerse o canalizar operaciones en las jurisdicciones con reglas más laxas, minando la efectividad general de la Directiva. A su vez, en el plano de la supervisión administrativa, aunque Ómnibus mantiene la arquitectura institucional y competencial inicialmente prevista, se eliminan los umbrales vinculantes establecidos y se delega en la Comisión la elaboración de orientaciones no vinculantes para determinar la cuantía de las sanciones, con el consiguiente riesgo de desarmonización y debilitamiento del poder sancionador.

No es extraño entonces que, desde la perspectiva del Derecho de la Unión, este conjunto de modificaciones plantee interrogantes serios en términos de proporcionalidad, en el sentido del artículo 5.4 TUE. Medidas como la elevación significativa de los umbrales aplicativos o la renuncia a establecer un régimen armonizado de responsabilidad civil habrían requerido –desde la lógica del control de proporcionalidad– una acreditación sólida de su carácter imprescindible para alcanzar los objetivos de competitividad y reducción de cargas administrativas, así como una evaluación comparada de alternativas menos lesivas para la protección de los derechos humanos y del medio ambiente (teniendo además presente las reformas en curso en las normas de *reporting* y transparencia). La ausencia de una valoración de impacto detallada y accesible públicamente, y la falta de un dictamen jurídico previo que examine de forma sistemática la compatibilidad de este repliegue con el Derecho de la UE, hacen difícil sostener que se haya respetado el estándar de proporcionalidad en el sentido estricto que el propio artículo 5.4 TUE exige[24].

[24] A la elusión de las salvaguardias esenciales del Derecho de la UE y a la posibilidad de impugnar judicialmente algunas de sus disposiciones si finalmente son adoptadas se refiere A. ALEMANNO, "The Legality of Omnibus Legislation Under EU Law: A Preliminary Analysis of Omnibus I Simplification Directive of CSRD and CSDD and its Legal Consequences on the EU Legal Order", *SSRN*, 2025, pp. 14, 22-23 (https://ssrn.com/abstract=). Se indica, en definitiva:

La dimensión estructural del giro que se está materializando se aprecia mejor si traemos a colación la propia lógica de armonización de la Directiva sobre diligencia debida. En su versión original, la norma acoge el esquema clásico de las directivas de armonización mínima, permitiendo que los Estados miembros eleven los estándares de protección mediante su transposición nacional (considerando 31). Así, sería posible para los Estados rebajar los umbrales aplicativos de la norma para "aumentar indirectamente el nivel de protección". Cuestión distinta es la posibilidad real de que ello ocurra, habida cuenta del previsible riesgo de generar fenómenos de deslocalización intraeuropea hacia otros países que se atengan a los márgenes previstos en la norma. Con todo, la Directiva también introduce una limitación significativa a esa capacidad de ampliación al restringir expresamente la posibilidad de reforzar determinadas obligaciones o responsabilidades empresariales (art. 4.1, con las salvedades previstas en el apartado siguiente). Esta restricción se justifica en la necesidad de evitar la fragmentación normativa y garantizar la igualdad de condiciones en el mercado interior, impidiendo divergencias regulatorias que generen inseguridad jurídica o desigual competencia entre empresas.

La propuesta de reforma profundiza ahora aún más en esta línea, ampliando las materias sobre las que los Estados no podrán incrementar los niveles de tutela (arts. 6 y 8; art. 10, apdos. 1º a 5º; art. 11, apdos. 1º a 6º, y art. 14). De este modo, la capacidad de los Estados para intensificar la protección queda limitada en los aspectos centrales del régimen de diligencia debida, reforzándose la uniformidad pero reduciendo el margen de desarrollo nacional[25]. Este replanteamiento del diseño normativo es particularmente inusual en la esfera comunitaria, tradicionalmente regida por una armonización mínima, lo que explica el amplio debate que ha suscitado. Y es que, aunque se justifique como una medida orientada a garantizar condiciones homogéneas de competencia, ello se hace a costa de debilitar los avances legislativos nacionales y limitar la capacidad de los Estados miembros para desarrollar políticas más ambiciosas en materia de derechos humanos, con la consiguiente merma del principio de subsidiariedad del Derecho social europeo.

La combinación de todos estos factores altera profundamente el horizonte de la diligencia debida en la UE. Su efecto real es el de promover una regulación "a la baja" que además dificulta el desarrollo de experiencias nacionales más ambiciosas y

"Collectively, they constitute a systematic, hence pathological, evasion of the constitutional architecture designed to ensure evidence-based, proportionate, and participatory lawmaking" (p. 26).

[25] Todas estas cuestiones, con detenimiento, en J. CRUZ VILLALÓN, "L'impatto della direttiva due diligence sulla legislazione del lavoro", en AA.VV. (F. GUARRIELLO, dir.), *Impresa e diritti umani sul lavoro tra normativa e prassi*, Franco Angeli, Milano, 2025, pp. 178-180.

limita la capacidad de los Estados miembros para reaccionar ante vacíos normativos o vulnerabilidades específicas de sus tejidos productivos. El riesgo, particularmente preocupante en los sectores y cadenas de suministro donde los ordenamientos jurídicos nacionales no garantizan niveles efectivos de protección laboral, es el de consolidar amplios "puntos ciegos"[26] en los que los impactos adversos queden fuera del alcance de la Directiva y del Derecho de los Estados miembros, sin que ni una ni otros ofrezcan respuestas eficaces[27].

En pie quedan otros elementos estructurales esenciales del modelo de diligencia debida: los derechos protegidos y las distintas fases del procedimiento de diligencia debida. Igualmente, los códigos de conducta se mantienen como estándares contractuales exigibles en virtud de los artículos 10 y 11 de la Directiva, aunque se verán irremisiblemente afectados en la medida en que se termine debilitado el marco externo de garantía y de exigibilidad en el que intervienen. Es decir, si una gran parte de las empresas con operaciones transnacionales (las que no alcanzan los márgenes antes apuntados) quedan exentas de la obligación de establecer códigos de conducta exigibles en sus cadenas de suministro, se estará debilitando enormemente el efecto general preventivo que esta herramienta está destinada a tener a la luz de la Directiva aprobada en 2024. Asimismo, si se restringe la obligación de diligencia al primer nivel de relaciones comerciales (salvo cuando existan indicios objetivos de impacto adverso), quedará desnaturalizada su función expansiva. La Directiva 2024/1760, ahora en vigor, proyecta estándares corporativos sobre toda la cadena, especialmente hacia los eslabones más vulnerables (donde se encuentran, por ejemplo, los subcontratistas y proveedores de materias primas en países con regímenes totalitarios). Así, las modificaciones que están ahora sobre la mesa, de confirmarse en los términos más restrictivos, tendrán consecuencias muy negativas sobre su fuerza vinculante, perdiendo esa condición de herramienta reguladora transversal, clave en el ecosistema europeo

[26] *Vid*. el "Commentary on the Omnibus Proposal: EU proposal risks backsliding on historic Corporate Sustainability Directive", Office of the High Commissioner for Human Rights (OHCHR), de mayo de 2025 (https://www.ohchr.org/).

[27] A día de hoy, un amplio conjunto de actores ha expresado su profunda preocupación por las modificaciones sustanciales que dicha iniciativa pretende introducir en la normativa recientemente aprobada, reclamando la preservación de la misma. En este sentido, cabe aludir a algunas agrupaciones políticas (como la *Progressive Alliance of Socialists and Democrats*, así como *The Left in the European Parliament* y *Greens/EFA*); organizaciones de la sociedad civil y ONG (como *European Coalition for Corporate Justice* - ECCJ, *ClientEarth*, *Anti-Slavery International*, *Clean Clothes Campaign*, *Friends of the Earth Europe*) o a los sindicatos europeos (ETUC, UNI Europa, *IndustriAll Europe*, entre otros). Asimismo, el portal W*e support the CSDDD* agrupa más de 1000 empresas, sindicatos, ONG e inversores que se oponen a la revisión y debilitamiento de la Directiva (https://www.we-support-the-csddd.eu/).

de sostenibilidad empresarial[28], para convertirse en un instrumento circunscrito a las relaciones contractuales principales, en detrimento de su potencial regulador también ante los socios comerciales más alejados.

En resumidas cuentas, el ciclo abierto con el paquete Ómnibus devuelve al primer plano una lógica de competitividad entendida primordialmente en términos de reducción de obligaciones para las grandes empresas. Las fricciones entre dicha lógica y las exigencias de protección de los derechos humanos, incluidos los laborales, reabre la duda sobre si el proyecto europeo de sostenibilidad empresarial será capaz de mantener su ambición transformadora o quedará reducido a un marco formalmente coherente, pero materialmente debilitado. Las negociaciones (trílogos) entre Parlamento y Consejo se anuncian para las próximas semanas, con la intención política de cerrar el expediente antes de fin de 2025 (la fecha inicialmente prevista es el 8 de diciembre). Veremos qué sucede finalmente, pero es innegable que nos encontramos ante un momento crucial para la credibilidad y la coherencia a nivel internacional de la normativa europea, la cual podría verse seriamente comprometida.

Son ahora, pues, más valiosas que nunca las iniciativas académicas de reflexión crítica como la que se promueve en el marco del proyecto de investigación "La diligencia debida de las empresas en materia de derechos humanos laborales. Impacto de la regulación europea y relevancia para España", dirigido por Wilfredo Sanguineti Raymond y Juan Bautista Vivero Serrano, y que dio sus frutos en el seminario internacional que se celebró en la Facultad de Derecho de la Universidad de Salamanca los días 16 y 17 de octubre de 2025. El diálogo plural y enriquecedor que esta actividad acogió servirá, sin duda, para mantener viva la aspiración de una globalización más justa y equilibrada, centrada en la preservación sin fisuras de los estándares internacionales en materia de sostenibilidad, derechos humanos y justicia climática.

3. Potencial transformador del estándar normativo de diligencia debida y la frágil construcción de un liderazgo europeo

Con sus aciertos y limitaciones, la Directiva sobre diligencia debida ha representado hasta ahora una apuesta decidida por la consolidación de un nuevo

[28] Entre otros instrumentos reguladores, y junto a la Directiva ya citada en el marco de los informes de sostenibilidad (CSRD), cabe aludir también al Reglamento 2024/3015, de 27 de noviembre de 2024, relativo a la prohibición de productos fabricados con trabajo forzoso en el mercado de la Unión y a la Directiva 2019/1937, sobre protección de las personas que informen sobre infracciones del Derecho de la Unión, incluidas también las revelaciones que pudieran producirse en materia de diligencia debida empresarial.

paradigma de gobernanza laboral global, en el que las empresas transnacionales, europeas y extranjeras, asumen un papel activo como garantes del respeto a los derechos humanos laborales a lo largo de sus cadenas de producción. La extensión del alcance de la Directiva a determinadas empresas de terceros países pretendía precisamente evitar ventajas competitivas basadas en elusión de estándares laborales, reforzando la idea de que la sostenibilidad social forma parte inherente del comportamiento empresarial responsable. Sin embargo, el cambio de rumbo introducido por la reciente votación cuestiona el mensaje regulador que la UE había enviado al mercado global y la proyección efectiva del instrumento histórico de progreso social que encarna la Directiva 2024/1760.

No cabe duda de que su impacto real dependerá en gran medida de cómo se ponga en práctica y se haga cumplir la normativa, especialmente ante la coyuntura actual, que altera significativamente las expectativas generadas. A nivel europeo no son pocas las empresas que ya se habían anticipado a la entrada en vigor de la Directiva invirtiendo cuantiosos recursos en programas de diligencia debida, formando equipos de cumplimiento, avanzando en trazabilidad, auditorías, etc. Para estas organizaciones, la incertidumbre y la perspectiva de un repliegue normativo puede percibirse como una devaluación de los esfuerzos realizados, además de introducir distorsiones competitivas y desestabilizar las relaciones que cuidadosamente se han ido construyendo con proveedores y otros socios comerciales. Dicha lectura puede hacerse a la luz de la carta abierta a la Comisión que catorce grandes multinacionales (entre ellas Nestlé, Ferrero, Mars, Primark o IKEA) remitieron para manifestar su preocupación por el rumbo de Ómnibus. Se advierte, asimismo, que desmantelar las normas básicas de sostenibilidad que ya están en vigor puede minar la credibilidad de la UE y la certidumbre jurídica que sustenta la competitividad y la inversión[29].

Conviene no soslayar que la implantación de procesos sólidos de diligencia debida genera beneficios sustanciales para las empresas. Contribuye a reducir los riesgos legales (al disminuir la exposición a litigios) y los riesgos reputacionales, pero también mejora la gestión de las cadenas de suministro, al permitir anticipar posibles problemas ligados a la conflictividad laboral, entre otros factores. Además, puede convertirse en una vía de acceso a oportunidades de financiación sostenible. En un contexto en el que inversores y entidades financieras prestan creciente atención a los estándares de sostenibilidad ambiental, social y de gobernanza (criterios ESG), las empresas capaces de demostrar un control efectivo de sus riesgos sociales tienden a obtener capital en condiciones más favorables. En

[29] Puede consultarse la misma en https://www.business-humanrights.org/es/%C3%BAltimas-noticias/business-letter-omnibus/.

cambio, es previsible que la flexibilización de ciertos requisitos frene el liderazgo tecnológico y la innovación responsable, lo que vuelve a conducirnos a un contexto de desigualdad competitiva que favorece a las empresas más rezagadas y menos comprometidas con la sostenibilidad.

No menos significativa resulta la paralización de las iniciativas reguladoras en los distintos Estados miembros, a la espera de comprobar cuál será finalmente la posición definitiva de la UE[30]. Cabe recordar que, en una fase previa, algunos países adoptaron legislaciones nacionales pioneras que, sumadas a la presión ejercida por las organizaciones sindicales y de la sociedad civil, contribuyeron a generar un clima propicio para una intervención normativa a escala comunitaria. La UE aspiró entonces a situarse a la vanguardia de la transición hacia un marco jurídico vinculante en materia de diligencia debida empresarial. Sin embargo, los recientes acontecimientos ponen de manifiesto que la consolidación normativa en este ámbito sigue siendo incierta. De confirmarse la aprobación de una versión atenuada de la norma, se debilitará el impulso global favorable a la implantación de mecanismos más eficaces de diligencia debida. Además, continúa en las Naciones Unidas la negociación de un Tratado vinculante sobre empresas y derechos Humanos, un proceso en el que la UE había aspirado a desempeñar un papel de liderazgo[31]. En este escenario, cualquier señal de marcha atrás podría repercutir desfavorablemente en las negociaciones para la aprobación definitiva del mismo, así como comprometer la credibilidad de los compromisos europeos en los foros internacionales.

4. Contribución doctrinal a la consolidación del modelo europeo de diligencia debida

En el contexto previamente descrito, el llamado paquete Ómnibus ilustra un cambio de orientación en el modelo europeo en materia de sostenibilidad frente a la ambición inicial que inspiró la Directiva. Y este marco acentúa ahora la

[30] El Ministerio de Derechos Sociales, Consumo y Agenda 2030 abrió en España una consulta pública sobre el "Anteproyecto de Ley de protección de los derechos humanos, de la sostenibilidad y de la diligencia debida en las actividades empresariales transnacionales", con periodo de aportaciones del 14 de febrero al 3 de marzo de 2022. Nada se ha avanzado desde entonces.

[31] El texto que sirve de base para las actuales negociaciones está recogido en el documento "Legally Binding Instrument to Regulate, in International Human Rights Law, the Activities of Transnational Corporations and Other Business Enterprises", 2023 (A/HRC/52/41). El informe de la décima sesión, celebrada en Ginebra del 16 al 20 de diciembre de 2024, se recoge en el "Report on the tenth session of the open-ended intergovernmental working group on transnational corporations and other business enterprises with respect to human rights", (A/HRC/58/46), disponible en https://www.ohchr.org/es/hr-bodies/hrc/regular-sessions/session58/list-reports.

necesidad de explorar fórmulas que permitan reconciliar los compromisos sociales y climáticos con las exigencias de estabilidad y competitividad económica. Incluso con los ajustes de simplificación que empiezan a perfilarse, la implementación de la Directiva sigue ofreciendo una oportunidad decisiva para corregir las limitaciones de los enfoques voluntarios del pasado y avanzar hacia un sistema más coherente de gestión responsable de las cadenas de suministro. Para que todo ello se traduzca en resultados concretos, es indispensable asegurar una interpretación armonizada y una coordinación eficaz entre los ordenamientos nacionales, de modo que la Directiva pueda impulsar realmente cadenas globales más justas y condiciones de trabajo decente.

El alcance de esta tarea trasciende el plano estrictamente político y exige repensar los mecanismos de gobernanza económica y las responsabilidades compartidas en un contexto global fuertemente interdependiente. Precisamente, por la complejidad y trascendencia de estos procesos, se hace aún más necesario promover espacios de reflexión y debate académico capaces de ofrecer una mirada plural y crítica sobre la evolución del marco normativo de la diligencia debida. En un momento en que el futuro de la Directiva atraviesa una auténtica encrucijada, la producción y el intercambio de conocimiento especializado resultan esenciales para encaminar las decisiones políticas y jurídicas hacia modelos más coherentes, exigibles y efectivos.

Precisamente este ha sido el propósito de la obra colectiva que aquí se presenta, la cual tiene origen en el Seminario Internacional "La Directiva de diligencia debida y los derechos humanos laborales tras la Propuesta Ómnibus", donde se presentaron y debatieron las comunicaciones que ahora se reúnen en estas páginas. Este encuentro, dirigido por los profesores Wilfredo Sanguineti Raymond y Juan Bautista Vivero Serrano y concebido como continuación de dos seminarios precedentes celebrados en Salamanca en abril de 2022 y octubre de 2024, congregó a especialistas de distintos países europeos y latinoamericanos con el objetivo de analizar las repercusiones laborales del modelo de diligencia debida obligatoria instaurado por la Directiva europea, así como de evaluar el impacto potencial de la propuesta Ómnibus sobre la protección efectiva de los derechos humanos laborales.

El foro permitió confrontar enfoques doctrinales y experiencias nacionales, a la vez que propició un diálogo interdisciplinar entre juristas de diversas ramas del Derecho, economistas y representantes del mundo empresarial y sindical. Esta reflexión colectiva no sólo enriquece la comprensión teórica del sistema, sino que también contribuye a fortalecer su proyección práctica. Al fin y al cabo, el debate académico, cuando se sustenta en el rigor metodológico e intelectual, actúa

como motor de avance institucional y como impulso de unas políticas públicas e iniciativas normativas construidas sobre fundamentos sólidos y plenamente coherentes con los valores y derechos humanos que sustentan el proyecto europeo.

El volumen se articula en cuatro partes que reproducen, en lo sustancial, la estructura temática del seminario. Esta distribución responde a la voluntad de mantener una coherencia con las dimensiones fundamentales que guiaron aquel encuentro académico, tratando en todo caso de contribuir al examen integral de la diligencia debida empresarial en su vertiente laboral. De este modo, las distintas secciones del libro abordan los ejes esenciales para la debida comprensión de este nuevo marco normativo: desde su fundamento jurídico y alcance, hasta los mecanismos de participación de los trabajadores y sus representantes, los desafíos de su implementación o la repercusión sobre ciertos sectores productivos. Organizados así los distintos bloques, se ofrece una visión sistemática y rigurosa de las transformaciones que la Directiva sobre diligencia debida introduce en la gobernanza mundial de las relaciones laborales.

En su conjunto, las contribuciones de este volumen ofrecen al lector análisis doctrinales, estudios comparados y propuestas dirigidas a salvaguardar el núcleo garantista de la Directiva sobre diligencia debida.

1) La primera parte, dedicada al *modelo europeo de regulación de la diligencia debida obligatoria*, examina la arquitectura normativa que se está configurando en torno a la Directiva 2024/1760 y a su revisión a través de las iniciativas legislativas Ómnibus, poniendo el acento en sus conexiones con otros instrumentos europeos de protección de los trabajadores. Desde esta perspectiva, se analizan los vínculos entre la CSDDD y otras iniciativas de alcance transversal, como la CSRD y los Estándares Europeos de Información sobre Sostenibilidad (ESRS), los aspectos centrales de la taxonomía europea o la Recomendación 2025/1710, de la Comisión, de 30 de julio de 2025, relativa a la presentación de información sobre sostenibilidad para las pequeñas y medianas empresas, particularmente relevante teniendo en cuenta el tejido empresarial español.

   Los estudios reunidos ofrecen una lectura detallada del alcance subjetivo de la Directiva, de la definición de los derechos protegidos, de los mecanismos de vigilancia y sanción y de los efectos de la "simplificación" propugnada por el paquete Ómnibus, incluida la posible afectación sobre los socios comerciales indirectos en sectores particularmente expuestos,

como el agroalimentario. En conjunto, esta primera parte llama la atención sobre los riesgos de un repliegue normativo que desfigure el equilibrio alcanzado en 2024 y ponga en cuestión la coherencia y efectividad del marco europeo de diligencia debida en la construcción de cadenas de valor globales más justas, transparentes y respetuosas con los derechos laborales.

2) La segunda parte, dedicada a los *mecanismos de participación y a los sistemas de denuncia*, se centra en el papel que desempeñan los distintos actores colectivos. Desde una perspectiva amplia, los trabajos analizan, de un lado, la intervención de las ONG y de los representantes de los trabajadores en el diseño y aplicación de los procesos de diligencia debida, así como el impacto del paquete Ómnibus sobre su capacidad de actuación y el alcance efectivo de su intervención en las distintas fases. Se aborda también la regulación negociada de las cadenas globales de valor, destacando el papel de los Acuerdos marco globales y programas como *Better Work*, así como las relaciones industriales en la transición verde de la empresa, donde la participación de los trabajadores se revela esencial para articular una transición justa en términos de empleo, retribución y formación. Finalmente, se ponen de relieve los desafíos específicos que afrontan las mujeres trabajadoras y se subraya la necesidad de incorporar la perspectiva de género en las distintas formas de organización y regulación de las cadenas globales de suministro, incluidas las iniciativas públicas, las prácticas empresariales y las dinámicas sociales que confluyen en ellas. En suma, la efectividad de la diligencia debida no depende solo del diseño normativo, sino también de la institucionalización de espacios reales de participación, vigilancia y denuncia para quienes se sitúan en el centro mismo de los derechos que la Directiva pretende proteger.

3) La tercera parte, dedicada a la *vigilancia del cumplimiento y a la protección jurídica de las víctimas*, se centra en el examen de los mecanismos de gestión del riesgo, de responsabilidad y reparación en el marco de la Directiva 2024/1760. Desde una perspectiva crítica y comparada, se analiza la configuración del deber de diligencia como obligación jurídicamente exigible, el régimen de responsabilidad civil por incumplimiento (incluidos sus elementos subjetivos, el nexo de causalidad y la función resarcitoria y disuasoria), así como el riesgo de que la simplificación normativa comporte, en realidad, un redimensionamiento de los objetivos de tutela. Junto a este plano

dogmático, se estudian los instrumentos normativos articulados frente al trabajo forzoso, el impacto de la Directiva en el transporte marítimo y la protección frente al acoso y la violencia en el trabajo.

4) Finalmente, la cuarta parte se ocupa de *la sostenibilidad social de las cadenas de suministro y de los mecanismos concretos para hacer operativa la diligencia debida*. Los trabajos que la integran reconstruyen, en primer lugar, el tránsito desde una responsabilidad social corporativa voluntaria hacia un régimen de obligaciones vinculantes en la cadena de valor, analizando cómo ello redefine la responsabilidad empresarial, el sistema de sanciones y el acceso a la justicia. En este marco se destaca el papel estratégico de la negociación colectiva y de la participación de los trabajadores en los procesos de diligencia debida, junto a las transformaciones que proyectan sobre el Derecho del Trabajo. Asimismo, se presenta la igualdad de género y la transparencia retributiva como dimensiones centrales de la sostenibilidad social, analizando la tutela de la paridad en el marco de la Directiva 2024/1760, amén del potencial y los límites de las certificaciones sociales. Se estudia también la "*compliance* social", como vía para la inclusión laboral de las personas con discapacidad, y se incorporan análisis sectoriales y territoriales que ilustran los retos de la implementación práctica de la diligencia debida. En definitiva, esta cuarta parte muestra cómo la diligencia debida se proyecta sobre el diseño mismo de las relaciones laborales y subraya que la sostenibilidad social de las cadenas de suministro exige integrar, de forma estructural, la intervención sindical, la igualdad de género, la corresponsabilidad y la inclusión social.

Considerada en su totalidad, esta obra colectiva reúne una pluralidad de enfoques sobre la temática que da título a la misma, fruto de la valiosa contribución de investigadores de distintas generaciones, desde quienes se encuentran en etapa doctoral hasta referentes académicos con amplia trayectoria, con una presencia especialmente destacada de especialistas procedentes de las Universidades italianas. Su diversidad y profundidad, ahora accesibles en versión digital, confirman el creciente interés científico y la proyección internacional de esta materia. No sorprende dicho auge si se tiene en cuenta el largo recorrido que lo ha precedido, desde las primeras fórmulas unilaterales promovidas por empresas multinacionales para proteger los derechos humanos, pasando por la evolución de los Acuerdos marco internacionales y la adopción de las primeras regulaciones nacionales, hasta llegar a la configuración actual de la diligencia debida como auténtico deber jurídico exigible.

En este marco, y pese a la incertidumbre que todavía planea sobre su desarrollo futuro, la Directiva europea sobre diligencia debida constituye un punto de inflexión de primer orden. Seguirá siendo posible la regulación privada de las cadenas globales de suministro, pero ahora ya integrada en un marco público que combina obligaciones jurídicas, supervisión estatal y participación de los actores sociales. De ahí la pertinencia de esta obra colectiva, que ofrece una visión amplia del modelo europeo de diligencia debida en materia de derechos humanos laborales y recopila estudios de gran actualidad, con análisis rigurosos y propuestas orientadas a acompañar la aplicación y el fortalecimiento de su dimensión laboral.

Parte I. La regulación de la diligencia debida obligatoria en la Unión Europea

Comunicaciones presentadas al Seminario Internacional «La Directiva de diligencia debida y los derechos humanos laborales tras la Propuesta Ómnibus»

VÍNCULOS ENTRE DILIGENCIA DEBIDA Y OTRAS INICIATIVAS EUROPEAS DE PROTECCIÓN A LAS PERSONAS TRABAJADORAS CON VOCACIÓN DE UNIVERSALIDAD EN UN MARCO NORMATIVO VACILANTE

Irene Bajo García

Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Directora de la Cátedra de Responsabilidad Social de la Generalitat Valenciana
Universidad de Alicante

Sumario: **1.** Introducción: la(s) iniciativa(s) legislativa(s) Ómnibus y otras medidas e iniciativas que les acompañan. **2.** Modificaciones en las directivas CSRD y CSDDD. **3.** Las modificaciones proyectadas en los estándares ESRS. **4.** El impacto sobre la taxonomía. **5.** El verdadero impacto para la inmensa mayoría de empresas españolas: la Recomendación (UE) 2025/1710 de la Comisión, de 30 de julio de 2025. **6.** Conclusiones. **7.** Bibliografía.

1. Introducción: la(s) iniciativa(s) legislativa(s) Ómnibus y otras medidas e iniciativas que les acompañan

La preocupación europea por el trabajo digno constituye un argumento reiterado en la última década. Sin duda, al menos declarativamente, la unión europea pretende extender sus estándares mínimos de derechos laborales a la totalidad de los participantes en la cadena de valor, producción, suministro, distribución y comercialización de los productos o servicios que se presentan al mercado como producidos o prestados en Europa; e, incluso, yendo más allá, de cualquier producto o servicio que pretenda comercializarse en el espacio europeo, con independencia de dónde haya sido producido o se esté prestando.

Para ello, la unión europea se ha esforzado en generar un acervo legislativo que proporciona un marco común pretendidamente sólido a la protección de los

derechos laborales no exento de contradicciones y dificultades, incrementadas tras las últimas vacilaciones al respecto, manifestadas en sucesivas iniciativas Ómnibus, producto de -o, al menos sustentadas en- la situación geopolítica actual.

El objetivo de la comunicación será, dentro de este contexto, el de analizar el impacto de la iniciativa Ómnibus I sobre la legislación europea en materia de reporte de sostenibilidad y taxonomía, así como a la recientemente aprobada Recomendación en materia de reporte, dirigida a las pequeñas y medianas empresas, las cuales representan más del 90 % del tejido productivo nacional.

Con una denominación que poco aporta a su contenido, la Comisión ha presentado, hasta la fecha, un conjunto de hasta seis paquetes Ómnibus, de muy diferente alcance, si bien caracterizados, todos ellos, por la rápida tramitación y su vinculación a la mejora de la competitividad de la economía europea.

Los más relevantes en materia de sostenibilidad e inversión sostenible son los Ómnibus I y II, ambos presentados el 26 de febrero de 2025. El primero de ellos, sobre el que se centra el análisis, modifica el derecho de la UE en materia de sostenibilidad, a los efectos de simplificar las obligaciones de diligencia debida, mejorar la accesibilidad y facilidad para la presentación de información sobre sostenibilidad, y simplificar el mecanismo de ajuste en Frontera por Carbono de la UE. Las directivas sobre reporte de sostenibilidad (CSRD) y diligencia debida (CSDDD) se ven profundamente modificadas, tanto en su contenido como en su ámbito temporal de aplicación, como se verá.

El segundo paquete ómnibus tiene como objetivo simplificar las normas en vigor para las inversiones de la UE, mientras que los paquetes III, IV, V y VI tienen por objeto, respectivamente, simplificar la política agrícola común y, por supuesto, impulsar la competitividad de la agricultura europea (III), el apoyo a pequeñas empresas de mediana capitalización, reduciendo las obligaciones de registros, y posponiendo dos años las obligaciones de diligencia debida relacionadas con las pilas o baterías, entre otras (IV), facilitar en impulsar las inversiones en defensa (V) y, por último, simplificar el Derecho de la UE en relación a las sustancias químicas (VI), reduciendo costes y trámites de cumplimiento normativo.

La ofensiva legislativa, por otra parte, no sólo afecta a las Directivas mencionadas, sino que presenta un triple frente: junto a lo primero, se pretende una simplificación de los indicadores de sostenibilidad, acompañada de una reducción de las exigencias en materia de taxonomía ambiental. Todo ello ha generado una reacción en cadena tanto en el legislativo como en las entidades encargadas de elaborar el sistema de estándares o indicadores (EFRAG) y la taxonomía ambiental

(representada principalmente por la Plataforma de Finanzas Sostenibles), así como de diversas organizaciones y movimientos de la sociedad civil.

Esta avalancha normativa en la Unión Europea no parece compartir elementos en común, salvo su denominación, si bien es factible apreciar ese nexo en la justificación, tanto de las medidas como de su urgencia: la UE debe ser más ágil en su respuesta ante coyunturas económicas y geopolíticas que amenazan la competitividad de sus empresas y su autonomía y autosuficiencia en sectores esenciales. Evidentemente, los fines no plantean demasiados problemas. La cuestión es si las medidas propuestas son proporcionales y adecuadas, esto es, son la mejor respuesta a la consecución de tales fines y, ante todo, lo hacen sin cuestionar los pilares éticos y sociales sobre los que se ha construido el proyecto europeo.

2. Modificaciones en las directivas CSRD y CSDDD

La Unión Europea es conocida por su lentitud legislativa. La velocidad a la que se están tramitando las propuestas de directivas que reducen y/o retrasan las obligaciones de las empresas en materia de sostenibilidad (entendida en un sentido amplio, ambiental, social y de gobernanza) y diligencia debida no tiene precedentes.

Los objetivos pretendidos por esta auténtica ofensiva legislativa son: uno, dar a las empresas más tiempo para ajustar sistemas y procesos; dos, simplificar los trámites y reducir la burocracia; tres, mejorar la competitividad de las empresas europeas en un contexto geopolítico hostil.

De todos ellos, sólo resulta complejo no suscribir el primero de ellos, ya que la necesidad de ampliar plazos es cuestionable, pues difícilmente pueden encontrarse argumentos en contra de reducir la burocracia e incrementar la competitividad. Por otra parte, obsérvese que existe cierta contradicción entre el primer y segundo argumento, pues, si las empresas necesitan tiempo para adaptarse a la normativa, pero la normativa no es estable sino cambiante, en realidad no es posible una adaptación a una normativa en plena transformación, sino que, necesariamente se produce una paralización de la acción de la empresa a la espera de una normativa definitiva. La competitividad, por su parte es un manido y nada original argumento que siempre ha sido y empleado por las empresas e iniciativas legislativas conservadoras para reducir derechos laborales. La cuestión es que, lo que se flexibiliza o relativiza no sin siquiera obligaciones laborales, sino obligaciones de reporte. Es decir, no se ha entrado en el debate sustantivo sobre derechos laborales, sino que lo que se está cuestionando es, incluso, la mera obligación de transparencia y reporte sobre las condiciones en las que se llevan a

cabo la prestación de servicios en las empresas europeas, así como en las empresas implicadas en toda su cadena de valor.

Lo más conocido, sin duda, es el impacto de la iniciativa Ómnibus I sobre las Directivas relativas a reporte de sostenibilidad (CSRD) y diligencia debida (CSDDD)[1].

Así, mostrando una diligencia antes nunca vista, apenas dos meses después de la publicación de Ómnibus I, el 14 de abril de 2025 se aprobó la Directiva (UE) 2025/794 del Parlamento europeo y del consejo, (denominada "*stop the clock*"), que en su artículo 1 aplaza en dos años la entrada en vigor de los requisitos de la Directiva sobre la presentación de información sobre sostenibilidad por parte de las grandes empresas que aún no hayan empezado a presentar información de manera que la obligación de presentar el primer informe, relativo al ejercicio 2027, se aplaza a 2028, mientras que las que estaban obligadas a hacerlo para el ejercicio 2026, deberán hacerlo para el ejercicio 2028 (presentación, 1 de enero de 2029), mientras que su artículo 2, entre otras cuestiones, modifica en un año el plazo de transposición y la primera fase de aplicación (que afecta a las mayores empresas) de la Directiva sobre Diligencia Debida.

El paquete Ómnibus I supone, en materia de diligencia debida, que las empresas pasan a estar obligadas a garantizar el cumplimiento de sus obligaciones en materia de derechos humanos, además de sobre ellas mismas y sus filiales, para los proveedores directos y socios comerciales I, mientras que sólo lo están respecto de la información sobre los indirectos que obtengan a través de los primeros. En caso de observar riesgo de incumplimiento, será suficiente con la suspensión del

[1] Nuestro país, como es habitual, se había retrasado en la incorporación al derecho español de la Directiva sobre el informe de sostenibilidad (CSRD) si bien es cierto que, parte de su contenido se incluyó en la información a divulgar en el estado de información no financiera tras la reforma operada por la Ley 11/2018, de 28 de diciembre por la que se modifica el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital y la Ley de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad. En la actualidad se encuentra en tramitación en el Congreso el Proyecto de Ley de información empresarial sobre sostenibilidad, mediante la que se modifican el Código de Comercio, la Ley de Sociedades de Capital y la Ley de Auditoría de Cuentas, procedimiento que lleva diecisiete ampliaciones del plazo de enmiendas y que, dadas las novedades procedentes del ámbito europeo, requerirá sin duda de un nuevo y profundo debate para su adaptación a las nuevas exigencias procedentes de las Directivas Europeas. Las grandes empresas entidades de interés público han tenido que elaborar el informe de sostenibilidad para el ejercicio que comenzó el 1 de enero del 2024 (art. 5 de la Directiva 2022/2464, CSRD). El retraso en la transposición de la Directiva, cuya fecha límite para ello fue el 6 de julio de 2024, llevó a la emisión de un comunicado conjunto de la Comisión Nacional del Mercado de Valores y del ICAC el pasado 27 de noviembre en el que se recomendaba la elaboración de la información sobre sostenibilidad conforme a la Directiva y los estándares europeos al respecto (ESRS).

contrato (ya no es necesaria la rescisión) mientras se exige poner remedio los efectos adversos.

La participación de las partes interesadas (trabajadores, sus representantes y comunidades directamente afectadas) se reduce a ciertas fases del proceso, y las obligaciones de control pasan, con carácter general, a tener carácter quinquenal, y no anual. Las empresas deben seguir adoptando planes de transición climática, si bien con acciones de "mejores esfuerzos", sin obligación de implementación. Todo ello, bajo la premisa de que los Estados miembros no pueden establecer requisitos más estrictos.

Como se ha señalado anteriormente, se aplaza en un año la fecha límite de transposición al derecho interno, hasta el 26 de julio de 2027, y su aplicación también se demora en un año, de forma que será aplicable a partir del 26 de julio de 2028 a las empresas con más de 3000 empleados de media y un volumen de negocios mundial neto superior a 900 millones de euros en el último ejercicio anterior al 26 de julio de 2028. Para empresas con más de 1000 trabajadores de media y un volumen de negocios mundial neto superior a 450 millones de euros se establece la fecha del 26 de julio de 2029. Además, para ambos supuestos se concede un año adicional para el cumplimiento de la obligación de publicar la información requerida por el artículo 16 de la CSDDD.

Incluso las empresas que ya estaban obligadas a reportar por FY2024 han visto como la Comisión Europea ha adoptado, el 11 de julio de 2025, un acto delegado (conocido como *Quick-Fix*), cuyo objetivo es simplificar la elaboración del informe bajo la CSRD, y facilitar la transición hacia los nuevos estándares a las empresas de la primera ola, aplazándose dos años los requisitos de información adicionales, mientras que excluye de la obligación de informar sobre ciertos puntos de datos de informes tanto ambientales (ESRS E4), como sociales (ESRS S2, 3 y 4)

En junio de 2025, el Consejo ha acordado su posición sobre los requisitos de presentación de información y de diligencia debida. Respecto a lo primero, el Consejo va más allá de lo propuesto por la comisión, añadiendo al nuevo umbral de 1000 empleados y la eliminación de su ámbito de aplicación a las pymes cotizadas, un volumen de negocios neto superior a 450 millones de euros.

En cuanto a la diligencia debida, el Consejo aumenta los umbrales a 5000 empleados y a 1500 millones de euros de volumen de negocios neto, y, lo que resulta aún más relevante, cambia el enfoque, en la medida en que, manteniendo las obligaciones en el nivel 1, ya no es relevante la entidad, sino el riesgo, para centrar la diligencia debida en aquellos ámbitos en los que es más probable que se produzcan

efectos adversos reales y potenciales; esto es, las empresas ya no estarán obligadas a llevar a cabo un ejercicio de análisis exhaustivo, sino uno exploratorio general. Finalmente, el mandato del Consejo aplaza un año el plazo para la transposición de la Directiva, hasta el 26 de julio de 2028.

El Parlamento Europeo aún no se ha posicionado, encontrándose a debate el informe preliminar, en el cual se propone unificar el ámbito de aplicación de CSRD y CSDDD a empresas con 3000 empleados y una facturación neta de 450 millones de euros, limitar los requisitos de información sobre la cadena de valor en la CSRD y eliminar por completo los planes de transición climática en la CSDDD[2].

Recientemente, ocho entidades de la sociedad civil[3] elevaron al Defensor del Pueblo Europeo una queja contra la Comisión Europea por su supuesto incumplimiento de sus propias "Directrices para la mejora de la legislación" en la preparación de su propuesta legislativa para modificar las directivas CSDR y CSDDD, no llevar a cabo consulta pública ni las pertinentes evaluaciones de impacto y ambiental.

En mayo de 2025, el defensor del pueblo abrió una investigación para confirmar que la administración europea actuó de manera transparente, inclusiva y basada en evidencias, no siendo objeto de evaluación la parte sustantiva de la propuesta legislativa. El defensor del pueblo requirió de documentación y entrevistas en relación a la decisión de la Comisión de no llevar a cabo consulta pública ni una evaluación de impacto.

En carta de 21 de mayo dirigida a la Comisión Europea, el defensor del pueblo europeo señala que "las Directrices para la mejora de la legislación establecen los principios que la Comisión sigue a la hora de preparar propuestas y de gestionar y evaluar la legislación vigente. Si bien puede ser necesaria cierta flexibilidad en su aplicación, cualquier desviación de los requisitos establecidos en las presentes Directrices debe estar siempre justificada. De lo contrario, los ciudadanos de la UE pueden cuestionar el compromiso de la Comisión con un proceso legislativo transparente, inclusivo y basado en pruebas. Esto es aún más

[2] El 21 de agosto de 2025 la Unión Europea y Estados Unidos anunciaron un acuerdo marco de comercio justo y equilibrado. En él, la UE garantiza que la CSDDD y la CSRD no generen barreras indebidas al comercio transatlántico, protegiendo la competitividad y la innovación. El acuerdo también reduce la carga administrativa para empresas, incluidas las pymes, y revisa la responsabilidad civil y las obligaciones ligadas a la transición climática. Fuente: Forética.

[3] ClientEarth, Notre Affaire A Tous, Campaña Ropa Limpia, Coalición Europea por la Justicia Corporativa, Global Witness, Transport & Medio Ambiente, Antislavery International y Amigos de la Tierra Europa

cierto cuando la Comisión no cumple los requisitos legales, como la realización de una evaluación de la coherencia climática, al proponer legislación".

Todo ello lleva a la Oficina del defensor del pueblo a abrir una investigación sobre la mencionada denuncia, actualmente en tramitación, Cas. Ref. 983/2025/MAS.

El último trámite desarrollado a la fecha es la contestación de la Comisión Europea al requerimiento del defensor del pueblo europeo. En ella se señala que los objetivos del paquete Ómnibus I son mejorar la claridad y la sencillez del reporte de sostenibilidad, la diligencia debida y la taxonomía, preservando los objetivos de la legislación y mejorando su efectividad. La comisión consideró necesaria una intervención urgente, sobre las evidencias publicadas en el documento SWD2.

La comisión argumenta que la guía para la mejor regulación permite derogar el requisito de evaluación de impacto en caso de urgencia, arguyendo cuestiones económicas y de implementación que recomendaban una rápida respuesta legislativa. Concretamente, la difícil situación económica que afrontan sectores productivos clave en la unión europea, la intensa competencia, el deterioro de la situación de seguridad y el ambiente geopolítico, dificultades de implementación y costes, todo lo cual erosiona la viabilidad de la actividad económica en la UE.

Dada la inmediata obligación de trasposición de las directivas CSDDD y CSRD para los países, y de cumplimiento de obligaciones para las empresas, no era factible desarrollar una consulta pública, mientras que se considera suficientemente argumentada la no necesidad de evaluaciones de impacto y ambiental.

A día de hoy, el Defensor Europeo aún no ha emitido su dictamen.

3. Las modificaciones proyectadas en los estándares ESRS

Por lo que se refiere a los estándares o indicadores de sostenibilidad (ESRS), la primera propuesta de modificación fue presentada por el EFRAG en fecha 20 de junio. La simplificación de los mismos forma parte de la misma iniciativa ómnibus I, y para ello la comisión europea ha solicitado al EFRAG la emisión de un dictamen técnico.

Con carácter previo a la emisión de este último, el EFRAG ha consultado a más de 820 partes interesadas, habiendo publicado el 31 de julio los borradores de los *Amended European Sustainability Reporting Standards*. La propuesta del EFRAG presenta los siguientes puntos de interés: 1) reduce el número de *datapoints* obligatorios, 2) simplifica la estructura y presentación de los estándares; 3)

simplifica la identificación de la doble materialidad; 4) elimina duplicidades entre requisitos generale y específicos, 5) y pretende reforzar su interoperatividad con otros marcos internacionales.

Como es habitual en el EFRAG, la propuesta de simplificación no sólo contiene el borrador de los ERSS enmendados, en un documento comparativo con su redacción anterior, sino otros documentos, como el de Bases para las conclusiones, en el que se explica la justificación y metodología empleada, un registro de enmiendas y una Guía Ilustrativa no obligatoria que contiene ejemplos no vinculantes.

Como término medio, la simplificación supone una reducción de un 57 % sobre los Data Points originales. Concretamente, los estándares Sociales experimentan la siguiente reducción: un 52,8 %, los relativos a la propia fuerza de trabajo, S1 (de 127 a 60), un 59,6 % los relativos a personas trabajadoras en la cadena de valor S2 (de 47 a 19 Data Points), y un 62,2 % los indicadores relativos a las comunidades afectadas S3 (de 45 a 17).[4]

El borrador ha sido sometido a consulta pública, que se ha extendido hasta los últimos días de septiembre de 2025. Dicha consulta pública se ha llevado a cabo a través de un cuestionario, en el que cualquier interesado puede compartir su evaluación sobre desafíos y beneficios de la simplificación de los ESRS. El cuestionario se centra en cuatro cuestiones: mejora de la evaluación de la materialidad, simplificación de la información narrativa, mejora de la información cuantitativa y simplificación de estructura y presentación, mejorando la relación entre estándares transversales y temáticos, aumentando la interoperabilidad con otros marcos de sostenibilidad.

Los objetivos de esta revisión son la reducción del número de datos obligatorios, simplificar la estructura de las normas y reforzar la interoperatividad con las normas mundiales sobre información de sostenibilidad.

El análisis de la doble materialidad se simplifica, criticado como una de las fuentes de mayor carga administrativa para las empresas. Así, se aclara la interacción entre la identificación de impactos, riesgos y oportunidades (IRO), y el análisis de los temas y subtemas materiales, se garantiza que, cuando sólo uno de los subtemas sea material, la empresa no tendrá que declarar sobre el resto de datos no materiales, si bien las empresas reciben a su vez instrucciones para la inclusión de información sobre datos no materiales en sus informes de sostenibilidad.

[4] Los indicadores sociales se completan con el S4, relativo a consumidores y usuarios finales, que se reducen en un 63,6 %, pasando de 44 a 16 indicadores o Data Points.

Respecto a la materialidad, el objetivo es asegurar que sólo se informe sobre información relevante, simplificando definición de impactos, riesgos y oportunidades, entre otras cuestiones. Respecto a la información narrativa, se propone reducir el número de datos obligatorios, evitar superposiciones y encontrar el equilibrio entre relevancia, comparabilidad y esfuerzo de preparación. Por lo que se refiere a la información cuantitativa, se pretende su mejora identificando métricas excesivamente complejas y se solicita retroalimentación sobre la posibilidad de incluir información de la Regulación de Taxonomía Ambiental.

Como puede observarse, la propuesta del EFRAG implica reducción masiva de Data Points obligatorios (en algunos casos, como en biodiversidad y ecosistemas, E4, el recorte es de un 77,8 %, pasando de 54 a 12 indicadores), eliminándose especialmente los ligados a políticas y acciones, mientras que los voluntarios desaparecen del cuerpo normativo y, parcialmente, se integran en la guía ilustrativa no obligatoria

Se considera que los informes CSRD resultan demasiado detallados, exigiendo datos excesivamente minuciosos que convierte el reporte en una actividad puramente de cumplimiento normativo. Para evitarlo, se incluye la posibilidad de realizar un resumen ejecutivo en el que cada empresa pueda exponer sus cuestiones materiales y la interacción de estás con su estrategia y gobernanza. Así mismo, se permite incorporar la información más detallada, así como la no material, en anexos específicos.

Pero, sin duda, la modificación más relevante es la relativa a la reducción considerable de indicadores, cambios en los requisitos mínimos de publicación, y una reducción de las especificaciones en relación a políticas, acciones y objetivos obligatorios, que sólo deberán comunicarse si ya se han implementado en la empresa en relación a una cuestión material. Una nueva estructura permitirá diferenciar claramente el contenido obligatorio del no obligatorio, y reducir los requisitos de publicación.

El proyecto definitivo de revisión de los ESRS deberá ser presentado por el EFRAG a la Comisión Europea antes del 31 de octubre, una vez tenidas en cuenta las aportaciones en consulta pública.

4. El impacto sobre la taxonomía

La Taxonomía Europea establece un sistema de clasificación de las actividades económicas que contribuyen a los objetivos de sostenibilidad de la UE, tanto ambientales como sociales. Respecto a estas últimas, la taxonomía social

cumple (o, más bien, cumpliría) el objetivo de generar un sistema de clasificación de las actividades económicas que permitiría identificar aquellas que contribuyan a la consecución de objetivos sociales, al objeto de canalizar las inversiones privadas hacia la misma.

Pese a los aspectos indudablemente positivos de contar con una taxonomía social, lo cierto es que, tras el Informe sobre Taxonomía Social desarrollado por la Plataforma de Finanzas Sostenibles y publicado en julio de 2023, ningún otro avance ha podido constatarse en la materia, encontrándose en una situación de parálisis total, sustentada en la (más que discutible) dificultad de alcanzar consensos sobre estándares mínimos en cuestiones sociales, dado su (totalmente discutible) carácter político e intangible, y no científico (como al parecer sólo pueden estarlo las cuestiones ambientales). De hecho, la expresión "taxonomía" ya es empleada, sin necesidad de ningún adjetivo, para referirse en exclusiva a la taxonomía verde o ambiental. En cualquier caso, y para poner de manifiesto que las iniciativas Ómnibus no son una actuación urgente y aislada, de nuevo la Comisión Europea ha propuesto un acto delegado para facilitar la aplicación de la taxonomía ambiental, que, por supuesto, se sustenta sobre la competitividad, y reduce obligaciones de reporte.

5. El verdadero impacto para la inmensa mayoría de empresas españolas: la Recomendación (UE) 2025/1710 de la Comisión, de 30 de julio de 2025

Si bien el foco está puesto en el impacto que las distintas iniciativas Ómnibus pueda tener sobre la actividad económica europea, lo cierto es que, en nuestro país, la inmensa mayoría de empresas pertenece al grupo de medianas (las menos), medianas e incluso macro empresas, por lo que adquiere especial relevancia la Recomendación (UE) 2025/1710 de la comisión de 30 de julio de 2025 relativa a una norma voluntaria de presentación de información sobre sostenibilidad para las pequeñas y medianas empresas.

Ello es debido a que, como es sabido, y de acuerdo con la Directiva (UE) 2022/2464, las empresas sujetas a requisitos de presentación de información sobre sostenibilidad están obligadas a presentar información sobre su cadena de valor para comprender sus repercusiones, riesgos y oportunidades relacionados con la sostenibilidad (5), lo que puede crear un "efecto goteo" de carga adicional para las pymes de la cadena de valor de las empresas más grandes, incluso aunque no estén sujetas a los requisitos de presentación de información sobre sostenibilidad (8).

Para evitarlo, y dentro del paquete de ayuda a las pymes publicado por la Comisión el 12 de septiembre de 2023, la acción 14 contiene el compromiso de ésta de que las pymes dispongan de un marco sencillo y normalizado para informar sobre cuestiones ambientales, sociales y de gobernanza. A ello viene a responder la Recomendación, norma de carácter voluntario que facilita a las pymes responder a las solicitudes de información que reciban de institucione financieras, grandes empresas y otras partes interesadas, facilitando el acceso a financiación sostenible y a un mayor conocimiento y mejor gestión de su propio desempeño en sostenibilidad (8).

La recomendación es que la presentación de información se haga conforme con la Norma Voluntaria para Pymes elaborada por el EFRAG, para lo que resulta suficiente la autodeclaración de la empresa.

Más concretamente, el articulado enumera, como objetivos de la norma:

a) proporcionar información que ayude a satisfacer las necesidades de datos de las grandes empresas que soliciten información sobre sostenibilidad a sus proveedores;

b) proporcionar información que ayude a satisfacer las necesidades de datos de los bancos y los inversores, facilitando así el acceso de las empresas a la financiación;

c) mejorar la gestión de los problemas de sostenibilidad de índole medioambiental y social a los que se enfrentan, como la contaminación o la salud y la seguridad de los trabajadores.

Es relevante resaltar que, la propia recomendación, indica expresamente que contempla las mismas cuestiones de sostenibilidad que las NEIS que se aplican a las grandes empresas, si bien de manera proporcionada. También se recomienda que, si la empresa es matriz de un grupo, presente informe consolidado, lo que eximirá a las filiales de presentar su propio informe. En cualquier caso, también son relevantes dos afirmaciones contenidas en la recomendación: 1) El principal cometido del informe es informar a las contrapartes comerciales. No persigue, por tanto, objetivos de transparencia, ni hacia los consumidores, ni hacia las administraciones públicas; lo cual enlaza con 2): ninguna empresa está obligada a hacer público su informe de sostenibilidad.

El sistema de reporte se basa en una doble estructura; el módulo básico, recomendado para microempresas, y obligatorio para las pymes que deseen reportar de acuerdo a la Recomendación, y el módulo completo. Ambos son

complementarios, por lo que no es posible la presentación del segundo sin la elaboración del primero.

El módulo básico para informar sobre las denominadas "cuestiones de sostenibilidad" (medioambientales, sociales y de conducta empresarial), consta de 11 parámetros, de los que únicamente tres tienen carácter social (B8, B9 y B10).

El parámetro B8 es el relativo a características generales de los trabajadores, entre los que se encuentra: 39: número de asalariados (número de personas a jornada completa), indicado tipo de contrato (temporal o permanente, género y país del contrato de trabajo; 40: tasas de rotación de asalariados del período de referencia (sólo para empresas de 50 o más asalariados).

El parámetro B9, relativo a salud y seguridad, obliga a comunicar información, solo en relación a los asalariados, relativa a número y tasa de accidentes de trabajo, y número de muertes como consecuencia de lesiones y problemas de salud relacionados con el trabajo (41).

El parámetro B10, finalmente, se dedica a retribución, negociación colectiva y formación, en el que las obligaciones de reporte se centran en el cumplimiento del salario mínimo aplicable al país, porcentaje de brecha salarial (si bien únicamente para empresas de 150 o más trabajadores, reduciéndose a 100 a partir del 7 de junio de 2031), el porcentaje de asalariados cubiertos por convenio colectivo y el número de horas de formación por asalariado, desglosado por género (42).

Por su parte, el Módulo completo contempla los siguientes parámetros sociales:

Parámetro C5, relativo a la Comunicación de la ratio de mujeres y hombres en el nivel directivo y número de trabajadores por cuenta propia sin personal que trabajen exclusivamente para la empresa, así como trabajadores temporales proporcionadas por otras empresas; ambas cosas, en empresas de cincuenta o más asalariados (59 y 60).

El parámetro C6, dedicado a las políticas y procesos en materia de recursos humanos, contiene una serie de preguntas para las empresas (61):

a) ¿Dispone la empresa de un código de conducta o de una política de derechos humanos para su personal propio? (SÍ/NO);

b) En caso afirmativo, ¿incluye las siguientes cuestiones?: i. trabajo infantil (SÍ/NO); ii. trabajo forzoso (SÍ/NO); iii. trata de seres humanos (SÍ/NO);

iv. discriminación (SÍ/NO); v. prevención de accidentes (SÍ/NO); otros (Sí/NO – en caso afirmativo, especifíquese).

c) ¿Dispone la empresa de un mecanismo de gestión de reclamaciones para su personal propio? (SÍ/NO).

Por su parte, el parámetro C7 se dedica al reporte de posibles incidentes negativos graves en materia de derechos humanos, de manera que las empresas divulgarán su respuesta a las siguientes preguntas (62):

a) ¿Ha confirmado la empresa incidentes entre su personal propio relacionados con las siguientes cuestiones?: i. trabajo infantil (SÍ/NO); ii. trabajo forzoso (SÍ/NO); iii. trata de seres humanos (SÍ/NO); iv. discriminación (SÍ/NO); u v. otros; (Sí/NO – en caso afirmativo, especifíquese).

b) En caso afirmativo, la empresa podrá describir las actuaciones que se están llevando a cabo para abordar los incidentes descritos anteriormente.

c) ¿Tiene conocimiento la empresa de cualquier incidente confirmado en el que estén involucrados trabajadores de la cadena de valor, colectivos afectados, consumidores y usuarios finales? En caso afirmativo, especifíquese.

Finalmente, en un ANEXO II, la Recomendación contiene una provisión de orientaciones prácticas sobre la aplicación de la norma voluntaria, muy útiles para la proporción de una información escalable y comparable.

6. Conclusiones

El conjunto de paquetes ómnibus (VI, hasta la fecha), las diferentes medidas que les acompañan, la profundidad de los cambios que implican, su fulgurante extensión a sectores clave y su ambición hacen deducir que no se trata de una respuesta rápida e improvisada a una situación coyuntural imprevista, sino que, ésta, que sin duda es real, ha constituido la excusa perfecta para que toda una tendencia contraria a la sostenibilidad se haga fuerte en el seno de la Unión Europea y genere un auténtico retroceso de calado, y no simplemente de trámite, en las posiciones europeas en materia ambiental y socio-laboral. Así se percibe en los mandatos recibidos por la entidad encargada de la elaboración de los ESRS, como en el retroceso en materia de taxonomía social.

Quizá a modo de compensación, la Comisión Europea ha anunciado que presentará una Ley de Empleos de Calidad y una Estrategia Europea de Lucha

contra la pobreza para el periodo 2025-2050. Un escaso e indeterminado balance social que contrasta con la contundencia y ejecutividad inmediata de las decisiones que van a recortar las obligaciones de las empresas en materia de reporte de sostenibilidad y diligencia debida en la cadena de valor.

Llegados a este punto, y ante el panorama que se presenta para los próximos meses de intensa labor legislativa y de elaboración de estándares y recomendaciones, dos cuestiones principales se plantean.

1) ¿Se trata de una reducción de burocracia y una simplificación de trámites, o de una reducción de obligación de reporte sobre datos imprescindibles para la acreditación de una gestión sostenible (en un sentido amplio) por parte de las empresas?;

2) Incrementar la competitividad de las empresas siempre es deseable, la cuestión es si reducir las exigencias legislativas en materia de reporte contribuye a ello, y, sobre todo, si lo hace de una manera aceptable para los principios y valores europeos. En otras palabras, no todo vale en materia de competitividad. ¿Deseamos competir reduciendo nuestros estándares éticos, laborales y ambientales? ¿No es más deseable competir siendo los más sostenibles?

Europa renunció a competir con otros países rebajando estándares laborales mínimos y preservando sus valores de protección social y de la salud. En estos momentos, el sistema económico global presiona para que se renuncie o, al menos, se reduzcan las exigencias no sólo laborales, sino también ambientales y de gobernanza. El sistema económico global, y esto no es nuevo, percibe los derechos sociolaborales, la preservación del medioambiente y la ética como obstáculos, y no como objetivo que debiera perseguir cualquier ordenación de la actividad económica y productiva.

Europa tiene dos almas, y cada una de ellas está en una posición extrema: mientras que hay voces en el Consejo que reclaman la abolición completa de las Directivas DSRD y CSDDD (si bien no mayoritarias), otras, más presentes en la sociedad civil (sindicatos, organizaciones no gubernamentales, centros de investigación), exigen que la revisión de los estándares suponga únicamente una simplificación de trámites, que facilite sobre todo la extensión del reporte voluntario a las empresas no obligadas a ello, y no una renuncia a objetivos de trabajo digno, exigencias éticas y ambientales que se consideran indisolublemente unidas a la idea de una Europa más justa. Está por ver cuál de esas dos tendencias contradictorias muestra una mayor fortaleza, si bien es evidente que las propuestas de la Comisión

parecen ir en el camino de reducir las exigencias en materia de responsabilidad social y reporte que se habían abierto paso en la legislación europea.

7. Bibliografía

BAJO GARCÍA, I.: "Una mirada europea (y su reflejo en el ordenamiento español) a las iniciativas empresariales vinculadas al trabajo digno e inclusivo: entre la voluntariedad y el reporte obligatorio". *Trabajo y Derecho*, La Ley, 2024

BAJO GARCÍA, I.: *Social taxonomy and Reporting Standards: useful tolos for progress in Labor Rights?*. Comunicación al XXXV Congreso ISLSSL, Roma, septiembre 2024

CARRASCOSA BERMEJO, D.: "Divulgación de información sobre sostenibilidad en las Directivas (UE) 2022/2646 (CSRD) y (UE) 2024/1760 (CSDDD) y las propuestas de reforma Ómnibus. ¿De la euforia al desencanto?", *Trabajo y Derecho*, núm. 21, junio 2025., ed. La ley

Comunicaciones presentadas al Seminario Internacional «La Directiva de diligencia debida y los derechos humanos laborales tras la Propuesta Ómnibus»

LA DIRETTIVA UE 2024/1760: TUTELA DEL LAVORO NELLE CATENE GLOBALI DI VALORE TRA EFFETTIVITÀ E PROPOSTE DI MODIFICA

Riccardo Fratini
Ph.D.
Università degli Studi "Roma Tre"

Sommario: 1. Globalizzazione e catene globali del valore. **2.** L'evoluzione del concetto di responsabilità sociale d'impresa e le prospettive di transizione verso obblighi vincolanti per le imprese. **3.** Il *Devoir de Vigilance* francese e l'analogo *Lieferkettengesetz* tedesco. **4.** La Direttiva 2022/2464/UE sulla rendicontazione di sostenibilità. **5.** Il meccanismo della due diligence come strumento di prevenzione delle violazioni dei diritti umani e ambientali lungo le CGV: il passaggio dalla *soft law* alla regolamentazione vincolante. **6.** La Direttiva (UE) n. 1760 del 2024: l'integrazione della dimensione lavoristica ed ecologica nel quadro della sostenibilità. **7.** I diritti oggetto di tutela. **8.** Segue. I diritti in materia di lavoro. **9.** Responsabilità civile e meccanismi sanzionatori: l'introduzione di forme di responsabilità per la mancata osservanza degli obblighi di vigilanza. **10.** Legge applicabile e norme di applicazione necessaria. L'accesso alla giustizia per le vittime di violazioni: la questione sull'estensione delle tutele e della giurisdizione europea a tutti gli stakeholders anche fuori dai confini dell'Unione. **11.** La "mediata" legittimazione ad agire del sindacato e le prospettive della contrattazione collettiva nelle filiere del valore. **12.** I rischi di burocratizzazione ed eccessiva "formalizzazione". **13.** Due diligence e tutela contrattuale dell'appaltante nelle esternalizzazioni.

1. Globalizzazione e catene globali del valore

La struttura dei cicli di produzione del sistema industriale ha conosciuto, a partire dagli anni Ottanta del secolo scorso, un profondo riassetto, caratterizzato dalla frammentazione dei processi di lavorazione: porzioni del processo venivano affidate all'esterno dell'impresa, con più forme contrattuali, con l'obiettivo di

ottimizzare i costi (cd. esternalizzazioni)[1]. Inoltre, l'avanzamento tecnologico e la creazione di solide relazioni commerciali a livello mondiale, dominate dai principi del libero scambio[2], hanno determinato il superamento delle tradizionali barriere nazionali ai commerci, consentendo che tali processi di esternalizzazione potessero avvenire anche a livello globale. Ciò ha determinato la scomposizione dei cicli produttivi su scala internazionale, generando le catene globali del valore (o, in lingua inglese, *Global Value Chains*[3]): le diverse fasi della produzione di beni e servizi vengono dislocate in Paesi o addirittura in continenti diversi.

Questo modello consente alle imprese di suddividere il lavoro tra più località, sfruttando i vantaggi competitivi offerti dai diversi mercati, come costi del lavoro inferiori, disponibilità di materie prime, competenze specializzate e incentivi

[1] O. CATTANEO, G. GEREFFI, C. STARITZ, *Global value chains in a postcrisis world: A development perspective*, Washington, DC, World Bank, 2010, p. 4. Il fenomeno è avvenuto anche all'interno dei confini nazionali e non solo nel contesto della globalizzazione. Per una disamina più specifica del fenomeno delle esternalizzazioni a livello nazionale si vedano G. PACCHIANA PARRAVICINI, *Voce trasferimento d'azienda ed esternalizzazioni*, in *Enc. Dir*., 2017, Giuffré, pp. 977 ss.; G. ZILIO GRANDI, *Il trasferimento d'azienda e i fenomeni di esternalizzazione*, in BORTONE R., DAMIANO C., GOTTARDI D., Lavori e precarietà. Il rovescio del lavoro, Editori Riuniti, 2004, p. 69; R. DE LUCA TAMAJO, *Le esternalizzazioni tra cessione di ramo d'azienda e rapporti di fornitura*, in R. DE LUCA TAMAJO (a cura di), *I processi di esternalizzazione, opportunità e vincoli giuridici*, ESI, 2002, p. 29.

[2] S. GIL-PAREJA, R. LLORCA-VIVERO, J. MARTÍNEZ-SERRANO, *A Re-Examination of the Effect of GATT/WTO on Trade*, in *Open Economies Review*, 27, 3, 2016, pp. 561-584; J. L. GOLDSTEIN, D. RIVERS, M. TOMZ, *Institutions in International Relations: Understanding the Effects of the GATT and the WTO on World Trade,* in *International Organizatio*n, 2007; 61, 1, pp. 37-67; P. GUERRIERI, *Quale futuro per il regime commerciale internazionale,* in *Osservatorio di politica internazionale, Istituto Affari Internazionali (IAI)*, 2008; P. GUERRIERI, L. SALVATICI, *Il Doha Round e il WTO Una valutazione quantitativa degli scenari di liberalizzazione commerciale*, Milano, 2007; A. K. ROSE, *Do WTO Members Have More Liberal Trade Policy?*, *Journal of International Economics*, 63, 2, 2024, pp. 209-235; A. K. ROSE, "*Do We Really Know That the WTO Increases Trade?*, in *American Economic Review*, 94, 1, 2004, pp. 98-114; J. N. BHAGWATI, *The World Trading System at Risk, Harvester Wheatsheaf, New York-London* 1991; A. COMBA, *Il neoliberismo internazionale. Strutture giuridiche a dimensione mondiale dagli accordi di Bretton Woods all'organizzazione mondiale del commercio*, Milano 1995; B. L. DAS, *An Introduction to the WTO Agreements, Third World Network*, New York, 1998; PH. EVANS, J. WALSH, *The EIU Guide to World Trade Under the WTO, The Economist Intelligence Unit*, London, 1995; H. NORDSTROEM, S. VAUGHAN, *Trade and Environment, WTO*, Ginevra, 1999; G. SACERDOTI, *La trasformazione del* GATT nell'Organizzazione mondiale del commercio, in *Diritto del Commercio internazionale*, 1995. J. SCHOTT, J. W. BUURMAN, *The Uruguay Round: An Assessment, Institute for International Economics*, Washington, novembre 1994; A. STEWARTH (a cura di), *The GATT, Uruguay Round. A Negotiation History, 1986-1992*, Deventer-Boston 1993. Y. TANDON, *The WTO: A Rich Man's Club? Third World Network,* New York, 1999.

[3] K.B. SOBEL-READ, *Global Value Chains: A Framework for Analysis*, in *Transnational Legal Theory*, n. 5, 3, 2014, pp. 374-375.

fiscali. Le filiere globali del valore sono dominate da imprese multinazionali che coordinano e controllano la produzione, distribuendo compiti a fornitori e subfornitori in diverse giurisdizioni.

Il fenomeno in parola ha implicazioni significative per il mercato del lavoro, in quanto può portare a miglioramenti in termini di occupazione e crescita economica nei Paesi coinvolti, ma può anche creare rischi di *dumping* sociale, precarizzazione del lavoro e violazioni dei diritti fondamentali dei lavoratori, specie nelle aree geografiche dove la carenza di tutele lavorative e ambientali consente all'imprenditore "al vertice" di massimizzare il profitto[4].

Sul punto si dividono le visioni espresse dagli studiosi: alcuni evidenziano il fatto che ciò determina, indubbiamente, una crescita economica dei paesi cd. emergenti, pur con il prezzo, in questa dinamica, del progressivo allontanamento delle realtà produttive dai paesi con elevati livelli di tutela verso veri e propri "*inferni lavoristici e ambientali*"[5].

Altri invece, evidenziano soltanto come l'occasione di acquisire investimenti e capitali sia pagata dai Paesi emergenti con lo sfruttamento dei lavoratori[6]; essa è determinata dal fatto che gli investitori individuano la giurisdizione nazionale più congeniale agli interessi del capitale[7], *"propagando quindi una reazione a catena sull'intera collettività"*[8], così determinando una corsa al ribasso delle tutele.

---

[4] V. BORGHI, L. DORIGATTI, L. GRECO, *Il lavoro e le catene globali del valore*, Roma, 2017, pp. 97 ss.

[5] A. VALLEBONA, *Conflitto collettivo e crisi economica*, in G. PINO (a cura di), *Diritti fondamentali e regole del conflitto collettivo. Esperienze e prospettive*, Torino, 2015, p. 39.

[6] J. LEE, *Global Supply Chain Dynamics and Labour Governance: Implications for Social Upgrading, ILO Research Paper* n. 14, International Labour Office, Geneva, 2016, pp. 5 ss.

[7] M. BARBERA, *Trasformazioni della figura del datore di lavoro e flessibilizzazione delle regole del diritto,* in *Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali*, n. 126, 2010, p. 243.

[8] G. R. SIMONCINI, *Delocalizzazione della produzione e tutela dell'occupazione: un binomio inconciliabile?* in AA.VV. Le dimensioni spazio-temporali dei lavori, Atti giornate di studio AIDLASS Campobasso, 25-26 maggio 2023, 2024, Piacenza, La Tribuna, 301. Sul tema ampio e molto discusso delle misure della localizzazione, sia consentito il rinvio ai molti lavori sul punto, tra cui, tra i più recenti, M. FAIOLI, *Protezioni a-geografiche. Riflessi del regime giuslavoristico anti-delocalizzazioni sulla disciplina del licenziamento collettivo e del rapporto previdenziale. L'intricato caso dei lavoratori delle piattaforme digitali UberEats e Deliveroo*, in *Federalismi.it*, 3, 2024, pp. 194-216; L. SCARANO, *Poteri, interessi e tecniche nella disciplina delle delocalizzazioni*, in *ADL*, 2024, I, pp. 265 ss.; G. R. SIMONCINI, *Si può fermare il vento con le leggi? A proposito di delocalizzazioni e tutela del lavoro*, in *Labor*, 2023, pp. 355-397; G. A. RECCHIA, *Da Firenze a Trieste: le delocalizzazioni non possono sottrarsi agli obblighi di informazione di fonte contrattuale*, in *RIDL*, 1, 2023, pp. 220 ss.; F. LOSURDO, *Le delocalizzazioni fuori dalla Costituzione. Quali limiti all'iniziativa economica privata?* in *RGLSS*, 1, 2022, pp. 372 ss.; G. PROIA, *Le misure per*

Tuttavia, gli eventi più recenti che hanno coinvolto l'Europa ed il Mondo (pandemia, guerre) hanno originato un processo di ripensamento delle dinamiche della globalizzazione[9], nelle quali sembra prediligersi un riavvicinamento della produzione tra Paesi più vicini ed alleati politicamente[10] (c.d.. *friendshoring)*, con conseguente passaggio dalla delocalizzazione ad una "*ri-collocazione*" produttiva[11].

In altri termini, nel contesto di "*law shopping*"[12] le multinazionali diventano esse stesse "legislatori di fatto"[13] nel proprio segmento di produzione, determinandone gli assetti e lgi eventuali mutamenti.

Non bisogna, però, avere un pregiudizio di condanna della delocalizzazione della produzione, poiché essa si inserisce "*in una strategia di ricerca di elementi di*

il contrasto alla delocalizzazione, in *DML*,1, 2019, p. 15; M. VOLPE, *Delocalizzazione e dumping sociale. La prospettiva delle teorie economiche*, in *LD*, 2011, p. 46.

[9] G. JONES, V. GIACOMIN, Deglobalization and Alternative Futures. *Harvard Business School*, *Technical Note* 322-088, January 2022. (Revised March 2022.); I. CIPOLLETTA, *Globalizzazione e deglobalizzazione,* in *Economia Marche*, 2022, 41, pp. 1-13. In sintesi, la recente tendenza alla rilocalizzazione produttiva si inscrive in una crisi strutturale della *global governance*, ove la fragilità delle catene globali del valore e il ritorno di istanze sovraniste inducono Stati e imprese a privilegiare forme di produzione regionalizzate, più resilienti e meno esposte ai rischi geopolitici contingenti. Tale processo rappresenta una reazione endogena del capitalismo alle sue stesse esternalità disfunzionali, riattivando forme di regolazione territoriale che sfatino rischi esogeni alla produzione.

[10] F. LOREFICE, *Stati Uniti e Cina nell'era della deglobalizzazione, in Rivista di studi politici,* 2022, pp. 218 ss.; F. MARONTA*, Hai detto deglobalizzazione? Alti costi e incerti effetti del 'divorzio' fra Usa e Cina*, in *Limes*, 2020, 3, pp. 111 ss.

[11] M. BROLLO, *Le dimensioni spazio-temporali dei lavori: il rapporto individuale di lavoro*, in AA.VV. *Le dimensioni spazio temporali dei lavori*, Atti giornate di studio AIDLASS Campobasso, 25-26 maggio 2023, cit., p. 21.

[12] Si veda, ad esempio, M. PALLINI, Law shopping e autotutela sindacale nell'Unione Europea, in RGLSS, 2008, pp. 3 ss.;

[13] J. ARATO, *Corporations as Lawmakers, in Harvard International Law Journal*, n. 56, 2015, in cui l'autore individua le condizioni fattuali in cui le multinazionali assumono il ruolo di *international law maker*: *(1) the mainstream recognition that state contracts are entitled to treaty protection; (2) the entrenchment of an extraordinary level of property protection in international investment law, along with the ascription of that property-style protection to investment contracts; and (3) the recognition that multinational corporations can alter or supplement their nationality in order to shop for protective treaties otherwise unavailable to nationals of their original home state*".

competitività non semplicemente in termini di costi, ma anche in termini di accesso alle reti internazionali della tecnologia, della ricerca, della conoscenza"[14] ovvero può rendersi necessaria per la sopravvivenza dell'azienda rispetto a contrazioni di mercato contingenti. Quand'anche il trasferimento di rami o processi produttivi si giustificasse nel mero contenimento di costi, non sarebbe un automatismo la conseguente precarizzazione o riduzione del lavoro domestico restante[15]. La creazione delle filiere del valore è un fatto storico del nostro tempo, come tale né buono né cattivo, che necessita, però, di essere governato; è necessario, dunque, che la legislazione approcci al "*mercato come realtà pregiuridica, da studiare in un contesto di ordine economico del diritto*"[16].

2. L'evoluzione del concetto di responsabilità sociale d'impresa e le prospettive di transizione verso obblighi vincolanti per le imprese

A livello internazionale ed europeo, il concetto di catene globali del valore è stato strettamente riconnesso ai temi della sostenibilità sociale e ambientale.

Tali temi ricomprendono l'insieme di pratiche, politiche e strategie delle imprese volte a garantire il rispetto dei diritti umani, della giustizia sociale e della tutela dell'ambiente nel contesto delle attività economiche e produttive. Esse si basano sulla considerazione che le imprese non debbano limitarsi a perseguire obiettivi di profitto nel breve periodo, ma dovrebbero integrare nel loro operato criteri di equità sociale e tutela ambientale, contribuendo così a uno sviluppo equilibrato e sostenibile nel medio e lungo termine[17]. La sostenibilità, o responsabilità sociale, comprende anche, sul piano lavoristico, l'attenzione rivolta alla garanzia di condizioni di lavoro dignitose, giusta retribuzione, sicurezza sul lavoro e rispetto dei diritti collettivi dei lavoratori[18]. Dal punto di vista ambientale,

[14] G. PROIA, *Le misure per il contrasto alla delocalizzazione*, in *DML*,1, 2019, p. 15.

[15] M. VOLPE, *Delocalizzazione e dumping sociale. La prospettiva delle teorie economiche*, in *LD*, 2011, p. 46.

[16] B. LIBONATI, *Ordine giuridico e legge economica del mercato*, in *Riv. soc*., 1998, p. 1540.

[17] Cfr, S. ROSSI, *Sviluppo sostenibile e responsabilità sociale d'impresa*, in AA.VV., Le tecniche di tutela nel diritto del lavoro, in atti delle giornate di studio AIDLASS, Taranto 28, 29, 30 Ottobre 2021, Piacenza, La Tribuna, 2023, pp. 459 ss., secondo il quale forme di tutela privatistiche, basate su autolimitazioni virtuose dell'impressa, sarebbe rinvenibili nell'ordinamento italiano nell'art. 1333 c.c. e nell'art. 1989 c.c.; ma più in generale si rinvia alle relazioni e agli interventi dedicati sul tema specifico in AA.VV., Il diritto del lavoro per una ripresa sostenibile, Atti del XX Congresso Nazionale Aidlass, Taranto 28-29-30 ottobre 2021, Piacenza, La Tribuna, 2022, ed in particolare alla relazione di M. MARAZZA, *il diritto del lavoro per la sostenibilità del valore sociale dell'impresa*, pp. 191 ss.

[18] B. CARUSO, *Impresa, lavoro, diritto nella stagione del Jobs Act*, In *DLRI,* 2, 2016, p. 275, secondo il quale il concetto di responsabilità sociale consiste in "*una strategia di recupero di efficienza*

inoltre, la sostenibilità implica l'adozione di strategie aziendali compatibili con la transizione ecologica e con il rispetto degli obiettivi climatici globali, come il mantenimento del riscaldamento globale entro 1,5°C, in linea con gli impegni sanciti dagli accordi internazionali.

Date tali premesse, l'indagine che questo saggio si propone è quella di analizzare gli strumenti normativi sviluppati per garantire la sostenibilità delle imprese nel contesto di disgregazione geografica ed organizzativa del procedimento di produzione attraverso le filiere globali del valore[19]; la legislazione, in generale, può essere rivolta a contrastare il fenomeno o ad "*assecondare a livello normativo i processi di ridefinizione dello scopo dell'impresa*"[20].

Già la Costituzione Italiana affrontava in parte il tema del rapporto tra interessi privati dell'impresa privata e utilità sociale, compendiando ellitticamente la dicotomia nella locuzione ancora oggi contenuta nell'art. 41, c. 2, Cost., secondo cui l'iniziativa privata, pur libera, *"non può svolgersi in contrasto con l'utilità sociale"*, a cui più di recente la Legge cost. 1/2022 aggiungeva la salute e l'ambiente quali ulteriori limiti alla libertà di iniziativa economica, già celebrati dalla giurisprudenza costituzionale[21]; ulteriori, perché si aggiungevano, appunto, ai preesistenti limiti

aziendale e di eguaglianza redistributiva".

[19] F. MICHELI, *Il lavoro nelle catene globali del valore: strumenti e tecniche di tutela*, Torino, 2023, p. 20.

[20] E. DAGNINO, *Diritto del lavoro, valore sociale e dell'impresa e sostenibilità: una questione di responsabilità*, in AA.VV., *Il diritto del lavoro per una ripresa sostenibile*, Atti Del XX Congresso Nazionale Aidlass, Taranto 28-29-30 ottobre 2021, Piacenza, La Tribuna, 2022, p. 421.

[21] La Corte costituzionale aveva più volte affrontato il bilanciamento tra iniziativa economica (art. 41 Cost.) e altri diritti costituzionalmente garantiti, come la salute e l'ambiente. Nella sentenza n. 58 del 23 marzo 2018 (in Foro it., 2018, I, pp. 1078 ss.), relativa all'industria strategica nazionale e alla vicenda dell'Ilva di Taranto, la Corte ha dichiarato l'illegittimità costituzionale di disposizioni che consentivano la prosecuzione dell'attività produttiva nonostante un sequestro preventivo, ritenendo che esse sacrificassero in modo eccessivo i diritti fondamentali alla salute e alla vita (artt. 2 e 32 Cost.), oltre al diritto a un ambiente di lavoro sicuro (artt. 4 e 35 Cost.). Già con la sentenza n. 85 del 9 maggio 2013 (in Foro it., 2014, I, pp. 441 ss.), la Corte aveva sottolineato la necessità di un "*ragionevole bilanciamento*" tra tutela della salute e mantenimento dell'occupazione, affermando che nessun diritto può espandersi illimitatamente a scapito degli altri, pena la creazione di un diritto "tiranno". Concetti analoghi sono stati ribaditi nelle sentenze n. 182 del 13 luglio 2017, apparsa con nota di E. VERDOLINI, *Il caso Ilva Taranto e il fil rouge degli interessi costituzionali: commento alla sentenza 182 del 2017 della Corte Costituzionale*, in *Forum di Quaderni costituzionali,* 2, 2018*,* pp. 1-18, che aveva respinto le censure della Regione Puglia su un decreto Ilva, e n. 63 del 11 marzo 2016 e n. 264 del 28 novembre 2012 (in *Foro it.* 2013, I, pp. 787 ss.), in cui la Corte ha chiarito come il bilanciamento tra i principi costituzionali debba rispondere ai criteri di proporzionalità e ragionevolezza, evitando il sacrificio totale di uno dei valori coinvolti. Sul tema dell'inserimento dell'ambiente in costituzione, si rinvia ai lavori specifici sul punto e molto recenti ed esaustivi, tra cui da ultimo F. PASTORE*, Storia di un lungo*

costituiti già nella formulazione originale da utilità sociale, sicurezza, libertà e dignità umana. Già nei lavori preparatori della costituzione il problema veniva sollevato dalla componente comunista dell'Assemblea Costituente, ritenendo che *"la vecchia formulazione del diritto romano non può essere accettata in quanto alla proprietà si dovevano imporre limitazioni non solo per ragioni etiche e politiche, ma anche per motivi economici produttivistici e di interesse nazionale"* in quanto "*Le Carte costituzionali moderne, non solo quella sovietica, ma anche quella di Weimar, quella jugoslava, quella francese, riconoscono l'istituto della proprietà privata solo in quanto essa adempie ad una funzione sociale e non contrasta, quindi, con gli interessi della collettività e dell'economia sociale*"[22]. Dal sostanziale accordo sul precedente enunciato da parte dei democristiani, si arrivava, in seguito, alla definitiva formulazione dell'art. 41 Cost.

La Costituzione garantisce, dunque, la tutela della libertà di mercato, come il luogo nel quale, appunto, la libera iniziativa economica si manifesta e si svolge; e, sul quale, il legislatore ha la possibilità di intervenire correttivamente "*nel limite in cui il perseguimento di un fine sociale collettivamente riconosciuto lo imponga*"[23].

Il bilanciamento, tuttavia, dopo il testo programmatico costituzionale, veniva affidato alle norme di settore (lavoristiche, ambientali, sanitarie) e un approccio unitario veniva smarrito a causa del largo utilizzo della tecnica della norma inderogabile ad efficacia sostitutiva[24], che pone le imprese in una posizione passiva di debitrici, a cui viene richiesto l'adempimento di specifici obblighi, piuttosto che in quella più complessa di soggetto responsabilizzato, investito, invece, dare migliore bilanciamento ad un complesso di valori.

Più di recente, l'attenzione sul tema è conversa sulla differenza tra norme di coordinamento e disposizioni di limitazione[25]: se le prime coincidono con l'interesse economico imprenditoriale, poiché finalizzate all'efficientamento di processi e delle

e non del tutto compito percorso: *Costituzione e ambiente in una prospettiva diacronica*, in *Diritto Pubblico Europeo*, 2024, pp. 137 ss.; M. CINELLI, C. A. NICOLINI, *L'avvio della nuova legislatura - Dal reddito di cittadinanza all'assegno di inclusione - Le correzioni al decreto di riforma del lavoro sportivo - La legge di bilancio per il 2023 - Ambiente e welfare: a proposito della riforma dell'art. 9 della Costituzione*, in *RIDL*, 3, 2023, pp. 119 ss.

[22] Relazione di Bruno CORBI, Terza sottocommissione, Resoconto sommario della seduta antimeridiana di martedì 1° ottobre 1946, in www.camera.it, 1.

[23] B. LIBONATI, *Ordine giuridico e legge economica del mercato*, cit., pp. 1540 ss.

[24] A. VALLEBONA, *Fini e tecniche del diritto del lavoro,* in A. VALLEBONA (a cura di), *I contratti di lavoro,* Utet Giuridica, 2009, pp. 15 ss.

[25] T. BARTLEY, *Rules Without Rights: Land, Labor, and Private Authority in the Global Economy*, Oxford university press, 2018, pp. 65 ss.

relazioni produttive con le esigenze collettive, le seconde impongono il rispetto di minimi di trattamento normativo-retributivo finalizzati alla tutela dei lavoratori, la cui utilità privatistica è circoscritta a mere ragioni "reputazionali"[26] per le imprese.

Su questo secondo piano, infatti, per lungo tempo, si sono spinte oltre l'approccio della conformità alle norme inderogabili soltanto quelle imprese che avevano un interesse reputazionale al mantenimento di determinati *standard*, ai quali i consumatori, già in epoca risalente, avevano iniziato a correlare le proprie scelte di acquisto[27] o di investimento nell'azionariato. Per perseguire il fine di migliorare la propria reputazione, dunque, molte imprese multinazionali già da tempo si sono impegnate in iniziative di sostenibilità ambientale e sociale, dando conto di tali sforzi in *report* annuali [c.d. *corporate social responsability* (CSR) *report]*. Numerose aziende, infatti, hanno adottato volontariamente la rendicontazione CSR per integrare la sostenibilità nella propria strategia aziendale. Multinazionali come *Ben & Jerry's*, *Unilever* e *Ferrero* evidenziano il proprio impegno su commercio equo, filiere etiche e impatto ambientale. Nel settore tecnologico, energetico ed industriale, *Microsoft*, *Enel* e *Tesla* danno atto di iniziative su *carbon neutrality* ed energia pulita, mentre *IKEA* e Patagonia promuovono gli ambiti di economia circolare e trasparenza produttiva[28]. Solo in un'epoca più recente si è giunti ad un complesso di norme eteronome rispetto alle logiche di mercato, di natura limitativa, volte a costruire il concetto di responsabilità sociale d'impresa, nel senso

[26] F. MICHELI, *Il lavoro nelle catene globali del valore: strumenti e tecniche di tutela*, cit., 25.; Così, B. CARUSO, R. DEL PUNTA, T. TREU*, Manifesto per un diritto del lavoro sostenibile*, 20 maggio 2020, 82, secondo i quali*: " Si tratta (…) di ricercare forme di intervento in materia sociale che vadano oltre le tecniche essenzialmente procedurali del metodo aperto di coordinamento e che fissino sia pure in modo flessibile e differenziato alcuni standard minimi necessari per contrastare le diseguaglianze fra gli Stati e fra i popoli dell'Europa*".

[27] S. NANDAN, *An exploration of the Brand Identity-Brand Image linkage: A communications perspective,* in *Journal of Brand Management*, 12, 2005, pp. 264-278.

[28] I relativi report sono consultabili ai seguenti link: la rassegna completa dei report di Ben & Jerry's è consultabile su https://www.benjerry.com/about-us/sear-reports; per i report di Ikea si consulti il sito aziendale https://www.ikea.com/it/it/newsroom/media-resources/documenti-e-report-pub2f69ebc0/ ; per la Unilever, i report sono consultabili al sito aziendale https://www.unilever.com/sustainability/responsible-business/sustainability-performance-data/; per la Microsoft, i documenti di sostenibilità sono disponibili al link https://www.microsoft.com/en-us/corporate-responsibility/ . Tra le maggiori aziende italiane, si vedano i report Ferrero ed Enel, rispettivamente consultabili ai links https://www.ferrerosustainability.com/int/it/sustainability-reports e https://www.enel.com/it/investitori/sostenibilita; Per una disamina sulle imprese italiane più virtuose: https://www.corriere.it/buone-notizie/22_aprile_11/bilancio-sostenibilita-ecco-aziende-che-si-raccontano-meglio-d1b8620c-b6c1-11ec-b39d-8a197cc9b19a.shtml?refresh_ce.

dell'imposizione di vincoli alla libertà di impresa anche rispetto alle scelte compiute nelle relazioni contrattuali[29].

In ordine a quanto detto, gli interventi espressione della potestà normativa nazionale hanno scarsa efficacia proprio a causa della natura territoriale del potere statuale, sicché le migliori speranze per questo processo sono state riposte nell'azione di autorità sovranazionali, con l'obiettivo di ostacolare la scelta degli ordinamenti nazionali maggiormente permissivi in punto di *standars* di tutela[30]. Proprio questi auspici avevano in passato correlato il concetto di responsabilità sociale d'impresa alla natura degli strumenti di protezione offerti dall'ordinamento internazionale, tradizionalmente di carattere non vincolante[31].

3. Il *Devoir de Vigilance* francese e l'analogo *Lieferkettengesetz* tedesco

Il dibattito relativo all'adattamento dell'attività d'impresa all'interesse collettivo o all'individuazione dell'utilità sociale come limite esterno all'agire commerciale ha interessato anche i sistemi giuridici di altri Paesi, su tutti la Francia e la Germania[32].

L'intervento legislativo d'oltralpe si caratterizza per essere il primo intervento di un Paese membro dell'UE volto a regolamentare i profili di responsabilità societaria per l'azione e gli effetti transnazionali dell'esercizio d'impresa[33].

---

[29] Sul punto, ILO, *Decent work in a globalized economy. Lessons from public and private initiatives*, Guillaume Delautre, Elizabeth Echeverría Manrique, Colin Fenwick, 2021.

[30] G. MUNDLAK, *De-Territorializing Labor Law, in Law & Ethics of Human Rights*, 2009, p. 194, il quale parla di disallineamento tra legislazioni sociali nazionali e deterritorializzazione dei mercati.

[31] V. BRINO, *Diritto del lavoro e catene globali del valore. La regolazione dei rapporti di lavoro tra globalizzazione e localismo*, Torino, 2020, p. 44; V. BRINO, *Governance societaria sostenibile e due diligence: nuovi orizzonti regolativi*, in *Lav. Dir. Eur.,* 2, 2022, p.a2, in cui l'autrice richiama "*le Linee Guida dell'OCSE del 1976 (revisionate poi nel 2000 e nel 2011), la Dichiarazione tripartita dell'OIL sui principi riguardanti le imprese multinazionali e la politica sociale (del 1977, rivista nel 2000, nel 2006 e da ultimo nel 2017), il Global Compact dell'Onu (2000) e ancora le Norme delle Nazioni Unite sulla responsabilità delle imprese multinazionali e le altre imprese con riguardo ai diritti umani (2003)*".

[32] Per l'elenco di tutte le discipline nazionali sul tema, V. BRINO, *Governance societaria sostenibile e due diligence: nuovi orizzonti regolativi,* op. cit., p. 3, in cui l'autrice menziona, oltre alla legge francese sul *devoir de vigilance* del 27 marzo 2017 e la legge tedesca del 16 giugno 2021, anche l'Olanda, promotrice della legge sulla *due diligence* in materia di lavoro minorile, la Norvegia con il *Transparency Act* sul *decent work* 2021 e, fuori dall'UE, la Svizzera, il disegno di legge canadese C-2627 del 22 marzo 2022, nonché l'*Alien Tort Statute Clarification Act (ATSCA)* degli Stati Uniti.

[33] Sul punto, vedi O. BARRAUD DE LAGERIE et al., *Tra attuazione e dibattito: primi insegnamenti dalla legge francese del 2017 sul dovere di vigilanza delle imprese*, in *DLRI*, 2021, n. 1, pp. 37-51

Più nello specifico, *la loi sur le devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre* ha stabilito un obbligo giuridicamente vincolante per le grandi società francesi, imponendo loro l'adozione di un sistema strutturato di valutazione e mitigazione dei rischi connessi a potenziali violazioni dei diritti umani e a danni ambientali. Il fulcro normativo è rappresentato dall'obbligo di predisporre, attuare e pubblicare un piano di vigilanza, il quale deve contenere misure adeguate e proporzionate, finalizzate all'identificazione e alla prevenzione di gravi pregiudizi ai diritti fondamentali, alla salute e sicurezza delle persone, alla tutela ambientale, nonché nella previsione di procedure di monitoraggio e risoluzione degli effetti negativi lungo il corso delle *value chains*. L'ambito di applicazione della disciplina si estende all'intera catena del valore aziendale, ricomprendendo non solo l'attività diretta della società capogruppo, ma anche quella delle sue controllate, dei fornitori e dei subappaltatori; la normativa, tuttavia, non fornisce una definizione tassativa dei danni rilevanti, né chiarisce le modalità con cui le imprese debbano contemperare il rispetto degli obblighi di vigilanza con la varietà dei quadri giuridici nazionali vigenti nei diversi ordinamenti in cui operano[34]. Il principio generale stabilito è che le imprese del gruppo debbano conformarsi alla normativa locale, sebbene il dovere di vigilanza imponga l'adozione di misure di prevenzione e gestione del rischio anche nei casi in cui la legislazione degli Stati ospitanti non preveda specifiche guarentigie in materia di sostenibilità.

e I. DAUGAREILH, *La legge francese sul dovere di vigilanza al vaglio della giurisprudenza*, in *DLRI*, 2021, n. 2, pp. 159-177, J. LAGOUTTE, *Le devoir de vigilance des sociétés mères et des sociétés donneuses d'ordre ou la rencontre de la RSE et de la responsabilité juridique, Responsabilité civile et assurances,* n° 12, Décembre 2015, étude 11, n° 3; S. BRABANT, E. SAVOUREY, *French Law on the Corporate Duty of Vigilance, Revue internationale de la compliance et de l'éthique des affaires – supplément à la Semaine juridique entreprise et affaires* n° 50 du jeudi 14 décembre 2017, p. 1; T. BEAU DE LOMÉNIE, S. COSSART, *Stakeholders and the Duty of Vigilance, ibid.; Le devoir de vigilance des sociétés mères et entreprises donneuses d'ordre après la loi du 27 mars 2017*, in *Dossier Le devoir de vigilance* : *Dr. soc.* n° 10/2017, p. 806; M.-A. MOREAU, *L'originalité de la loi française du 27 mars 2017 relative au devoir de vigilance dans les chaînes d'approvisionnement mondiales* », in *Dossier Le devoir de vigilance* : *Dr. soc.* n° 10/2017, pp. 792-797; B. PARANCE, *La consécration législative du devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre* : *Gaz. Pal.* 18 avr. 2017, n° 15, p. 16; J.- B. TAP, *Le devoir de vigilance, un nouvel horizon, Revue de jurisprudence commerciale*, 1, 2018; S. COSSART, T. BEAU DE LOMÉNIE, A. LUBRANI, *Extension du domaine de la vigilance : la loi sur le devoir de vigilance, au-delà de la compliance,* in *RJSP*, 16, 2019, p. 88; C. COSLIN, M. RENARD, *Du droit souple au droit dur : le devoir de vigilance et la responsabilité civile des entreprises en matière de droits humains*, in *Droit & Affaires*, 2019, 16e éd., p. 189; O. PETITJEAN, *Devoir de vigilance. Une victoire contre l'impunité des multinationales*, *Éditions Charles Léopold Mayer*, 2019; C. COUPET, *Le printemps des devoirs de vigilance*, in *BJS*, 4, 2021, p. 1.

[34] B. CARUSO, R. DEL PUNTA, T. TREU, *Manifesto per un diritto del lavoro sostenibile,* op. cit., p. 89.

Sul piano della responsabilità, il mancato rispetto degli obblighi derivanti dalla normativa, sia esso riconducibile all'assenza del piano di vigilanza, alla sua implementazione carente o a errori nella sua attuazione, espone le imprese a conseguenze sul piano della responsabilità civile. In particolare, tutte le parti interessate, comprese persone fisiche e comunità potenzialmente lese, dispongono della legittimazione ad agire per ottenere l'adempimento coattivo degli obblighi aziendali, potendo chiedere all'autorità giudiziaria di ordinare la predisposizione, pubblicazione e attuazione di un piano di vigilanza conforme agli *standard* richiesti, nonché il risarcimento del danno[35]. La legge francese, in sintesi, nonostante predisponga obblighi cogenti, sottoposti ad azioni di adempimento e costituenti responsabilità risarcitoria, è testimone dell'intento di sensibilizzazione dell'azione imprenditoriale, piuttosto che di una valenza meramente repressivo/punitiva; i contenuti essenziali citati consentono, infatti, di rinvenire nel momento organizzativo (predisposizione del piano) il centro di rilevanza dell'intero assetto normativo[36].

Tuttavia, la portata immediatamente innovativa dell'intervento in parola deve attribuirsi, come anticipato, alla più raffinata costruzione di una responsabilità sociale nazionale comprensiva di eventuali violazioni commesse all'esterno della giurisdizione domestica, mediante "*una ibridazione tra diritto internazionale e legge nazionale, norme statali e leggi private, norme amministrative e meccanismi provenienti dalla responsabilità sociale e ambientale delle imprese*", ovverosia tramite un'"*internormazione variabile*"[37].

Anche la Repubblica Federale Tedesca si è dotata di una specifica legge sugli obblighi di cura lungo le filiere globali di fornitura, speculare nel metodo e nei contenuti al modello francese.

Più in dettaglio, oltre allo scaglionamento differito dell'entrata in vigore[38], vengono previsti obblighi di prevenzione, rendicontazione e monitoraggio rispetto

[35] Più specificamente sul contenuto legislativo, si vedano gli atti dell'Assemblea Nazionale, disponibili al https://www.assemblee-nationale.fr/dyn/15/rapports/cion_lois/l15b5124_rapport-information#_Toc256000072.

[36] V. BRINO, *Decent work e catene globali del valore: il diritto "in azione"*, in *IANUS Diritto e finanza - Rivista semestrale di studi giuridici*, 24, 2021, p. 12.

[37] A. LYON-CAEN, *Verso un obbligo legale di vigilanza in capo alle imprese multinazionali?*, in *RGL*., 2, 2018, p. 242.

[38] L'efficacia progressivamente differita è così distribuita: A decorrere dal 1° gennaio 2023, essa si applica alle imprese con un organico pari o superiore a 3.000 unità, mentre dal 1° gennaio 2024, l'ambito soggettivo di applicazione si estende alle società con almeno 1.000 dipendenti. La normativa si rivolge alle imprese aventi la sede principale delle proprie attività, la sede amministrativa, la sede legale o una succursale situata in Germania.

agli impatti deteriori dell'impresa lungo la catena di fornitura. Differente, invece, è il sistema sanzionatorio, di natura amministrativa, basato su sanzioni pecuniarie e accessorie; coerente con tale impianto, è, quindi, l'individuazione di un'autorità amministrativa *ad hoc* con ampi poteri di vigilanza[39].

4. La Direttiva 2022/2464/UE sulla rendicontazione di sostenibilità

Parallelamente alle citate regolamentazioni domestiche, anche il legislatore comunitario ha intrapreso un processo di esplicitazione di obblighi ricognitivi, comunicativi e di trasparenza rispetto all'esercizio d'impresa e in favore degli *stakeholders*.

Invero, tali obblighi trovano un precedente normativo già nella Direttiva 2014/95/UE, relativa alla comunicazione di informazioni di carattere non finanziario in materia sociale e ambientale; questa è stata aggiornata dalla Direttiva (UE) 2022/2464 in materia di rendicontazione societaria di sostenibilità, che impone a determinate categorie di società di comunicare informazioni dettagliate sui rischi e sugli impatti delle loro attività in relazione alla sostenibilità, secondo criteri uniformi definiti dall'*European Financial Reporting Advisory Group*[40].

Il sistema delineato dalla prima Direttiva, si caratterizzava per l'obbligo di previsione di una dichiarazione di carattere non finanziario, allegata alla relazione sulla gestione finale, relativa alle informazioni sociali, ambientali, di gestione del personale, volte a salvaguardare il rispetto dei diritti umani e la lotta alla corruzione attiva e passiva; il campo applicativo onerava le imprese di interesse pubblico, aventi un numero medio di dipendenti pari a 500 nel corso di un esercizio finanziario[41]. La resa del documento non finanziario non si caratterizzava, comunque, per essere obbligatoria; tuttavia, in caso di totale o parziale omissione nella predisposizione documentale ovvero nell'esecuzione sostanziale degli impegni, la società doveva giustificarsi[42], in conformità del c.d. "*comply or explain*"[43].

---

[39] Più approfonditamente, L. NOGLER, *Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz: perché è nata e quali sono i suoi principali contenuti*, in *DLRI*, n.173, 2022, pp. 1 ss.

[40] M. GIOVANNONE, *The European directive on 'corporate sustainability due diligence': the potential for social dialogue, workers' information and participation rights,* in *Italian Labour law e-journal,* 1, 17, 2024, pp. 228 ss.

[41] F. MICHELI, *Il lavoro nelle catene globali del valore: strumenti e tecniche di tutela*, cit., p. 72.

[42] Si vedano anche gli analoghi artt. 19 bis, par. 1 e 29 bis, par. 1 della direttiva 2013/34/UE, a norma dei quali le imprese potevano non applicare politiche di sostenibilità, indicando una spiegazione chiara e articolata della scelta.

[43] Sul punto, C. POSADAS, M. TARQUINIO, *Assessing the Effects of Directive 2014/95/EU on Nonfinancial Information Reporting: Evidence from Italian and Spanish Listed Companies*, in *Adm. Sci*., 11, 89, 2021, pp. 1 ss.; S. PIZZI, A. VENTURELLI, F. CAPUTO, *The "comply-or-*

Con la Direttiva n. 2464 del 2022, invece, oltre alla variazione terminologica (da informazione di carattere non finanziario a informativa sulla sostenibilità) e all'estensione dell'ambito di efficacia, l'Unione ha inteso rafforzare il quadro regolatorio esistente, attraverso l'introduzione del principio della "doppia rilevanza"; imponendo, cioè, alle imprese di riportare non solo gli impatti della propria attività sulle questioni di sostenibilità, ma anche il modo in cui tali fattori influenzano le dinamiche aziendali. Tale principio assume un rilievo centrale, in quanto impedisce che l'informativa di sostenibilità si concentri su aspetti marginali, privi di reale significatività ai fini della rappresentazione dell'impatto socio-ambientale dell'impresa, e consente di evidenziare la correlazione tra le azioni a salvaguardia dei beni tutelati e la capacità dell'impresa di generare valore nel medio-lungo periodo[44].

Inoltre, si eliminano la possibilità di utilizzare strumenti o parametri diversi da quelli indicati o raccomandati dall'informazione non finanziaria e quella di esimersi dagli obblighi assunti attraverso una mera giustificazione[45].

Ai fini di una maggiore comparabilità nella rendicontazione, si è ulteriormente investita la Commissione Europea della facoltà di adottare atti delegati volti a definire specifici ed uniformi principi di rendicontazione di sostenibilità, con relativo obbligo per le imprese di trasmettere informazioni inerenti alle condizioni di lavoro, ai livelli salariali, all'orario di lavoro, al numero di lavoratori interessati da contratti collettivi, ai diritti di informazione, consultazione e partecipazione dei lavoratori, all'equilibrio tra vita professionale e vita privata, alla salute e alla sicurezza sul luogo di lavoro. In altri termini, la nuova Direttiva ha corroborato gli obblighi di informazione e gestione del rischio già presenti nella prima, sostituendo la possibilità di opzione informativa con il rispetto di obblighi comuni ed uniformanti[46].

Più di recente, la proposta di modifica "Omnibus", attraverso i pacchetti I e II, presentata dalla Commissione Europea, a seguito del rapporto Draghi

explain" principle in directive 95/2014/EU. A rhetorical analysis of Italian PIEs, in *Sustainability Accounting, Management and Policy Journal,* 12, 1, 2020, pp. 30 ss.

[44] Sul punto, C. FALERI, *Diritti di informazione e principio di trasparenza per una governance societaria sostenibile*, in Lavoro e diritto, 3, 2023, pp. 545 ss.

[45] M. RESCIGNO, *Note sulle regole dell'impresa sostenibile. Dall'informazione non finanziaria all'informativa sulla sostenibilità*, in *Analisi Giuridica dell'Economia*, 1, 2022, pp. 178 ss., in cui l'autore chiarisce che le due importanti novità conseguono alle critiche rispetto alla Direttiva 2014/95/UE, che nella eccessiva discrezionalità lasciata alle imprese, ne ha reso l'applicazione confusionaria e frammentaria.

[46] Si veda, in proposito, il Considerando 62.

sulla competitività europea, propone alcune misure in senso opposto rispetto alla direzione intrapresa dalla Direttiva CSRD: l'innalzamento delle soglie dimensionali delle imprese per la rendicontazione dell'obbligo di rendicontazione, con conseguente riduzione del perimetro applicativo soggettivo; la posposizione dell'applicazione per scaglioni alle imprese degli obblighi di rendicontazione; la riduzione del volume e la complessità dei dati richiesti dagli standard di rendicontazione ESRS (*standards* europei per il reporting sostenibile). L'intervento, complessivamente, tende all'alleggerimento degli oneri per le imprese, attraverso la flessibilizzazione degli oneri di rendiconto e della dilazione temporale.

5. Il meccanismo della due diligence come strumento di prevenzione delle violazioni dei diritti umani e ambientali lungo le CGV: il passaggio dalla *soft law* alla regolamentazione vincolante

Come tratteggiato, anche nel contesto eurounitario, il meccanismo di responsabilizzazione delle imprese transnazionali ha conosciuto la stagione della *soft law*: l'azione tramite atti non giuridicamente vincolanti. A mutare questo contesto, giungeva la Direttiva (UE) n. 1760 del 2024, la quale adottava un paradigma di responsabilizzazione dell'operatore economico, analogo a quello di *accountability,* già sperimentato con successo in materia di *privacy*[47] e in altri contesti[48], imponendo[49], con disposizioni precettive, l'adozione di determinati *standard* di sostenibilità lavoristica e ambientale, ritenuti minimi e inderogabili.

I principi e i diritti considerati essenziali dalla Direttiva sono stati fortemente ispirati dai *Guiding Principles on Business and Human Rights* (UNGP), ovverosia un compendio di 31 principi approvato dal Consiglio per i Diritti Umani dell'ONU il 16 giugno 2011, costituente il primo intervento di sistematizzazione internazionale

[47] R. CELELLA, Il principio di responsabilizzazione: la novità del GDPR, in Ciberspazio e Diritto, 2018, 1-2, pp. 211 ss.

[48] G. GIACOMINI, *"Accountability" e tutela dei diritti umani nei progetti di sviluppo: i casi della Banca Mondiale, del Fondo Verde per il Clima e dello United Nations Development Programme*, in *federalismi.it*, 2024, 24, pp. 129 ss.; A. PISANESCHI, *L'accountability delle autorità finanziarie europee*, in *Rivista AIC*, 2023, 4, pp. 185 ss.; D. MITIDIERO, "*Accountability" e trasparenza della giustizia civile,* in *Rivista trimestrale di diritto e procedura civile*, 2023, 4, pp. 1187 ss.; A. BONFANTI, *Corporate social responsibility and corporate accountability: the Italian private international law perspective*, in *Annuario di diritto comparato e di studi legislativi*, 2018, pp. 169 ss.

[49] M. NEGLIA, *The UNGPs – Five Years on: From Consensus to Divergence in Public Regulation on Business and Human Rights, in Netherlands Quarterly of Human Rights*, n. 4, 2016, pp. 289 ss.

sullo specifico tema dei diritti umani nelle catene globali di valore[50], sebbene anch'esso privo di effetti obbligatori.

La Direttiva si compone di 39 articoli in cui si demarcano gli obblighi giuridici per gli Stati di disciplinare le modalità di esercizio dell'attività d'impresa nel rispetto dei Diritti Umani, l'autotutela e l'affidamento alla conformazione spontanea delle imprese a tali norme[51], per il tramite della predisposizione di relazioni preventive e consuntive delle proprie attività. L'impianto normativo è completato dall'obbligo di predisposizione di effettivi mezzi di tutela interni per le violazioni (nonché di procedure aziendali di reclamo interno).

Nonostante le critiche alla struttura dualistica dei principi[52], il punto di emersione dell'articolato ONU, recepito dalla legislazione comunitaria, è l'impiego del modello "*due diligence*" aziendale quale sistema per l'individuazione e la valutazione della responsabilità sociale d'impresa.

Intendendosi per *due diligence* il processo valutativo relativo al rischio rispetto alla programmazione dell'esercizio delle competenze e attività connessi all'oggetto sociale dell'impresa[53], si comprende la portata innovativa del principio 15, lettera b), delle Linee Guida ONU, in cui si specifica che le imprese per attendere alle proprie responsabilità dovranno dotarsi di "*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*". Tale tecnica di tutela, quantunque di *soft law*, imprime lo stampo del metodo di approccio a regimi di responsabilità imputati a soggetti privati nell'ambito di

[50] S. DEVA, Guiding Principles on Business and Human Rights: Implications for Companies, in *European Company Law*, Vol. 9, 2, 2012, pp. 101 ss.

[51] S. WHEELER, *Global production, CSR and human rights: the courts of public opinion and the social licence to operate*, in *The International Journal of Human Rights*, n. 19, 6, 2015, pp. 757 ss., in cui si risalta la valenza reputazionale dei contegni d'impresa con la società civile, le autorità politiche e gli stessi lavoratori; in altri termini, l'Autore rimette l'operato delle imprese alla "*corte dell'opinione pubblica*".

[52] In particolare, le critiche si sono rivolte alla diversa natura degli oneri imputati a Stato e imprese, i primi di natura precettiva, i secondi di mera valenza programmatica, facoltativa; tale differenza, inoltre, è enfatizzata dalla terminologia impiegata, trattandosi di "*duties*" per i Paesi e "*responsabilities*" per le imprese. Si veda sul punto, S. DEVA, *Treating Human Rights Lightly: A Critique of the Consensus Rhetoric and the Language Employed by the Guiding Principles*, cit., pp. 98 ss.

[53] O. MARTÍN ORTEGA, *Human Rights Due Diligence for Corporations: From Voluntary Standards to Hard Law at Last?*, in *Netherlands Quarterly of Human Rights*, n. 32, 1, 2014, p. 51.

contesti internazionali, invertendo il tradizionale retaggio che soggetti di diritto internazionale siano soltanto gli Stati[54].

Il modello così descritto si applica anche ai rapporti di dipendenza economica non formalizzati tra *partners* commerciali (Principio guida 17 UNGP). La stessa disposizione amplia la portata della tecnica di tutela prevedendo l'adattabilità dei doveri alle dimensioni dell'attore economico e il necessario aggiornamento costante delle valutazioni effettuate dagli imprenditori.

È chiaro, in ultima analisi, che il metodo dell'impresa diligente, mutuato dai Principi del 2011 e implementato con la vincolatività della Direttiva e la specificazione della natura della responsabilità civile scaturente dalla violazione delle obbligazioni *ivi* previsti, costituisce la risposta dell'autorità europea all'avvertita necessità di impiego dell'*hard law* in luogo della precedente forma di *soft law* risultata inefficace.

6. La Direttiva (UE) n. 1760 del 2024: l'integrazione della dimensione lavoristica ed ecologica nel quadro della sostenibilità

Come detto, la protezione degli interessi diversi rispetto al fine di profitto dell'impresa è stata attuata mediante la procedimentalizzazione della gestione aziendale. La sostenibilità, così, rilevava quale limite esterno all'iniziativa privata, ma rispetto ad essa la posizione dei soggetti interessati alla tutela assurgeva a mero interesse legittimo di diritto privato[55], poiché limitava il legittimo esercizio di un potere, seppure privatistico, finalizzato ad un dato interesse di pubblica rilevanza.

Nel solco di tale premessa, s'è inserita la Direttiva in commento, congeniata sugli obiettivi di autovalutazione degli impatti negativi sui diritti umani e ambientali dell'attività imprenditoriale nelle catene di attività, sulla individuazione di un regime di responsabilità verso i terzi per i danni arrecati, nonché sull'obbligo di adozione di un piano di transizione per il contenimento dei cambiamenti climatici[56].

Tuttavia, il campo di applicazione soggettivo della norma secondaria sovranazionale risulta ridotto perché riferito per il tramite di stringenti parametri

[54] L.C. BACKER, *Multinational Corporations, Transnational Law: The United Nations' Norms on the Responsibilities of Transnational Corporations as a Harbinger of Corporate Social Responsibility In International Law*, in *Columbia Human Rights Law Review*, 37, 2, 2006, pp. 287-288.

[55] P. ICHINO, *La "buona impresa" e l'utilità sociale. Appunti sul dibattito circa i limiti "esterni" e quelli "interni" alla libertà d'iniziativa economica privata*, in *Lav. Dir. Eur.* 4/2024, p. 3.

[56] Art. 1 della Direttiva (UE) n. 1760 del 2024.

quantitativi rispetto a fatturato, dimensione e complessità della struttura aziendale[57]. Restano escluse le piccole-medie imprese dai doveri imposti dalla Direttiva, la quale si discosta dai menzionati UNGP che stabiliscono, invece, la responsabilità aziendale per "*tutte le imprese indipendentemente dalle loro dimensioni, settore, contesto operativo, proprietà e struttura*", pur riconoscendo la diversa entità del dovere in funzione dei fattori dimensionali (Principio guida 14).

Come anticipato, l'estensione della responsabilità dell'operato aziendale a vantaggio di tutti gli *stakeholder* si fonda sul concetto di autodeterminazione sostenibile dell'impresa, e, cioè, sulla definizione di una "*governance societaria sostenibile che comprenda obblighi intersettoriali in materia di dovere di diligenza*" (Considerando 15 della Direttiva).

Pare innegabile, inoltre, che l'alveo applicativo oggettivo della Direttiva sia, invece, volutamente ampio ed inscindibilmente connesso ai concetti economico-produttivi di *value chain* e *chain of activities*; infatti, tali termini sono suscettibili di ricomprendere diverse tipologie di realizzazione del decentramento produttivo, tutte riunite dal minimo comun denominatore della connessione oggettiva tra processi ed operazioni formalmente autonome. Il legislatore europeo, in sintesi, non formalizza i tipi contrattuali impiegati per le forme di relazione tra *partners* lungo la catena, slegando il dato reale da qualsiasi approccio tipologico-normativo ai fini dell'applicabilità delle disposizioni[58].

L'obbligo di diligenza deve esplicitarsi, conformemente agli articoli da 5 a 11 del testo normativo, nell'individuazione degli impatti negativi effettivi o potenziali, nella prevenzione e attenuazione di questi ultimi, nella predisposizione di una procedura interna di reclamo, nel monitoraggio dell'efficacia delle politiche intraprese, nella comunicazione al pubblico di strategie e risultati, nonché nell'aggiornamento periodico della politica societaria.

In altre parole, le attività obbligatorie di individuazione, prevenzione e messa in atto di politiche per la riduzione dei rischi, nonché di rimozione degli effettivi negativi prodottisi, unitamente al meccanismo risarcitorio di natura civile nel caso di violazioni e contestuale danno, rappresentano la soluzione volta ad

[57] Si veda, in proposito, l'art. 2 Art. 1 della Direttiva (UE) n. 1760 del 2024; più diffusamente sul tema, C. G. CORVESE, *La sostenibilità ambientale e sociale delle società nella proposta di Corporate Sustainability Due Diligence Directive (dalla "insostenibile leggerezza" dello scopo sociale alla "obbligatoria sostenibilità" della due diligence)*, in *Banca impr. soc.*, 2022, pp. 391 ss.

[58] F. DEGL'INNOCENTI, *Dalla responsabilità sociale d'impresa alle nuove forme di regulation delle filiere produttive. Ragioni e prospettive,* in *IANUS Diritto e finanza - Rivista semestrale di studi giuridici*, 29, 2024, pp. 42 ss.

evitare che all'esternalizzazione della produzione consegua l'esternalizzazione della responsabilità.

Anche in riferimento alla Direttiva 1760, va segnalata la già menzionata proposta "*Omnibus*", che in tema di obblighi di diligenza, prevede modifiche temporali in termini di recepimento della stessa Direttiva e applicazione alle singole imprese, sempre sul presupposto della riduzione del perimetro applicativo e del già previsto scaglionamento per dimensione.

Inoltre, la proposta alleggerisce l'oggetto della *due diligence*, relativamente all'identificazione e valutazione dei rischi e degli impatti negativi, poiché circoscritto alle sole relazioni commerciali dirette all'interno della catena del valore.

Residualmente, con riguardo ai rapporti con i *partners* commerciali indiretti, la proposta riafferma gli obblighi di diligenza in presenza di rischi concretamente individuabili, purché fondati su informazioni oggettive e verificabili.

Risulta chiaro l'intento di ridurre la responsabilità delle imprese, contingentando i doveri di vigilanza a quelle operazioni economico-produttive più direttamente controllabili, per evitare di appesantire le imprese dell'ulteriore onere di verificare i rapporti indiretti o, comunque, non formalizzati.

7. I diritti oggetto di tutela

Il legislatore europeo adotta la precisa scelta di selezionare i diritti umani e ambientali, la cui violazione integra la responsabilità d'impresa. In particolare, all'art. 1, lett. c) e d) della Direttiva si stabiliscono le definizioni di "*impatto negativo sui diritti umani*" e "*impatto ambientale negativo*", rinviando entrambe, ma in diverso modo, all'elencazione contenuta nella prima parte dell'Allegato alla direttiva, articolata in 16 punti. La tutela ambientale si caratterizza per il principio della tassatività, nel senso che l'impatto deve essere causato dalla violazione di divieti e obblighi contenuti nell'allegato ai punti 15 e 16, "*tenendo conto della legislazione nazionale connessa alle disposizioni degli strumenti ivi elencati*".

Diversamente, il perimetro dei diritti umani, oltre al rimando nominalistico alle norme allegate, è presidiato da una clausola di salvaguardia che apre alla protezione di diritti innominati, purché il diritto possa essere oggetto di abuso, la società sia in condizione di prevedere il rischio che il diritto avrebbe potuto essere leso (tenuto conto delle particolarità del caso) e che il nocumento riguardi un interesse tutelato da una delle convenzioni indicate nella parte prima, seconda

sezione, dell'allegato[59]. Con l'ultimo limite si reintroduce, in fatto, un'ulteriore tipizzazione, che ridimensiona il rinvio ai diritti atipici. Occorre precisare che anche i diritti tipizzati nell'allegato sono previsti dalle Convenzioni *ivi* richiamate, sicché esse rappresentano il perimetro esclusivo dei beni giuridici oggetto di tutela.

La scelta della tassatività si discosta, dunque, dal principio 12 UNGP[60], il quale, invece, afferma l'onnicomprensività dei diritti protetti; appare, peraltro, insufficiente anche il temperamento introdotto dalla clausola di salvaguardia, in quanto è *"discutibile la scelta di delimitare l'ambito di applicazione sulla base di un rinvio tutt'altro che esaustivo alle fonti di riferimento in materia*", poiché nella seconda sezione suddetta nessun riferimento è fatto a diversi rilevantissimi Trattati, quali la CEDU e la Carta di Nizza.

A contrario, si è rilevato che la tecnica del rinvio alle convenzioni elencate produce un'effettiva difficoltà di predeterminare effettivamente il novero di diritti vincolanti per le imprese, ai fini della predisposizione dei piani di sostenibilità; ne consegue, quindi, l'affermazione di un "*dovere di diligenza molto ampio e non ben definito nei suoi contenuti*", relativo ad "*un ampio novero di diritti e Convenzioni*"[61], nelle quali, per esempio, la qualificazione di un diritto potrebbe dipendere da interpretazioni estensive, sistematiche o teleologicamente orientate delle norme convenzionali indicate.

8. Segue. I diritti in materia di lavoro

Dato conto del doppio meccanismo di individuazione dei diritti oggetto di tutela, il novero di diritti, espressamente previsti nei 16 punti dell'allegato oppure esplicitati nelle Convenzioni *ivi* contenute, dà la contezza della dimensione del dovere di diligenza. Più in particolare, in riferimento alla prima parte dell'allegato, gli articoli di riferimento sono 6, 7, 9, 10, 11, 13 e 14. Dalla letture di tali norme, emerge l'affermazione del diritto di godere di giuste e favorevoli condizioni di

[59] Letteralmente, i limiti alla clausola di salvaguardia: *"il diritto umano possa essere oggetto di abuso da parte di una società o di un soggetto giuridico; l'abuso del diritto umano pregiudichi direttamente un interesse giuridico tutelato dagli strumenti in materia di diritti umani elencati nell'allegato della presente direttiva, parte I, sezione 2; la società sia stata ragionevolmente in grado di prevedere il rischio che tale diritto umano potesse essere leso, considerate le circostanze del caso specifico, compresi la natura e la portata delle attività commerciali della società e la sua catena di attività, le caratteristiche del settore economico e il contesto geografico e operativo*".

[60] *"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*".

[61] G. D. MOSCO, R. FELICETTI, *Prime riflessioni sulla proposta di direttiva UE in materia di Corporate Sustainability Due Diligence,* in *Analisi Giuridica dell'Economia,* 1, 2022, p. 202.

lavoro, comprendenti una retribuzione equa e sufficiente a garantire un'esistenza dignitosa per i lavoratori dipendenti, nonché un reddito di sussistenza per i lavoratori autonomi e i piccoli coltivatori, in proporzione al loro lavoro e alla loro produzione; a ciò si aggiunge la garanzia di condizioni di sicurezza e igiene sul luogo di lavoro e la previsione di una ragionevole limitazione dell'orario lavorativo. È vietata, inoltre, qualsiasi limitazione all'accesso dei lavoratori a un alloggio adeguato quando esso è fornito dalla società, così come a un'alimentazione adeguata, a un vestiario dignitoso e a servizi idrici e igienico-sanitari sufficienti nel luogo di lavoro. Dalle norme su evidenziate si impone, ancora, il divieto di impiego di minori di età inferiore a quella prevista per l'obbligo scolastico, nonché il ricorso alle forme peggiori di lavoro minorile per i soggetti di età inferiore ai diciotto anni. In aggiunta si prescrive la proibizione di ogni forma di lavoro forzato o obbligatorio e a qualsiasi prestazione lavorativa estorta sotto minaccia di punizione o imposta senza il consenso volontario della persona coinvolta, inclusi i casi di servitù per debiti o tratta di esseri umani. Ai lavoratori è parimenti riconosciuto il diritto a costituirsi in sindacati e di aderirvi senza restrizioni, garantendo loro che l'iscrizione non possa in alcun modo essere motivo di discriminazione ingiustificata o di ritorsione; le associazioni sindacali, infatti, devono poter operare liberamente, nel rispetto delle proprie costituzioni e norme interne, senza ingerenze da parte delle autorità pubbliche o private. È garantito il diritto di sciopero e quello alla negoziazione collettiva.

È, altresì, fatto obbligo alle imprese di assicurare la parità di trattamento in materia di occupazione, salvo che eventuali differenziazioni siano giustificate da requisiti oggettivi dell'impiego; in tale ambito, è esplicitamente vietato il pagamento di una retribuzione ineguale per un lavoro di pari valore. Allo stesso modo, è proibita ogni forma di discriminazione basata su origine nazionale o estrazione sociale, razza, colore della pelle, sesso, religione o opinioni politiche.

Oltre alla ricognizione tassativa appena indicata, gli ulteriori diritti vincolanti in materia lavoristica sono quelli contenuti nei Trattati internazionali specificati nella sezione seconda della parte prima dell'Allegato.

In dettaglio, dunque, devono ritenersi parimenti cogenti quelli contenuti nel: Patto internazionale relativo ai diritti civili e politici del 1966, Patto internazionale relativo ai diritti economici, sociali e culturali del 1966, Convenzione sui diritti dell'infanzia e dell'adolescenza del 1989, Convenzioni fondamentali dell'Organizzazione internazionale del lavoro, Convenzione concernente la libertà sindacale e la protezione del diritto sindacale del 1948, Convenzione sul diritto di organizzazione e di negoziazione collettiva del 1949, Convenzione sul

lavoro forzato del 1930 e relativo protocollo del 2014, Convenzione concernente l'abolizione del lavoro forzato del 1957, Convenzione sull'età minima del 1973, Convenzione relativa alla proibizione delle forme peggiori di lavoro minorile del 1999, Convenzione sull'uguaglianza di retribuzione del 1951 e nella Convenzione concernente la discriminazione in materia di impiego e di professione del 1958. Com'è desumibile, dalla mole di fonti internazionali richiamata dalla norma, l'individuazione dei singoli diritti tutelati diventa assai ampia.

Si consideri che tra tutti i diritti, e le relative violazioni, disciplinati dalle Convenzioni, si possono elencare, senza pretese di esaustività: il divieto di schiavitù, il divieto di servitù, il divieto di lavoro forzato, diritto alla libertà di associazione, diritto alla libertà sindacale, diritto alla contrattazione collettiva, diritto al lavoro, diritto a condizioni di lavoro giuste e favorevoli, diritto a una retribuzione equa, diritto alla sicurezza e alla salute sul lavoro, diritto al riposo e alle ferie, diritto alla sicurezza sociale, diritto alla protezione sociale, protezione della famiglia nel contesto lavorativo, divieto di sfruttamento minorile, tutela della maternità nel lavoro, diritto del minore alla protezione economica e sociale, divieto di lavoro minorile nocivo, protezione contro lo sfruttamento sessuale nel contesto lavorativo, protezione contro ogni altra forma di sfruttamento, diritto dei lavoratori di costituire e aderire a sindacati senza interferenze, divieto di scioglimento arbitrario delle organizzazioni sindacali, diritto dei sindacati di redigere i propri statuti e regolamenti, la protezione contro discriminazioni antisindacali, la promozione della contrattazione collettiva, il divieto di lavoro forzato come punizione per opinioni politiche, il divieto di lavoro forzato come forma di discriminazione, il divieto di lavoro forzato come mezzo di coercizione economica, l'obbligo per gli Stati di fissare un'età minima per l'accesso al lavoro, il divieto delle forme peggiori di lavoro minorile, il divieto di schiavitù infantile, il divieto di tratta di minori a fini lavorativi, il divieto di prostituzione minorile, il divieto di pornografia minorile nel contesto lavorativo, il divieto di utilizzo dei minori in conflitti armati, il divieto di lavori pericolosi per i minori, l'obbligo degli Stati di adottare misure immediate per eliminare lo sfruttamento minorile, il diritto alla parità di retribuzione tra uomini e donne per lavoro di pari valore, il divieto di discriminazione in materia di impiego e professione, il divieto di discriminazione basata sul sesso, il divieto di discriminazione basata sulla razza, sulla religione, sulle opinioni politiche, sull'origine sociale, sulla nazionalità, la promozione della parità di opportunità nel lavoro, la promozione della parità di trattamento nel lavoro, il divieto di molestie sessuali sul luogo di lavoro, il diritto alla protezione contro i licenziamenti ingiustificati, il diritto alla protezione dei lavoratori migranti, il diritto alla protezione dei lavoratori domestici, il diritto alla protezione dei

lavoratori nell'economia informale, il divieto di lavoro coatto imposto da gruppi armati, l'obbligo degli Stati di adottare misure contro il traffico di esseri umani a fini lavorativi, diritto all'uguaglianza di opportunità nelle promozioni, il diritto all'uguaglianza di accesso alla formazione professionale, il diritto alla protezione della privacy sul luogo di lavoro, il diritto alla protezione contro il lavoro pericoloso senza adeguate misure di sicurezza, il diritto alla protezione dei lavoratori con disabilità, il diritto alla protezione dei lavoratori delle popolazioni indigene e tribali, l'obbligo degli Stati di istituire ispezioni del lavoro efficaci, il diritto alla consultazione dei lavoratori nelle decisioni aziendali che li riguardano, il diritto alla protezione dei lavoratori in caso di fallimento o insolvenza del datore di lavoro, il diritto a un salario minimo equo, il diritto alla protezione contro il lavoro minorile domestico non regolamentato, l'obbligo degli Stati di adottare misure per garantire la sicurezza dei lavoratori nelle industrie pericolose, il diritto alla protezione contro il mobbing sul lavoro, il diritto alla protezione contro il lavoro notturno obbligatorio senza giustificato motivo, il diritto a un preavviso adeguato prima del licenziamento, il diritto alla tutela giurisdizionale in materia lavorativa, il diritto alla protezione contro la precarietà eccessiva del lavoro, il diritto alla protezione contro il lavoro interinale abusivo, il diritto a condizioni di lavoro compatibili con la dignità umana.

Questa lunga elencazione, per la cui redazione si è dovuta operare una ricognizione nelle numerose convenzioni menzionate dalla Direttiva, è necessaria allo scopo di sottolineare come il combinato disposto dei testi normativi ha l'effetto, in ultima analisi, di obbligare le società a garantire per contratto ai lavoratori coinvolti nella propria catena globale del valore una protezione sostanzialmente analoga a quella di cui beneficerebbero in uno qualsiasi degli ordinamenti europei e, talvolta, persino qualcosa di più, laddove ad esempio non sempre è previsto un salario minimo negli ordinamenti occidentali.

9. Responsabilità civile e meccanismi sanzionatori: l'introduzione di forme di responsabilità per la mancata osservanza degli obblighi di vigilanza

L'esigenza di determinare un regime di responsabilità civile scaturisce dalle eterogenee legislazioni commerciali a cui la Direttiva si rivolge, suscettibili di determinare distorsioni sia sul piano della giustiziabilità effettiva delle condotte devianti rispetto alla dotazione degli illustrati paradigmi di responsabilità sociale d'impresa, sia con riferimento ai delicati equilibri concorrenziali nel mercato europeo; in altre parole, l'univocità di un meccanismo sanzionatorio uniforme consente di attuare mediante un meccanismo sussuntivo e di valutazione del

danno-conseguenza la perequazione tanto dei livelli di tutela dei danneggiati, quanto il libero gioco concorrenziale in termini di parità all'interno del panorama eurounitaro[62].

L'art. 29 della Direttiva stabilisce due requisiti essenziali affinché sorga la responsabilità d'impresa e il relativo obbligo risarcitorio; tali requisiti sono individuati:

- nella condotta illecita della società rispetto agli obblighi dell'art. 10, relativi alla prevenzione degli impatti negativi potenziali, e dell'art. 11, concernente il dovere di attivazione per l'arresto degli impatti negativi prodottisi al diritto, purché il diritto stesso, il divieto o l'obbligo sia indicato nell'allegato alla Direttiva e sia previsto a presidio della persona fisica o giuridica;
- nell'elemento soggettivo dell'intenzionalità o della negligenza nell'attività illecita;
- nell'effettività del danno subito dalla persona fisica o giuridica eziologicamente discendente dalle violazioni precedenti[63].

A seguito dell'elencazione degli elementi costitutivi della responsabilità risarcitoria, il comma successivo del medesimo la esclude per il caso in cui le violazioni dipendano "*solo*" dalle condotte dei propri *partners* commerciali; *a contrario,* la Direttiva precisa che quand'anche la responsabilità fosse riconosciuta alla società "madre", è fatta salva quella delle sue filiazioni o dei suoi *partners* commerciali diretti e indiretti nella catena di attività della società, rispondendo quest'ultime in solido con la prima.

A tal proposito, bisogna dare conto della previgente formulazione della deroga, la quale nella primigenia versione della Direttiva prevedeva che la società "al vertice della catena" non fosse responsabile "*dei danni causati da un impatto negativo derivante dalle attività di un partner indiretto con il quale ha stabilito un rapporto d'affari, a meno che fosse "irragionevole", nelle circostanze del caso di specie, aspettarsi che l'azione effettivamente intrapresa, anche per quanto riguarda la verifica della conformità, fosse appropriata a prevenire, attenuare, porre fine o ridurre*

[62] Si veda, in proposito, il Considerando n. 79.

[63] V. BRINO, *Governance societaria sostenibile e due diligence: nuovi orizzonti regolativi,* op. cit., p. 12.

al minimo l'entità dell'impatto negativo"[64]. Tale formulazione era certamente più garantistica di quella attuale, poiché non escludeva totalmente la responsabilità della società capo, ma ne subordinava l'esonero alla valutazione di ragionevolezza rispetto alla prevedibilità dell'esito delle azioni effettuate rispetto al rischio, non già in termini meramente formali, ma mediante valutazioni concrete[65]. L'attuale formulazione, invece, non consente un simile giudizio e neppure sembra potersi attribuire all'avverbio "solo" una simile portata.

Inoltre, l'articolo 29 stabilisce che le norme in materia di responsabilità civile lasciano impregiudicate le norme unionali o nazionali relative agli impatti negativi sui diritti umani o agli impatti ambientali negativi che prevedono la responsabilità in situazioni non contemplate dalla presente direttiva ovvero responsabilità più rigorose rispetto a quelle *ivi* disciplinate; in ogni caso, è escluso che il diritto al risarcimento conduca a una sovrastima del danno subito, né sotto forma di danni punitivi né di danni multipli o di altra natura.

In aggiunta, agli Stati Membri è delegato il compito di individuare idonei termini di prescrizione, di consentire l'effettivo accesso ai rimedi giurisdizionali (anche in termini di spese), di permettere l'accessibilità ai riti sommari, di indicare la predisposizione di rimedi anche inibitori, nonché di riconoscere la legittimazione attiva ad agire anche a enti portatori di interessi diffusi o collettivi pertinenti[66].

10. Legge applicabile e norme di applicazione necessaria. L'accesso alla giustizia per le vittime di violazioni: la questione sull'estensione delle tutele e della giurisdizione europea a tutti gli stakeholders anche fuori dai confini dell'Unione

Il fenomeno delle filiere di valore si caratterizza per essere dislocato in più Paesi; le reti di delocalizzazione non consentono agevolmente di individuare gli effettivi centri di imputabilità delle violazioni e delle rispettive sanzioni previste dalla Direttiva. In altri termini, l'irriducibilità ad una singola giurisdizione di complessi

[64] C. BRIGHT, L. SMIT, *The new European Directive on Corporate Sustainability Due Diligence*, in *British institute of international and comparative law*, 23 February 2022, p. 9.

[65] Sul punto, in termini favorevoli, S. BRABANT, C. BRIGHT, N. NEITZE, D. SCHÖNFELDER, *Enforcing Due Diligence Obligations. The Draft Directive on Corporate Sustainability Due Diligence (Part 2), VerfBlog*, 16 March 2022.

[66] SHIFT, *The EU Commission's Proposal for a Corporate Sustainability Due Diligence Directive, (SHIFTS ANALYSIS*), Marzo 2022, 9, in cui si raccomandava la necessità che si prevedessero norme facilitanti l'accesso effettivo ai mezzi di tutela.

processi industriali impone la necessità di individuare soggetti responsabili certi, in modo da evitare che il sistema rimediale-risarcitorio risulti ineffettivo[67].

In conformità all'esigenza di stabile individuazione del soggetto responsabile, l'art. 29, ultimo comma, della Direttiva prevede che "*gli Stati membri provvedono a che le disposizioni di diritto nazionale che recepiscono il presente articolo siano di applicazione necessaria nei casi in cui il diritto applicabile in tal senso non sia il diritto nazionale di uno Stato membro*". Ciò significa che agli Stati membri è imposto di prevedere l'applicazione delle norme di attuazione dell'art. 29 della Direttiva, anche per il caso in cui il diritto nazionale non trovi applicazione al rapporto sostanziale; più sinteticamente, "*la responsabilità prevista prevale sulla legge applicabile alla controversia in base alle norme di diritto internazionale privato*"[68]. La Direttiva, dunque, assicura in tale caso, tramite il ricorso a tale criterio di esorbitanza della disposizione nazionale[69], il diritto di accesso alla tutela risarcitoria nei confronti delle imprese europee soggettivamente ricomprese nei limiti della Direttiva.

Quanto alla giurisdizione del giudice nazionale, la questione è distinta tra imprese che hanno sede in Europa, anche se secondarie, e imprese che non ne hanno.

Per le prime, sussiste la giurisdizione del giudice nazionale in base al Regolamento (UE) n. 1215 del 2012 (Bruxelles I-bis), in quanto esso prevede, all'art. 4, come criterio generale di competenza, il generale principio della chiamata in giudizio del convenuto in ragione della domiciliazione della persona (fisica o giuridica) presso un Paese Membro, sia in materia civile che commerciale. Per le seconde, invece, che hanno sede in paesi terzi e non hanno alcuna sede in Europa, il Regolamento (UE) n. 1215/2012 non prevede alcuna giurisdizione delle corti

[67] Si veda in proposito il Considerando 90 della Direttiva, il quale stabilisce che: *(…) la presente direttiva dovrebbe imporre agli Stati membri di provvedere a che le disposizioni di diritto nazionale che recepiscono il regime di responsabilità civile previsto dalla presente direttiva siano di applicazione necessaria nei casi in cui il diritto applicabile a tali azioni non sia il diritto nazionale di uno Stato membro, come potrebbe avvenire, ad esempio, in conformità delle norme di diritto internazionale privato quando il danno si verifica in un paese terzo. Ciò significa che gli Stati membri dovrebbero altresì provvedere affinché i requisiti relativi a quali persone fisiche o giuridiche possono presentare la richiesta, i termini di prescrizione e la divulgazione delle prove siano di applicazione necessari (…).*

[68] C. G. CORVESE, *La proposta di direttiva sulla Corporate Sustainability Due Diligence e i suoi (presumibili) effetti sul diritto societario italiano*, op. cit., p. 19.

[69] A. BONFANTI, *Accesso alla giustizia per violazioni dei diritti umani sul lavoro lungo la catena globale del valore: recenti sviluppi nella prospettiva del diritto internazionale privato e processuale*, in *Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali*, 2021, pp. 369 ss.

domestiche, senza criterio di collegamento con il territorio nazionale idoneo ad attrarre dinanzi ai giudici europei convenuti terzi[70].

In altre parole, resterebbe parzialmente privo di tutela giurisdizionale il nocumento addotto dalle società terze al di fuori della giurisdizione dell'Unione, in quanto la sola società "madre" potrebbe essere soggetta alla giurisdizione di un Paese Membro; nessun tipo di tutela giurisdizionale, invece, resterebbe al caso del danno prodotto dalla società terza nell'ipotesi di esenzione di responsabilità della società madre ai sensi del citato art. 29, comma 2, della Direttiva, poiché, in tale fattispecie, residuerebbe soltanto la responsabilità dell'impresa terza.

Come anticipato, tuttavia, se l'impresa domiciliata al di fuori dell'Unione ha sedi o succursali nello Stato Membro, operano l'art. 20, comma 2, del citato Regolamento (UE)[71], il quale consente di considerare l'impresa con domicilio estero comunque domiciliata nel territorio dello Stato presso cui è presente la sede distaccata, e l'art. 21, comma 2, che consente di convenire in giudizio presso un Paese Membro il datore di lavoro non domiciliato presso lo Stato Membro, purché il lavoratore abbia svolto la propria attività in più paesi, tra i quali almeno uno appartenente all'Unione Europea, a prescindere dalla presenza di succursali dell'impresa. In ogni caso, l'ultima possibilità di sussistenza della giurisdizione di uno Stato Membro dipenderà dalle singole norme di ciascuno stato, come stabilito dall'art. 6, primo comma, del Regolamento. In tal modo, oltre a evidenti disallineamenti concorrenziali, si produce una non trascurabile limitazione al diritto di accesso pieno e diffuso al ricorso giurisdizionale in funzione del differenziato atteggiarsi della giustiziabilità delle condotte a seconda del soggetto chiamato a rispondere dell'illecito e in funzione delle singole legislazioni domestiche.

La distinzione, tuttavia, potrebbe essere attenuata da una valutazione squisitamente processuale, e cioè che il lavoratore della società domiciliata nel paese terzo, incardinando il giudizio, potrebbe convenire sia la società "madre", per l'accertamento della sua responsabilità, che il suo attuale datore di lavoro, appartenente alla catena del valore della società "madre". In tal modo, è garantita la giurisdizione dello Stato Membro di origine in cui la società "madre" abbia sede, per connessione oggettiva, anche nel caso in cui, all'esito, si veda accertare l'insussistenza della responsabilità della società madre e la sola responsabilità del

[70] A. BONFANTI, M. FASCIGLIONE, *La futura direttiva europea sulla corporate sustainability due diligence: un'introduzione,* in *Diritti umani e diritto internazionale*, 3, 2023, pp. 657 ss.

[71] "*Qualora un lavoratore concluda un contratto individuale di lavoro con un datore di lavoro che non sia domiciliato in uno Stato membro ma possieda una succursale, un'agenzia o qualsiasi altra sede d'attività in uno Stato membro, il datore di lavoro è considerato, per le controversie relative al loro esercizio, come avente domicilio nel territorio di quest'ultimo Stato*".

datore di lavoro in senso formale, pur in difetto di criterio di collegamento con quest'ultimo.

11. La "mediata" legittimazione ad agire del sindacato e le prospettive della contrattazione collettiva nelle filiere del valore

In tutta evidenza, la natura esponenziale dei processi produttivi a catena ha catturato l'attenzione delle organizzazioni di categoria, nonché il legislatore stesso rispetto all'espresso riconoscimento della posizione sindacale quale custode delle tutele dei lavoratori. A tal proposito, l' art. 29, comma 3, lett. d), della Direttiva, impone agli Stati membri di stabilire condizioni ragionevoli, a fronte delle quali i danneggiati possano autorizzare un sindacato, un'organizzazione non governativa e, conformemente alle norme degli Stati membri, anche un'istituzione nazionale che si occupa della tutela dei diritti umani, ad agire in giudizio per la tutela dei loro diritti, senza pregiudizio per le norme nazionali di procedura civile.

La formulazione attuale della norma è il frutto dell'espunzione dalla lettera dell'autonoma legittimazione sindacale all'azione giudiziaria, senza l'autorizzazione del danneggiato, sulla scorta del modello tedesco; in altri termini, il sindacato avrebbe potuto far valere "*in nome proprio, un diritti altrui*"[72]. L'attuale testo, invece, confina la legittimazione attiva nella persona del danneggiato, il quale può al più delegare un ente rappresentativo.

La scelta limitativa nel contingentamento dell'attività sindacale risulta opinabile data la potenzialità soggettivamente plurioffensiva delle violazioni lungo la *value chain* e la relativa maggiore facilità, in questi casi, del sindacato di essere portatore di un unico interesse, specie se si consideri la complessità di queste controversie transnazionali e i relativi ostacoli, tra cui non ultima la possibile (e probabile) diversità di lingua. L'emendamento all'articolo è stato causato dalla preoccupazione di taluni Stati rispetto allo stravolgimento dei propri sistemi di procedura civile[73], evidentemente poco duttili in materia di legittimazione processuale attiva. Tuttavia, per ovviare a tali remore sarebbe stata sufficiente la clausola a salvaguardia delle norme procedurali, tuttora presente[74].

Pure rilevanti sono gli obblighi d'informazione e di coinvolgimento, imposti alle imprese, delle organizzazioni sindacali nel rispetto dei principi di leale

[72] F.MICHELI, *Azione sindacale e catene globali di valore*, in *Lavoro e Diritto*, 2, 2024, pp. 351 ss.

[73] *Ibidem*.

[74] Quello che si sostiene è che sarebbe stato più coerente con la natura diffusa del fenomeno in commento, lasciare nel testo normativo la legittimazione degli enti rappresentativi, delegando poi la questione delle singole compatibilità procedurali alle norme di adeguamento domestiche.

cooperazione e buona fede nelle fasi di compilazione e monitoraggio dei piani di sostenibilità[75]; ciò non toglie una modesta considerazione dell'intervento rispetto al fenomeno sindacale.

L'attuazione della Direttiva nell'ordinamento nazionale, prevista per il luglio 2026, potrebbe prevedere, ad esempio, oltre alla legittimazione attiva dei singoli lavoratori, anche quella dell'ITL, con meccanismo simile a quello già previsto per i diritti retributivi domestici mediante diffida accertativa ai sensi dell'art. 12 del D.Lgs. n. 124/2004, a seguito di denuncia gratuita da parte dei lavoratori stranieri dai paesi di origine ovvero la legittimazione di un'organizzazione non governativa (i cui obiettivi statutari comprendano la tutela dei predetti diritti o ciascun componente della classe a mezzo dell'azione di classe risarcitoria mediante il meccanismo già previsto dall'art. 840-bis c.p.c.).

La prima delle due possibilità, ulteriore rispetto alla legittimazione attiva dei singoli, pur attuando compiutamente sul piano formale la Direttiva, sconterebbe la difficoltà sul piano pratico di adattare le strutture amministrative dell'Ispettorato alla tutela di diritti internazionali complessi, con denunce che potrebbero pervenire in qualsiasi lingua, alle esigenze che ne conseguirebbero, anche sul piano delle competenze degli operatori. Una soluzione potrebbe individuarsi nel consentire, nell'attuazione, l'utilizzo di sistemi di intelligenza artificiale per tradurre, categorizzare e raggruppare le segnalazioni, in modo che gli ispettori possano con facilità comprendere le azioni da intraprendere rispetto alle violazioni lamentate ed ai danni individuati.

Meno complessa, per la maggiore duttilità delle organizzazioni, appare invece l'opzione per le organizzazioni non governative, che già hanno dimostrato ampiamente di essere capaci di offrire una tutela legale agli stranieri nel diverso campo dell'immigrazione.

Ogni soluzione, tuttavia, sconterebbe il problema, non indifferente, dell'accertamento dell'identità dei denuncianti e della raccolta della documentazione formale necessaria ad intraprendere le azioni richieste in sede giudiziaria. In parte, questo problema potrebbe ovviarsi mediante la previsione della possibilità di effettuare i detti accertamenti delle identità e le conseguenti firme, mediante le modalità digitali già previste dal Regolamento Eidas n. 910/2014/UE, per cui già esistono enti accertatori che possono compiere i necessari accertamenti molto

[75] V. BRINO, *Governance societaria sostenibile e due diligence: nuovi orizzonti regolativi*, op. cit., pp. 10-11.

meglio di quanto possano fare enti, organizzazioni o amministrazioni e rilasciare certificati di firma, anche solo per l'uso singolo inerente alla denuncia.

Nel contesto delle catene globali del valore, al fine di migliorare l'informazione degli aventi diritto, potrebbe assumere rilievo anche la spontanea cooperazione transnazionale delle organizzazioni sindacali e datoriali[76]. Invero, la regolamentazione del fenomeno, nel rispetto dei vincoli normativi imposti, potrebbe affidarsi agli accordi quadro globali[77], stipulati da rappresentanze internazionali di sindacati con datori multinazionali; ponendosi, tuttavia, l'ovvia questione di quali motivi potrebbero animare la parte datoriale[78].

Gli accordi quadro, infatti, da convenzioni ricognitive dei diritti fondamentali dell'ILO, rimaste sul piano dei principi, stanno iniziando a disciplinare anche aspetti più incisivi del rapporto di lavoro (salario, orario, sicurezza, ecc.)[79], talvolta dotandosi di regolamentazioni analitiche, vincolanti e giustiziabili. Restano, tuttavia, i naturali limiti dell'autonomia privata rispetto al diritto cogente, rilevabili nell'efficacia privatistica del contenuto negoziale, nella eterogenia dei singoli accordi, nell'ambito di applicazione soggettivo (vincolato ai rapporti endostatutari tra organizzazioni stipulanti e rappresentate), nel perimetro applicativo oggettivo (circoscrizione dei settori merceologici di riferimento), nonché nell'effettiva ricorribilità in giudizio degli stessi[80]. Se la natura privatistica depotenzia la vincolatività delle clausole contrattuali transnazionali, certamente per duttilità e prossimità degli interessi coinvolti rispetto alle parti stipulanti, esse si candidano ad essere le future fonti degli obblighi di azione sostenibile dei grandi gruppi, magari attraverso il suggello o il rinvio del diritto unionale precettivo.

---

[76] Sul punto, A. LASSANDARI, F. MARTELLONI, P. TULLINI, C. ZOLI (a cura di), *La contrattazione collettiva nello spazio economico globale*, Bologna, 2017; F. GUARRIELLO, C. STANZANI (a cura di), *Sindacato e contrattazione nelle multinazionali. Dalla normativa internazionale all'analisi empirica*, Milano, 2017; F. GUARRIELLO, *Transnational Collective Agreements*, in G. CASALE, T. TREU (eds.*), Transformations of Work: Challenges for the Institutions and Social Actors, Kluwer Law International*, Alphen aan den Rijn, 2019.

[77] Per essi intendendosi i regolamenti negoziali stipulati da multinazionali e confederazioni transnazionali sindacali aventi ad oggetto la regolamentazione dei rapporti di lavoro in un perimetro applicativo tendenzialmente transnazionale.

[78] Per una rassegna di tali motivi, K. PAPADAKIS, *Adopting International Framework Agreements in the Russian Federation, South Africa and Japan: Management Motivations,* in K. PAPADAKIS, *Shaping Global Industrial Relations. The Impact of International Framework Agreements,* ILO, Palgrave Macmillan, Basingstoke, 2011, pp. 71 ss.

[79] F. MICHELI, *Il lavoro nelle catene globali del valore: strumenti e tecniche di tutela*, op. cit., pp. 112 ss.

[80] Per un'analisi più approfondita sulla natura giuridica degli Accordi quadro, M. MURGO, *Global value chains e diritto del lavoro: problemi e prospettive*, Wolter Kluwers, 2021, pp. 222 ss.

12. I rischi di burocratizzazione ed eccessiva "formalizzazione"

Il rischio maggiormente avvertito rispetto ai meccanismi di attuazione dei pervasivi obblighi previsti dalla Direttiva è che essi si risolvano in una serie di adempimenti puramente formali secondo moduli procedimentalizzati e standardizzati. L'attuazione della Direttiva, infatti, nel contesto delle *chains* globali, si dovrebbe esplicare mediante, come dice lo stesso nome, un'attività di *due diligence* da parte della società "madre" rispetto ai suoi fornitori e appaltatori, volto all'accertamento del rispetto da parte di questi ultimi delle numerose previsioni del testo normativo. Il che si risolverà, con ogni probabilità, come è già stato per le leggi francese e tedesca, nella sottoposizione di complesse *check-list* a cui dare risposta da parte del fornitore, a cui corrispondono rappresentazioni e garanzie formalizzate in allegato ai contratti commerciali mediante i quali si dipanavano le relazioni delle catene globali del valore. Nella formulazione attuale, peraltro, come si è già detto, l'impiego di questi mezzi potrebbe in effetti avere l'effetto di esonerare le società "madri" dalla responsabilità sociale loro ascritta. Sicché, l'eventuale vaglio giurisdizionale dovrà valutare concretamente l'operato della società "madre", impedendo che l'eccezione di mera conformità formale al diritto sovranazionale non costituisca un facile esonero[81]. In tale ottica, la Direttiva pone dei limiti affinché il contenuto sostanziale della *due diligence* non scemi di significato. In particolare, si prevedono meccanismi di monitoraggio, di reclamo, nonché la costituzione o individuazione di un'autorità di controllo *ad hoc*.

In ordine al primo punto, l'attività di monitoraggio prevista include ulteriormente la possibilità che le imprese affidino ad organi terzi il controllo; a tal fine, si sollecita la Commissione Europea ad emanare orientamenti che "*definiscano i criteri di idoneità e una metodologia per la valutazione da parte delle società dell'idoneità dei verificatori terzi, nonché orientamenti per il monitoraggio dell'accuratezza, dell'efficacia e dell'integrità della verifica da parte di terzi. Questi orientamenti sono essenziali per colmare le carenze di audit inefficaci*"[82]. All'art. 5 della Direttiva si prevede, inoltre, che gli Stati Membri provvedano acché ciascuna

[81] Sul punto, S. BRABANT, C. BRIGHT, N. NEITZE, D. SCHÖNFELDER, *Enforcing Due Diligence Obligations*, op. cit, secondo i quali: "*HREDD (Human rights and environmental due diligence, as a standard of expected conduct (…) they prevent companies that have insufficient and only formal contractual clauses in place to escape liability. Rather, a judge will need to scrutinize the adequacy of relying on contractual clauses and verification and auditing schemes in the circumstances of the given case concretely addressed that the indirect business partner's activity had caused. One would expect that in a significant number of cases, the reliance on contractual clauses, verification and auditing schemes will not constitute, by themselves, adequate due diligence and will therefore not allow companies to rely on this defence*".

[82] Si veda il Considerando n. 52.

società eserciti il dovere di diligenza mediante il monitoraggio dell'efficacia della politica e delle misure relative al dovere di diligenza, a sua volta succintamente disciplinato all'art. 15.

Con riferimento al secondo aspetto[83], il menzionato articolo 5 prevede l'obbligo di procedere per gli Stati anche con riguardo all'instaurazione e al mantenimento di un meccanismo di notifica e di una procedura di reclamo[84]. Le società devono, infatti, istituire un meccanismo accessibile per la presentazione di notifiche agli organi amministrativi e direttivi dell'impresa da parte di soggetti che dispongano di informazioni o nutrano timori circa impatti negativi, garantendo la possibilità di segnalazione anonima o riservata e adottando misure per prevenire ritorsioni. A tal fine, l'art. 14 statuisce che le imprese istituiscano procedure di reclamo per segnalare impatti negativi, effettivi o potenziali, derivanti dalle proprie attività, dalle filiazioni o dalla catena del valore[85]. Più in dettaglio, sono legittimati alla presentazione del reclamo le persone fisiche o giuridiche colpite da un impatto negativo o che abbiano fondati motivi di ritenere di poterne essere colpite, i loro legittimi rappresentanti, le organizzazioni della società civile e i difensori dei diritti umani, i sindacati e altri rappresentanti dei lavoratori coinvolti nella catena di attività interessata, nonché le organizzazioni della società civile attive nei settori connessi all'impatto ambientale oggetto del reclamo. Le società, in aggiunta, devono predisporre una procedura di gestione dei reclami che sia equa, pubblicamente disponibile, accessibile, prevedibile e trasparente, che includa un meccanismo per il trattamento dei reclami ritenuti infondati e che garantisca la riservatezza dell'identità del reclamante al fine di evitare ritorsioni, salvo necessità di condivisione delle informazioni che non compromettano la sicurezza del soggetto segnalante. In caso di reclamo fondato, la società è tenuta ad adottare misure adeguate. Il reclamante ha il diritto di ottenere un adeguato seguito al reclamo, di incontrare i rappresentanti della società per discutere degli impatti negativi e delle

[83] Il Considerando n. 39, infatti, attribuisce alla cooperazione con la società civile gli obiettivi di "*promuove un dialogo significativo con i portatori di interessi, instaurare e mantenere un meccanismo di notifica e una procedura di reclamo, monitorare l'efficacia delle misure adottate in ossequio agli obblighi previsti dalla presente direttiva e comunicare al pubblico le attività relative al dovere di diligenza da loro svolte*".

[84] Sul rapporto di reciproco beneficio tra normazione e dialogo sociale, F. MICHELI, *Il lavoro nelle catene globali del valore: strumenti e tecniche di tutela*, op. cit., pp. 121 ss.

[85] Più in dettaglio, I reclami possono essere presentati da persone colpite, sindacati e organizzazioni della società civile, con l'obbligo per le imprese di garantire procedure eque, accessibili e trasparenti, tutelando la riservatezza e prevenendo ritorsioni. Se fondato, l'impatto negativo segnalato deve essere considerato accertato e affrontato con misure adeguate. È inoltre previsto un sistema di notifica anonima e la possibilità di aderire a meccanismi collaborativi. La presentazione del reclamo non preclude l'accesso a rimedi giudiziari o alternativi.

eventuali misure riparative e di ricevere le motivazioni sulla fondatezza o meno del reclamo, nonché informazioni sui provvedimenti adottati o da adottare.

Quanto alla costituzione di autorità di controllo *ad hoc*, la Direttiva ha previsto la costituzione od individuazione di autorità pubbliche nazionali, presso ciascuno Stato Membro, volte a tutelare i diritti previsti dalla Direttiva; a tal fine, gli Stati membri, a norma degli articoli 24 e ss., devono designare un'autorità di controllo per vigilare sull'osservanza della Direttiva; se uno Stato ne designa più di una, ne definisce chiaramente le competenze. Gli Stati garantiscono, inoltre, l'indipendenza di tali autorità, evitando pressioni esterne e conflitti di interesse. Ai fini dell'aggiornamento continuo e della corretta individuazione, la Commissione pubblica e aggiorna l'elenco delle autorità designate. Le autorità devono disporre di poteri adeguati a vigilare sul rispetto della direttiva; esse, più in dettaglio, hanno facoltà di condurre indagini, imporre sanzioni e adottare misure correttive. Alle stesse è, in aggiunta, attribuito il potere di effettuare ispezioni, le quali avvengono nel rispetto del diritto nazionale, potendo ricorrervi anche d'ufficio. Le decisioni delle autorità non escludono la responsabilità civile delle società. Gli Stati, ancora, devono assicurare il diritto a un ricorso giurisdizionale avverso le decisioni delle autorità di controllo.

Al fine di razionalizzare la collaborazione tra esse, l'art. 28 della Direttiva, impone la costituzione di una rete europea delle autorità di controllo e di ciò onera la Commissione. La rete è composta da rappresentanti delle dette autorità ed è deputata, come anticipato, all'agevolazione della cooperazione fra autorità di controllo, al coordinamento e all'allineamento delle prassi regolamentari, investigative, sanzionatorie e di vigilanza delle medesime, nonché alla condivisione di informazioni[86].

13. Due diligence e tutela contrattuale dell'appaltante nelle esternalizzazioni

La Direttiva n. 1760 è entrata in vigore il 25 luglio 2024 e dovrà essere recepita entro il 26 luglio 2026, che passerà presumibilmente attraverso il consueto meccanismo della legge di delegazione europea con cui il Parlamento incarica il governo dell'effettiva attuazione a mezzo del relativo decreto legislativo. Assodato che i beni oggetto di tutela dal diritto sovranazionale sono già garantiti dal diritto domestico, che la ricezione dei contenuti direttivi è dovuta, e che nulla può anticiparsi dato che nessun cenno ad essa viene fatto nel progetto di legge

[86] V. BRINO, *Governance societaria sostenibile e due diligence: nuovi orizzonti regolativi,* op. cit., pp. 14 ss., in cui l'autrice parla di meccanismi di *enforcement* alla Direttiva.

di delegazione europea ora in discussione[87], è possibile tentare di immaginare le concrete modalità con le quali le società predisporranno i piani di diligenza secondo i criteri stabiliti dal diritto nazionale di adeguamento alla Direttiva.

L' attuazione degli obblighi sovranazionali ad opera delle società, attraverso lo strumento contrattuale, le pone nella posizione di modulare i rapporti commerciali in modo da conferire efficacia alla direttiva per il mezzo della forza commerciale degli attori obbligati. Essi, per questo tramite, garantendosi al contempo di venire così manlevati dai loro obblighi di *due diligence*, inseriranno nei contratti commerciali doveri, rappresentazioni e garanzie, gravanti sull'appaltatore domestico o internazionale. Il che avrebbe e ragionevolmente avrà come effetto l'estensione degli obblighi di diligenza anche ed in via diretta a soggetti economici non individuabili come capogruppo, o società madre; in tal modo, l'appaltatore sarebbe soggetto agli stessi obblighi stabiliti per la società madre in termini di predisposizione dei piani di rischio, obbligo che la Direttiva imputa obbligatoriamente soltanto alla controllante.

Inoltre, la società madre per cautelarsi dall'obbligo risarcitorio solidale potrebbe individuare misure cautelative avverso le imprese terze, consistenti in determinate garanzie sul piano risarcitorio in caso di danno. In riferimento a tale responsabilità di natura contrattuale, sono ipotizzabili: l'obbligo per l'appaltatrice o l'utilizzatrice di intervenire in garanzia e manlevare la committente nel giudizio istaurato avverso la società madre, l'individuazione del beneficio di preventiva escussione della controllata, la possibilità per quest'ultima di agire in regresso verso la società terza, in caso di sua preventiva escussione, ovvero la previsione della dazione di una caparra da depositare presso un istituto bancario europeo a garanzia di future responsabilità della società terza. In quest'ultima fattispecie, inoltre, con il conferimento della caparra emergerebbe anche l'incentivazione a risolvere e soddisfare le pretese risarcitorie delle vittime in via pattizia, risultando la somma versata dalla società terza a ciò imputata e di pronta disponibilità, residuando margini per il contenzioso esclusivamente tra le società circa la ripartizione e l'allocazione di responsabilità. La fonte contrattuale dell'obbligo risarcitorio consentirebbe, inoltre, di ovviare al problema dell'esonero di responsabilità della società capogruppo ai sensi dell'art. 29 della Direttiva, in quanto l'assunzione dell'obbligo risarcitorio contrattuale da parte della società controllata sarebbe direttamente rinvenibile nel contratto e, come si dirà, giustiziabile presso il foro convenzionale in esso stabilito.

[87] Cfr., la proposta di legge A.S. 1258: *"Delega al Governo per il recepimento delle direttive europee e l'attuazione di altri atti dell'Unione europea - Legge di delegazione europea 2024"*.

Le clausole di alleggerimento o esenzione della capogruppo possono tradursi in una esclusione totale della sua responsabilità, ma in tal modo, per il mezzo del contratto stipulato proprio a questo fine, si addiverrebbe ad un sistema di *Due Diligence* progressivo, in cui ogni società della filiera sarebbe pattiziamente tenuta ai medesimi obblighi previsti per il rispettivo dante causa, purché negozialmente disposta ad assumerli.

Lo strumento contrattuale consentirebbe ulteriormente, nei rapporti commerciali tra diversi datori di diverse nazionalità (di cui uno non europeo), di ovviare alla complessa questione della giurisdizione, apponendo una clausola con l'elezione di un determinato foro convenzionale e fatte salve, ovviamente, le ipotesi di competenza funzionale previste dal Regolamento di Bruxelles o dalla singola procedura domestica, se applicabili. In ogni caso, si realizzerebbe una più sicura giustiziabilità dei diritti dei danneggiati in riferimento alle controversie con imprese terze totalmente estranee all'Unione, purché specifiche clausole del contratto commerciale prevedano che la committente possa sempre chiamare in garanzia, davanti ad un giudice di uno Stato Membro, la società terza, che è datrice di lavoro in senso formale, e che essa sia chiamata a manlevare in quel giudizio la società "madre" per gli inadempimenti, siano essi imputabili ad essa o meno. La questione sulla giurisdizione potrebbe anche costituire il contenuto di una norma di adeguamento nazionale vincolante.

In aggiunta, deve ritenersi che l'inverarsi della prassi contrattuale tratteggiata produrrebbe anche una maggiore concretezza dei contenuti della Direttiva attraverso la responsabilizzazione dell'intera filiera, le cui imprese assumerebbero contrattualmente e progressivamente i ruoli sia di controllori che di controllate. Non di meno conto è l'apporto che tale prassi appresterebbe all'effettiva applicazione della Direttiva, scongiurando il paventato rischio della burocratizzazione del metodo, nella misura in cui l'attività di previsione e controllo di ciascuna delle società della catena non potrebbe che essere effettiva poiché prodromica all'esclusione o alla costituzione della responsabilità civile dell'una o dell'altra, considerata la facilità nel reperimento di prove documentali tra società che si rendicontano e si monitorano reciprocamente. In sintesi, la necessità di cautele e controllo ai fini della ripartizione delle responsabilità tra impresse importerebbe implicitamente anche una maggiore effettività dei contenuti dell'obbligo di diligenza.

EL ALCANCE SUBJETIVO DE LA DIRECTIVA (UE) 2024/1760: UNA CUESTIÓN CONTROVERTIDA

Vittoria Parroco
Estudiante de doctorado
Università di Bologna - Alma Mater Studiorum

Sumario: **1.** Introducción: los antecedentes jurídicos. **2.** El alcance subjetivo en la Propuesta de Directiva de la Comisión Europea. **3.** Las modificaciones sobrevenidas con la aprobación de la Directiva 2024/1760. **4.** El nuevo intento de modificación tras el Paquete Ómnibus. **5.** Conclusiones.

1. Introducción: los antecedentes jurídicos

La Directiva 2024/1760 de la Unión Europea, recientemente aprobada[1], reúne todos los requisitos para producir efectos de carácter revolucionario, al constituir el primer acto legislativo destinado a regular las conductas de las cadenas de valor globales, con el fin de promover el respeto y la protección de los derechos humanos fundamentales, incluidos los laborales. En realidad, en la escena internacional ya existían leyes –y, por tanto, instrumentos de *hard law*– que perseguían el mismo objetivo social: a nivel de Estados miembros de la Unión Europea, son ejemplos destacados la ley francesa sobre el deber de vigilancia de las empresas (*Loi de vigilance*) y la ley alemana que impone deberes de diligencia sobre las cadenas del valor (*Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz - LkSG*). En los Países de *Common Law*,

[1] La aprobación tuvo lugar únicamente en junio de 2024, casi al término de la legislatura, a pesar de que el debate político y legislativo se había iniciado ya en febrero de 2022, con la elaboración de la propuesta de Directiva por parte de la Comisión Europea. Para un examen exhaustivo de los esfuerzos legislativos de la UE por llegar a una normativa de tan amplio espectro, se recomienda la lectura de: M. L. MARTÍN HERNÁNDEZ, "El tránsito hacia la debida diligencia obligatoria de las empresas multinacionales: la perspectiva de la Unión Europea", *La Ley,* n. 11329, 2021, pp. 1-60.

pueden considerarse tanto el *Modern Slavery Act* del Reino Unido, así como el *California Transparency in Supply Chain Act* y, en un sentido más amplio, el *Alien Tort Claims Act (ATCA)* de Estados Unidos[2]. A estas leyes se suman instrumentos de *soft law* –y, por tanto, de aplicación meramente voluntaria– elaborados por parte de las organizaciones internacionales, como son principalmente los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las empresas y los derechos humanos y las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales sobre Conducta Empresarial Responsable.

Todos estos actos normativos constituyen el substrato jurídico sobre el cual se establece la Directiva 2024/1760 (también conocida como "CS3D" o "CSDDD"), afirmación esta que resulta aún más consistente en referencia a las leyes francesa y alemana, cuyas diferencias han impulsado decididamente la intervención de la Unión Europea. Sin embargo, la Directiva 2024/1760 se compone de un *quid pluris*: frente a las normativas de los Países miembros de la UE, establece condiciones y deberes uniformes para todas las empresas activas en el Mercado Único, a pesar de sus nacionalidades; en lo que concierne a las disciplinas de *Common Law*, la Directiva no se limita a lograr objetivos de transparencia sino que también exige a las empresas adoptar medidas para identificar, prevenir, mitigar o terminar los impactos adversos que sus cadenas de actividades generan o pueden generar sobre los derechos humanos y el medioambiente.

En este breve escrito, centrado específicamente en el análisis jurídico del campo de aplicación subjetivo de la CS3D, se plantea la necesidad de desarrollar previamente una síntesis crítica sobre las opciones evaluadas por los legisladores francés y alemán. Este enfoque se justifica a la luz de la motivación más profunda y real que llevó a la Unión Europea a intervenir a través de una regulación de carácter tan incisivo y omnicomprensivo como la de la CS3D: garantizar la seguridad jurídica en el marco del Mercado Único, evitando su fragmentación, y promover condiciones equitativas para la competencia económica que en él se desarrolla.

La discusión no puede sino comenzar con el examen de las disposiciones de la *Loi de vigilance*, en cuanto constituye la primera manifestación de acción legislativa en Europa en materia de cadenas globales de valor. Precisamente por ello, dicha ley resulta al mismo tiempo paradigmática y deficitaria, pues la primacía normativa tuvo para el legislador francés el coste de sacrificar la exhaustividad.

[2] Para profundizar el tema, véase: D. LANTARÓN BARQUÍN, "Derechos humanos y cadenas de suministro: conclusiones a partir de una lectura comparada de legislaciones estatales anglosajonas y continentales", W. SANGUINETI RAYMOND, J. B. VIVERO SERRANO (dirs.), *Diligencia Debida y Trabajo Decente en las Cadenas Globales de Valor*, Thomson Reuters - Aranzadi, Cizur Menor (Navarra), 2022, pp. 183-215.

El ámbito de aplicación subjetivo de la ley francesa se encuentra delineado en el artículo 1 –y también en el propio título oficial de la ley que llama la atención sobre todas aquellas empresas que mantengan vínculos económicos de dominio– y se dirige expresamente a "todas las sociedades" que durante dos ejercicios financieros consecutivos hayan cumplido determinados requisitos relativos a el número de trabajadores empleados, computados no solo respecto de la propia sociedad sino también de sus filiales directas e indirectas. Más precisamente, para quedar sujetas a la ley en cuestión, las empresas deben emplear a más de cinco mil o diez mil trabajadores, según el lugar donde desarrollan sus actividades las filiales, o sea en Francia o en el extranjero.

Resulta necesaria la clarificación acerca del alcance real de la expresión "todas las empresas": no se trata de un renvío genérico a cualquier empresa que cumpla los requisitos del tamaño establecido con independencia de su forma jurídica. Al contrario, una lectura sistemática de las normas de la *Loi de vigilance* permite concluir que el legislador francés quiso referirse exclusivamente a las sociedades anónimas, quedando así excluidas tanto las sociedades de responsabilidad limitada como los grupos de interés económico. Amplio debate genera también la cuestión relativa al cómputo de trabajadores empleados por las empresas matriz y sus filiales: la normativa estatal francesa impone la obligación de declaración en este sentido solo para los empleados directamente contratados en Francia[3].

Lo que falta en Francia, y que ha sido señalado (y muy contestado también) por parte de las ONG es la elaboración de un listado oficial de las empresas que cumplen con los requisitos definidos en la *Loi de vigilance* y que, por tanto, deben implementar un *plan de vigilance* destinado a la salvaguardia de los derechos humanos. Sea como fuere, en la ausencia de un acto de esta naturaleza por parte del Estado, han sido las mismas ONG quienes han decidido suplir, elaborando por iniciativa propia un inventario de las empresas incluidas en el ámbito de aplicación de la ley[4].

[3] I. DAUGAREILH, "La legge francese sul dovere di vigilanza al vaglio della giurisprudenza", *Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali*, n. 170, 2021, pp. 159-177; I. DAUGAREILH, L. D'AMBROSIO, T. SACHS, "La ley francesa sobre el deber de vigilancia: presente y futuro de una innovación jurídica", W. SANGUINETI RAYMOND (dir.), *Comercio internacional, trabajo y derechos humanos*, Ediciones Universidad Salamanca, Salamanca, 2021, pp. 113-130; M. MURGO, *Global Value Chains e Diritto del Lavoro: problemi e prospettive*, Wolters Kluwer CEDAM, Padova, 2021, pp. 163 ss.

[4] Se trata del "*radar de devoir de vigilance*", elaborado principalmente por mano de las ONG Sherpa y *CCFD – Terre Solidaire*, que cada año actualizan el listado.

Por lo que respecta a la legislación alemana, el criterio utilizado es igualmente el número de trabajadores empleados, fijado en este caso en mil, para identificar las empresas comprendidas en el ámbito subjetivo de la *LkSG*. A dicho criterio se añade también un requisito geográfico: la *LkSG* se aplica a todas las empresas, tanto alemanas como extranjeras, que cuenten con una sede en Alemania, sea esta legal o administrativa, principal o sucursal. Es ya bastante evidente como la ley alemana intenta incluir un cuantitativo claramente más ingente de empresas en comparación con la ley francesa. Pero eso no es todo: el legislador alemán elimina cualquier referencia a las formas jurídicas de las entidades, así que todas aquellas que estén localizadas en Alemania de cualquier manera y que empleen más de mil trabajadores, quedan sujetas a los deberes de diligencia impuestos por la ley. Además, este método también ha suscitado muchas críticas, especialmente por parte de las propias empresas, que lamentan una aplicación tan extensa e indiscriminada de la *LkSG*, cuyo cumplimento exige esfuerzos onerosos a nivel económico y de gestión. De hecho, algunos han propuesto limitar el alcance subjetivo únicamente a esas empresas que operan en sectores más vulnerables o con mayor riesgo de afectar los derechos humanos o medioambientales; igualmente se propuso excluir las pymes por las extremas dificultades que estas pueden encontrar en conformarse a la ley[5]. Aquí tampoco se ha publicado un elenco oficial de empresas subjetas a la ley, pero parece que esta falta no ha generado el mismo debate surgido en Francia.

2. El alcance subjetivo en la Propuesta de Directiva de la Comisión Europea

A la luz de las diferencias entre los criterios adoptados desde los legisladores de los dos Estados miembros para identificar a las sociedades obligadas a cumplir con los deberes de vigilancia, y considerando también el impacto que estas leyes pueden producir en el Mercado Único europeo –fragmentándolo y alterando las condiciones de competencia– la intervención normativa de la Unión Europea parecía imprescindible. Por esta razón, frente a las más frecuentes y persistentes instancias del Parlamento Europeo, en el febrero 2022 la Comisión Europea presentó el texto de su Propuesta de Directiva sobre diligencia debida de las empresas en materia de sostenibilidad (2022/0051 COD).

La extensión aplicativa de los deberes establecidos en la Propuesta parece inmediatamente bastante amplia y adecuadamente estructurada, siendo, de hecho,

[5] L. NOGLER, "Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz: perché è nata e quali sono i suoi principali contenuti", *Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali*, vol. 1, n. 173, 2022, M. FUCHS, "La Ley de Diligencia Debida en la Cadena de Suministro de Alemania", *Trabajo y Derecho,* n. 16, 2022.

el resultado final de numerosas investigaciones preliminares por parte de los servicios subsidiarios de ambos el Parlamento europeo[6] y de la Comisión[7].

El primer elemento que consta subrayar es la adición de un criterio de naturaleza económica para la identificación de las empresas sujetas a la ley. El legislador europeo, más específicamente, ha querido incluir todas aquellas entidades jurídicas que sean constituidas bajo el régimen de las sociedades de responsabilidad limitada, estructura esta que garantiza un adecuado nivel de uniformidad entre las normativas de los Estados miembros. Teniendo en cuenta las polémicas surgidas en Alemania por la indistinta aplicación de la *LkSG* a todas las empresas, a pesar de su tamaño o implicación en sectores más riesgosos, en la Propuesta de Directiva no solo se excluyen completamente las pymes de la aplicación directa de los deberes de diligencia –ellas sufrirán de todas formas el peso del así denominado "efecto a cascada"– sino también se introducen un límite mínimo de facturación. De hecho, para estar sujeta a las obligaciones, las sociedades deberían tener una facturación mundial de 150 millones de euros y emplear más de 500 trabajadores. Por lo que pertenece a los sectores de actividad que ponen más riesgos para la vulneración de los derechos humanos o el medioambiente, el legislador europeo se dio cuenta de que en estos casos es necesaria una tutela reforzada y por eso quiso establecer estándares inferiores de volumen de los negocios –40 millones a nivel mundial– y de trabajadores empleados –240 en total–. Por cierto, eso suponía también la exacta selección de los sectores de "gran impacto", de lo cual el legislador se preocupó de especificar expresamente. Entre ellos, se consideran tales: fabricación de textiles, cuero y productos afines (incluido el calzado) y comercio mayorista de textiles, prendas de vestir y calzado; agricultura, silvicultura, pesca, fabricación de productos alimenticios y comercio mayorista de materias primas agrícolas, animales vivos, madera, alimentos y bebidas; extracción de recursos minerales, con independencia de su lugar de extracción, fabricación de productos básicos de

[6] M. KRAJEWSKI, B. FARACIK, "Human Rights Due Diligence Legislation – Options for the EU", European Parliament – Policy Department for External Relations. Directorate General for External Policies of the Union, Brussels, 2020; C. METHVEN O'BRIEN, O. MARTÍN-ORTEGA, "Commission proposal on corporate sustainability due diligence: analysis from a human rights perspective", European Parliament – Policy Department for External Relations. Directorate General for External Policies of the Union, Brussels, 2022.

[7] El estudio preliminar más profundizado y que constituyo la base sobre cuál ha sido formulado la Directiva es por cierto: EUROPEAN COMMISSION - DIRECTORATE GENERAL FOR JUSTICE AND CONSUMERS, BRITISH INSTITUTE OF INTERNATIONAL AND COMPARATIVE LAW, CIVIC CONSULTING, LSE, F. TORRES-CORTÉS, C. SALINIER, H. DERINGER, C. BRIGHT, D. BAEZA-BREINBAUER, L. SMIT, H. TEJERO TOBED, M. BAUER, S. KARA, F. ALLEWELDT, R. MCCORQUODALE, "Study on due diligence requirements through the supply chain: final report", Publications Office, Brussels, 2020, disponible al enlace https://data.europa.eu/doi/10.2838/39830.

metal, otros productos minerales no metálicos y productos metálicos elaborados y comercio mayorista de recursos minerales, productos minerales básicos e intermedios[8].

Seguramente, digna de apreciación es la voluntad de incluir en el campo de aplicación de la Directiva también aquellas sociedades que, aunque no sean constituidas conforme a las legislaciones de uno de los Estados miembros, actúen sin embargo en el Mercado Único europeo. Esta solución, que atribuye efectos extraterritoriales a la Propuesta, fue necesaria para garantizar el éxito de la normativa en la consecución de los objetivos sociales: cuantas más sociedades sean llamadas a respetar los deberes de diligencia debida, más rápido será el proceso de transición a una economía socialmente sostenible, donde se tenga cuidado de los derechos humanos fundamentales y del medioambiente. No obstante, hay una explicación política de naturaleza propiamente económica: de hecho, no incluir las sociedades extranjeras que operan en el Mercado Único habría significado alterar las condiciones de competencia en perjuicio de las sociedades europeas. Por tanto, fue necesario encontrar un factor de conexión que pudiese permitir la sujeción de las sociedades extraeuropeas a la futura Directiva sin todavía alterar o violar la competencia jurídica de los Países de origen[9]. En este sentido, lo que pareció más adecuado fue el volumen de negocios concluidos en el entorno del Mercado Único: entonces, son incluidas en el alcance subjetivo de la Propuesta, las sociedades extranjeras que producen en la Unión Europea una facturación de más de 150 millones de euro. Es bien entendido porque no se pude aplicar a esas sociedades el criterio cuantitativo referidos a los trabajadores, es decir porque no existe un sistema univoco de cálculo. Quizá habría sido posible referirse solo a los trabajadores empleados en la Unión Europea, pero de esta manera el campo aplicativo se restringiría aún más, dejando excluidas aquellas que sí operan en el Mercado Único, pero sin tener empleados. Además, no sería improbable una

[8] M. L. MARTÍN HERNÁNDEZ, "La perspectiva de la Unión Europea sobre la diligencia debida empresarial en materia de sostenibilidad tras la aprobación de la propuesta de directiva", W. SANGUINETI RAYMOND, J. B. VIVERO SERRANO (dir.), *Diligencia Debida y Trabajo Decente en las Cadenas Globales de Valor*, Thomson Reuters – Aranzadi, Cizur Menor (Navarra), 2022, pp. 262 ss.

[9] Sobre el tema, imprescibile es la lectura de: N. BOSCHIERO, "L'extraterritorialità della futura direttiva europea sul dovere di diligenza delle imprese ai fini della sostenibilità, tra diritto internazionale pubblico e privato", *Diritti umani e diritto internazionale*, 2023, vol. 3, pp. 661-705. De todas formas, la referencia a la conexión territorial para el ejercicio de la competencia jurídica de un Estado es un establecido principio de derecho público internacional, afirmado por prima vez en la causa Lotus juzgada en el 1927 por la Corte Permanente Internacional de Justicia: PERMANENT COURT OF INTERNATIONAL JUSTICE, *The Case of the S.S. "Lotus"*, Publications of the Permanent Court of International Justice, Series A, No. 10, 7th September 1927.

deslocalización de esas sociedades por otros Países o mercados más convenientes y eso, por supuesto, afectaría a la economía europea en su totalidad, sin tampoco favorecer la consecución del objetivo social.

Entonces, en la Propuesta de Directiva la Comisión Europea se ha propuesto extender el deber de diligencia a todas aquellas sociedades extraeuropeas que produzcan en el Mercado Único un facturado neto de más de 150 millones de euros. Por supuesto, el confinamiento del volumen de negocios a los concluidos exclusivamente en la Unión Europea va a limitar mucho el alcance real de las sociedades incluidas, especialmente en comparación a las europeas, que deben conseguir este volumen a nivel mundial. Sin embargo, esta fue la única opción capaz de establecer un nexo muy sólido entre las sociedades extranjeras y la Unión Europea.

3. Las modificaciones sobrevenidas con la aprobación de la Directiva 2024/1760

Tras la presentación de la Propuesta de la Comisión Europea y la efectiva aprobación de la actual Directiva 2024/1760 pasaron más de dos años, con el riesgo concreto de que no llegara a ser debatida antes de la conclusión de la legislatura pasada. A pesar de todo, con la segunda lectura del acto legislativo en el junio 2024, el Consejo y el Parlamento europeo llegaron a un acuerdo final sobre el texto definitivo de la Directiva. Por supuesto, tanto el debate como la extrema presión de que la Propuesta no iba a ser aprobada tuvieron como consecuencia que el texto final es uno de puro compromiso, en el cual los objetivos sociales parecen bastante comprimidos frente a la ponderación con las instancias económicas defendidas por el mundo empresarial. De hecho, el campo aplicativo subjetivo es uno de los aspectos más controvertidos, ni siquiera tanto entre los grupos políticos más progresistas y los más conservadores sino entre el Parlamento –autentico promotor de la legislación en cuestión– y el Consejo mismo, mucho más preocupado por la perspectiva económica. Entonces, para conseguir la aprobación de la Directiva, ha sido necesario revisar su estructura para cumplir con las demandas del Consejo; en lo que se refiere al ámbito de aplicación, esto supuso restringir considerablemente su alcance[10].

En primer lugar, el umbral cuantitativo mínimo para sujetar las empresas a los deberes de diligencia ha sido elevado notablemente: hoy, se requiere que las empresas europeas empleen más de 1000 trabajadores (y no solo 500 como antes) y tengan un volumen de negocios mundial neto superior a 450 millones de euros

[10] F. GUARRIELLO, "Take Due Diligence Seriously: commento alla direttiva 202471760", *Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali*, n. 183, 2024, pp. 261-263.

(antes eran 150 millones). Ambos requisitos deberán haberse cumplido en los dos años anteriores a la fecha de actuación de la Directiva y deberán mantenerse de manera continua. Claramente, el mismo límite económico ha sido utilizado para las empresas extraeuropeas, que entonces deberán tener un volumen de negocios netos superior a 450 millones de euros producidos en el Mercado Único. Ya se comprende cómo este aumento impactará profundamente en la consecución de los objetivos sociales, limitando aún más las probabilidades de que las empresas europeas –mayoritariamente pymes– puedan verse directamente afectadas por la Directiva[11].

Otra profunda diferencia con el texto de la Propuesta es, en segundo lugar, la total exclusión de criterios simplificados por las empresas que operan en sectores de grandes riesgos: aunque puntual y sagaz, esta clasificación ha sido cancelada con la aprobación final de la Directiva. De esta manera, se debilita gravemente la capacidad de la Directiva de representar y promover un cambio de paradigma en la realización de las operaciones económico-comerciales, en términos de lograr una mayor sostenibilidad[12].

Es más: este incremento de los umbrales mínimos, junto con la eliminación de cualquier distinción respecto al sector de actividad, contrasta claramente con lo establecido en los Principios Rectores de la ONU así como con las Directrices de la OCDE que prescriben expresamente la implementación de la diligencia debida por todas las empresas, siendo el tamaño y el sector de actividad relevante solo para proporcionar o adecuar las medidas a cada situación específica[13].

Un cambio muy relevante que ocurrió tras la aprobación del texto final de la Directiva es en relación a la expresión "cadena de actividad" que suplanta *ex abrupto* la más difusa e internacionalmente aceptada "cadena del valor". Esta es una de las reivindicaciones más reclamadas por el Consejo, que evaluaba la anterior expresión como demasiado amplia y general, por generar el riesgo de una extensión indefinida de los deberes a lo largo de todo el sistema de relaciones comerciales, incluso las

[11] R. M. MORATO GARCÍA, "El proceso de diligencia debida en la nueva directiva europea", *Trabajo y Derecho*, n. 119. 2024.

[12] W. SANGUINETI RAYMOND, "La directiva de diligencia debida de las empresas: dos pasos adelante, un paso atrás", *Trabajo y Derecho*, n. 126, 2025, escribe: "Lo que de ella pende es la consolidación de un muy preciso y aquilatado modelo de regulación del desenvolvimiento del capitalismo global".

[13] M. BORZAGA, F. MUSSI, "Luci e ombre della recente proposta di direttiva relativa al dovere di due diligence delle imprese in materia di sostenibilità", *Lavoro e Diritto*, n. 3, 2023, pp. 502-503; G. CARELLA, "La responsabilità civile dell'impresa transnazionale per violazioni ambientali e diritti umani: il contributo della Proposta di Direttiva sulla Due Diligence societaria ai fini di sostenibilità", *Freedom, Security & Justice: European Legal Studies,* n. 2, 2022, p. 21.

más remotas. En consecuencia, el legislador europeo ha puesto mucho cuidado en la nueva extensión de la "cadena de actividad", estableciendo algunas excepciones especificas: por ejemplo, para las empresas financieras el deber de diligencia no se extiende más allá de las fases iniciales de sus cadenas; igualmente, no estarán sujetas a las prescripciones normativas todas aquellas operaciones colocadas en los eslabones inferiores de las operaciones comerciales relacionadas con el ejercicio, por parte de un Estado miembro, del poder de control de las exportaciones en materia de "minerales de conflicto" y/o de armas, municiones o material bélico, siempre que la exportación haya sido autorizada en el caso concreto.

A pesar de todas estas modificaciones restrictivas en el campo de aplicación subjetivo de la Directiva, el legislador europeo ha querido aleviar aún más el peso económico que la implementación del deber de diligencia impone a las empresas, especialmente a las que tienen (supuestamente) dimensiones inferiores. Por eso, el artículo 37 de la Directiva prevé expresamente un sistema de actuación gradual, basado en el especifico tamaño de cada empresa: se empezará el 26 de julio de 2026 con las empresas que tengan más de 5.000 empleados de media y hayan generado un volumen de negocios mundial neto superior a 1.500 millones de euros y se terminará tres años después, o sea el 26 de julio de 2029, con la actuación por parte de todas las empresas incluidas. Por cierto, esta fragmentación del sistema de actuación ya había sido contemplado por la misma Propuesta avanzada por la Comisión Europea en 2022. Ahí se establecía una prórroga en cuanto a la aplicación de los deberes de diligencia por las empresas activas en sectores de grandes riesgos y cuyos volúmenes de negocios no llegaba a 150 millones de euros: para estas, las obligaciones solo habrían sido efectivas a partir de dos años después de la finalización del periodo de trasposición de la Directiva.

4. El nuevo intento de modificación tras el Paquete Ómnibus.

Tal como se indicó anteriormente, la aprobación de la Directiva es el resultado político de un amplio e intenso debate entre las mismas instituciones de la Unión Europea, considerado los relevantes intereses en juego: la sostenibilidad social y económica, por un lado, y las imposiciones de nuevos y gravosos deberes a cargo de las empresas, por otro lado. Por tanto, el texto final de la Directiva es un texto de compromiso, donde muchas veces parece que las exigencias económicas hayan prevalecido sobre las sociales y esto a causa de la "amenaza" derivada de una eventual falta de aprobación de la propia normativa. Sin embargo, la entrada en vigor no fue el destino final de la Directiva: el inicio de la nueva legislatura en julio de 2024 coincidió con una nueva propuesta de intervención sobre el texto de la Directiva, con vistas a una mayor preservación de los intereses económicos.

Al observar el contexto geopolítico de los Estados Miembros, cada vez más próximos a tendencias extremistas de derecha, ya se podía anticipar un cambio del Parlamento Europeo hacia un enfoque político más conservador[14]. De hecho, precisamente esta perspectiva ha sido la que más preocupaba a los promotores de la Directiva frente al riesgo de su falta de aprobación y la que, al final, ejerció más presión para llegar a un compromiso. Se trataba de un presentimiento o, *rectius*, de una premonición plenamente fundada, si se considera que a principio de febrero 2025 –es decir, apenas unos meses después de que se establecieran los nuevos cuerpos políticos del Parlamento Europeo y de la Comisión Europea– el legislador europeo presentó por trámite de la Comisión misma un paquete de reformas, más conocido como "Paquete Ómnibus".

El objetivo principal del legislador europeo tras la elaboración de este paquete es aliviar la carga administrativa y económica sufrida por las empresas llamadas: (i) a realizar el proceso de diligencia debida en sus cadenas de actividad, tal y como se estableció en la Directiva 2024/1760; y (ii) a publicar todas las informaciones sobre sostenibilidad requeridas según la Directiva 2022/2464.

Esta intervención legislativa realizada a través del Paquete Ómnibus tiene sus fundamentos en el Informe Draghi, donde se auspiciaba un enfoque más liberal y simplificador de las acciones europeas para conseguir un adecuado nivel de competitividad y resiliencia de las empresas europeas frente a los nuevos desafíos de la economía mundial. También tuvo un papel decisivo la Declaración de Budapest sobre el nuevo pacto para la competitividad europea, mediante el cual los jefes de Gobierno y/o de Estado acordaron favorecer la simplificación normativa a nivel europeo, junto con una reducción de los costes económicos y burocráticos.

Por tanto, el Paquete Ómnibus interviene para modificar, entre otras, algunas de las disposiciones legislativas de la Directiva 2024/1760 recién aprobada. Al momento en que se escribe, ya ha sido aprobada y ha entrado en vigor la Directiva 2025/794 (denominada "*Stop the clock*"), que parte del mismo paquete y está destinada a posponer las fechas de actuación de la Directiva sobre diligencia debida de las empresas, así como de algunas disposiciones de la Directiva 2022/1464 en materia de informaciones empresariales sobre sostenibilidad. De hecho, como consecuencia de la Directiva "*Stop the clock*", la actuación de la CS3D va a sufrir un significativo retraso: los Estados miembros deberán transponer la Directiva en sus

[14] Cfr. S. BORELLI, F. GUARRIELLO, "Il primo pacchetto omnibus di semplificazione della Commissione europea: un passo indietro rispetto agli obiettivi di sostenibilità sociale e ambientale", *RGL giurisprudenza online - Newsletter*, n. 3, 2025, p. 1; W. SANGUINETI RAYMOND, "La directiva de diligencia debida de las empresas: dos pasos adelante, un paso atrás", cit., pp.1-2.

ordenamientos nacionales antes del 26 de julio de 2027, es decir, un año más tarde de la fecha inicialmente prevista y, paralelamente, las empresas estarán llamadas a implementar el proceso de debida diligencia a partir de 2028, en lugar de 2027.

Permanece pendiente, en cambio, la propuesta legislativa que introduce modificaciones en el contenido sustancial de ambas directivas. A la luz de la rapidez con la cual el legislador europeo está actuando para conseguir la aprobación del entero Paquete Ómnibus –hasta el punto de haber solicitado en varias ocasiones excepciones respecto de los criterios legislativos fijados por las "*Better Regulation Guidelines*"– parece oportuno –a juicio de quien escribe– señalar el posible impacto de dichas modificaciones en lo que respecta al alcance subjetivo de la CS3D delineado hasta ahora.

Con este propósito, hay que mirar a el artículo 4, apartado 4, de la citada Propuesta, cuya letra a) sugiere una modificación que restringe de manera significativa el alcance del deber de mapear las actividades de las empresas involucradas en la cadena de valor a los primeros eslabones, excluyendo así las operaciones de los socios comerciales indirectos. Sin embargo, el Considerando n.º 21 de la Propuesta aclara que las empresas también están llamadas a tener en cuenta las actividades de los socios comerciales indirectos siempre que dispongan de "información plausible" sobre la existencia de un impacto negativo generado o potencialmente generable por estos. Para acreditar la plausibilidad de dicha información, que puede obtenerse a través de reclamaciones o notificaciones, sería necesario verificar si puede considerarse verdadera de acuerdo con una "probabilidad razonable". En el caso de que efectivamente las informaciones resulten plausibles, las empresas deben proceder con una evaluación exhaustiva de las actividades de los socios indirectos para, eventualmente, identificar el impacto negativo, efectivo o potencial.

La doctrina laboralista, de forma casi unánime, observa con preocupación la reducción del alcance subjetivo del deber de identificar y evaluar los impactos previsto en el art. 8 de la Directiva 2024/1760, ya que considera que "la retórica de la reducción de cargas y costes administrativos[15]" oculta en realidad un enfoque del legislador europeo menos comprometido con la consecución de los objetivos sociales. Sin embargo, la posibilidad de realizar una evaluación más amplia y profunda, incluyendo también las actividades de los socios comerciales indirectos,

[15] S. BORELLI, F. GUARRIELLO, "Il primo pacchetto omnibus di semplificazione della Commissione europea: un passo indietro rispetto agli obiettivi di sostenibilità sociale e ambientale", cit., p. 6.

es bienvenida por quienes consideran que así se puede garantizar un control más completo incluso sobre los eslabones más alejados de la cadena de valor[16].

Ciertamente, hay que reconocer el esfuerzo del legislador europeo por ofrecer un contrapeso adecuado al intervencionismo restrictivo, especialmente cuando se consideran las modificaciones adicionales propuestas –todas ellas claramente orientadas hacia un enfoque liberal–. No obstante, persiste la duda sobre la operatividad concreta de esta medida, dado el amplio margen de discrecionalidad que parece otorgarse a las empresas en lo relativo a la evaluación de la "plausibilidad".

5. Conclusiones

El establecimiento del alcance subjetivo de los deberes de diligencia es una cuestión intrínsecamente controvertida, ya que en torno a ella se juega la verdadera efectividad de la Directiva. De esto son conscientes tanto los partidarios de la Directiva 2024/1760, que se convierten en defensores de una aplicación más amplia, como los opositores, que, por el contrario, solicitan la introducción de nuevos y adicionales límites restrictivos.

La prevalencia de una tesis u otra depende claramente de la mayoría política dentro del legislador europeo. De hecho, la propia Comisión Europea, aun manteniendo la misma Presidencia, ha modificado completamente sus prioridades políticas con el cambio de legislatura, desplazando el enfoque desde objetivos de progreso económico socialmente sostenible hacia la mera protección del Mercado Único, mediante un retorno a los principios del liberalismo puro.

No se puede negar que la situación geopolítica actual, cada vez más orientada hacia fenómenos de proteccionismo económico y constantemente expuesta al riesgo de nuevas formas de totalitarismo, requiera una reconsideración de los esquemas legislativos y gubernamentales. Sin embargo, a juicio de quien escribe, esto no parece poder justificar un retroceso o ni siquiera el fracaso en el proceso de desarrollo sostenible.

La aprobación de la Directiva 2024/1760, aun con soluciones a veces de compromiso, había marcado un indudable punto de inflexión hacia el establecimiento de modelos económicos atentos a la cuestión social, en línea con un enfoque legislativo de armonización denominado "cohesivo". Por el contrario, el Paquete Ómnibus parece indicar más bien una involución del legislador europeo,

[16] W. SANGUINETI RAYMOND, "La directiva de diligencia debida de las empresas: dos pasos adelante, un paso atrás", cit., p. 4.

que restablece la supremacía de la perspectiva económica sobre la social, según el esquema de los procedimientos de armonización denominados "funcionalistas".

La esperanza es que, por tanto, no se apruebe la Propuesta de Directiva incluida en el paquete. En este contexto, el Parlamento Europeo desempeñará un papel fundamental, siendo la institución legislativa históricamente más progresista, cuya actual oposición constituye el único baluarte en defensa de las reivindicaciones sociales frente a las cada vez más insistentes y liberales exigencias económicas. Sin embargo, el conservadurismo que impregna este nuevo mandato legislativo europeo parece haber hecho sentir sus efectos también dentro del Parlamento Europeo. De hecho, en el momento de redactar este texto, la Comisión de Asuntos Jurídicos ya ha aprobado una nueva versión del texto relativo a la Propuesta de Directiva, denominada "Sustancial", del Paquete Ómnibus. Según esta versión, la Directiva 2024/1760 debería aplicarse únicamente a aquellas sociedades cuyo volumen de negocio anual sea al menos 1,5 mil millones de euros –calculado a escala mundial si las sociedades están constituidas según la normativa de un Estado miembro, o exclusivamente europea si están constituidas bajo el régimen jurídico de un tercer país– y, en caso de ser sociedades europeas, empleen a más de 5000 trabajadores.

Parece entonces definitivamente asentada la deriva liberal del legislador europeo y, en consecuencia, parece más lejana la estabilización de un sistema económico socialmente sostenible.

Comunicaciones presentadas al Seminario Internacional «La Directiva de diligencia debida y los derechos humanos laborales tras la Propuesta Ómnibus»

LA SOSTENIBILITÀ ALLA PROVA DELLA SEMPLIFICAZIONE: *CHI HA PAURA DELLA DUE DILIGENCE?*

Ivana Santoro
Assegnista di ricerca
Università degli Studi del Molise

«Non potevamo credere che qualcuno,
in quel lontano e sconosciuto posto
che chiamavamo mondo,
sapesse della nostra esistenza
e delle nostre sofferenze».

F. D'Adamo, *Storia di Iqbal*

Sommario: 1. La direttiva europea sul dovere di diligenza: verso un'impresa sostenibile? **2.** Due diligence e soggetti obbligati: sfide regolative. **3.** Due diligence e lavoro: un "buon conduttore" di diritti. **4.** Due diligence e catene di attività: zona d'impatto. **5.** *Fuga dalla diligenza:* i partner indiretti nel pacchetto omnibus.

1. La direttiva europea sul dovere di diligenza: verso un'impresa sostenibile?

Il processo di gestazione della direttiva sul dovere di diligenza nell'Unione Europea ha preso avvio, come noto, dalla proposta formulata dalla Commissione nel febbraio del 2022[1].

[1] Bruxelles, COM(2022) 71 final, 2022/0051.

La direttiva rappresenta il frutto maturo del dibattito sulla sostenibilità sociale delle catene globali del valore, innescato (o quantomeno alimentato) dai famosi Principi Guida dell'Onu su imprese e diritti umani del 2011[2].

Sebbene sprovvisti di efficacia vincolante[3], i Principi Guida hanno infatti contribuito all'avvio di un «nuovo percorso di azione che guarda alla pluralizzazione delle responsabilità, e alla diversificazione degli strumenti di tutela dei diritti umani»[4].

Grazie alle sollecitazioni provenienti dal Rapporto "*Protect, Respect and Remedy: a Framework for Business and Human Rights*" presentato nel 2008 da John Ruggie, il secondo Pilastro dei Principi Guida ha introdotto nel contesto internazionale la c.d. *Human Rights Due Diligence* che impone alle imprese di osservare (e far osservare) i diritti umani lungo la *Global Value Chain*[5].

Negli anni a seguire, l'attenzione nei confronti dei diritti umani ha condotto all'adozione della Risoluzione dell'Oil sul lavoro dignitoso nelle catene globali del valore del 2016[6] e della Guida Ocse sulla "*Due Diligence for Responsible Business Conduct*" pubblicata nel maggio del 2018[7].

---

[2] Si tratta della Risoluzione Onu 17/4; si v. V. BRINO, Corporate sustainability due diligence: *quali implicazioni per i diritti dei lavoratori?*, *Diritti umani e diritto internazionale*, 3, 2023, p. 712; V. BRINO, *Diritto del lavoro e catene globali del valore*, Giappichelli, Torino, 2020, p. 47; V. BRINO, *Imprese multinazionali e diritti dei lavoratori tra profili di criticità e nuovi "esperimenti" regolativi*, *Diritto Relazioni Industriali*, 1, 2018, p. 171 ss.

[3] In realtà, il "*duty to protect*" degli Stati, contemplato nel primo Pilastro, sollecita un adeguamento degli ordinamenti interni tramite l'adozione di Piani d'azione nazionale (M. FASCIGLIONE, *Per uno studio dei Principi Guida ONU su imprese e diritti umani*, Cnr Edizioni, Roma, 2020, p. 50; per l'Italia si v. M. FASCIGLIONE, *Il Piano d'azione nazionale italiano su impresa e diritti umani e l'attuazione dei Principi guida ONU del 2011*, *Diritti umani e diritto internazionale*, 11, 2017, pp. 277-293).

[4] V. BRINO, *Diritto del lavoro e catene globali del valore*, cit., p. 48.

[5] M. GIOVANNONE, *The European directive on 'corporate sustainability due diligence': the potential for social dialogue, workers' information and participation rights*, *Italian Labour Law e-Journal Issue*, 17, 1, 2024, p. 228 ss.; A. BONFANTI, M. FASCIGLIONE, *La futura direttiva europea sulla* corporate sustainability *due diligence: un'introduzion*e, *Diritti Umani e Diritto Internazionale*, 17, 3, 2023, p. 655 ss.

[6] V. BRINO, Decent work *e catene globali del valore: il diritto "in azione"*, *IANUS*, 24, 2021, p. 4 ss. senza dimenticare la ben più risalente "Dichiarazione tripartita dell'Oil sui principi relativi alle imprese multinazionali" del 1977. Si v. anche A. BOSCATI, A. SARTORI, Global Supply Chains *negli strumenti dell'OIL. Testo, contesto e prospettive evolutive*, *Variazioni su Temi di Diritto del Lavoro*, 2, 2023, p. 475 ss.

[7] A. ABBASCIANO, *Strumenti volontari e due diligence per la costruzione di una filiera agroalimentare socialmente sostenibile*, *Variazioni su Temi Diritto Lavoro*, 4, 2024, p. 878 ss.

Nella direzione di un modello di business sostenibile si muovono, ormai da tempo, le clausole sociali nei trattati di libero scambio[8], le pratiche –talvolta incentivate ma pur sempre volontarie– di "responsabilità sociale d'impresa"[9] e l'esperienza dei contratti collettivi transnazionali[10].

Per oltre un decennio si è assistito «ad un pullulare di misure volte alla promozione dei diritti umani nell'ambito del commercio internazionale» mediante «interventi dalla diffusione capillare, di cui non è possibile individuare il baricentro all'interno di uno specifico formante»[11].

In tale vivace fermento di idee (e pratiche) si inserisce la "*Corporate Social Due Diligence Directive*" (direttiva UE 2025/1760), entrata in vigore il 25 luglio 2024, che opera una svolta "autoritativa" della due diligence[12].

La direttiva CSDDD, come noto, pone l'obiettivo ambizioso di regolare le catene globali di valore, cioè «strutture reticolari di imprese, dirette in genere da una multinazionale, ciascuna dotata di propria autonomia giuridica e dislocate in diversi territori nazionali»[13].

Gli Stati membri sono chiamati entro luglio 2026 a recepire la direttiva nell'ordinamento interno, sebbene per un primo giudizio sulla tenuta del sistema

[8] Si v. A. PERULLI, *Diritto del lavoro e globalizzazione. Clausole sociali, codici di condotta e commercio internazionale*, Cedam, Padova, 1999.

[9] D. GAROFALO, *Lavoro, impresa e trasformazioni organizzative*, in AA. VV., *Frammentazione organizzativa e lavoro: rapporti individuali e collettivi*, Atti A.I.D.La.S.S. 2017, Giuffré, Milano, 2018, p. 141; sul tema, si v. M. FERRARESI, *Responsabilità sociale dell'impresa e diritto del lavoro*, Cedam, Padova, 2012.

[10] A tal proposito, si v. M. ZITO, *Diritto del lavoro e globalizzazione. Strategie e pratiche degli attori della contrattazione collettiva transnazionale*, FrancoAngeli, Milano, 2025; C. SPINELLI, *Condizioni di lavoro nelle catene di fornitura: strumenti per una* governance *globale*, *Variazioni su Temi di Diritto del Lavoro*, 4, 2023, p. 1071 ss.; C. SPINELLI, *Regulating Corporate Due Diligence: from Transnational Social Dialogue to EU Binding Rules (and Back?)*, *Diritti Lavori Mercati International*, 2022, 1, p. 105 ss.

[11] L. CORAZZA, *Verso un nuovo diritto internazionale del lavoro?, Giornale di Diritto del Lavoro e di Relazioni Industriali*, 2019, 163, 3, p. 488.

[12] Tra le misure volte a regolamentare gli impatti negativi negli ambiti ESG all'interno delle GVC, si segnala la "*Corporate Sustainability Reporting Directive*" 2022/2464 (M. CAPELLI, R. PENNAZIO, Dalla Corporate sustainability reporting directive *alla* Corporate Responsibility Due Diligence*: comunicazione di sostenibilità e impatto ambientale*, *Il Nuovo Diritto delle Società*, 2023, 7, p. 18 ss.; V. BRINO, *Percorsi di responsabilizzazione delle imprese nell'ottica della trasparenza, Diritti Lavori Mercati*, 2025, 18, p. 93). L'Italia ha provveduto a recepire la direttiva sulla rendicontazione di sostenibilità con il d.lgs. n. 125/2024.

[13] V. SPEZIALE, *L'impresa sostenibile*, *Rivista Giuridica del Lavoro e della Previdenza Sociale*, 2021, 4, I, p. 504.

delineato a livello europeo sarà necessario attendere oltre, posto che i tempi per adeguarsi al nuovo quadro normativo variano in ragione delle dimensioni delle società e l'attuazione non sarà completa sino al mese di luglio 2029.

Eppure, ancor prima dell'entrata in vigore, la direttiva europea è tornata sotto i riflettori del legislatore sovranazionale: il 26 febbraio 2025, la Commissione ha adottato una comunicazione avente ad oggetto linee di intervento sulla direttiva Ue 2024/1760.

Tra le modifiche proposte dalla Commissione nel c.d. pacchetto omnibus I si rinviene la ridefinizione del raggio di operatività della due diligence che, nel prossimo futuro, potrebbe interessare soltanto i partner diretti della società capofila.

Per indagare sull'impatto dell'esclusione dei partner indiretti dal novero delle "controllate" (in senso atecnico) delle società soggette alla direttiva, è necessario preliminarmente soffermarsi sull'ambito di applicazione della stessa e sui diritti (umani) del lavoro che veicola[14]. Il presente contributo propone, a tal fine, un'analisi incentrata sulle "catene contrattuali"[15].

2. Due diligence e soggetti obbligati: sfide regolative

La direttiva CSDDD impone alle società che rientrano nel suo ambito applicativo di adottare "misure adeguate" ragionevolmente disponibili, considerate le circostanze del caso specifico, volte a prevenire, mitigare, scongiurare, rimediare a un impatto negativo sui diritti umani lungo tutta la catena di attività, comprensiva di «filiali e filiere»[16].

L'elenco di misure da adottare ricomprende, con un andamento scalare, l'integrazione del dovere di diligenza nelle politiche e nei sistemi di gestione dei rischi della società (per esempio, mediante il ricorso a codici di condotta e procedure di alert) (art. 7); l'individuazione e valutazione degli impatti negativi effettivi e potenziali (art. 8) con relativa attribuzione di priorità (art. 9); la prevenzione e attenuazione degli impatti negativi potenziali e l'arresto degli impatti

[14] Cioè sul «*what, where, how*» della *mandatory due diligence*: N. BUENO, N. BERNAZ, G. HOLLY, O. MARTIN-ORTEGA, *The EU Directive on Corporate Sustainability Due Diligence (CSDDD): The Final Political Compromise*, *Business and Human Rights Journal*, 2024, 9, p. 296.

[15] Negli studi giuslavoristici del fenomeno, si v. L. CORAZZA, «Contractual Integration» *e rapporti di lavoro. Uno studio sulle tecniche di tutela del lavoratore*, Cedam, Padova, 2004; V. SPEZIALE, *Il datore di lavoro nell'impresa integrata*, *Giornale di Diritto del Lavoro e di Relazioni Industriali*, 2010, 125, p. 1 ss.

[16] F. GUARRIELLO, Take Due Diligence Seriously: *commento alla direttiva 2024/1760*, *Giornale di Diritto del Lavoro e di Relazioni Industriali*, 2024, 183, 3, p. 246.

negativi effettivi o minimizzazione dell'entità (10 e 11); la riparazione (art. 12) e/o responsabilità risarcitoria della società in caso di impatti negativi effettivi (art. 29)[17]. La CSDDD insiste, inoltre, sul confronto con i portatori di interessi (art. 13) e sui meccanismi di notifica e reclamo (art. 14).

La direttiva, sul piano generale, mira a integrare il rischio da impresa nei sistemi di gestione del rischio di impresa, che non è più inteso soltanto come il rischio reputazionale o economico ma diviene un rischio rivolto all'esterno[18].

Sebbene la *mandatory due diligence* europea trovi applicazione soltanto alle società di rilevanti dimensioni, la tecnica normativa sperimentata, grazie al concetto di "catene di attività" (par. 4), si rivela molto efficace nel contrasto alle pratiche di c.d. *law shopping*. Si allude alla ricerca da parte delle società europee di contraenti nel mercato globale (e, in particolare, nei Paesi emergenti) finalizzata a beneficiare di costi della manodopera più bassi in ragione dei dislivelli protettivi e della debolezza regolativa dei c.d. *home states*. Proprio partendo dal presupposto che «diversi fattori riducono la capacità dei Paesi in via di sviluppo di dotarsi di un'efficace disciplina domestica a tutela dei diritti umani», la direttiva impegna «i legislatori dei cc.dd. "*home states*", dove hanno sede le grandi società protagoniste delle catene globali di valore» a «imporre a queste ultime il rispetto dei diritti umani nelle attività svolte all'estero nonché la supervisione delle attività dei propri partner commerciali, per mitigare quegli impatti che, verificandosi nel territorio dei cc.dd. *host states*, ricadrebbero nel dovere di protezione dei legislatori di tali ordinamenti»[19].

L'extraterritorialità non emerge soltanto nella catena di attività, dove si rinvengono società estere, ma anche (e soprattutto) nel perimetro applicativo della direttiva –su cui sono stati raggiunti i più vistosi compromessi istituzionali[20]– che

[17] In merito ai profili risarcitori che esorbitano dalla presente indagine si rinvia a L. GRAGNOLI, *Gli obblighi e la responsabilità civile dell'impresa alla luce della direttiva sul dovere di diligente controllo nelle organizzazioni transnazionali*, *Variazioni su Temi Diritto del Lavoro*, 2, 2025, p. 462 ss.

[18] M. CORGATELLI, *"Impatto negativo" e "rischio" nella direttiva sulla corporate sustainability due diligence: questioni aperte*, *Banca Impresa Società*, 2025, 2, p. 10.

[19] *Ivi*, p. 26.

[20] Si tratta del profilo sul quale sono stati raggiunti i più vistosi compromessi istituzionali: «*The provision on the personal scope of the Directive was highly debated and subject to the most important limitations*» (N. BUENO, N. BERNAZ, G. HOLLY, O. MARTIN-ORTEGA, *The EU Directive on Corporate Sustainability Due Diligence (CSDDD): The Final Political Compromise*, cit., p. 295).

attrae nella rete della due diligence anche le società costruite sul territorio di Stati extraeuropei che abbiano un mercato rilevante nell'UE[21].

Si tratta di una soluzione che, in prospettiva, affina le armi contro il noto fenomeno delle delocalizzazioni, il quale traghetta la produzione di beni e servizi fuori dall'Ue con l'obiettivo di incrementare i profitti[22].

Proprio in ragione dell'"esuberanza" regolativa che la contraddistingue, la CSDDD è stata accusata dai suoi oppositori di essere una misura neocoloniale: la censura si rivela paradossale in quanto, come si è correttamente segnalato, «*neoliberal status quo, and not the EU CSDDD, is an example of neo-colonial exploitation. In turn, the directive could help counter those neo-colonialist structures instead of reinforcing them*»[23].

Con l'approvazione della CSDDD, l'Ue pare invece aver accettato una sfida impegnativa e cioè quella di trasformare la «nuova forma globale di decentramento produttivo»[24] da strumento elusivo –capace di sottrarre più o meno deliberatamente al(costo del)le regole– a strumento di regolazione: nell'ottica della direttiva, «la garanzia del rispetto dei diritti umani è data proprio dalla disarticolazione dell'impresa, che consente al diritto transnazionale del lavoro di camminare "sulle gambe" dell'impresa»[25].

3. Due diligence e lavoro: un "buon conduttore" di diritti

Al fine di comprendere cosa si intenda per «dovere di diligenza basato sul rischio in materia di diritti umani» (art. 5) –e, incidentalmente, perché la tematica

[21] In base alle stime dovrebbe trattarsi di meno di 6.000 società dell'UE e circa 900 società di paesi terzi: S. GONZALES GARCIA, *CSDDD endorsement brings us 0.05% closer to corporate justice*, *European Coalition for Corporate Justice*, 15 March 2024.

[22] A. BONFANTI, *Corporate sustainability due diligence directive: a human rights-based assessment*, *Rivista del Commercio Internazionale*, 2024, 4, p. 880: «*In the author's view, the creation of this global regulatory framework will (…) discourage the European companies from moving their seat to a third country in order to bypass the application of the EU Member States' laws on corporate sustainability due diligence*».

[23] M. Thorens, N. Bernaz, O, Hospes, *Advocating for the EU Corporate Sustainability Due Diligence Directive Against the Odds: Strategies and Legitimation*, *Journal Common Market Studies*, 2025, 63, 2, p. 620.

[24] F. GUARRIELLO, Take Due Diligence Seriously: *commento alla direttiva 2024/1760*, cit., p. 245.

[25] L. CORAZZA, *Datore di lavoro (dir. eur.): profili generali*, *Enciclopedia del Diritto*, I tematici, 2023, p. 509.

interessi anche i lavoratori in qualità di *stakeholder*[26]– appare cruciale indagare sugli "impatti negativi" che la due diligence è diretta a "prevenire" e "mitigare".

L'incidenza sulle condizioni di lavoro, d'altronde, è strettamente legata alla nozione di "impatto negativo" che comprende, oltre ai danni ambientali, anche l'abuso dei diritti umani, nei quali confluiscono importanti diritti del lavoro sanciti dalle fonti internazionali. La direttiva ha invero optato per la tipizzazione dei "diritti fondamentali" in un apposito allegato[27] scegliendo – probabilmente per ragioni di certezza del diritto[28] – di prendere le distanze dal Principio n. 12 dei "*Guiding Principles*" dell'Onu che rinvia a tutti gli "*internationally recognized human rights*".

La tecnica adottata per individuare gli impatti umani negativi risulta invero piuttosto elaborata in quanto opera con un sistema a doppia lista parzialmente chiusa[29]: nella sezione I dell'allegato sono contemplati i diritti e i doveri che possono dare luogo ad un impatto negativo con un rinvio allo strumento di diritto internazionale nel quale sono recepiti e alla luce del quale devono essere interpretati; nella sezione II sono elencati gli strumenti internazionali in materia di diritti umani e libertà fondamentali. È possibile ritenere che sussista un impatto negativo anche quando il diritto o il divieto non sia espressamente menzionato dalla sezione I ma trovi riconoscimento espresso negli strumenti di cui alla sezione II. Tale previsione è residuale e presuppone che: a) il diritto umano in questione possa essere oggetto di *abuso* da parte di una società o di un soggetto giuridico; b) l'abuso del diritto umano pregiudichi direttamente un *interesse giuridico tutelato* dagli strumenti in materia di diritti umani elencati nella sezione II; c) la società sia stata ragionevolmente in grado di *prevedere il rischio* che tale diritto umano potesse essere leso, considerate le circostanze del caso specifico, «compresi la natura e la portata delle attività commerciali della società e la sua catena di attività, le caratteristiche del settore economico e il contesto geografico e operativo». Dunque, se nella sezione I si utilizza una doppia chiave, che opera attraverso una lettura combinata del "diritto umano" e dello "strumento internazionale" che lo

[26] F. MUCCHIARELLI, *Perseguire un diritto societario «sostenibile»: un obiettivo sincero?*, *Rivista Giuridica del Lavoro e della Previdenza Sociale*, 2021, 4, I, p. 530.

[27] Cfr. V. BRINO, Corporate sustainability due diligence: *quali implicazioni per i diritti dei lavoratori?*, cit., p. 719 che, con riferimento al testo della proposta di direttiva, aveva segnalato come «l'impatto potenziale del business riguard(i) tutti i diritti umani».

[28] Vi è stato infatti chi ha messo in guardia sul rischio che «*who should be accountable for everything and to everyone, will end up not being accountable for anything and to none*» (M.S. RICHTER, M.L. PASSADOR, *Corporate Sustainability Due Diligence: Supernatural Superserious*, *Osservatorio del diritto civile e commerciale*, 2024, 1, p. 243).

[29] W. SANGUINETI RAYMOND, *Il nuovo diritto transazionale del lavoro nelle catene globali del valore: caratteristiche e modello regolatorio*, *Diritto Relazioni Industriali*, 2025, 1, p. 21.

contempla (e alle cui previsioni si rinvia), nella sezione II si "apre", a determinate condizioni, anche ad altri diritti e divieti contenuti nell'apposito elenco di strumenti internazionali.

I diritti umani del lavoro, sia individuali che collettivi, rivestono un ruolo centrale essendo «raccolti in maniera ampia e dettagliata nell'Allegato della direttiva, occupando nove delle sedici voci in esso contenute»[30].

Si tratta, in primo luogo, di diritti riconducibili ai c.d. *core labour law standards*: (a) *freedom of association and the effective recognition of the right to collective bargaining*; (b) *the elimination of all forms of forced or compulsory labour*; (c) *the effective abolition of child labour*; (d) *the elimination of discrimination in respect of employment and occupation*.

Per "*core labour law standards*" si intendono, come noto, i diritti e le libertà menzionati dalla "Dichiarazione sui principi e diritti fondamentali nel lavoro" (e suoi seguiti) del 1998 che ha «costituzionalizzato otto convenzioni o meglio i "principi riguardanti i diritti fondamentali" che ne sono oggetto, ossia la libertà di associazione e il diritto di organizzazione e contrattazione collettiva (n. 87 del 1948 e 98 del 1949), l'interdizione del lavoro forzato e in schiavitù (n. 29 del 1930 e 105 del 1957), l'abolizione del lavoro minorile (n. 138 del 1973 e 182 del 1999), l'uguaglianza e il divieto di discriminazione in materia di impiego e professione (n. 100 del 1951 e 111 del 1958)»[31].

Tali convenzioni sono richiamate nella sezione I dell'allegato della direttiva, "a sostegno esegetico" dei diritti e divieti contenuti nell'elenco[32].

Il richiamo operato dalla direttiva promette di venire in soccorso soprattutto nella fase della concreta attuazione di tali diritti in quanto, sebbene la Dichiarazione del 1998 abbia «favorito un significativo aumento delle ratifiche delle Convenzioni fondamentali», la stessa Oil continua «a certificare il permanere di situazioni di grave violazione dei diritti in esse stabiliti, anche negli Stati che aderiscono ai relativi standard»[33].

[30] *Ibidem*.

[31] R. VOZA, *Fonti di regolazione del contratto di lavoro*, *Enciclopedia del Diritto*, I tematici, 2023, p. 621 ss.

[32] Tra le convenzioni a cui sono ancorati i principi fondamentali dell'Oil, nella sezione I non trova menzione soltanto la Convenzione concernente l'abolizione del lavoro forzato 1957 n. 105 che, invece, viene richiamata nella sezione II contenente, per l'appunto, gli strumenti in materia di diritti umani e libertà fondamentali.

[33] M. BORZAGA, M. MAZZETTI, Core labour standards *e* decent work*: un bilancio delle più recenti strategie dell'OIL*, *Lavoro e diritto*, 2019, 3, p. 448 (spec. p. 461). La strategia dell'Oil è stata

L'altro referente a livello internazionale –almeno per quanto attiene il versante giuslavoristico– è il "Patto internazionale relativo ai diritti economici, sociali e culturali" che comprende il "diritto di godere di giuste e favorevoli condizioni di lavoro, tra cui un equo salario e un salario atto a garantire condizioni di vita dignitosa per i lavoratori dipendenti, la sicurezza e l'igiene del lavoro e una ragionevole limitazione delle ore di lavoro" (punto 6) e il "divieto di limitare l'accesso dei lavoratori a un alloggio adeguato, se vivono in alloggi forniti dalla società, nonché a un'alimentazione, a un vestiario e a servizi idrici e igienico-sanitari adeguati sul luogo di lavoro" (punto 7).

Se è vero che la CSDDD contribuisce ad «ampliare il numero e i tipi di diritti sociali da qualificare come diritti umani»[34], la scelta di affidarsi alle fonti internazionali si imbatte nell'ostacolo dell'individuazione del «preciso significato e (del)l'effettiva portata di diritti fondamentali il cui livello di tutela può variare moltissimo di paese in paese, come il diritto ad un salario equo e ad un'esistenza dignitosa o il diritto di sciopero, con conseguenze negative in termini di certezza del diritto per le imprese»[35].

Ad ogni buon conto, tramite la direttiva, «un ampio novero di diritti e Convenzioni (…) assume rilievo diretto per le società», aggirando «i limiti sottesi all'impianto del diritto internazionale che non può che vincolare soltanto gli Stati»[36].

La direttiva promette di "esportare" i diritti umani, non solo perché trova essa stessa applicazione alle società terze che hanno nell'UE un mercato rilevante (par. 2) ma anche perché attrae nella sua "ala" le società terze che occupano la

tuttavia anche criticata per «*an excessive reliance on principles rather than rights (and), a system which invokes principles that are delinked from the corresponding standards and are thus effectively undefined*» (P. ALSTON, *'Core labour standards' and the Transformation of the International Labour Rights Regime*, *European Journal of International Law*, 2004, 15, 3, p. 457 ss.).

[34] «Mentre la formula "labour standards" in uso da parte dell'ILO allude a una questione tecnica, limitata alla questione "lavoro" in senso stretto (salari, orari, ecc.), la qualificazione di "human rights" segnala che è in gioco qualcosa di maggiore rilevanza umana e morale, cioè un diritto che è dovuto alla persona in quanto tale, che si riferisce a valori universali pur assumendo tratti specifici quando la persona è al lavoro» (T. TREU, *Sostenibilità, diritti umani e imprese*, *Diritto delle Relazioni Industriali*, 2025, 2, p. 296)

[35] O. RAZZOLINI, *Datore di lavoro (dir. eur.): prospettive evolutive*, *Enciclopedia del Diritto*, I tematici, 2023, p. 520.

[36] G.D. MOSCO, R. FELICETTI, *Prime riflessioni sulla proposta di direttiva UE in materia di* Corporate Sustainability Due Diligence, *Analisi Giuridica dell'Economia*, 2022, 1, p. 206 sebbene gli Autori evidenzino come ciò renda «il dovere di diligenza molto ampio e non ben definito nei suoi contenuti», rilevando il rischio che «le società finiscano per restare prigioniere delle complicazioni e delle incertezze delle Convenzioni internazionali».

catena di attività delle società europee e non, ricomprese nell'ambito applicativo della direttiva medesima.

I diritti (umani) fondamentali del lavoro finiscono così per irradiarsi ben oltre le frontiere –anche territoriali– delle grandi società ricomprese nel suo perimetro, indirizzando l'operato di società terze, anche di ridotte dimensioni, che confluiscono nel raggio d'azione della società referente. Per questa ragione, un caposaldo della due diligence – intesa ancora oggi come «dovere giuridico 'in costruzione'»[37] – è rappresentato proprio dal concetto di "catene di attività".

4. Due diligence e catene di attività: zona d'impatto

La definizione delle "catene di attività" che si rinviene nell'art. 3, comma 1, lett. g) si rileva cruciale nell'economia dell'intero testo normativo in quanto su di essa si gioca il campo d'azione della direttiva.

Infatti, l'individuazione dei soggetti obbligati non è sufficiente a valutare l'impatto del dovere di diligenza, in quanto – per usare una metafora – individua soltanto le aste del compasso e non l'area che, con l'ausilio di quest'ultimo, si procede a delimitare.

Il concetto di "catene di attività" non è che un derivato di quello, distinto ma connesso, di "catene globali del valore" su cui, come abbiamo visto, sono intervenuti i Principi Guida Onu. La direttiva ha scelto di prendere le distanze da questi ultimi probabilmente perché la trasposizione del concetto di "*Global Value Chain*" in fonti di *hard law* è apparsa dal principio tutt'altro che agevole.

In verità, nella proposta originaria della Commissione, si faceva menzione della "*value chain*" nel tentativo di «giuridicizzare un concetto economico e manageriale acquisito che evidenzia come il valore si accresca nell'ambito della catena di produzione del bene o del servizio»[38].

Il termine "catena del valore" contenuto nella proposta originaria è stato tuttavia sostituito da quello ben più neutro di "catena di attività" [39] «per rispecchiare le opinioni divergenti degli Stati membri»[40].

---

[37] G. FONTANA, *Libertà economica e azione collettiva: dalla Costituzione all'ordinamento* multilevel *e ritorno*, Giornate di Studio AIDLASS Ancona 2025, p. 73.

[38] G. DE FALCO, *CSDDD" ("Corporate Sustainability Due Diligence Directive"), dalla proposta della Commissione al testo finale della direttiva: un passo indietro*, *Corporate Governance*, 2024, 4, p. 720.

[39] F. GUARRIELLO, Take Due Diligence Seriously*: commento alla direttiva 2024/1760*, cit., p. 267.

[40] Consiglio Europeo, 15024/1/22 REV 1.

Per "catena di attività" si intendono "attività di un partner commerciale *a monte* di una società inerenti alla produzione di beni o alla prestazione di servizi da parte di tale società, compresi la progettazione, l'estrazione, l'approvvigionamento, la produzione, il trasporto, l'immagazzinamento e la fornitura di materie prime, prodotti o parti di prodotti e lo sviluppo del prodotto o del servizio"; e "attività di un partner commerciale *a valle* di una società inerenti alla distribuzione, al trasporto e all'immagazzinamento del prodotto di tale società, laddove i partner commerciali svolgano tali attività per la società o a nome della società".

La "catena di attività" risulta spezzata in due ramificazioni "a monte" e "a valle" del processo produttivo e il fattore attrattivo è rappresentato dal "collegamento" con i prodotti o servizi della società capofila[41]. La direttiva non trova applicazione, invece, allo smaltimento del prodotto[42] e, dunque, non segue tutta la "vita" dello stesso.

Nella "catena di attività" rientrano quindi i "partner commerciali", la cui definizione si rinviene nell'art. 3, lett. e) che si riferisce ad un appaltatore, un subappaltatore o qualsiasi altro soggetto giuridico i) con cui la società ha concluso un accordo commerciale connesso alle attività, ai prodotti o ai servizi della società o al quale la società fornisce servizi a norma della lettera g) e ii) che non è un partner commerciale diretto ma svolge attività commerciali connesse alle attività, ai prodotti o ai servizi della società.

Il risultato in termini di "potenziale" è notevole se si tiene conto che l'impatto negativo sui diritti umani, specialmente del lavoro, è in «grado di aumentare man mano che si scende attraverso i successivi anelli di queste catene»[43].

La versione definitiva della direttiva qualifica la relazione della società con un partner commerciale come "rapporto d'affari" (art. 3, lett. p).

Il testo finale non ha, dunque, seguito l'esempio della legge francese sul c.d. "*Loi de vigilance*" del 2017[44] che scelse di proiettare il "*doi du diligence*" sui soli

[41] «*In general, downstream human rights impacts arise after a product or service leaves the company*» (G. HOLLY*, Due diligence in the Downstream Value Chain: Case Studies of Current Company Practice*, *Danish Institute for Human Rights*, 20 February 2023, p. 6 ss., spec. 10).

[42] Si v. Considerando 26.

[43] W. SANGUINETI RAYMOND, *Le catene globali di produzione e la costruzione di un diritto del lavoro senza frontiere*, *Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali*, 2020, 166, 2, p. 195.

[44] Si fa riferimento alla legge n. 399/2017 del 27 marzo 2017 "*relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre*".

partner commerciali legati alla società da un "rapporto commerciale stabile" e, cioè, che per intensità o periodo interessato, fosse duraturo o prevedibilmente tale.

L'art. 3, lett. f), della proposta originaria della Commissione – che avrebbe limitato l'operatività della due diligence alle "*established business relations*" – è stato opportunamente travolto dalla versione definitiva, probabilmente perché la stabilità della relazione commerciale è apparsa una nozione «inevitabilmente larga, lasca, che facilmente avrebbe potuto contribuire all'insorgenza di un contenzioso interpretativo»[45]. Inoltre, è apparso evidente che tale concetto avrebbe potuto «*incentivise companies to maintain temporary and unstable business relationships in order to avoid responsibility*»[46].

I partner commerciali della società che rientrano, a valle o a monte nella catena delle attività, sono coinvolti "a tutto tondo" nell'attuazione della direttiva.

L'art. 8 prevede che ciascuna società debba adottare misure adeguate a individuare e valutare gli impatti negativi, siano essi effettivi o potenziali, causati dai partner commerciali, se collegati alla propria catena di attività. L'adozione delle misure adeguate presuppone una mappatura delle attività dei partner commerciali, al fine di individuare i settori generali in cui è più probabile che gli impatti negativi si verifichino e siano di maggiore gravità. Sulla base dei risultati della mappatura, la società è chiamata ad una valutazione approfondita delle attività dei partner commerciali, ancora una volta purché collegate alle catene di attività cui partecipano.

La direttiva si occupa, inoltre, dell'eventualità – piuttosto ricorrente nella prassi – che non sia possibile prevenire, attenuare, arrestare o minimizzare contemporaneamente e in modo completo tutti gli impatti negativi individuati: in tal caso, le società sono legittimate ad attribuire priorità a determinati rischi in base alla gravità e alla probabilità degli impatti negativi connessi. L'attribuzione di un ordine di priorità agli interventi rappresenta un profilo delicato in quanto, in passato, «è emerso che la regolazione privata del lavoro soffre di una certa "selettività" in ordine ai diritti che vengono tutelati, in quanto tende a privilegiare questioni quali il divieto di lavoro forzato o minorile, idonee a generare danni

[45] G. DE FALCO, *CSDDD" ("Corporate Sustainability Due Diligence Directive"), dalla proposta della Commissione al testo finale della direttiva: un passo indietro*, cit., p. 722.

[46] B. KILIMCIUGLU, *The French duty of vigilance law: A reference guide for the transposition of the corporate sustainability due diligence directive*, *Netherlands Institute of Human Rights*, 2025, 43, p. 36, spec. p. 47.

reputazionali, trascurando tuttavia i c.d. *enabling rights*, quali la libertà di associazione e di contrattazione collettiva»[47].

Dopo aver compiuto questa "radiografia" del rischio –che presuppone un'analisi approfondita del rapporto d'affari e delle sue caratteristiche– la società è chiamata a scegliere quale misura attuare per prevenire, attenuare, arrestare o minimizzare gli impatti negativi individuati. Nella prospettiva dell'integrazione contrattuale, preme segnalare che tra le misure elencate dalla direttiva rientra la richiesta di "garanzie contrattuali" a un partner commerciale diretto quanto al rispetto del codice di condotta della società e, se necessario, di un piano d'azione in materia di prevenzione, con contestuale clausola di trasferimento della garanzia ai fornitori indiretti, secondo un "sistema a cascata contrattuale". In realtà, le garanzie contrattuali possono essere ottenute, quando gli impatti negativi risultino impossibili da prevenire o attenuare sufficientemente con le misure adeguate previste dalla legge, anche direttamente da un partner commerciale indiretto tramite contratto. Il sistema delle garanzie contrattuali – sebbene promettente – deve accompagnarsi ad una puntuale verifica di conformità della società capofila. Il legislatore europeo manifesta infatti fiducia ma, al contempo, prudenza nei confronti del sistema delle garanzie contrattuali: il timore è che la grande impresa finisca per scaricare il "peso" della direttiva –e, implicitamente, della sostenibilità– sui partner commerciali abusando del suo potere contrattuale. Per impedire ciò, la CSDDD accorda un particolare "statuto protettivo" alle PMI che occupano la catena di attività, costituito da "condizioni (contrattuali) eque, ragionevoli e non discriminatorie" accompagnate, se necessario, da misure di sostegno.

Un altro profilo interessante della direttiva, nella prospettiva dei partner commerciali, è rappresentato dalle "misure" previste dall'art. 10, par. 6 (con riferimento agli impatti negativi potenziali) e replicate nell'art. 11, par. 7 (con riguardo agli impatti negativi effettivi).

Quando non sia possibile prevenire, arrestare o attenuare gli impatti negativi in misura sufficiente, la società è tenuta ad astenersi dall'allacciare un rapporto nuovo o prolungare un rapporto esistente con un partner commerciale "in collegamento con il quale o nella catena di attività del quale" è emerso l'impatto mentre, se il contratto è ancora in piedi, è prevista la sospensione temporanea mediante piano d'azione (che consente, nelle more, la ricerca di partner commerciali alternativi) e finanche la cessazione del rapporto d'affari se l'impatto potenziale o effettivo appare di grave entità.

[47] F. MICHELI, *La due diligence e le caratteristiche degli strumenti di analisi e gestione dei rischi. Note a margine della direttiva (UE) 2024/1760*, *Diritto Relazioni Industriali*, 2025, 1, p. 89.

La direttiva, con un atto di pragmatismo estremo, esonera la società dall'obbligo di sospensione o cessazione del contratto ogni qualvolta sia "manifesto" –e debitamente motivato– che l'impatto negativo della sospensione o cessazione sia maggiore dell'impatto negativo su cui si vuole intervenire. Se gli impatti negativi sono effettivi, tra le misure adottabili compare anche la riparazione che diviene "volontaria" se l'impatto negativo è stato causato solo dal partner commerciale (ferma la facoltà di sfruttare l'effetto leva nei confronti del partner per indurlo spontaneamente alla riparazione del danno da esso causato).

È evidente che si tratta di obblighi proiettati verso l'esterno, sul presupposto che la società non possa operare come una monade, sbrigando le carte nei grattaceli delle grandi metropoli, ma debba: 1) dialogare con i portatori di interesse; 2) raccogliere, trattare, verificare i reclami presentati dai soggetti colpiti, dai sindacati, dalla società civile nel suo complesso.

L'obiettivo è, con un'espressione piuttosto evocativa, trasformare «le multinazionali in ispettori del lavoro di fabbriche terze»[48]. Tuttavia, le misure adottate –poggiando, in funzione di leva, sui rapporti di potere (contrattuale, organizzativo ed economico) della multinazionale– devono tenere conto che «la sfera d'influenza può essere maggiore o minore a seconda di diversi fattori – quali il tipo di processo produttivo, l'intensità e la permanenza del rapporto commerciale, il tipo di accordi esistenti tra le parti o la maggiore o minore sostituibilità del fornitore – permettendo una modulazione a "cerchi concentrici" della diligenza e della responsabilità»[49].

5. *Fuga dalla diligenza:* i partner indiretti nel pacchetto Ómnibus

Il 26 febbraio 2025, la Commissione ha presentato due "pacchetti" di proposte di direttive ribattezzate "Omnibus I" (Com(2025)80, Com(2025)81 e Com(2025)87) e "Omnibus II" (Com(2025)84).

Per ciò che rileva in questa sede, la prima proposta interviene a posticipare al 26 luglio 2027 il termine entro il quale gli Stati membri devono conformarsi alla direttiva Ue 2024/1760 mentre la seconda proposta di direttiva interviene nel merito a modificarne alcuni aspetti[50].

[48] B. FRYDMAN, *Droit global et régulation. Quels points de contrôle pour une régulation de l'économie de marché?*, *Revue d'Études Benthamiennes*, 2018, 14, p. 16 con un'espressione evocativa richiamata da W. SANGUINETI RAYMOND, *Il nuovo diritto transnazionale del lavoro nelle catene globali del valore: caratteristiche e modello regolatorio*, cit., p. 15.

[49] *Ivi*, p. 6.

[50] Si v. S. BORRELLI, F. GUARRIELLO, *"Just in time. La proposta omnibus della Commissione UE: una via corretta per la semplificazione europea?"*, *Labour Law Community*, 01.04.2025, che offrono

Le proposte –che coinvolgono anche la direttiva "sorella" sulla rendicontazione di sostenibilità– mirano a «chiarire e semplificare il quadro di riferimento e ridurre già nel breve periodo l'onere per le imprese, compresi i costi di conformità una tantum e ricorrenti, nell'ottica di un'auspicata riduzione degli oneri e miglioramento della competitività sul piano internazionale»[51].

Tra le proposte di modifica avanzate dalla Commissione si rivela particolarmente interessante l'esclusione –sebbene "relativa" nei termini in cui si vedrà– dei partner commerciali indiretti dal raggio d'azione della due diligence.

Tale intervento non coglie impreparati in quanto, già all'indomani dell'entrata in vigore della direttiva, i malumori delle società –manifestati dalle associazioni di imprese– si erano concentrati proprio sull'area coperta dal dovere di diligenza e dalla connessa responsabilità. Le società "bersaglio" della direttiva hanno da tempo manifestato l'esigenza di «rendere più mirati gli obblighi relativi ai *partner* commerciali indiretti nella catena del valore»[52].

In tale direzione si muove certamente l'art. 4 della proposta di modifica –che si occupa segnatamente della direttiva 2024/1760– modificando l'art. 8, par. 2 come di seguito: «l'impresa effettua una valutazione approfondita delle proprie attività e […] se collegate alle catene di attività cui partecipano, di quelle dei loro partner commerciali diretti, nei settori in cui è stata individuata una maggiore probabilità che gli impatti negativi si verifichino e siano di maggiore gravità».

Nel caso in cui l'iter legislativo della proposta di direttiva andasse a buon fine, i partner indiretti non sarebbero più coinvolti nella mappatura dei rischi, anche se responsabili di un segmento di attività della società capofila. In altre parole, la valutazione delle attività non coinvolgerebbe più –almeno in prima battuta– i partner commerciali indiretti in quanto il dovere di diligenza come "regola generale" verrebbe circoscritto ai soli partner commerciali diretti.

È evidente che la proposta intende "spezzare" la catena di attività e, dunque, quel concetto sfuggente –di difficile trasposizione giuridica– che funge da perno dell'intero impianto normativo.

una panoramica degli effetti della proposta omnibus sulla direttiva in tema di reportistica sulla sostenibilità del 2022 e sulla CSDDD del 2024.

[51] Bruxelles, 26.2.2025 COM(2025) 81 final 2025/0045 (COD), p. 7.

[52] *Ibidem*.

Il dovere di diligenza non si arresta al primo livello, riuscendo ad abbattere la "cinta muraria" dell'accordo commerciale, solo in due ipotesi eccezionali tratteggiate dal nuovo par. 2-*bis*.

La prima ipotesi è che la società «dispon(ga) di informazioni plausibili da cui si evince che sono emersi o potrebbero emergere impatti negativi a livello delle attività di un partner commerciale indiretto». In tale circostanza, si rende necessaria «una valutazione approfondita».

Il richiamo alle "informazioni plausibili" circa effettivi o potenziali impatti negativi a livello delle attività del partner indiretto –in presenza delle quali l'impresa è tenuta ad una valutazione approfondita– riporta alla mente l'art. 9, comma 3 della legge tedesca Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG) del 2021[53].

Tale legge, che si occupa degli obblighi di cura nelle catene di approvvigionamento, con riferimento ai fornitori indiretti richiede soltanto che la società elabori e attui una "strategia" per porre fine o ridurre al minimo le violazioni[54].

Nel modello tedesco si rinviene, tuttavia, una "valvola di sicurezza": «nei meandri più profondi della catena di approvvigionamento, gli altri obblighi di cura delle imprese scattano solo se la valutazione dei rischi evidenzia effettive violazioni dei diritti umani (…). Il § 9, c. 3 richiede inoltre a tal fine la "*conoscenza comprovata*" della violazione che può derivare dalle fonti più svariate, compresi i rapporti periodici delle ONG»[55].

La prospettiva di una direttiva sulla due diligence "a geometria variabile" –nella quale l'area d'influenza si riespande in presenza di concreti elementi da cui desumere significative violazioni– ha ricadute concrete piuttosto rilevanti.

Innanzitutto, si può ipotizzare che le "informazioni plausibili" giungano con più facilità quando la violazione dei diritti è già in corso, indebolendo la funzione

[53] A. GUERCINI, *La legge tedesca sugli obblighi di due diligence nella* supply chain ("Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz – LkSG"), *Rivista di Diritto Societario*, 2022, 2, p. 406.

[54] L. NOGLER, *Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz: perché è nata e quali sono i suoi principali contenuti*, *Giornale di Diritto del Lavoro e di Relazioni Industriali*, 2022, 173, 1, p. 21.

[55] *Ivi*, p. 22.

preventiva[56] a tutto vantaggio di quella riparatoria/risarcitoria (che, peraltro, esce compromessa dalla proposta, per mezzo della riscrittura dell'art. 29[57]).

Inoltre, si può supporre che, con riferimento a catene di attività lunghe e complesse (e, a maggior ragione, in settori o aree sensibili), il numero di reclami o segnalazioni finisca per essere molto elevato e non è difficile immaginare che tutte le informazioni possano apparire in prima battuta "plausibili", sollecitando ulteriori approfondimenti. Questo in quanto il concetto di "informazione plausibile" si estende facilmente sino a ricomprendere informazioni veicolate tramite media credibili, rapporti delle ONG, incidenti già verificatisi o rischi già censiti da iniziative di settore[58]. Dunque, delle due l'una: o tramite questa "porta" i partner indiretti sono destinati a rientrare quasi sempre nel perimetro d'influenza della due diligence, ragion per cui forse escluderli (per poi re-includerli) si rileva un'operazione inutilmente dispendiosa in termini di tempo e risorse, oppure il numero consistente di informazioni plausibili diventerà in breve tempo una perfetta esimente di responsabilità per le aziende che sperimentino una buona due diligence "locale" e trascurino sistematicamente gli altri livelli della filiera.

A tal proposito, il Comitato Economico e Sociale Europeo "CESE" –nel parere C/2025/4212 formulato sulla proposta– al punto 2.17 rileva che «il concetto di "informazioni plausibili" come fattore essenziale per la valutazione dei partner commerciali indiretti introduce una notevole incertezza giuridica, che ostacolerebbe un'attuazione efficace» e auspica pertanto «la sostituzione di "plausibili" con termini di più chiari –ad esempio "pertinenti", "fattuali" e "verificabili"– (…) in linea con i quadri normativi europei consolidati, come il regolamento sul lavoro forzato».

Peraltro, si può presumere che la società –chiamata a rispondere degli impatti negativi che avrebbe potuto evitare con la dovuta diligenza nei confronti del partner indiretto– non potrà appellarsi alla mancanza di elementi probatori a sostegno delle segnalazioni ricevute. Grava infatti pur sempre sulla società capofila l'onere di avviare un'indagine approfondita per raccogliere evidenze empiriche,

---

[56] Sui processi di HRDD in un'ottica preventiva: S. GUALANDI, Human Rights Due Diligence: *tendenze globali e insidie per l'ordinamento giuslavoristico italiano*, *Studium Iuris*, 2020, 5, p. 565 ss.

[57] Cfr. "*Simplification: Council agrees position on sustainability reporting and due diligence requirements to boost EU competitiveness*" (https://www.consilium.europa.eu/en/press/press-releases/2025/06/23/simplification-council-agrees-position-on-sustainability-reporting-and-due-diligence-requirements-to-boost-eu-competitiveness/).

[58] F. GUARRIELLO, "*Just in time. La proposta omnibus della Commissione UE: una via corretta per la semplificazione europea?*", cit.

qualora siano state trasmesse –per le vie più disparate– informazioni che appaiono plausibili alla luce delle circostanze.

Ad ogni modo, l'obbligo di due diligence sembrerebbe tornare operativo soltanto con riferimento all'attività e all'impatto negativo oggetto di segnalazione e non avuto riguardo a tutte le attività e i (potenziali) impatti negativi collegati al partner commerciale indiretto.

La seconda ipotesi eccezionale, che impone di tenere nuovamente conto dei partner indiretti, presuppone invece una valutazione generale della società che è chiamata a stabilire «se la natura indiretta, anziché diretta, del rapporto con il partner commerciale è il risultato di una costruzione artificiosa che non riflette la realtà economica ma fa supporre un'elusione del paragrafo 2, lettera b)».

Si allude, dunque, ad un uso strategico dello schermo societario per sottrarre il partner indiretto –e la relativa attività– alla sfera d'azione della due diligence. Non è molto chiaro, tuttavia, quali criteri debbano essere impiegati per stabilire se ci sia questa "interposizione fittizia" di un soggetto terzo; non è neanche chiaro se la finalità elusiva debba corrispondere, sul piano soggettivo, ad una sorta di dolo specifico o se sia sufficiente che la decisione del partner diretto di frammentare il segmento di attività di sua competenza non appaia economicamente razionale, facendo sorgere il dubbio (appunto, "supporre") che sia orientata a ritagliare "zone franche".

Un "bagno di realtà" si deve, infine, ai paragrafi 5 e 6 dell'art. 4 della proposta che indeboliscono una delle misure di reazione più promettenti nell'ambito delle catene di attività e, cioè, la cessazione dei rapporti di affari in caso di impatti negativi sia effettivi che potenziali. I nuovi artt. 10, par. 6 e 11, par. 7 contemplano una mera facoltà di sospensione dei rapporti d'affari prendendo atto di come le società possano trovarsi «in situazioni in cui la loro produzione dipende fortemente da fattori produttivi ottenuti da uno o più fornitori specifici». Anche di fronte a gravi impatti negativi, ad esempio il ricorso a lavoro minorile, l'unico dovere della società –quando nient'altro ha funzionato– sarebbe di sospendere il rapporto d'affari.

Sebbene l'obiettivo di razionalizzare gli oneri legati alla direttiva sia astrattamente condivisibile –così come il timore circa la "tenuta" delle società in mercati altamente competitivi e attraversati da transizioni e conflitti– la proposta della Commissione sul punto rischia di sollevare molte criticità operative e rendere più confuso il quadro normativo.

È innegabile che «il monitoraggio di queste catene (sia) un compito straordinariamente difficile»[59] che si complica ulteriormente quando manca «anche un legame giuridico diretto con la società madre o le sue controllate»[60].

Tuttavia, l'evidenza empirica rivela che gli impatti negativi più significativi si verificano (e celano) quasi sempre tra gli ultimi anelli della catena e, dunque, molto lontano dalle cabine di regia del grande capitale[61].

Il timore è che, tramite un controverso *restyling* della direttiva, si riesca a sfuggire dagli obblighi di due diligence «*further down the supply chains of large companies where the most grievous human rights […] abuses often occur*»[62].

Resta allora il "ragionevole sospetto" che, proprio laddove le società hanno richiesto semplificazione, ci sia più bisogno di due diligence[63].

[59] Le società lamentano di non poter «effettivamente controllare filiere che possono avere fino ad esempio 16.000 o più fornitori», eppure «non hanno invece alcun problema a concludere contratti commerciali con gli stessi fornitori» (intervista con Isabelle Schömann, Segretaria Confederale responsabile per la mHRDD presso l'European Trade Union Confederation (31 agosto 2021) in M. CRIVELLER, *Due diligence e diritti umani nelle catene di fornitura globali: il parere di ETUC e di due ONG*, *Giornale di Diritto del Lavoro e di Relazioni Industriali*, 2022, 173, 1, p. 173).

[60] W. SANGUINETI RAYMOND, *Le catene globali di produzione e la costruzione di un diritto del lavoro senza frontiere*, cit., 204 che sottolinea come, nella *due diligence* volontaria, le azioni di verifica fossero generalmente limitate al primo livello.

[61] S. BORELLI, G. ORLANDINI, *Lo sfruttamento dei lavoratori nelle catene di appalto*, *Giornale di Diritto del Lavoro e di Relazioni Industriali*, 173, 2022, p. 109 ss.

[62] Si v. Opinion Irish parliament - 28 July 2025 (https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CONSIL:ST_11981_2025_INIT.

[63] Cfr. ETUC, *Omnibus weakens workers' protections from corporate abuse*, 26.02.2025 che, forse con eccessivo ma comprensibile pessimismo, conclude: «*This is not simplification. This is deregulation*».

Comunicaciones presentadas al Seminario Internacional «La Directiva de diligencia debida y los derechos humanos laborales tras la Propuesta Ómnibus»

¿RETROCESO NORMATIVO EN NOMBRE DE LA SIMPLIFICACIÓN? RIESGOS DEL ENFOQUE OMNIBUS I PARA LOS DERECHOS HUMANOS LABORALES EN EL SECTOR AGROALIMENTARIO

Arianna Abbasciano
Investigadora Postdoctoral
Universidad de Bari Aldo Moro

In fondo è Lui, che ha realizzato i sogni dei nostri padri procurandoci benessere e ricchezza.
Non c'è niente da fare, oggi come oggi un paese che rifiuta la sua logica,
rischia di diventare un paese povero. Un paese che l'accetta con allegria,
non solo rischia l'aumento dello squilibrio nella distribuzione della ricchezza, ma peggio ancora, l'annientamento totale delle coscienze.

G. Gaber, *Il mercato, 1997*

Sometimes wielding more power –political, economic and discursive– than States themselves, corporations enjoy increasing recognition as rights holders, with still insufficient corresponding obligations.
The asymmetry of immense power without sufficiently justiciable accountability exposes a fundamental global governance gap.

UN Special Rapporteur on the situation of human rights in the Palestinian territories occupied since 1967, *From economy of occupation to economy of genocide,* 16 June–11 July 2025

Sumario: 1. Introducir el cambio de paradigma: de la "voluntariedad" a la "juridificación" y hasta la "simplificación" de las obligaciones de sostenibilidad. **2.** La "excepcionalidad" del sector agroalimentario y el deber de diligencia en la cadena global alimentaria. **3.** Los impactos de la Directiva 2024/1760 sobre los derechos humanos laborales en el sector agroalimentario. **4.** El enfoque *Omnibus* I: ¿qué implicaciones tiene para las cadenas globales alimentarias? **4.1.** Limitación de la extensión de las obligaciones de diligencia únicamente a los socios comerciales directos. **4.2.** Restricción de las partes interesadas como déficit de la diligencia debida para las cadenas agroalimentarias. **4.3.** De la protección jurídica efectiva a la mera enunciación: la responsabilidad civil en juego. **5.** Observaciones de contexto a la luz de la "excepcionalidad" del sector agroalimentario: ¿el invierno del "efecto Bruselas"?

1. Introducir el cambio de paradigma: de la "voluntariedad" a la "juridificación" y hasta la "simplificación" de las obligaciones de sostenibilidad

La integración de las dimensiones sociales y medioambientales en la actuación de las empresas a través de reglas formales ha estado ausente durante mucho tiempo en el debate institucional entre el ejercicio de la actividad económica y la protección de los bienes comunes. La insuficiencia de los ordenamientos nacionales para gobernar las externalidades negativas sobre el medio ambiente y sobre la protección de los derechos humanos producidas por el capitalismo de mercado ha hecho que, durante largo tiempo, la asunción de tales cuestiones se confiara a la autonomía privada, es decir, a las propias empresas que, con su modelo de desarrollo económico, habían contribuido a alimentarlas. Como es sabido, la perspectiva inicialmente adoptada para contener tales impactos negativos dio lugar a la proliferación de fenómenos de autorregulación vinculados a la experiencia normativa de la Responsabilidad Social Empresarial (en adelante, RSE)[1], cuyas "raíces europeas"[2] se remontan a la definición proporcionada por la Comisión Europea en el Libro Verde del 18 de julio de 2001, según la cual la RSE consiste en «la integración voluntaria, por parte de las empresas, de las preocupaciones

[1] Para una primera teorización de la Rse se remite a H.R. BOWEN, «Social Responsibilities of the Businessman», Harper & Row, New York, 1953, también en la reciente edición publicada en 2013 por la University of Iowa Press; A.B. CARROLL, «A Three Dimensional Conceptual Model of Corporate Social Performance», *Academy of Management Review*, 4(4), 1979, 497 ss. según el cual «for a definition of social responsibility to fully address the entire range of obligations business has to society, it must embody the economic, legal, ethical, and discretionary categories of business performance» que constituyen la pirámide de las Rse sobre la que se ve ID., «The pyramid of corporate social responsibility», *Business Horizons*, 4(4), 1991, 39 ss. Para una reconstrucción histórico-evolutiva del concepto de RSE, véase C. NIGRO, M. PETRACCA, *La Corporate Social Responsibility: dalle origini all'approccio situazionista. Focus sui processi di isomorfismo e di decoupling*, Giappichelli, Torino, 2016, esp. cap. I. Finalmente, para una reflexión sobre las relaciones entre la RSE y el Derecho del Trabajo, véase R. DEL PUNTA, «Responsabilità sociale dell'impresa e diritto del lavoro», *Lavoro e Diritto*, 2006, 41 ss.

[2] R. DEL PUNTA, op. cit., 44-47.

sociales y medioambientales en sus operaciones comerciales y en sus relaciones con las partes interesadas (*stakeholders*)»[3].

La producción de normas confiada a los privados fue pronto acompañada de una regulación multinivel (internacional, europea y nacional), cuyo "centro de gravedad"[4] ha estado constituido por la *soft law*, orientada a gobernar el comportamiento de las empresas – también transnacionales. La finalidad sería la de proporcionar respuestas concretas a las demandas sociales y ambientales expresadas a nivel global y, al mismo tiempo, de prevenir y contener la introducción, por vía legislativa, de nuevos límites y restricciones al ejercicio de las actividades económicas[5]. Se trata de actos heterogéneos en cuanto a su naturaleza (recomendaciones, declaraciones programáticas, comunicaciones, etc.) y a su nivel (nacional o internacional)[6] que, según la definición más difundida, «in principle, have no legally binding force but which nevertheless may have practical effects»[7].

La RSE ha constituido sin duda el primer instrumento orientado a integrar la dimensión social y medioambiental en la gobernanza empresarial, aunque posteriormente ha sido incorporada como estrategia sistémica, en el paradigma más amplio de la "sostenibilidad"[8], consagrado por la Agenda para el Desarrollo

[3] COM (2001) 366 final, «Libro Verde. Fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas», Bruselas, 18 de julio, 7.

[4] V. BRINO, *Diritto del lavoro e catene globali del valore. La regolazione dei rapporti di lavoro tra globalizzazione e localismo*, Giappichelli, Torino, 2020, 44.

[5] S. ROSSI, «Il Diritto alla Corporate Social Responsalbility», *Rivista Orizzonti di Diritto Commerciale*, 2021, 100.

[6] A partir de los UN Guiding Principles on Business and Human Rights del 2011; de las OECD Guidelines for Multinational Enterprises on Responsible Business Conduct del 2011 y actualizadas en 2023; así como de la ILO Tripartite Declaration of Principles concerning Multinational Enterprises and Social Policy (MNE Declaration), actualizada en 2022.

[7] F. SNYDER, «The effectiveness of European Community law: institutions, processes, tools and techniques», *Modern Law Review*, 1993, 32. Según algunos, los mecanismos de RSE ejercerían una eficacia normativa derivada de las expectativas de los *stakeholders*, en particular de los inversores públicos y de los consumidores, con las consiguientes repercusiones reputacionales y económicas para la empresa, (M. GIACONI, L. GIASANTI, S. VARVA, «The value of "social" reputation: the protection of MNE workers from the consumer's perspective», *Global Jurist*, 2022, 2) aunque sea precisamente el carácter voluntario lo que impide a esos mismos *stakeholders* hacer valer ante los tribunales "una infracción de una hipotética obligación" (así en F. DENOZZA, «Le aporie della concezione volontaristica della CSR», en V. DI CATALDO, P.M. SANFILIPPO (dirs.), *La responsabilità sociale dell'impresa. Scritti in ricordo di G. Auletta*, Giappichelli, Torino, 2013, 49 ss.)

[8] Cfr. Rapporto Brundtland, UN, Report of the World Commission on Environment and Development, *Our Common Future*, 1987, que define el "desarrollo sostenible" como el desarrollo que «meets the needs of the present without compromising the ability of future generations to meet their own needs». Para una lectura iuslaboral del "desarrollo sostenible", remítase, entre

Sostenible de 2015 (la llamada Agenda 2030)[9]. Como se ha observado en otros lugares, la Agenda 2030 tiene el mérito no solo de llevar a su madurez definitiva el enfoque holístico de la sostenibilidad en su triple dimensión (medioambiental, social y económica)[10], sino también de haber inspirado, en *un continuum* aún en curso, un cambio de enfoque regulativo que vuelve a situar en el centro la denominada "ley dura" para la consecución de esos mismos "objetivos sostenibles"[11].

En efecto, resultó claro desde el principio que confiar exclusivamente en prácticas socialmente responsables, expresión de la voluntad negocial de los actores privados y/o en el activismo de los inversores financieros[12] o, peor aún, de los consumidores, no era suficiente por sí solo para orientar los mercados hacia la consecución de objetivos de interés general. Por estas razones, se ha hecho, por tanto, imprescindible acompañar las iniciativas adoptadas por los actores privados con un sistema de gobernanza sólidamente anclado en las políticas públicas. En particular, a nivel de la Unión Europea, se asiste a un verdadero intento de «juridificar» la conducta responsable de las empresas hacia sistemas de co-regulación[13], lo cual implica, como se anticipó, la (re)valorización de los

otros, a V. CAGNIN, *Diritto del lavoro e sviluppo sostenibile*, Cedam, Padova, 2018; B. CARUSO, R. DEL PUNTA, T. TREU, «Manifesto per un diritto del lavoro sostenibile», *W.P.C.S.D.L.E*, 2020, esp. 7-19; L. FOGLIA, «Struttura e funzioni del diritto del lavoro nel quadro di uno sviluppo sostenibile», *Massimario Giurisprudenza del Lavoro*, 2021, II, 341 ss.; D. GAROFALO, «Diritto del lavoro e sostenibilità», *Il Diritto del Mercato del Lavoro*, 2021, 35 ss.; V. SPEZIALE, «L'impresa sostenibile», *Rivista Giuridica del Lavoro e della Sicurezza Sociale*, 2021, 494 ss. P. TULLINI, «La responsabilità dell'impresa», *Lavoro e Diritto*, 2022, 357 ss.; A. PERULLI, V. SPEZIALE, *Dieci tesi sul diritto del lavoro*, il Mulino, Bologna, 2022, esp. 111-119.

[9] La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, adoptada mediante Resolución del 25 de septiembre de 2015 por la Asamblea General de las Naciones Unidas, representa un programa de acción para las personas, el planeta, la prosperidad y la paz, que contempla 17 objetivos (los denominados *Sustainable Development Goals*) y 169 metas, y que se basa en la primacía del desarrollo sostenible como principio rector compuesto de alcance universal.

[10] Cabe recordar, en efecto, que el concepto de sostenibilidad, hoy utilizado y a menudo abusado en una multiplicidad de ámbitos, se desarrolla inicialmente en el ámbito de las ciencias ambientales. Para una revisión de la etimología de la palabra y de la génesis del concepto de "sostenibilidad", véase A. PISANI TEDESCO, *Strumenti privatistici per la sostenibilità ambientale e sociale*, Giappichelli, Torino, 2024, 7-9.

[11] A. PISANI TEDESCO, op. cit., 17.

[12] Sobre el papel de los inversores institucionales en la persecución de los intereses de los *stakeholders*, remítase a las observaciones críticas de F. DENOZZA, «Lo scopo della società: dall'organizzazione al mercato», *Rivista Orizzonti di Diritto Commerciale*, 2019, 615 ss.

[13] G. PIEPOLI, «La grande impresa quale ordinamento giuridico privato nella Proposta di Direttiva sul dovere di diligenza», *Giustizia Civile*, 2023, 597 ss.

instrumentos regulatorios de *hard law*[14]. Eso, por consiguiente, ha implicado la introducción de obligaciones –a menudo dotadas de eficacia transnacional[15]– cada vez más incisivas a cargo de los sujetos económicos, tales como la transparencia, la taxonomía y el deber de diligencia[16].

Este proceso, aún en fase de consolidación y, por lo tanto, objeto solo de evaluaciones prospectivas no del todo idóneas para revelar plenamente sus eventuales potencialidades, se ha visto duramente puesto a prueba por los acontecimientos más recientes que, a partir de la pandemia de Covid-19, han incidido en la economía global. El conflicto ruso-ucraniano, con el consiguiente aumento de los costes energéticos, la imposición de aranceles estadounidenses sobre los productos europeos exportados a Estados Unidos y, a nivel europeo, la destinación de ingentes recursos al programa *ReArm Europe*[17], son solo algunos de los fenómenos que han "obligado" a replantearse el modelo de competitividad de las empresas europeas.

Con el Informe de Mario Draghi de 2024, *The Future of European Competitiveness*[18], la Unión Europea ha modificado su enfoque, especialmente en

[14] Cfr. *ex multis*, V. BRINO, «Corporate sustainability due diligence: quali implicazioni per i diritti dei lavoratori?», *Lavoro e Diritto*, 2023, 710-712, que, a este propósito, hace referencia a una verdadera "frenesí regulatoria" de la Unión Europea; F. GUARIELLO, «Take Due Diligence Seriously: commento alla direttiva 2024/1760», *Giornale di Diritto del Lavoro e di Relazioni Industriali*, 2024, 160-165.

[15] Sobre la formación de un nuevo Derecho transnacional del trabajo, véase W. SANGUINETI RAYMOND, *Teoría del Derecho Transnacional del Trabajo. La génesis de un estatuto para el trabajo global*, Thomson Reuters-Aranzadi, Pamplona, 2022.

[16] Piénsese, a título de ejemplo, en el Reglamento UE 2017/821 en materia de importación de minerales procedentes de zonas de conflicto y de alto riesgo; en el Reglamento UE 2019/2088, relativo a la divulgación de información sobre sostenibilidad en el sector de los servicios financieros (SFDR); en el Reglamento UE 2020/852, que establece la taxonomía y los criterios para determinar si una actividad económica puede considerarse medioambientalmente sostenible, a fin de identificar el grado de sostenibilidad ambiental de una inversión (Reglamento de Taxonomía); en el Reglamento UE 2023/1115 relativo a los productos libres de deforestación (EUDR); en la Directiva UE 2014/95 sobre información no financiera, cuyos ámbitos de aplicación de las obligaciones de información han sido ampliados por la Directiva UE 2022/2464 sobre información corporativa en materia de sostenibilidad (CSRD); y, por último, en la Directiva UE 2024/1760 relativa al deber de diligencia de las empresas en materia de sostenibilidad.

[17] Véase el Plan *ReArm Europe/Readiness 2023*, presentado por la Presidenta de la Comisión Europea el 4 de marzo de 2025 (https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/sv/statement_25_673), así como el *White Paper for European Defence – Readiness 2023*, un documento programático cuyo objetivo es proporcionar un marco de referencia político-estratégico para el Plan *ReArm Europe*, presentado el 19 de marzo de 2025.

[18] El informe está disponible en el siguiente enlace: https://commission.europa.eu/document/download/97e481fd-2dc3-412d-be4c-f152a8232961_en.

el ámbito de la rendición de cuentas en materia de sostenibilidad y de la diligencia debida, orientándose hacia una lógica de "simplificación" de las obligaciones jurídicas impuestas a las empresas. Esta tendencia se ha confirmado en el *Work Programme for 2025*, un paquete *Omnibus* que, de adoptarse, introduciría amplias medidas de simplificación en los sectores de la rendición de cuentas societarias en materia de sostenibilidad, de la diligencia debida y de la taxonomía, con evidentes repercusiones también en la protección de los derechos humanos en las cadenas globales de valor[19] que tales actos pretenden salvaguardar.

Dadas estas premisas, el presente trabajo se detendrá en las "simplificaciones" propuestas en materia de deber de diligencia en la Directiva UE 2024/1760 con referencia específica a las cadenas globales agroalimentarias (§ 2 y § 3), analizando algunos de los perfiles más críticos de la propuesta (§ 4): la limitación de la "cadena de actividades" objeto del deber de diligencia (§ 4.1); la reducción del número de partes interesadas que deben ser implicadas en los procesos relevantes de diligencia debida (§ 4.2); la modificación de los mecanismos privados de cumplimiento forzoso (§ 4.3). Finalmente, se formularán algunas observaciones de contexto sobre las posibles implicaciones de tales modificaciones en las tutelas de los trabajadores y las trabajadoras del sector primario, leídas a la luz de las recientes intervenciones de la Unión Europea en las cadenas agroalimentarias (§ 5).

2. La "excepcionalidad" del sector agroalimentario y el deber de diligencia en la cadena global alimentaria

Desde 1994, año en que se firmó el Tratado de Marrakech, el sector primario, al igual que los demás sectores productivos, está plenamente integrado en la dinámica económica neoliberal anteriormente descrita. No obstante, la actividad agrícola sigue gozando de una atención regulatoria y promocional particular en el marco de la legislación europea. Dicha "atención" se traduce en una normativa «más favorable» respecto de la dictada para los demás sectores económicos tanto en el ámbito del derecho privado común como en el del derecho público[20]. El fenómeno, como es sabido, ha sido reconducido por la doctrina agrarista al concepto de "excepcionalismo agrícola", entendido como *l'exclusion de facto du*

[19] En esta perspectiva se remite, desde ahora, a los trabajos monográficos de V. BRINO, *Diritto del lavoro e catene globali del valore*, cit.; M. MURGO, Global Value Chains *e diritto del lavoro. Problemi e prospettive*, Wolters Kluwer Italia, Padova, 2021; F. MICHELI, *Il lavoro nelle catene globali del valore. Strumenti e tecniche di tutela*, Giappichelli, Torino, 2023.

[20] A. IANNARELLI, «L'eccezionalismo agricolo e la catena alimentare nel futuro della PAC», *Diritto Agroalimentare*, 1, 2016, 63.

secteur agricole des engagements de libéralisation des échanges»[21], y se justifica en razón de las peculiares características que distinguen a la agricultura y, por tanto, a la actividad económica agrícola.

Desde un perfil funcional, la empresa agrícola constituye un sujeto estratégico para el abastecimiento de alimentos (*food security*), para la conservación del territorio rural y la protección del medio ambiente y, no en último término, para el funcionamiento de la cadena agroalimentaria[22] y agroindustrial[23]. El productor primario, en efecto, actúa en el mercado tanto en calidad de adquirente de los insumos productivos, aguas arriba, como en calidad de proveedor de productos agrícolas, aguas abajo. Sin embargo, en ambos casos se enfrenta –desde una posición de desventaja– a interlocutores económicamente más fuertes y concentrados.

Desde un perfil estructural, los mercados agrícolas presentan debilidades consolidadas, a veces patológicas, que caracterizan sus estructuras productivas: la rigidez de los factores desde el lado de la oferta agrícola, fuertemente condicionada por la estacionalidad de los cultivos y por el ciclo biológico; la inelasticidad de la demanda agrícola; y la perecibilidad de los productos agrícolas que condiciona su oferta en el mercado, son solo algunos de los factores que distinguen a la agricultura respecto de las demás actividades productivas. A ello se suma que la liberalización de los mercados agrícolas, necesariamente globales, ha comportado una creciente competencia de los productos agrícolas disponibles en los mercados mundiales a precios inferiores a los europeos, acentuando la fungibilidad de los productores agrícolas en las relaciones contractuales. En este cuadro, desempeña un papel fundamental la marcada asimetría en la concentración de las empresas que operan en las cadenas agroalimentarias y agroindustriales, que se manifiesta en una fuerte fragmentación del tejido productivo – dominado por una pluralidad de microempresas de carácter familiar – contrapuesta a la relevante concentración de las empresas de transformación y comercialización, así como de aquellas situadas

[21] La expresión pertenece a G. PARENT, K.L. MODOU, «Les expressions de la spécificité agricole», *Ottawa Law Review*, 50, 2019, 103.

[22] La referencia es al conjunto de relaciones que se establecen entre las estructuras productivas agrícolas y los empresarios comerciales compradores de los productos agrícolas, quienes se encargan de su almacenamiento, de su transformación y, en último término, de su distribución a los consumidores, principalmente en forma de alimentos.

[23] En este caso, la referencia es a ese complejo de relaciones comerciales que se dan entre los empresarios agrícolas y los empresarios comerciales que suministran bienes y servicios para la producción (como los productos químicos, las semillas, la maquinaria, etc.).

aguas arriba del proceso productivo de las que los productores adquieren los factores de producción[24].

Todo ello se traduce en una desigual distribución del valor a lo largo de las cadenas alimentarias globales, en perjuicio de los productores primarios[25], que se cristaliza, en el marco de las diversas relaciones contractuales "en cascada"[26], en la imposición de prácticas comerciales, a menudo desleales, por parte de los socios comerciales más fuertes. De ahí que resulte evidente cómo, en ausencia de adecuados correctivos, los mercados agrícolas estén destinados a la inestabilidad[27].

Ello conlleva el riesgo, nada teórico, de que las disfuncionalidades de las cadenas se trasladen no solo a las condiciones salariales, sino, más en general, a la violación de los derechos humanos de los trabajadores y las trabajadoras agrícolas, ya de por sí expuestos a relaciones contractuales inestables y de corta duración[28], exonerando una vez más a los grandes *players* de la industria y de la distribución alimentaria de precisas responsabilidades jurídicas[29].

Como se anticipó, la conciencia de las criticidades de los mercados agrícolas constituye, desde 1962, la base de una disciplina diferenciada para una categoría específica de productos –los agrícolas– que aún hoy caracteriza la política agrícola común y las normas europeas en materia de *antitrust*.

---

[24] A. IANNARELLI, «La tutela dei produttori agricoli nella filiera agro-alimentare alla luce della direttiva sulle pratiche commerciali sleali business to business», *Rivista di Diritto Agrario*, 1, 2019, 16.

[25] Cfr. entre otros I. CANFORA, «Rapporti tra imprese e ripartizione del valore nella filiera agroalimentare», *Rivista di Diritto Alimentare*, 2022, 5 ss.

[26] Con tal expresión se quiere aludir a la secuencia de contratos de suministro en la que intervienen empresas *leaders* en el mercado, formalmente terceras respecto de la relación contractual celebrada directamente con los productores primarios, pero funcionalmente integradas en la cadena de valor de referencia.

[27] A. IANNARELLI, «La tutela dei produttori agricoli», cit., 16.

[28] Sobre la conexión entre el arraigo de las formas de explotación de la mano de obra en la agricultura y la debilidad estructural de los productores agrícolas en los mercados agroalimentarios, permítase el reenvío a A. ABBASCIANO, «Condizioni del lavoro e regolazione del mercato dei prodotti agro-alimentari», *Giornale di Diritto del Lavoro e di Relazioni Industriali*, 1, 2025, 89 ss. y la doctrina allí mencionada. Por una perspectiva de género, permítase además la remisión a A. ABBASCIANO, «Manodopera femminile in agricoltura. Prospettive di tutela», en I. CANFORA, V. LECCESE (dirs.), *Le donne in agricoltura. Imprese femminili e lavoratrici nel quadro normativo italiano ed europeo*, Giappichelli, Torino, 2023, 99 ss.

[29] Se remite al reciente informe del UN Special Rapporteur on the right to food, M. FAKHRI, «Corporate power and human rights in food systems», 21 July 2025, esp. 10-11.

A ello se suma la adopción de instrumentos específicos de gobernanza de la cadena agroalimentaria y de lucha contra las prácticas comerciales abusivas, que se han ido sucediendo desde la reforma de la Política Agrícola Común (en adelante, PAC) 2014-2020 hasta los reglamentos de ejecución de la nueva PAC 2023-2027 (a los que se remite infra § 5).

De forma paralela, también entre los instrumentos internacionales de *soft law* se observa una valorización de las "excepcionalidades" del sector, como sucede, por ejemplo, con la elaboración de la *Guía FAO-OCDE para cadenas de suministro responsables en el sector agrícola* (en adelante, Guía FAO-OCDE)[30], que introduce el modelo de la debida diligencia en el ámbito sectorial. El instrumento tiene como finalidad apoyar a las empresas en el respeto de los estándares internacionales de conducta responsable, en particular en materia de derechos humanos y derechos laborales, extendiendo el compromiso al respeto de las normas fundamentales de la OIT –libertad sindical, derecho a la negociación colectiva, prohibición del trabajo forzoso e infantil, así como lucha contra la discriminación– también en protección de sujetos vulnerables como los trabajadores migrantes[31]. Aunque no formalmente obligatoria, la Guía FAO-OCDE ha sido señalada por la Comisión Europea[32] como estándar al que las empresas pueden remitirse en la elaboración de la declaración consolidada de carácter no financiero a incluir en el balance empresarial, introducida, para las grandes empresas, por la Directiva UE 2014/95 y, para las pymes, por la Directiva UE 2022/2464 sobre información corporativa en materia de sostenibilidad (vigente en la actualidad).

3. Los impactos de la Directiva 2024/1760 sobre los derechos humanos laborales en el sector agroalimentario

Que las distorsiones sistémicas en el "mercado de productos agrícolas" incidan en la violación de los derechos humanos, además de en el medio ambiente, es notorio. En efecto, no solo en la elaboración de instrumentos de *soft law* se prevén iniciativas sectoriales *ad hoc*, como la Guía FAO-OCDE recién citada,

[30] OECD/FAO, *Guía FAO-OCDE para cadenas de suministro responsables en el sector agrícola*, Oecd Publishing, Paris, 2024, sobre este punto, véase M. BRUNORI, «Impresa e diritti umani: riflessioni intorno alla guida FAO-OCSE per una filiera agroalimentare responsabile», *Rivista di Diritto Agrario*, 2019, 702 ss.; D. CRISTALLO, *Mercati agricoli e diritto transazionale. Forme, strumenti e soggetti per la costruzione di un sistema agroalimentare sostenibile*, Giappichelli, Torino, 2025, 113-122.

[31] OECD/FAO, cit., 27.

[32] COMUNICACIÓN DE LA COMISIÓN, «Directrices sobre la comunicación de información de carácter no financiero (Metodología para la comunicación de información de carácter no financiero)», 2017/C 215/01.

sino que también la Directiva UE 2024/1760 sobre el deber de diligencia, objeto del presente comentario, en su *considerando* 47 reconoce expresamente que «la lucha contra las prácticas de compra perjudiciales» y «las presiones sobre los precios a los productores en relación con las ventas de productos agrícolas y alimentarios» reviste una importancia fundamental, sobre todo cuando se trata de agricultores de pequeña dimensión. Por estas razones, «con el fin de hacer frente a los desequilibrios de poder en el sector agrícola y garantizar precios justos en todas las fases de la cadena agroalimentaria y reforzar la posición de los agricultores, los grandes transformadores y minoristas de productos alimentarios deberían adaptar sus prácticas de compra, así como elaborar y utilizar políticas de adquisición que contribuyan a salarios y rentas de subsistencia para sus proveedores». El *considerando* precisa, además, que «en la medida en que se aplica únicamente a la conducta empresarial de los operadores de mayor tamaño (…), la presente directiva debería beneficiar a los productores agrícolas con menor poder contractual», reafirmando la responsabilidad de los grandes actores del mercado en la protección de los sujetos más expuestos a las asimetrías de mercado, empezando por los productores agrícolas hasta los trabajadores.

La formalización del *considerando* mencionado, en razón de su función interpretativa, representa, evidentemente, un mero paliativo respecto de un "gran ausente" en el ámbito de aplicación de la directiva, eliminado en su versión definitiva. La referencia es a la presencia, únicamente en la propuesta de la Comisión Europea, de los denominados "sectores de alto impacto", entre los cuales figuraban también la agricultura, la silvicultura, la pesca (incluida la acuicultura), la fabricación de productos alimentarios y el comercio mayorista de materias primas agrícolas, ganado, madera, alimentos y bebidas[33]. Para estos sectores se preveían umbrales inferiores respecto de los establecidos para el conjunto de los demás sectores productivos, en atención tanto a las diferentes dimensiones económicas de las empresas implicadas, como – en el caso de la agricultura – a las específicas dificultades de los mercados. La ausencia de una previsión diferenciada en el ámbito de aplicación constituye sin duda una de las principales debilidades de la disciplina, sobre todo respecto del declarado objetivo de proteger la posición de los productores primarios en la cadena de valor (hoy proclamado en el *considerando* 47) y de quienes, en ese sector, trabajan a menudo en condiciones de explotación. La "excepcionalidad" del sector agrícola, que siempre ha justificado un trato

[33] COM (2022) 71 final, Propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo relativa al deber de diligencia de las empresas en materia de sostenibilidad y por la que se modifica la Directiva (UE) 2019/1937, Exposición de motivos.

diferenciado, queda de hecho ignorada por la directiva sobre deber de diligencia, más allá de meras enunciaciones formales.

No obstante, pese a las criticidades señaladas, cabe sostener que la arquitectura general del marco normativo ha resistido el impacto de la aplicación transversal de la disciplina, revelándose un instrumento potencialmente eficaz –aunque no exento de sombras[34]– también en el sector primario para prevenir los impactos negativos sobre el medio ambiente y los derechos humanos[35]. Ello se debe, en particular, al enfoque basado en el riesgo que permea la disciplina; a su dimensión extraterritorial; a la extensión de las obligaciones de control a toda la "cadena de actividades" aguas arriba y, con algunas limitaciones, aguas abajo; a la introducción de una acción de responsabilidad civil por daños (*private enforcement*) y a la implicación de las partes interesadas, que pasan a ser no solo destinatarios de la tutela sino también coautores en la construcción del modelo de diligencia.

Un aspecto crucial de la disciplina que impacta positivamente en el sector primario es, además, el mecanismo de la «responsabilización en cascada»[36], en virtud del cual el deber de diligencia se extiende contractualmente a todos los sujetos implicados en la cadena de actividades de la empresa principal (como las de la distribución alimentaria), que de otro modo no serían destinatarios directos

[34] Piénsese, por ejemplo, en la falta de exhaustividad de la delimitación *ratione materiae*, sobre lo cual V. BRINO, «Corporate sustainability due diligence», cit., 719; pero al respecto también A. BONFANTI, «Catene globali del valore, diritti umani e ambiente, nella prospettiva del diritto internazionale privato: verso una direttiva europea sull'obbligo di diligenza delle imprese in materia di sostenibilità», *JUS*, 2022, 304-305; M. BORZAGA, F. MUSSI, «Luci e ombre della recente proposta di direttiva relativa al dovere di due diligence delle imprese in materia di sostenibilità», *Lavoro e Diritto*, 2023, 506-509; al temor de que el deber de diligencia se convierta en un instrumento de exoneración de responsabilidad más que de gestión compartida del riesgo, A. BONFANTI, op. cit., 326; a la limitación de la participación de los *stakeholders* a algunas de las fases del proceso de *due diligence*, v. W. SANGUINETI RAYMOND, «La nueva Directiva sobre la diligencia debida de las empresas y los derechos laborales», *Trabajo y Derecho*, 2024; a la difícil aplicación de las normas de carácter vinculante en el plano internacional relativas a la responsabilidad civil de las empresas o a la compleja exigibilidad de los remedios de carácter privado frente a las empresas de terceros países, sobre lo cual véase A. BONFANTI, «Corporate sustainability due diligence directive: a human rights-based assessment», *Rivista del commercio internazionale*, 2024, 881-892. Sobre las posibles repercusiones de la directiva en la relación empresas agrícolas italianas–derechos humanos, remítase a L.F. PASTORINO, M. RANIELI, «L'origine "sostenibile" del cibo nelle catene di attività transnazionali tra CSDDD e EUDR. Obblighi di due diligence, ricadute e prospettive», *Eurojus*, 2025, 349-351.

[35] Al menos, con respecto a su aplicabilidad a los grandes grupos industriales y de distribución alimentaria.

[36] La expresión pertenece a M. FASCIGLIONE, «Verso un regime europeo uniforme di responsabilità civile delle imprese per violazioni dei diritti umani», *Quaderni di SIDIBlog*, 2023, 491.

de la disciplina conforme a los criterios establecidos *ratione personae*. A ello se añade la posibilidad de que dichos sujetos estén a su vez llamados a exigir a sus propios socios comerciales garantías contractuales equivalentes[37], con un efecto de progresiva extensión que alcanza hasta los últimos eslabones de la cadena, constituidos –especialmente en el sector agrícola[38]– por pequeñas o microempresas.

Dicho esto, la especialidad del sector podría (¿debería?) todavía recuperarse en las orientaciones específicas para determinados sectores o categorías de riesgo que la Comisión Europea deberá emitir, dentro de plazos temporales determinados. El objetivo de dichas orientaciones será proporcionar indicaciones de carácter práctico a las sociedades y a las autoridades nacionales de control, así como y «prestar apoyo a las partes interesadas»[39] (*infra* § 5).

4. El enfoque *Omnibus I*: ¿qué implicaciones para las cadenas globales alimentarias?

El relanzamiento de la competitividad, asumido como un verdadero mantra destinado a orientar la acción de la Unión Europea a partir del citado Informe Draghi, ha tenido – como era previsible – una repercusión inmediata precisamente sobre la normativa en materia de sostenibilidad, percibida como una carga regulatoria excesiva impuesta a las empresas europeas, especialmente a las pymes, y, por tanto, como un obstáculo al crecimiento económico[40].

Sobre la base de tales presupuestos se comprende bien cómo, solo ocho meses después de la adopción de la directiva sobre deber de diligencia, la Comisión Europea haya presentado, el 26 de febrero de 2025, el denominado "*Paquete Omnibus I*"[41], destinado a modificar – además de la citada directiva – también la Directiva UE 2022/2464 sobre información corporativa en materia de sostenibilidad y el Reglamento UE 2023/956 que establece un mecanismo de ajuste en frontera del carbono. En estos últimos casos, el "*Paquete Omnibus I*" persigue reducir el ámbito

[37] Art. 10, par. 2, lett. b), Directiva UE 2024/1760.

[38] Para una perspectiva de derecho agrario de la Dir. Ue 2024/1760, cfr. D. CRISTALLO, «La regolazione delle catene globali di fornitura: la Direttiva sulla Corporate sustainability due diligence nel sistema agroalimentare», *Rivista di Diritto Agrario*, 2024, 1 ss.

[39] Art. 19 Directiva UE 2024/1760.

[40] M. DRAGHI, «The Future of European Competitiveness», 2024, 318, según el cual «the EU's sustainability reporting and due diligence framework is a major source of regulatory burden, magnified by a lack of guidance to facilitate the application of complex rules and to clarify the interaction between various pieces of legislation».

[41] Sobre la génesis del "*Paquete Ómnibus I*", cfr. F. GUARRIELLO, S. BORELLI, «Il primo pacchetto omnibus di semplificazione della Commissione europea: un passo indietro rispetto agli obiettivi di sostenibilità sociale e ambientale», *RGL giurisprudenza online*, 3/2025.

de aplicación de las obligaciones derivadas de ambos actos, el cual se ajustaría a los umbrales –mucho más elevados– previstos por la directiva de deber de diligencia. El paquete comprende tres propuestas distintas y paralelas: la primera tiene por objeto exclusivamente posponer los plazos de entrada en vigor de las obligaciones de sostenibilidad previstas en la Directiva UE 2022/2464 y en la Directiva UE 2024/1760, y ha sido aprobada mediante la Directiva UE 2025/794, denominada "*Stop-the-Clock*"[42], de 14 de abril de 2025; la segunda introduce modificaciones sustanciales al contenido de ambas directivas; la tercera, finalmente, incide en el Reglamento UE 2023/956.

Presentada con la finalidad declarada de «clarify and simplify the framework, and (…) reduce the burden of companies»[43], sin comprometer sus objetivos políticos, la reforma propuesta (en adelante, la Propuesta), de ser aprobada, afectaría inevitablemente al modelo regulatorio de deber de diligencia delineado por la Directiva UE 2024/1760 y objeto del presente comentario.

En una primera lectura, la reforma *Omnibus I* no parece destinada a generar resultados particularmente críticos, puesto que privilegia los aspectos procedimentales frente a la intervención sobre los derechos humanos[44]: la estructura regulatoria de base del modelo de deber de diligencia introducido por la directiva permanece inalterada en la Propuesta y la naturaleza obligatoria de los procesos de diligencia debida se mantiene. No obstante, en un análisis más detenido, la Propuesta suscita legítimas preocupaciones acerca del riesgo de que, bajo el nombre de "simplificación", puedan ocultarse intentos de "desregulación" no plenamente justificados por los objetivos declarados.

En este sentido, las enmiendas más controvertidas introducidas en el artículo 4 de la Propuesta pretenden: i) limitar las obligaciones de supervisión, como regla general, únicamente a los socios comerciales directos; ii) extender la periodicidad de la obligación de supervisión y actualización del plan de vigilancia de uno a cinco años[45]; iii) eliminar la obligación de interrumpir la relación comercial como

[42] En el caso de la Directiva UE 2024/1760, el plazo para su transposición por parte de los Estados miembros se ha pospuesto un año, es decir, hasta el 26.7.2027 (art. 2, Directiva UE 2025/794).

[43] COM (2025) 81 final, Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council amending Directives 2006/43/EC, 2013/34/EU, (EU) 2022/2464 and (EU) 2024/1760 as regards certain corporate sustainability reporting and due diligence requirements, 6, explanatory report.

[44] W. SANGUINETI RAYMOND, «La nueva directiva sobre la diligencia debida de las empresas declinada con ojos de laboralista», *Diritti Lavori Mercati International*, 2025, 238.

[45] Evidencia el riesgo de relegar la diligencia debida a un "simple ejercicio de estilo", E. CORCIONE, «Meno diritti umani, più competitività? Alcune considerazioni sul Pacchetto Omnibus proposto dalla Commissione europea», *SidiBlog*, 2025, crítico también W. SANGUINETI RAYMOND,

extrema ratio en caso de que el impacto negativo efectivo sea grave y no haya sido posible detenerlo o minimizar su alcance; iv) ampliar la lista de materias respecto de las cuales los Estados miembros no podrán establecer requisitos de diligencia debida más estrictos que los previstos por la directiva[46]; v) restringir la noción de partes interesadas y limitar las fases del proceso de diligencia debida que requieren su participación; vi) eliminar la previsión de un régimen de responsabilidad civil común a todos los Estados miembros, así como las normas relativas a las acciones colectivas, limitando el acceso a la justicia de las víctimas.

El paso de una mera exigencia de "simplificación" administrativa a una –ni siquiera demasiado– encubierta "desregulación" queda así marcado, con evidentes repercusiones en materia de protección de los derechos humanos y del medio ambiente.

En lo sucesivo, se analizarán brevemente algunas de las modificaciones propuestas que podrían impactar de manera más significativa en la tutela de los derechos humanos de los trabajadores y de las trabajadoras agrícolas.

4.1. Limitación de la extensión de las obligaciones de diligencia únicamente a los socios comerciales directos

Alineándose con el modelo alemán de la *Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz* (LkSG)[47], la Propuesta modificaría el artículo 8 de la directiva en materia de identificación y evaluación de los impactos negativos efectivos y potenciales. Se mantiene, por un lado, la obligación para las empresas comprendidas en el ámbito de aplicación de la directiva (en adelante, empresas principales) de inventariar sus propias actividades, las de sus filiales y –si están vinculadas a sus cadenas de actividades– las de sus socios comerciales (*directos* e *indirectos*), con el fin de identificar los sectores en los que sea más probable que se produzcan impactos negativos. Por otro lado, limitaría la "evaluación en profundidad" resultante de la actividad de inventaría únicamente a los socios comerciales "directos", es decir, los sujetos con los que la empresa principal ha celebrado acuerdos comerciales. Es evidente cómo este planteamiento arriesga o pone el riesgo de crear significativos "puntos ciegos" en los esfuerzos de diligencia debida de las empresas, perpetuando

«La directiva de diligencia debida de las impresas: dos pasos adelantes, un paso atrás», *Trabajo y Derecho*, 2025.

[46] Ello con exclusión de las materias que entran en la competencia primaria de los Estados miembros, como el Derecho laboral, so pena del riesgo de regresión normativa en dichos ámbitos, cfr. COM (2025) 81 final, cit., 17, *explanatory report*.

[47] L. NOGLER, «Liferkettensorgfaltpflichengesetz: perché è nata e quali sono i suoi principali contenuti», *Giornale di Diritto del Lavoro e di Relazioni Industriali*, 2022, 1 ss.

un modelo de desresponsabilización por las externalidades negativas que se producen aguas abajo de las cadenas y que precisamente la construcción de redes muy complejas tiende a acentuar. Y ello a pesar de que la propia Comisión Europea reconoce que «los principales riesgos para los derechos humanos y el medio ambiente se producen con mayor frecuencia aguas arriba (y aguas abajo) de la cadena de valor»[48], como ocurre en el sector primario.

En efecto, con frecuencia las producciones agrícolas –de las que depende el sector agroalimentario para la elaboración de alimentos– se localizan en países en desarrollo (piénsese en cacao, té, especias, frutas tropicales, etc.) que no siempre cuentan con mecanismos normativos eficaces para la protección de los trabajadores y trabajadoras agrícolas, ni tampoco del medio ambiente (baste pensar en los efectos de la producción de aceite de palma): es en esta fase de la producción donde se producen más habitualmente violaciones de derechos humanos, trabajo forzoso, trabajo infantil, deforestación y fenómenos de acaparamiento de tierras. Por otro lado, no puede dejar de considerarse que los mismos impactos negativos –especialmente en materia de derechos humanos– son constatables también en producciones propias de países desarrollados (baste pensar en el denominado "oro rojo" italiano o la fresa de Huelva), en las que los fenómenos más graves de explotación laboral se concentran, una vez más, en el ámbito agrícola y, por tanto, en las fases posteriores del proceso productivo, caracterizado –como ya se ha señalado– por la presencia de pymes o microempresas que no recaen directamente en el campo de aplicación de la disciplina.

La directiva, al prever una acción de seguimiento e intervención a lo largo de toda la «cadena de actividades», pretendía precisamente combatir tales impactos negativos. Por el contrario, en la Propuesta, la existencia de estas "puntos ciegos" podría revelarse únicamente después (y solo si) se aportan "informaciones plausibles" que sugieren que se han producido o podrían producirse impactos negativos a nivel de un socio comercial indirecto. Cómo identificar tales "informaciones plausibles" que deberían activar acciones más allá del primer nivel no resulta, además, claro. En el informe explicativo, la Comisión Europea se refiere a los casos en los que la empresa haya recibido una «queja» o tenga conocimiento de: i) informes de organizaciones no gubernamentales o de medios de comunicación considerados creíbles sobre actividades dañinas a nivel de un proveedor indirecto; ii) incidentes pasados que involucren al proveedor; iii) problemas en una determinada zona (por ejemplo, un área de conflicto). En la mayoría de los casos, ello presupone que el impacto negativo ya se ha producido,

[48] COM(2025) 81 final, cit., 13, *explanatory report*. Cfr. también M. FAKHRI, op. cit., 59.

lo que compromete la eficacia del planteamiento preventivo basado en el riesgo de la diligencia debida, que constituye el núcleo de su regulación. La disposición parece, pues, trasladar la carga de identificar y evaluar los impactos negativos desde las empresas hacia otros actores[49], como las organizaciones de la sociedad civil –siempre que sean consideradas creíbles– o los medios de comunicación. En cualquier caso, en ausencia de una comunicación "externa" formal, como la queja, parece difícil imaginar que la empresa, aun conociendo los riesgos, se active por iniciativa propia para realizar una evaluación en profundidad de toda la cadena de actividades[50], con el efecto de dejar desprotegidos precisamente a los trabajadores más vulnerables, como aquellos de la economía informal, más concentrados en el sector agrícola[51].

En este caso, en efecto, las ventajas financieras obtenidas por la elusión de la disciplina legal en el corto plazo superarían con creces las (eventuales) sanciones administrativas impuestas por las autoridades de control, máxime porque la Propuesta elimina la referencia a su cuantificación mínima, hoy fijada por la directiva en el 5 % del volumen de negocios neto mundial de la sociedad[52], remitiendo su determinación a futuras orientaciones de la Comisión Europea.

La "bifurcación" del proceso de diligencia debida sería parcialmente mitigada en la Propuesta, por un lado, prohibiendo la utilización de la naturaleza indirecta de una relación comercial como pretexto para eludir el control, en particular si tal condición deriva de acuerdos contractuales artificiosos que no reflejan la «realidad económica»; y, por otro, previendo que, en todo caso, la empresa principal deba

[49] OHCHR, *Commentary on the Omnibus Proposal EU proposal risks backsliding on historic Corporate Sustainability Directive*, Mayo 2025, que subraya el paso de un enfoque proactivo a uno reactivo del deber de diligencia.

[50] S. RAVAL, J. BÄUMLER, «Left behind: How the Omnibus Package fails vulnerable workers from informal economies», *Verfassungsblog*, 2025, de acuerdo con lo cual «rarely are any energy or solar, electronics or automotive, cocoa or coffee, and clothing or supermarket companies unaware of the human rights and environmental issues involved in their GVCs on a general level, especially in their upstream value chains. It eventually boils down to whether they take cognisance and remedial actions concerning concrete violations that are directly flagged». Al respecto, vid. W. SANGUINETI RAYMOND, op. cit., 4, según el cual una diligente actividad de mapeo extendida a todos los socios comerciales debería ya permitir a la empresa conocer los ámbitos en los que es más probable que se produzcan impactos negativos sobre los derechos protegidos y, por lo tanto, llevar a cabo una evaluación exhaustiva que se extienda también a dichos sujetos.

[51] S. RAVAL, J. BÄUMLER, op. cit., ponen de relieve que «the Omnibus-led CSDDD overlooks play a crucial role in the realities of informal economies [comprising small-scale farmers, informal workers] even though they sustain local economies».

[52] Cfr. art. 4, par. 11, COM(2025) 81 final, cit.

exigir garantías contractuales a un socio comercial directo para que este último asegure el respeto del código de conducta empresarial, estableciendo a su vez garantías contractuales equivalentes con sus propios socios comerciales.

4.2. Restricción de las partes interesadas como déficit de la diligencia debida en las cadenas agroalimentarias

La restricción del elenco de partes interesadas (y la reducción de su participación en el proceso de diligencia debida) constituye una de las modificaciones que más impacta en la tutela de los derechos humanos en las cadenas agrícolas globales.

La Propuesta, en efecto, reconoce únicamente a aquellos sujetos que son o pueden ser "directamente" afectados, a causa de la actividad de la empresa principal, por un impacto negativo incluso solo potencial[53], quedando excluidos, en cambio, los portadores de intereses generales. Se trata, en particular, de excluir a instituciones nacionales en materia de derechos humanos y medio ambiente, consumidores, organizaciones de la sociedad civil representativas de los intereses de las víctimas y de la protección del medio ambiente.

Como se ha señalado en la doctrina, la eliminación de las ONG del elenco de partes interesadas no encuentra justificación alguna en relación con el declarado objetivo de simplificación administrativa, dado que se trata de sujetos estratégicos que –junto con los sindicatos y los representantes de los trabajadores– han contribuido a la elaboración y adopción de las normativas nacionales y de la propia directiva europea en materia de diligencia debida[54]. Además, especialmente en las cadenas agroalimentarias globales, con gran frecuencia las ONG constituyen los únicos interlocutores de las empresas en los países en desarrollo, al no estar siempre garantizada la libertad sindical y/o no estar los sindicatos activos en las zonas rurales más remotas. Ha de tenerse en cuenta, asimismo, que los trabajadores agrícolas, a menudo migrantes, se desplazan con frecuencia entre territorios en busca de nuevo empleo y, en todo caso, de corta duración, por lo que también en los países desarrollados el nivel de sindicalización tiende a ser bajo. En estos contextos,

[53] El *Explanatory Report* hace referencia, por ejemplo, a las personas físicas o a las comunidades residentes en las zonas limítrofes a instalaciones gestionadas por socios comerciales, en la medida en que resulten directamente afectadas por fenómenos de contaminación (como vertidos de hidrocarburos o emisiones nocivas), así como a las poblaciones indígenas cuyos derechos sobre las tierras o los recursos se vean directamente vulnerados por las modalidades de adquisición, desarrollo o utilización – por parte de un socio comercial – de terrenos, bosques o cuencas hidrográficas.

[54] F. GUARRIELLO, S. BORELLI, op. cit., 6-7.

las ONG se presentan como interlocutores privilegiados[55], que actúan también a nivel transfronterizo y que cuentan con la estructura y los recursos necesarios para realizar investigaciones en los territorios rurales y obtener información sobre los riesgos –incluso solo potenciales– de las producciones sobre el medio ambiente, las comunidades rurales y los trabajadores y, por tanto, sujetos cualificados para contribuir a la construcción de modelos de diligencia debida efectivos, también a través de la difusión de buenas prácticas[56]. Su exclusión deja en manos de los solos sindicatos y de los representantes de los trabajadores la protección de los intereses colectivos en la interlocución con la empresa, con el riesgo, como se ha subrayado, de dar lugar a «un'individuazione dei rischi lacunosa e parziale, soprattutto lungo le catene di fornitura, a misure di prevenzione e mitigazione inadeguate e ineffettive, nonché a processi di monitoraggio difficili in mancanza di informazioni affidabili sulle catene interne e internazionali»[57].

Cabe señalar, sin embargo, que –al no preverse modificación alguna del artículo14 de la directiva– los sujetos excluidos del elenco de partes interesadas en la Propuesta conservan todavía la legitimación para presentar una queja, con independencia de requisitos de "credibilidad", cuando alberguen un "temor fundado" acerca de los impactos negativos derivados de las actividades de la sociedad, de sus filiales o de sus socios comerciales a lo largo de la cadena de actividades[58]. Como se indicó supra, tal queja es apta para activar el mecanismo de control sobre toda la cadena de actividades en cuanto reconducible a la noción de "información plausible".

4.3. De la protección jurídica efectiva a la mera enunciación: la responsabilidad civil en juego

Otro aspecto particularmente crítico de la Propuesta consiste en la supresión de las normas que preveían un régimen de responsabilidad civil común a todos los Estados miembros, debilitando de manera significativa el sistema de garantías originalmente instituido por la directiva. En particular, la Propuesta eliminaría el derecho de las víctimas a recibir una indemnización por los daños derivados

[55] En este sentido, asimismo W. SANGUINETI RAYMOND, op. cit., 5.

[56] Piénsese en el informe de OXFAM, *Working in Marks & Spencer's food and footwear supply chains*, 2021, encargado por la multinacional británica Marks & Spencer –dedicada a la venta al por menor y a la distribución alimentaria de lujo– a la ONG Oxfam para identificar las cuestiones relativas a los derechos humanos y al bienestar de los trabajadores en sus cadenas de suministro; así como en el *discussion paper* de OXFAM, *From risk to resilience: A good practice guide for food retailers addressing human rights in their supply chains*, 2020.

[57] F. GUARRIELLO, S. BORELLI, op. cit., 7.

[58] Art. 14, par. 2, lett. a), Directiva UEe 1760/2024.

de la falta de aplicación o de la aplicación parcial por parte de las empresas de las obligaciones relativas a la prevención y eliminación de los impactos negativos sobre los derechos humanos o sobre el medio ambiente. En su lugar, se introduciría un derecho genérico a la indemnización en caso de que la empresa fuese considerada responsable, *conforme a la legislación nacional*, del daño causado por el incumplimiento de las obligaciones de diligencia –ya reducidas a los solos socios comerciales directos, salvo la existencia de "información plausible"– previstas por la directiva.

Pero hay más. En efecto, «in view of the different rules and traditions that exist at national level when it comes to allowing representative action»[59], se propone la derogación del artículo 29, apartado 3, letra d), de la directiva, relativo a la representación en juicio por parte de terceros, como sindicatos, organizaciones no gubernamentales e instituciones nacionales de derechos humanos, mediante acciones colectivas. Se deriva de ello que los individuos vulnerables –en particular, trabajadores y trabajadoras que operan a lo largo de las cadenas globales de valor, como las agrícolas, en contextos notoriamente caracterizados por la sistemática violación de los derechos fundamentales del trabajo– quedarían privados de instrumentos esenciales de acceso a la justicia. Como es sabido, la acción colectiva constituye «la più importante garanzia di accesso alla giustizia per le vittime di violazioni dei diritti umani e di disastri ambientali causati dall'attività dell'impresa o delle sue catene di approvvigionamento, in particolare in regime di extraterritorialità, in cui l'azione viene intentata davanti al giudice del paese in cui la società madre ha sede legale o vi è il domicilio del mandatario»[60], así como el instrumento más eficaz para obtener la reparación del daño sufrido. El riesgo más inmediato es también el de fragmentar la litigiosidad «in una moltitudine ricorsi individuali dai risultati potenzialmente contrastanti»[61], frente a una reducción de las cargas empresariales de difícil estimación[62].

Finalmente, la Propuesta pretende eliminar la obligación de los Estados miembros de garantizar que las normas sobre responsabilidad sean de aplicación necesaria en los casos en que la ley aplicable no sea la ley nacional del Estado miembro. Quedaría así afectado otro principio cardinal de la directiva, que confiere efectividad al derecho fundamental de acceso a la justicia por parte de las víctimas, sobre todo cuando se enmarca en una dimensión extraterritorial.

---

[59] COM (2025) 81 final, cit., 20, *explanatory report*.

[60] F. GUARRIELLO, op. cit., 206-207.

[61] E. CORCIONE, op. cit.; OHCHR, op. cit.

[62] SWD (2025) 80 final, *Commission Staff Working Document*, 26 febrero 2025, 40.

Por lo demás, como se ha señalado en otros lugares, la atribución de responsabilidad indemnizatoria directamente a la empresa principal «centra il cuore stesso del modello attorno al quale si snoda l'architettura delle catene globali, perché sfida la responsabilità limitata dei soci delle società per azioni e la separazione giuridica tra entità formalmente distinte»[63]; y ponerla en riesgo comprometería irremediablemente el esfuerzo de introducir un modelo de diligencia debida que vaya más allá de la mera enunciación formal de principios y que asegure a las víctimas una plena reparación de los daños sufridos.

5. Observaciones de contexto a la luz de la "excepcionalidad" del sector agroalimentario: ¿el invierno del "efecto Bruselas"?

En relación con los objetivos declarados de simplificar las normas, reforzar la competitividad de las empresas europeas y atraer nuevas inversiones, el paquete *Omnibus I* parece, en realidad, allanar el camino hacia un proceso de desregulación cuyas repercusiones más evidentes se han puesto de manifiesto en los párrafos anteriores, si bien adoptando un enfoque sectorial. En efecto, si se observa el conjunto del paquete, los mayores "ahorros" en términos económicos parecerían derivar –según estimaciones que, aunque deben manejarse con cautela, son proporcionadas por la propia Comisión Europea[64]– más de los drásticos recortes en el ámbito de aplicación de la Directiva UE 2022/2464 (estimados en casi 4,4 billones de euros), que de la efectiva "simplificación" de los procedimientos –como los introducidos en la directiva en materia de deber de diligencia– que solo en mínima parte incidirían en la reducción de las cargas administrativas (estimadas en casi 0,32 billones de euros). Dicho de otro modo, la Propuesta pone en entredicho algunos principios fundantes de la directiva sobre deber de diligencia – ya fruto de un compromiso político – con repercusiones en la tutela de los derechos humanos y del medio ambiente en las cadenas globales de valor, sin que ello se corresponda con un verdadero "ahorro de costes", ni siquiera a corto plazo, que justifique su adopción[65].

---

[63] Cfr. C. CARTA, «Il lavoro nelle catene globali tra prassi volontarie e prospettive risarcitorie», en G. DE SIMONE, M. NOVELLA (dirs.) *La regolazione del lavoro oltre il diritto del lavoro, Atti del Terzo Convegno annuale LLC-Labour Law Community, Genova, 1-2 dicembre 2023*, Esi, Napoli, 176, en part. nt. 22. Además, como subraya el Relator Especial de la ONU M. FAKHRI, op. cit., 59, «corporations are also protected because when two parties form a contract, third parties who are directly harmed by the contract essentially have no remedies available to them».

[64] SWD(2025) 80 final, *Commission Staff Working Document*, cit. 54

[65] Vid. a este respecto, las observaciones de E. CORCIONE, op. cit.; A. BERTRAM, «Deregulating to no avail: how the Omnibus package falls short in simplifying key EU Green Deal instruments», *Intereconomics*, 2025, 172.

No obstante, si se adopta la óptica sectorial privilegiada en este trabajo, la dinámica que se observa parece aún resistir al "invierno" del efecto Bruselas[66]. En efecto, la directiva sobre deber de diligencia, incluso en su eventual versión debilitada por la *Propuesta Omnibus I*, debe leerse a la luz de una gobernanza más amplia que tiene como denominador común la "sostenibilidad" del sector agrícola en su triple dimensión y que ha llevado a la adopción de diversos actos que, aunque formalmente autónomos, convergen en preservar la "excepcionalidad" de los mercados agrícolas. Baste pensar, a este respecto, en la nueva PAC 2023-2027 que introduce –por primera vez[67]– un mecanismo de condicionalidad social destinado a vincular los pagos europeos a las empresas agrícolas al respeto de determinados estándares sociales[68]; o, asimismo, en la Directiva UE 2019/633 en materia de prácticas comerciales desleales en las relaciones entre empresas de la cadena agrícola y alimentaria, que incide en la dimensión de la justicia contractual en las relaciones comerciales entre los distintos eslabones de la cadena, con el objetivo de corregir sus desequilibrios de poder y sancionar sus abusos. Además, la conciencia de que los mercados agrícolas son necesariamente "globales" ha llevado a la Comisión Europea a presentar una propuesta de reglamento[69] destinada a extender el ámbito de aplicación de la prohibición de prácticas comerciales desleales también a las relaciones entre empresas de la cadena agrícola y alimentaria de carácter transfronterizo.

En esta nueva gobernanza transfronteriza de los mercados agrícolas se inserta también el Reglamento UE 2023/1115, denominado "deforestación cero", que establece la prohibición de introducir, exportar o poner a disposición en el mercado europeo una serie de productos, como el cacao, el café, el aceite de palma, salvo que se trate de bienes de deforestación cero; producidos conforme a la legislación pertinente –incluida la laboral y de seguridad social– del país de producción; y siempre que tales productos sean objeto de una declaración

[66] Con tal expresión se hace referencia al «EU's unilateral power to regulate global markets» en diversos ámbitos como la competencia, la economía digital, la salud y seguridad de los consumidores y el medio ambiente, cfr. A. BRADFORD, *The Brussels Effect*, Oxford University Press, 2020, xiv, si bien la autora muestra dudas acerca de que tal "poder" pueda extenderse también al derecho laboral, A. BRADFORD, op. cit., 62. *Contra* A. EUSTACE, «The European Union's forced labour regulation: Putting the 'Brussels effect' to work for international labour standards», *European Labour Law Journal*, 2024, 144 ss.

[67] La condicionalidad social se reconfirma, aunque sin las integraciones deseadas, en la propuesta de Reglamento de la Pac 2028-2034 (COM(2025) 560 final).

[68] Cfr., *ex multis*, I. CANFORA, V. LECCESE, «Nuove dinamiche della filiera agroalimentare, tra strumenti correttivi del mercato e condizionalità sociale», *Variazione Temi di Diritto del Lavoro,* 2024, 864 ss.

[69] COM(2024) 576 final.

de diligencia debida. En este sentido, el control ambiental pero también social sobre las cadenas globales de los productos agrícolas mencionados (no de manera exhaustiva) en el Anexo I del reglamento podría restablecerse, excluyendo tales producciones de la "guadaña" de la *Propuesta Omnibus I*.

Por último, aunque de alcance transversal, también el Reglamento UE 2024/3015 que prohíbe introducir, poner a disposición en el mercado europeo o exportar productos obtenidos mediante trabajo forzoso se sitúa en la senda trazada por la regulación sectorial. A este respecto, el artículo 2 dedicado a las definiciones establece expresamente como "productor" no solo, en términos generales, al productor de materias primas, sino también al «productor de productos agrícolas contemplados en el artículo 38, apartado 1, del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea», recordando que también los productos agrícolas están comprendidos en el ámbito de aplicación de la prohibición.

Como se ha demostrado, el sector primario goza de una particular "atención" regulatoria que, si se valoriza adecuadamente, puede irradiarse a lo largo del entramado de las relaciones globales y contribuir tanto a la tutela de los derechos de los trabajadores y las trabajadoras agrícolas, como a la sostenibilidad ambiental de las producciones.

A los fines de la presente reflexión, sería, sin embargo, deseable que la directiva sobre el deber de diligencia –que incide más directamente en la prevención de los impactos negativos en materia de derechos humanos– recuperase aquella dimensión de "excepcionalismo" propia de la regulación del sector agrícola. Ello podría materializarse a través del único instrumento destinado a sobrevivir a las modificaciones del paquete *Omnibus I*, a saber, las «orientaciones específicas por sector» que la Comisión Europea deberá elaborar en consulta con las partes interesadas y con las demás agencias de la Unión. Si bien no son vinculantes, tales orientaciones podrían, no obstante, cumplir con la función expresamente prevista en la disposición, de «asistir a las sociedades o a las autoridades de los Estados miembros en la definición de las modalidades conforme a las cuales las sociedades deban cumplir con las obligaciones relativas al deber de diligencia de manera práctica»[70], teniendo en cuenta el funcionamiento global de los mercados agrícolas.

Una vez más, sin embargo, la confianza en instrumentos no vinculantes devolvería al centro la responsabilidad de la empresa –ya puesta en cuestión en la presente reflexión– de dar cumplimiento a dichas orientaciones sectoriales. Más

[70] Art. 19, par. 1, Dir. Ue 1760/2024.

apropiadamente, partiendo del presupuesto de que la empresa, por su "naturaleza"[71], está teleológicamente orientada a satisfacer el interés de los socios accionistas –o, en otros términos, de que no es ontológicamente sostenible[72]– se considera que únicamente un aparato de políticas públicas, anclado en el derecho vinculante y dotado de efectos transnacionales, podría representar el instrumento idóneo para obligar a las grandes empresas a replantearse sus modelos de producción o, al menos, a asumir las externalidades negativas generadas a lo largo de las cadenas de valor. Sin embargo, para evitar el riesgo, nada hipotético, de que incluso allí donde se encuentre particularmente integrado –como en el sector agrícola– dicho aparato regulatorio permanezca en una mera promesa normativa, eventualmente sometida a futuras revisiones a la baja, son necesarios instrumentos jurídicos claros, accesibles y efectivos, coadyuvados por una auténtica voluntad política.

El camino es arduo, pero el itinerario está trazado: es preciso vigilarlo con rigor.

[71] R. COASE, «La natura dell'impresa», en R. COASE (dir.) *Impresa mercato diritto*, Il Mulino, Bologna, 1995, 72 ss.; a este respecto, vid. también F. DENOZZA, op. cit., 615 ss.

[72] Con la excepción de las denominadas "sociedades de beneficio" (*benefit corporations*), sobre las cuales se remite, para una lectura iuslaboral, a C. GARBUIO, «Società benefit e rapporti di lavoro: quali interazioni?», *Lavoro e Diritto*, 2023, 557 ss.

Parte II. Mecanismos de participación y sistemas de denuncias

Comunicaciones presentadas al Seminario Internacional «La Directiva de diligencia debida y los derechos humanos laborales tras la Propuesta Ómnibus»

IL NUOVO SISTEMA EUROPEO DI *DUE DILIGENCE* E IL RUOLO DELLE ONG

Marco Mocella
Professore ordinario di diritto del lavoro
Università Mercatorum, Roma

Sommario: 1. Premessa. **2.** L'ambito di applicazione della nuova Direttiva. **3.** Il ruolo delle ONG nel processo di due diligence. **4.** Conclusioni.

1. Premessa

La dematerializzazione dei processi produttivi in centri delocalizzati collegati tra loro in forme diverse ha consentito alle imprese di aumentare la propria competitività e resistere alla crescente pressione dei mercati emergenti[1]. Ma le conseguenze in termini di rischi per i lavoratori delle catene globali del valore sono state tali da indurre prima alcune nazioni europee quindi la stessa Commissione UE ad intervenire in materia.

Allo scopo di uniformare gli standard di tutela nazionali sia a beneficio di un miglior funzionamento del mercato sia per tutelare più efficacemente i diritti sociali e ambientali (vedi considerando 3, 21 e soprattutto 99 della Direttiva (UE) 2024/1760) il legislatore europeo ha presentato il 23 febbraio 2022 una proposta di direttiva in materia di Due Diligence. Il lungo percorso ha infine condotto

[1] F. MARIOTTI, *Verso una nuova organizzazione della produzione. Le frontiere del post-fordismo*, Milano, 1994, 3 ss; P. PERULLI, *Capitalismi italiani e post-fordismo*, *SL*, 1996, 63, 59 ss.; E. RULLANI, *Dal fordismo realizzato al postfordismo possibile: la difficile transizione,* in E. RULLANI, L. ROMANO, *Il postfordismo. Idee per il capitalismo prossimo venturo,* Milano, 1999, 21 ss. A. BORRONI, I. SALA, *The network contract: the evolutionary path of the italian model*, *Opinio Juris in Comparatione*, Vol. 1, 2016, 3; F. CAFAGGI, *Contractual Networks and the Small Business Act: Towards European Principles*?, *European Review of Contract Law*, 2008, 493.

all'approvazione della Direttiva (UE) 2024/1760 del 13 giugno 2024 relativa al dovere di diligenza delle imprese ai fini della sostenibilità, che modifica la direttiva (UE) 2019/1937 e il regolamento (UE) 2023/2859[2].

Le prime esperienze nazionali, in particolare francese e tedesca ma anche in parte norvegese e olandese, hanno certamente inflenzato la norma europea.

Limitando in questa sede l'analisi al loro campo di applicazione, può evidenziarsi come la Loi de vigilance legge n. 2017-399 preveda un dovere di vigilanza delle imprese che occupano più di 5.000 dipendenti in Francia e 10.000 dipendenti su scala globale nella propria catena globale del valore[3].

Anche in Germania, dopo l'adozione del Piano d'azione nazionale (PAN) per le imprese e i diritti umani al fine di attuare gli UNGP, l'11 giugno 2021 è stata emanata la legge sul dovere di diligenza. In questo caso, i limiti di applicazione sono diversi in quanto la legge si applica alle grandi aziende con la sede o almeno una filiale in Germania, che abbia più di 3.000 dipendenti a partire dal 2023 e con 1.000 dipendenti a partire dal 2024. Tuttavia essa non si applica alle società straniere che non hanno una sede principale o una filiale in Germania, anche se forniscono beni e servizi sul mercato tedesco[4].

Sebbene con finalità più limitate, anche il parlamento norvegese ha approvato una legge sulla trasparenza per richiedere una due diligence sui diritti umani.

La legge norvegese si applica alle grandi imprese che risiedono in Norvegia ma anche a quelle straniere che offrono beni e servizi e sono soggette a tassazione in Norvegia. Si tratta di imprese di grandi dimensioni secondo la legislazione

[2] Sulla proposta di direttiva v. W. SANGUINETI RAYMOND, *Diligencia debida y trabajo decente en las cadenas globales de valor*, Thomson Reuters Aranzadi, 2022; M. MURGO, *La proposta di direttiva sulla corporate sustainability due diligence tra ambizioni e rinunce*, in *Diritto delle Relazioni Industriali,* 2022, 943ss.

[3] M. GUSTAFSSON, A. SCHILLING-VACAFLOR, A. LENSCHOW, *Foreign corporate accountability: The contested institutionalization of mandatory due diligence in France and Germany*, in https://www.researchgate.net/publication/363475005_Foreign_corporate_accountability_The_contested_institutionalization_of_mandatory_due_diligence_in_France_and_Germany.

[4] Sulla normative nazionali v. S. KOOS, *The German Supply Chain Due Diligence Act 2021 and Its Impact on Globally Operating German Companies*, https://www.atlantis-press.com/proceedings/ramlas-21/125973359; M. KRAJEWSKI, K. TONSTAD, F. WOHLTMANN, *Mandatory Human Rights Due Diligence* in *Germany and Norway: Stepping, or Striding, in the Same Direction?* In https://doi.org/10.1017/bhj.2021.43; D. WEIHRAUCH, S. CARODENUTO, S. LEIPOLD, *From voluntary to mandatory corporate accountability: The politics of the German Supply Chain Due* in https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1111/rego.12501

interna, o che superano due delle tre soglie seguenti: ricavi di 70 milioni di NOK, un bilancio di 35 milioni di NOK o 50 dipendenti a tempo pieno nell'ultimo esercizio finanziario.

Va infine ricordata la la legge olandese sulla due diligence, sebbene essa si applichi solo al lavoro minorile.

Va anche evidenziato che le leggi nazionali viste non si applicano, se non marginalmente, ai danni ambientali.

2. L'ambito di applicazione della nuova Direttiva

In primo luogo, va subito notato che l'ambito di applicazione della Direttiva europea è più ampio rispetto alle norme nazionali innanzi menzionate.

La Direttiva europea copre, come regola generale, le imprese che hanno avuto in media più di 1.000 dipendenti (una soglia significativamente aumentata rispetto alle prime versioni) e un fatturato mondiale netto superiore a 450 milioni di euro nell'ultimo esercizio[5].

Sia pure ridotto rispetto alla proposta, l'ambito di applicazione è dunque più ampio rispetto alla maggior parte delle leggi nazionali, almeno per quanto riguarda il numero dei lavoratori coinvolti.

Ma le differenze non riguardano soltanto il numero di lavoratori.

La peculiarità di maggior rilievo è data dal fatto che sono soggette agli obblighi previsti sia le "imprese costituite secondo il diritto di uno Stato membro" (art. 2, par. 1), sia le "imprese costituite secondo il diritto di un Paese terzo" che operano all'interno del mercato unico (art. 2, par. 2).

È evidente che le imprese multinazionali, per loro stessa definizione, sono dislocate in diversi paesi, per cui il dovere di evitare gli impatti negativi ambientali e sociali per le imprese che hanno sede nel territorio della UE riguarda non solo le attività della società stessa ma anche quelle delle sue controllate, nonché quelle

[5] M. MURGO, La proposta di direttiva sulla corporate sustainability due diligence tra ambizioni e rinunce, cit., 943ss, circa 13.000 aziende dell'UE e altre 4.000 di paesi terzi sarebbero coinvolte. Secondo lo stesso autore, il principio di nazionalità è espressamente adottato dalla legislazione tedesca e da quella francese: cfr., in senso critico, S. SCHILLER, *Synthèse Introductive*, in Schiller S. (Edited), *Le Devoir De Vigilance*, Lexisnexis, 2019, 3, quella territoriale prevista dalla legge olandese sulla due diligence in materia di lavoro minorile e dalle leggi anglofone sulle forme moderne di schiavitù, nonché quella norvegese. In generale, per una ricostruzione approfondita, W. SANGUINETI RAYMOND., J. B. VIVERO SERRANO, *La dimensión laboral de la diligencia debida en materia de derechos humanos,* 2023, Aranzadi.

«nella catena del valore svolte da soggetti con cui la società intrattiene un rapporto d'affari consolidato».

Già in questo modo, ovviamente, il campo di applicazione della Direttiva si estende fuori dal territorio soggetto al diritto europeo, coprendo i territori dove le imprese realizzano tutta o parte della propria produzione.

Tuttavia, la vera novità rispetto alle normative nazionali, con l'eccezione di quella norvegese che contiene una norma simile, è costituito dall'aver incluso non soltanto le imprese con sede nel territorio della UE ma anche quelle che, pur avendo sede in altre nazioni, operanti nel territorio UE e che sono comunque tenute al rispetto della normativa.

In altre parole, qualunque multinazionale che intenda vendere significativamente i propri prodotti nel territorio UE dovrà rispettare le previsioni in materia di Due Diligence previste dalla normativa europea.

In questo modo, il campo di applicazione della direttiva viene esteso ben oltre il territorio soggetto alle norme della UE, potenzialmente a tutte le nazioni in quanto qualunque impresa che voglia vendere i propri prodotti nel ricco mercato europeo (e chi non lo vorrebbe…) dovrà rispettare i principi della Direttiva anche se non ha sedi nel territorio della UE e indipendentemente da quali nazioni ospitano la propria catena globale del valore.

Questo meccanismo, forse per la prima volta, pone l'Unione Europea, in posizione privilegiata e le assegna un ruolo guida a livello mondiale in materia di diritti umani e ambientali.

Peraltro il meccanismo introdotto per obbligare al rispetto dei propri principi imprese normalmente non soggette al diritto europeo potrebbe in futuro costituire un modello che potrebbe essere adottato per altre materie.

3. Il ruolo delle ONG nel processo di *due diligence*

È stato osservato che, poiché le grandi imprese sono molto sensibili alla reputazione e ai ranking pubblici, le ONG rappresentano un efficace strumento di controllo e pressione sulle multinazionali. Esse possono infatti favorire la transizione verso sistemi produttivi e sociali più sostenibili[6].

[6] J. GUALANDRIS, R. KLASSEN, *Emerging discourse incubator: delivering transformational change: aligning supply chains and stakeholders in non-governmental organizations,* in https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/jscm.12164; J. A. RODRÍGUEZ, GIMÉNEZ, C. THOMSEN, D. ARENAS, M. PAGELL, *Ngos' initiatives to enhance social sustainability in the supply chain: poverty alleviation through supplier development programs,* in https://onlinelibrary.

In effetti, le ONG agiscono come "cani da guardia" nei confronti di eventuali abusi nelle catene di fornitura, anche grazie alle informazioni rese pubbliche dalle imprese stesse. Nel caso in cui esse rilevano condizioni di lavoro insostenibili, sono in grado di esercitare forti pressioni affinché le imprese migliorino tali condizioni; in altre parole, fornendo al pubblico dati sulla filiera, consenteno anche ai consumatori di influire sulle politiche aziendali[7].

Costituisce ormai un dato acquisito che, grazie a tali pressioni, molte imprese hanno modificato la propria supply chain per eliminare pratiche non etiche o insostenibili.

Accanto a questa funzione tradizionale, alcuni autori hanno recentemente individuato un nuovo ruolo delle ONG, vale a dire quello di monitorare la conformità delle imprese a standard predeterminati e di fornire agli stakeholder esterni la garanzia che l'impresa rispetti i propri impegni volontari[8].

In altre parole, esse agiscono in questo caso come da "garanzia" per gli stakeholder che l'impresa sta effettivamente rispettando le previsioni dei propri codici di condotta e che i dati dei report sono veritieri.

Questa funzione è particolarmente apprezzata dalle imprese più radicate nei mercati internazionali, che tendono a privilegiare ONG strutturate e riconosciute dai consumatori rispetto ad altre che offrono meno visibilità[9].

---

wiley.com/doi/abs/10.1111/jscm.12104. Per uno studio empirico S. CHEN, Q. ZHANG, Y.-P. ZHOU, I*mpact of Supply Chain Transparency on Sustainability under NGO Scrutiny*, in https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/poms.12973; S. PRAKASH SETHI, J. ROVENPOR, *The Role of NGOs in Ameliorating Sweatshop-like Conditions in the Global Supply Chain: The Case of Fair Labor Association (FLA), and Social Accountability International (SAI),* in *Business and Society Review* 121:1 5–36, p. 6ss. See also R. GARCIANDIA, *Accountability of NGOs: The Potential of Business and Human Rights Frameworks for NGO Due Diligence* (https://www.tandfonline.com/doi/pdf/10.1080/09615768.2023.2283235, https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/basr.12079. Per la selezione delle ONG R.GARCIANDIA, Accountability of NGOs cit. è possibile applicare i quadri giuridici in materia di imprese e diritti umani alle ONG e se ciò possa contribuire a un approccio migliore alla responsabilità delle ONG, concentrandosi sulle norme di due diligence.

[7] O. CHATAIN., E. PLAKSENKOVA, *NGOs and the creation of value in supply chains,* in *Strat Mgmt J.* 2019;40:604-630, 604ss.

[8] S. PRAKASH SETHI, J. ROVENPOR, The Role of NGOs in Ameliorating Sweatshop-like Conditions in the Global Supply Chain: The Case of Fair Labor Association (FLA), and Social Accountability International (SAI), in *Business and Society Review* 121:1 5-36, p. 10ss.

[9] O. CHATAIN, E. PLAKSENKOVA, NGOs and the creation of value in supply chains, in *Strat Mgmt J.* 2019;40:604-630, 604ss

Per questo motivo, le imprese coinvolte nelle catene globali del valore (GVC) preferiscono ricorrere a strumenti di *soft law* (codici di condotta, standard volontari, ecc.) percepiti come più flessibili rispetto agli interventi coercitivi dello Stato o dell'UE[10].

Ciò nonostante, la Direttiva sulla due diligence mostra una notevole attenzione al coinvolgimento degli stakeholder, comprese le ONG e le organizzazioni dei lavoratori (considerando 65, 66 e 67).

L'articolo 13 della direttiva è espressamente dedicato al dialogo con le parti interessate, la cui definizione (art. 3, par. 1, lett. n) è estremamente ampia.

Viene infatti previsto che le ONG e gli altri stakeholder devono essere consultati nella fase di individuazione degli impatti negativi (art. 13, par. 3, lett. a); nella redazione dei piani operativi di prevenzione e dei piani di azione correttiva (lett. b); nella decisione di sospendere o interrompere relazioni commerciali (art. 10, par. 6; art. 11, par. 7, lett. c); nella definizione dei meccanismi di riparazione (art. 12, lett. d) e, soprattutto, nello sviluppo di indicatori qualitativi e quantitativi per il monitoraggio della conformità agli standard di lavoro e diritti umani (art. 15, lett. e).

Per quanto riguarda i sindacati, il loro ruolo è espressamente riconosciuto nell'ambito della procedura di reclamo (art. 14, par. 2, lett. b e art. 29, par. 3, lett. d), che consente anche alle organizzazioni della società civile con esperienza nel settore di presentare reclami[11].

In ogni caso, tutti gli stakeholder possono monitorare la conformità ai parametri sociali e ambientali attraverso le dichiarazioni obbligatorie di sostenibilità che le imprese devono pubblicare ai sensi della Direttiva (UE) 2022/2464 sulla rendicontazione di sostenibilità aziendale (*Corporate Sustainability Reporting*).

[10] Per "parti interessate" si intendono i dipendenti dell'azienda, i dipendenti delle sue controllate, i sindacati e i rappresentanti dei lavoratori, i consumatori e altri individui, gruppi, comunità o entità i cui diritti o interessi sono o potrebbero essere influenzati dai prodotti, dai servizi e dalle attività dell'azienda, delle sue controllate e dei suoi partner commerciali, compresi i dipendenti dei partner commerciali e i rispettivi sindacati e rappresentanti dei lavoratori, le istituzioni nazionali per i diritti umani e l'ambiente, organizzazioni della società civile che hanno tra i loro obiettivi la protezione dell'ambiente e i legittimi rappresentanti di tali individui, gruppi, comunità o entità.

[11] M. MURGO, op. cit. e *Appunti per una corporate sustainability due diligence equa,* in W. SANGUINETI RAYMOND, J. B. VIVERO SERRANO, *La dimensión laboral de la diligencia debida en materia de derechos humanos*, 2023, Aranzadi

Essi hanno inoltre il diritto di richiedere ulteriori informazioni rispetto a quelle già pubblicate (art. 13, par. 2).

Rispetto alle normative nazionali, la Direttiva rappresenta dunque un notevole avanzamento nel coinvolgimento delle ONG.

La legge francese sulla *devoir of vigilance* si limita infatti a prevedere che il meccanismo di segnalazione e raccolta dei reclami sia concordato con i sindacati; la legge tedesca, a sua volta, stabilisce soltanto che le imprese debbano "tenere in considerazione" la posizione degli stakeholder (art. 1, sezione 2, par. 4).

Il ruolo degli stakeholder nella Direttiva europea è molto più intenso, comprendendo anche i sindacati, grazie anche alle modifiche introdotte dal Parlamento.

È previsto che le imprese debbano dialogare con gli stakeholder (art. 5, lett. e), inclusi sindacati e rappresentanti dei lavoratori, in tutte le fasi della due diligence (art. 7, par. 2).

È inoltre significativo il ruolo attribuito alla consultazione degli stakeholder ai fini dell'adozione da parte della Commissione di linee guida su clausole contrattuali standard volontarie (art. 18) e di linee guida generali o settoriali relative a specifici impatti negativi (art. 19).

4. Conclusioni

L'analisi sopra descritta evidenzia dunque da un lato l'importanza delle NGOs nella tutela dei diritti umani dall'altro il ruolo che nelle diverse organizzazioni internazionali hanno le NGOs.

Se nel sistema ILO esse non sono formalmente considerate, in quello delle UN possono invece avere ruolo attivo, sia presentando reclami sia presentando rapporti alternativi in merito alla violazione delle norme delle Nazioni Unite. In modo sostanzialmente analogo, per l'OCSE esse possono presentare una richiesta formale a un NCP.

La Direttiva DD attribuisce loro un ruolo ben più ampio di questo. Infatti esse non solo possono presentare reclami, ma hanno anche un ruolo propositivo e di controllo sull'attuazione della direttiva, nel monitoraggio e nelle successive eventuali modifiche.

La stessa Commissione europea è tenuta a consultarle per la redazione delle linee guida settoriali volte ad assistere imprese e autorità nazionali nel definire le modalità di adempimento degli obblighi di due diligence (art. 19, parr. 1 e 2a).

Il rispetto di tali norme dovrà essere garantito dagli Stati membri nella fase di recepimento della direttiva. A fronte di questo ruolo maggiore attribuito alle ONG, l'ampiezza dell'ambito di applicazione della DDD consente di affermare che gli standard europei e internazionali in materia di lavoro e il ruolo delle ONG dovranno essere rispettati da tutte le imprese multinazionali che operano nel mercato europeo.

Ciò in quanto il campo di applicazione della Direttiva DD impone che le norme europee, ma anche quelle internazionali richiamate, in materia di diritti umani e ambientali dovranno essere rispettate da tutte le imprese multinazionali. È difficile immaginare infatti un marchio che autolimiti volontariamente il proprio mercato eliminando quello europeo, certamente tra i più ricchi al mondo (v. 76 considerando della Direttiva DD).

L'effetto di queste due novità, l'estensione del campo di applicazione della Direttiva Due Diligence e il maggior peso delle NGOs in quest'ultima, è destinato a far crescere l'importanza di queste anche fuori dalla UE.

Basandoci su questo aspetto, è possibile immaginare un diverso e più intenso ruolo delle ONG? Possono, ad esempio, avere un formale ruolo di controllo sul rispetto dei diritti umani (e ambientali)? O addirittura un ruolo attivo nel proporre nuove normative o modificare quelle esistenti?

E, in caso affermativo, come possono essere selezionate quelle effettivamente indipendenti e valide?

Una possibile risposta viene forse proprio dal meccanismo europeo di formazione delle direttive.

Si potrebbe esportare il meccanismo della formazione di direttive concertate ai sensi dell'art. 155 del Trattato di Funzionamento dell'UE anche in materie diverse da quelle dell'art. 156 ed eventualmente senza i limite dell'unanimità di cui all'art. 153. In questo senso, le ONG potrebbero avere un ruolo nell'emanazione di direttive o, eventualmente, di regolamenti internazionali.

I due fattori citati all'inizio, la globalizzazione e la digitalizzazione e in particolare l'AI, rendono necessario un controllo maggiormente elastico che le

NGOs, grazie alla vicinanza alle persone e ai luoghi, possono realizzare (v. 68 considerando della Direttiva DD).

Ancor più efficace potrebbe essere tale meccanismo se i due fattori potessero essere combinati, come alcuni studi pionieristici suggeriscono [12]. Applicando l'AI alle GVC si potrebbe consentire un controllo efficace, diretto e immediato, anche grazie all'apporto delle NGOs (v. 75 considerando della Direttiva DD).

È questa la nuova sfida per le NGOs nel futuro mondo del lavoro.

[12] M. DE MINICIS, S. DONÀ, N. LETTIERI, M. MAROCCO, *Disciplina e tutela del lavoro nelle digital labour platforms. Un modello di tecnoregolazione*, *Economia & lavoro*, 2020, 89-106. D'altra parte, il 93 considerando della Direttiva DD espressamente attribuisce alle persone che lavorano nelle CGV un ruolo attivo nelle segnalazioni e nel controllo sulle violazioni

Comunicaciones presentadas al Seminario Internacional «La Directiva de diligencia debida y los derechos humanos laborales tras la Propuesta Ómnibus»

LAS IMPLICACIONES DEL PAQUETE ÓMNIBUS EN LA DIRECTIVA DE DILIGENCIA DEBIDA: ESPECIAL REFERENCIA A LA INTERVENCIÓN DE LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES

María Dolores Valdueza Blanco
Profesora de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad Carlos III de Madrid

Sumario: Introducción. **1.** Diligencia debida: del Pacto Verde al paquete Ómnibus. **1.1** El Pacto Verde Europeo como punto de partida. **1.2** La Ley Ómnibus como punto de llegada. **2.** Visión panorámica de las directivas CSRD y CS3D y del RE taxonomía, antes del paquete Ómnibus (I). **2.1.** Directiva CSRD: información sobre sostenibilidad; **2.2.** RE Taxonomía: listado de actividades sostenibles. **2.3.** Diligencia debida de las empresas en materia de sostenibilidad (CS3D). **3.** Los cambios del paquete Ómnibus (I) en la diligencia debida. **4.** La intervención de los representantes de los trabajadores en la CS3D (antes y después de Ómnibus). **4.1.** Los representantes de los trabajadores en la diligencia debida (fase preventiva). **4.2.** Los representantes de los trabajadores en la diligencia debida (responsabilidad civil). **4.3.** El peligro del retroceso en la diligencia debida. **5.** Bibliografía.

Introducción

En noviembre del pasado año 2024, la presidenta de la Comisión Europea anunció que presentaría una propuesta para modificar tres pilares claves del Pacto Verde Europeo, a través de una ley Ómnibus: la Directiva sobre diligencia debida en materia de sostenibilidad corporativa (CS3D), la Directiva sobre información corporativa sobre sostenibilidad (CSRD) y el Reglamento de Taxonomía que establece los criterios para determinar si una actividad económica se considera medioambientalmente sostenible . El proyecto fue confirmado más adelante, en concreto con fecha 29 de enero 2025, a través del documento EU *Competitiveness*

Compass ("Brújula para la competitividad") el cual establece la hoja de ruta para la simplificación regulatoria en la Unión Europea (desde ahora, UE).

Este trabajo se centrará en la posible incidencia del paquete ómnibus en los tres pilares señalados, con especial atención a la Directiva 2024/1760 (CS3D) que, como es sabido, tiene por objeto garantizar que las empresas contribuyan al desarrollo sostenible y a la transición hacia la sostenibilidad de las economías. El análisis prestará especial atención a si –por parte de la UE, bajo el pretexto de la simplificación– se está cediendo a los intereses empresariales y, con ello, se están eludiendo los compromisos de la UE con las prácticas sostenibles, los derechos humanos y la acción por el clima. En concreto, interesa considerar la modificación operada en la legitimación activa en el ejercicio de las acciones de responsabilidad civil, lo que puede suponer que las víctimas no se vean apoyadas en la materialización de sus derechos ante los tribunales.

1. Diligencia debida: del Pacto Verde al paquete Ómnibus

1.1. El Pacto Verde Europeo como punto de partida

Como es sabido, de conformidad con el artículo 3. apdo.3 del Tratado de la Unión Europea (TUE) uno de los objetivos que se fija es obrar en pro del desarrollo sostenible de Europa, basado, entre otros aspectos, en un crecimiento económico equilibrado y en un nivel elevado de protección y mejora de la calidad del medio ambiente. En este sentido, cuando el 25 de septiembre de 2015 la Asamblea General de Naciones Unidas adopta un nuevo marco mundial de desarrollo sostenible, la Agenda 2023 –que se centra en los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y que abarca las tres dimensiones de la sostenibilidad: económica, social y medio ambiental– la Comisión Europea en su Comunicación de 22 de noviembre de 2016 –sobre las próximas etapas para un futuro europeo sostenible– vincula los ODS al marco de actuación de la Unión, a fin de garantizar que todas las acciones e iniciativas de la Unión, dentro de su territorio y a nivel mundial, incorporen ya de partida dichos objetivos[1]. Más adelante, en sus Conclusiones de 20 de junio de 2017,

[1] Recuérdese que, desde la entrada en vigor del Protocolo de Kioto, en febrero de 2005, se puso de manifiesto que era necesario trabajar para desarrollar un régimen climático global de lucha contra el cambio climático que incluyera a todos los países en los esfuerzos de reducción de emisiones de gases de efecto invernadero. Esto fue así ya que el primer periodo de compromiso del Protocolo de Kioto (2008-2012) solo incluía objetivos de reducción de emisiones de países desarrollados, y cubría solo el 30% de las emisiones globales. En el segundo periodo de compromiso (2013-2020) ese porcentaje bajó al 15%, debido a la reducción del peso relativo de las emisiones de los países con objetivos de reducción de emisiones (menos que durante el primer periodo y a que países como Canadá, Japón o Nueva Zelanda no participan en este segundo periodo de compromiso). Era, por tanto, necesario acordar un nuevo instrumento que asegurara la participación de todos los países para dar una respuesta adecuada al cambio climático. En este contexto, en diciembre de

el Consejo confirma el compromiso de la Unión y de sus Estados miembros con la aplicación de la Agenda 2030 de manera completa, coherente, global, integrada y eficaz, en estrecha cooperación con sus socios y otras partes interesadas[2].

En este escenario la Comisión Europea publicó, el 11 de diciembre de 2019, su Comunicación sobre el «Pacto Verde Europeo»[3] poniendo de manifiesto que "*se trata de una nueva estrategia de crecimiento destinada a transformar la UE en una sociedad equitativa y próspera, con una economía moderna, eficiente en el uso de los recursos y competitiva, en la que no habrá emisiones netas de gases de efecto invernadero en 2050 y el crecimiento económico estará disociado del uso de los recursos*". Dicha estrategia, como es obvio, ha supuesto una hoja de ruta con actuaciones muy ambiciosas y multidisciplinares que, grosso modo, se centran en: a) garantizar una transición ecológica justa y equilibrada; b) proteger la vida humana, restaurar la biodiversidad y reducir la contaminación; c) avanzar hacia una economía limpia y circular; y, por último, d) ayudar a las empresas a convertirse en líderes en productos y tecnologías limpios.

De todas las ramificaciones normativas que ha supuesto materializar el Pacto Verde, este trabajo abordará las disposiciones que se centran:

1. En la obligación de que las empresas faciliten información sobre su sostenibilidad: Directiva 2022/2464 de 14 de diciembre de 2022, por la que se modifican el Reglamento (UE) n.º 537/2014, la Directiva 2004/109/CE, la Directiva 2006/43/CE y la Directiva 2013/34/UE, por lo que respecta a la presentación de información sobre sostenibilidad por parte de las empresas[4] (desde ahora, Directiva CSRD)[5].

2. En proporcionar una lista verde de actividades sostenibles para que los actores financieros puedan identificar y financiar dichas actividades: Reglamento 2020/852 de 18 de junio de 2020 relativo al establecimiento

2015 bajo la Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático (CMNUCC) se adoptó el Acuerdo de París, tratado internacional, jurídicamente vinculante, que cubre todos los aspectos de la lucha contra el cambio climático, tanto la mitigación, como la adaptación y los medios de implementación (más información en https://www.miteco.gob.es/es/cambio-climatico/temas/el-proceso-internacional-de-lucha-contra-el-cambio-climatico/naciones-unidas/elmentos-acuerdo-paris.html.

[2] Así lo recuerdan los considerandos del RE 2020/852.

[3] Puede consultarse en DOUE Bruselas, 11.12.2019 COM(2019) 640 final.

[4] https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2022/2464/oj?locale=es.

[5] Es interesante consultar la Recomendación 2025/1710 de la Comisión, de 30 de julio de 2025, relativa a una norma voluntaria de presentación de información sobre sostenibilidad para las pequeñas y medianas empresas (https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=DOUE-L-2025-81216).

de un marco para facilitar las inversiones sostenibles y por el que se modifica el Reglamento 2019/2088[6] (a partir de aquí, RE Taxonomía).

3. En regular las responsabilidades de las empresas en cuanto a los posibles impactos adversos en los derechos humanos y el medioambiente: Directiva 2024/1760, de 13 de junio de 2024, sobre diligencia debida de las empresas en materia de sostenibilidad y por la que se modifican la Directiva (UE) 2019/1937 y el Reglamento 2023/2859[7] (será nombrada como Directiva CS3D)

1.2. La Ley Ómnibus como punto de llegada

Si el punto de partida de la Directiva CSRD, del RE Taxonomía y de la Directiva CS3D se encuentra en el Pacto Verde, el de destino –al menos, por ahora– debe encuadrarse en la Declaración de Budapest[8], resultado de la Reunión Informal de los jefes de Estado o de Gobierno celebrada en dicha ciudad, los días 7 y 8 de noviembre de 2024, que, en lo que aquí interesa, supondrá la puesta en marcha del paquete Ómnibus que modificativo de la diligencia debida que ahora se analiza.

En dicha Declaración se puso de relieve la urgente necesidad y la firme determinación de que la UE sea más competitiva por medio de un nuevo acuerdo europeo de competitividad que destaca que los informes "Much *more than a market"* [Mucho más que un mercado] de Enrico Letta[9] y "*The future of European Competitiveness" [El futuro de la competitividad europea]* de Mario Draghi[10].

Asimismo, se señala que "*es imperativo que la UE solvente el* desfase en innovación *y en* productividad *tanto con los competidores mundiales como dentro de la UE".* A tal fin, los dirigentes han solicitado, para cumplir el acuerdo, que se adopten medidas decisivas sobre los factores de la competitividad, en orden a los aspectos que, grosso modo, se indican a continuación:

---

[6] https://eur-lex.europa.eu/legal-content/es/ALL/?uri=CELEX%3A32020R0852.

[7] https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/ALL/?uri=CELEX:32024L1760.

[8] Puede verse el comunicado de prensa en https://www.consilium.europa.eu/es/press/press-releases/2024/11/08/the-budapest-declaration/pdf/.

[9] Véase en : https://www.consilium.europa.eu/media/ny3j24sm/much-more-than-a-market-report-by-enrico-letta.pdf.

[10] Consúltese en: https://commission.europa.eu/document/download/97e481fd-2dc3-412d-be4c-f152a8232961_en?filename=The%20future%20of%20European%20competitiveness%20_%20A%20competitiveness%20strategy%20for%20Europe.pdf.

1. Mercado Único: se señala que "*siendo un factor clave para la innovación, las inversiones, la convergencia y la resiliencia económica*" es necesaria una nueva estrategia para profundizar en el mismo, debiendo establecerse unos plazos y un calendario de etapas.

2. Unión del ahorro y la inversión: se aboga para que se lleve a cabo un avance de manera urgente en la unión de los mercados de capitales.

3. Industria: en este campo se recuerda que "*Europa debe seguir siendo un motor industrial y tecnológico para las industrias de transformación*" siendo la renovación industrial y la descarbonización fundamentales. Para lograrlo se destaca la necesidad de una política industrial que garantice el crecimiento de las tecnologías futuras y preste atención a las industrias tradicionales en transición.

En la mencionada Reunión Informal, la presidenta de la Comisión Europea, Sra. Von der Leyen, anunció el 8 de noviembre que se articularía una ley Ómnibus[11] cuyo objetivo sería, precisamente, atender a la simplificación de la normativa de sostenibilidad de la UE.

El siguiente paso se produjo el 26 de febrero del presente año, de modo que la UE da luz verde al paquete de denominado Ómnibus I destinado a simplificar la legislación de la UE en el ámbito de la sostenibilidad y se materializa en los siguientes instrumentos normativos:

a) La Directiva 2025/794 de 14 de abril de 2025, por la que se modifican las Directivas 2022/2464 y 2024/1760 en lo que respecta a las fechas a partir de las cuales los Estados miembros deben aplicar determinados requisitos de presentación de información sobre sostenibilidad y de diligencia debida por parte de las empresas (a la que se aludirá como D.2025/794), llevando a cabo un aplazamiento, razón por la que es denominada como Directiva "*stop the clock*'.

b) La Propuesta de Directiva de la Comisión Europea de 26 de febrero [COM (2025) 81 final) por la que se modifican las Directivas 2006/43, 2013/34, 2022/2464 y 2024/1760. Esta directiva modificaría

[11] Que, como es sabido, es ley extensa que modifica o incluye múltiples reformas de diferentes áreas o materias en un único texto, en lugar de tratarse por separado. Hasta la fecha, la Comisión ha remitido seis paquetes ómnibus al Consejo y al Parlamento Europeo para su adopción: paquete ómnibus I (sostenibilidad), ómnibus II (inversiones de la UE), ómnibus III (política agrícola común); ómnibus IV (medianas empresas de mediana capitalización y digitalización); ómnibus V (preparación en materia de defensa); ómnibus VI (sustancias químicas).

determinados requisitos de los informes de sostenibilidad y de la debida diligencia reformando la Directiva CSRD, la Directiva CS3D, la Directiva Contable 2013/34/UE y la Directiva de Auditoría 2006/43/CE.

c) El Acto delegado aprobado por la Comisión Europea,[12] el 4 de julio 2025, modificando el Reglamento delegado 2021/2178/UE (la norma técnica del art. 8 del Reglamento de Taxonomía), el Reglamento delegado de la taxonomía climática 2021/2139/UE y el Reglamento delegado de la taxonomía no climática 2023/2486/UE.

d) Finalmente, se encuentra una Propuesta de modificación del Reglamento del Mecanismo de Ajuste de Frontera por Carbono (2023/956).

Como puede observarse, se está antes cambios muy significativos que se han producido con muchísima celeridad; cuestión que ha sido muy criticada por los sindicatos europeos que, en una Declaración Conjunta, cuestionan el propio proceso, al que llegan a calificar como "*regresivo y antidemocrático*", afirmando que *"la Comisión ha impulsado este paquete ómnibus de forma opaca y antidemocrática, creando un nuevo conjunto de normas para legislar a corto plazo que no cumple sus propias normas de mejora de la legislación. No se ha llevado a cabo ninguna evaluación de impacto, y el inusual y arbitrario proceso de "consulta" ha favorecido desproporcionadamente a las empresas, mientras que los sindicatos y la sociedad civil han sido marginados*" [13].

Ciertamente, el paquete Ómnibus ha supuesto una modificación verdaderamente significativa, con una repercusión en la hoja de ruta del Pacto Verde de especial transcendencia, como se verá más adelante. Pero, antes de entrar en su análisis, es necesario, aunque solo sea grosso modo, hacer una aproximación al *corpus* normativo de la UE previo, al objeto de poder comprender el calado de los cambios operados[14].

[12] https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-11354-2025-INIT/es/pdf.

[13] Declaración conjunta de los sindicatos europeos sobre la propuesta ómnibus. https://www.etuc.org/sites/default/files/document/file/2025-03/Joint%20European%20Trade%20Union%20satement%20on%20the%20Omnibus%20I%20Deregulation%20package%20%28ES%29.pdf.

[14] Véase los cuadros comparativo de las directivas CSRD y CS3D (antes y después del paquete ómnibus) en FORÉTICA https://foretica.org/blog/2025/02/paquete-omnibus-europa-propone-la-simplificacion-regulatoria-y-apuesta-por-la-competitividad.

2. Visión panorámica de las directivas CSRD y CS3D y del RE taxonomía, antes del paquete Ómnibus (I)

2.1. Directiva CSRD: información sobre sostenibilidad

En el marco del Pacto Verde Europeo se encuadra el Plan de Acción de Finanzas Sostenibles de la UE[15], de 8 de marzo 2018, que trata de 10 acciones claves que se agrupan en tres categorías: a) reorientar los movimientos de capital hacia una economía más sostenible; b) incorporar la sostenibilidad en la gestión de riesgos; c) fomentar la transparencia a largo plazo.

En la Comunicación de 17 de junio de 2019, la Comisión titulada «*Directrices sobre la presentación de informes no financieros: Suplemento sobre la información relacionada con el clima*» destacaba las ventajas que tiene para las empresas divulgar información relacionada con el clima, en particular, una mayor toma de conciencia y comprensión de los riesgos y oportunidades relacionados con el mismo dentro de la empresa, una base de inversores más variada, un coste de capital inferior y un diálogo más constructivo con todas las partes interesadas.

En sus Conclusiones de 5 de diciembre de 2019, sobre la profundización de la Unión de los Mercados de Capitales, el Consejo destacó la importancia de disponer de información fiable, comparable y pertinente sobre los riesgos, las oportunidades y los efectos en materia de sostenibilidad, y pidió a la Comisión que considerara la posibilidad de elaborar una norma europea de información no financiera o, mejor dicho, de información sobre sostenibilidad[16]. Se consideró así que, si las empresas mejorasen la información sobre sostenibilidad, ello redundaría en última instancia en beneficio de los ciudadanos y ahorradores, incluidos los sindicatos y los representantes de los trabajadores, que estarían adecuadamente informados y, por lo tanto, podrían participar en mejores condiciones en el diálogo social. De este modo, los ahorradores que deseen invertir de forma sostenible van a tener la oportunidad de hacerlo, mientras que todos los ciudadanos disfrutarían

[15] Véase la Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo Europeo, al Consejo, al Banco Central Europeo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones. Bruselas 8.3.2018.COM (2018) 97 final.

[16] "*Muchas partes interesadas consideran que el término «no financiera» es inexacto, en particular porque implica que la información en cuestión carece de relevancia financiera. Sin embargo, dicha información tiene cada vez más relevancia financiera. Muchas organizaciones, iniciativas y profesionales del campo de la información sobre sostenibilidad hacen referencia a «información sobre sostenibilidad". Por lo tanto, es preferible utilizar el término «información sobre sostenibilidad» en lugar de «información no financiera*» (Considerando n. 8 de la Directiva).

de un sistema económico estable, sostenible e integrador[17]. Precisamente, en el objetivo de materializar la transparencia y adecuarla a la realidad actual debe encuadrarse la Directiva 2022/2464 de 14 de diciembre de 2022, por la que se modifican el Reglamento n.º 537/2014, la Directiva 2004/109, la Directiva 2006/43 y la Directiva 2013/34, por lo que respecta a la presentación de información sobre sostenibilidad por parte de las empresas (Directiva CSRD). En definitiva, "*la Directiva CSRD*[18] *tiene por objeto, regular la obligación que pasan a tener determinadas empresas de facilitar información sobre sostenibilidad corporativa, esto es, sobre la incidencia e impacto de sus negocios en relación a la sostenibilidad, por lo que se equipara, por primera vez, la importancia que tiene tanto la información financiera de las empresas como la relacionada con su contribución –o no– a la sostenibilidad*"[19].

En cuanto a la lista de cuestiones de sostenibilidad sobre las que las empresas deben informar debe comprender, los factores medioambientales, sociales, de derechos humanos y de gobernanza (arts. 19 bis y 29 bis).

Tratándose de la información de los factores sociales[20] –en particular las condiciones laborales, la participación de los interlocutores sociales, la negociación colectiva, la igualdad, la no discriminación, la diversidad y la inclusión y los derechos humanos– debe incluir[21] las repercusiones de la empresa en las personas, en particular los trabajadores, y en la salud humana.

---

[17] "*Para materializar estos beneficios, la información sobre sostenibilidad presentada en los informes anuales de las empresas debe llegar en primer lugar a dos grupos principales de usuarios. El primer grupo de usuarios lo constituyen los inversores, incluidos los gestores de activos, que desean conocer mejor los riesgos y oportunidades que suponen las cuestiones de sostenibilidad para sus inversiones y las repercusiones de dichas inversiones en las personas y el medio ambiente. El segundo grupo de usuarios está formado por agentes de la sociedad civil, incluidas las organizaciones no gubernamentales y los interlocutores sociales, que desean que las empresas asuman un mayor nivel de responsabilidad por su impacto en las personas y el medio ambiente*" (Considerando n.º 9 de la Directiva).

[18] El Proyecto de Ley de Información empresarial sobre sostenibilidad, que modifica el Código de Comercio, la Ley de Sociedades de Capital y la Ley de Auditoría de Cuentas, tendría por objeto transponer la mencionada Directiva 2022/2464. Boletín Oficial de las Cortes Generales. Congreso de los Diputados, núm. 38-1 de 15 de noviembre de 2024.

[19] https://iusaequitas.net/claves-sobre-la-nueva-directiva-europea-sobre-informacion-corporativa-en-materia-de-sostenibilidad/.

[20] El Plan de Acción del Pilar Europeo de Derechos Sociales, adoptado por la Comisión el 4 de marzo de 2021, insta a que se impongan a las empresas requisitos más estrictos a la hora de informar sobre cuestiones sociales.

[21] Considerando n.º 49 de la Directiva.

- En cuanto a los derechos humanos, la información que las empresas divulguen sobre los derechos humanos debe incluir, en su caso, datos sobre la existencia de trabajo forzoso e infantil en sus cadenas de valor.

- Por lo que se refiere a la igualdad de género y la igualdad de retribución por un trabajo del mismo valor, se debe especificar, entre otras cosas, la información que ha de divulgarse sobre la brecha salarial de género, teniendo en cuenta los actos de Derecho de la Unión pertinentes.

- Referente al empleo y la inclusión de las personas con discapacidad, se debe especificar, entre otras cosas, la información que ha de divulgarse sobre las medidas de accesibilidad adoptadas por la empresa.

- Referente a la formación y el desarrollo de capacidades, deben especificar, entre otras cosas, la información que debe presentarse sobre la proporción y el desglose de los trabajadores que participan en la formación.

- En orden a la negociación colectiva, deben especificar, entre otras cosas, la información que debe divulgarse sobre la existencia de comités de empresa, así como sobre la existencia de convenios colectivos y la proporción de trabajadores amparados por dichos acuerdos.

- Las que se refieran a la participación de los trabajadores deben especificar, entre otras cosas, la información que debe divulgarse sobre la participación de los trabajadores en los órganos de administración y supervisión.

- Aquellas que traten sobre la diversidad deben especificar, entre otras cosas, la información que debe divulgarse sobre la diversidad de género en la alta dirección y el número de miembros del sexo menos representado en sus consejos de administración[22].

Obviamente, como se señala en la Directiva[23], los auditores legales son claves a la hora de verificar la presentación de información sobre sostenibilidad y garantizar la fiabilidad[24] de la información sobre la misma. En este sentido,

[22] Considerando n.º 49 de la Directiva.

[23] Considerando n.º 61 de la Directiva.

[24] "*La información deberá reportarse en base a las normas que elaborará el Grupo Consultivo Europeo en materia de Información Financiera (EFRAG). Esta información se deberá incluir en los Informes de gestión de los Estados Financieros; se recomienda a las empresas nombrar a esta memoria como "Información sobre sostenibilidad" y no como "Información no financiera" y las empresas deberán*

la Comisión ha anunciado que actuará para seguir mejorando la calidad de la auditoría y crear un mercado de auditoría más abierto y diversificado, que son las condiciones necesarias para una aplicación satisfactoria de la mencionada Directiva[25].

Para finalizar esta visión panorámica, interesa subraya que el artículo 40 bis. se centra en la presentación de informes relativos a empresas de terceros países y señala que los Estados miembros exigirán que una empresa filial, establecida en su territorio cuya sociedad matriz última se rija por el Derecho de un tercer país, publique y haga accesible un informe de sostenibilidad siempre que se trate de filiales que sean grandes empresas y a las filiales que sean pequeñas y medianas empresas, a excepción de las microempresas, que sean entidades de interés público.

2.2. RE Taxonomía: listado de actividades sostenibles

También, para ayudar a la consecución del Plan de Acción de Finanzas Sostenibles de la UE , ya comentado [26], se adopta el Reglamento 2020/852, de 18 de junio de 2020, relativo al establecimiento de un marco para facilitar las inversiones sostenibles y por el que se modifica el Reglamento 2019/2088, que crea un sistema de clasificación de las actividades económicas medioambientalmente sostenibles con el objetivo de intensificar las inversiones sostenibles y luchar contra el blanqueo ecológico de los productos financieros que se presentan indebidamente como sostenibles (*greenwashing)*.

Este Reglamento, que se conoce como "Taxonomía de la UE", establece una lista (*lista verde*) de actividad que se considera medioambientalmente sostenibles. En este sentido[27], para poder calificarla como tal, la UE y sus Estados miembros

indicar cómo han identificado la información comunicada. Se simplifica el proceso de notificación, con el deseo de establecer una "ventanilla única". Asimismo, la Comisión facilitará una plataforma digital de acceso a la información financiera y de sostenibilidad pública de las empresas en toda la Unión Europea (Punto de Acceso Único Europeo o PAUE). Se presentará en formato electrónico (XHTML". https://iusaequitas.net/claves-sobre-la-nueva-directiva-europea-sobre-informacion-corporativa-en-materia-de-sostenibilidad/.

[25] Puede consultarse para más información el Instituto de Contabilidad y Auditoría de Cuentas del Gobierno de España (https://www.icac.gob.es/sostenibilidad/verificacion).

[26] Véase la Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo Europeo, al Consejo, al Banco Central Europeo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones. Bruselas 8.3.2018.COM (2018) 97 final.

[27] A efectos del Reglamento, los objetivos medioambientales son: a) la mitigación del cambio climático; b) la adaptación al cambio climático; c) el uso sostenible y protección de los recursos hídricos y marinos; d) la transición hacia una economía circular; e) la prevención y control de la contaminación; f) la protección y recuperación de la biodiversidad y los ecosistemas (art. 9 del Reglamento).

deben aplicar los siguientes criterios establecidos en el presente Reglamento: a) que contribuya sustancialmente a uno o varios de los objetivos medioambientales establecidos en el Reglamento; b) que no cause ningún perjuicio significativo a ninguno de los objetivos medioambientales establecidos; c) que se lleve a cabo de conformidad con las garantías mínimas establecidas en el Reglamento; y, por último, d) que se ajuste a los criterios técnicos de selección que hayan sido establecidos por la Comisión Europea de conformidad con el Reglamento.

Asimismo, el Reglamento establece las medidas que una actividad económica debe adoptar para realizar una contribución sustancial o para no perjudicar de forma significativa a ninguno de estos objetivos. En este sentido señala (Considerando n.º 40) que *"una actividad económica no debe considerarse medioambientalmente sostenible si son más los daños que causa al medio ambiente que los beneficios que aporta"*. Igualmente *"debe considerarse que una actividad económica contribuye sustancialmente a alcanzar uno o varios de los objetivos medioambientales establecidos en el presente Reglamento, cuando permita directamente a otras actividades realizar una contribución sustancial a uno o varios de dichos objetivos"* (Considerando n.º 42 y art. 16 del Reglamento).

Finalmente, el artículo 23 de dicho Reglamento exige a la Comisión que establezca una lista de actividades medioambientalmente sostenibles[28] en la que se definan los criterios técnicos –mediante actos delegados[29]– de selección para cada objetivo medioambiental.

2.3. Diligencia debida de las empresas en materia de sostenibilidad (CS3D)

Referente a la Directiva 2024/1760, de 13 de junio de 2024, sobre diligencia debida de las empresas en materia de sostenibilidad y por la que se modifican la

[28] *Con el fin de determinar la sostenibilidad medioambiental* de una actividad económica precisa, debe *confeccionarse una lista exhaustiva de los objetivos medioambientales. Los seis objetivos medioambientales que debe comprender el presente Reglamento son: la mitigación del cambio climático; la adaptación al cambio climático; el uso sostenible y la protección de los recursos hídricos y marinos; la transición hacia una economía circular; la prevención y control de la contaminación; y la protección y restauración de la biodiversidad y los ecosistemas* (Considerando n.º 23 del Reglamento)

[29] Recuérdese que, en virtud del artículo 290 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, el legislador de la Unión Europea puede conceder poderes –a la Comisión– mediante normas específicas incluidas en un acto legislativo (el «acto de base») para adoptar «actos delegados». Los actos delegados son actos no legislativos adoptados por la Comisión Europea que sirven para modificar o completar elementos no esenciales de la legislación.

Directiva 2019/1937 y el Reglamento 2023/2859 (Directiva CS3D)[30] –que ha sido muy esperada y ha visto la luz tan solo unos meses antes del paquete Ómnibus– presenta fortalezas muy significativas como es el establecer un estándar uniforme que todos los Estados miembros deben incorporar y hacer cumplir a través de sus sistemas jurídicos nacionales[31].

Conforme a su artículo 1 se aplicaría a las empresas que se hayan constituido de conformidad con la legislación de uno de los Estados miembros y también a aquellas que se hayan constituido de conformidad con la legislación de un tercer país[32]; siempre que, en uno y otro caso, cumplan con una serie de requisitos (art. 2), a saber:

- Que se hayan constituido en la UE y que tengan una media de más de 1.000 empleados y un volumen de negocios mundial neto superior a 450 millones de euros en el último ejercicio o ser la empresa matriz de un grupo que haya alcanzado tales umbrales en el último ejercicio.

- No obstante, la afectación será progresiva, de forma que en 2027 la Directiva se aplicará a las grandes empresas con 5.000 empleados y 1.500 millones de euros; en 2028, a empresas con 3.000 empleados y 900 millones de euros; y en 2029 a las de 1.000 empleados y 450 millones de euros.

- Por otra parte, también quedarían afectadas empresas que no tengan su base en la UE y que tengan un volumen significativo de facturación en la UE[33].

[30] Para un análisis exhaustivo de la diligencia debida véase W. SANGUINETI RAYMOND y R. M. MORATO GARCÍA, *Diligencia debida y derechos humanos laborales en la Propuesta de Directiva de la Comisión. Revista del Ministerio de Trabajo y Economía Social.* n.º. 154.2022.p.17-46.

[31] Así lo expresa G. P. ROJAS RIVERO, La diligencia debida de las empresas en materia de sostenibilidad y participación sindical. *ACDCT*. Vol. XV (2023) p. 281.303.p. 289.

[32] *El contenido de la Directiva sobre diligencia debida está llamado a trascender las relaciones ad intra (entre la UE y sus Estados miembros), al menos por dos razones. Primera, porque la política comercial de la UE tiene una indiscutible proyección exterior y debe mantener coherencia con la acción interna. Por lo tanto, los desarrollos normativos a nivel interno en los Estados miembros deben proyectarse hacia la acción exterior de la UE. Y, segunda, porque se hace asimismo necesario construir una coherencia externa (ad extra) que afecta a la participación de la UE en diversos foros internacionales de carácter multilateral*. F. PASCUAL-VIVES y A. JIMENEZ-PIERNAS GARCÍA, *La directiva sobre diligencia debida: retos e implicaciones en. materia de derechos humanos y medio ambiente para la unión europea*. CEU. Documento de Trabajo. Serie Unión Europea y Relaciones Internacionales. N.154/202, p. 15.

[33] Como señala el profesor Moreno Díaz, "*Este es el primer problema que plantea la aplicación de la Directiva en cuanto a su efectividad, es decir, la sola posibilidad de que la Directiva pueda ser*

Respecto a la diligencia debida, el artículo 5 de la Directiva CS3D señala que los Estados miembros velarán por que las empresas actúen, en materia de derechos humanos y medio ambiente, con una prevención basada en el riesgo, a través de las siguientes acciones:

1. Integración de la diligencia debida en sus políticas y sus sistemas de gestión de riesgos (art. 7). De este modo los Estados miembros deben velar porque las empresas integren dicha diligencia en todas sus políticas y en sus sistemas de gestión.

2. Detección y evaluación de los efectos adversos reales o potenciales (arts. 8 y 9). Los Estados miembros se asegurarán de que las empresas adoptan las medidas adecuadas[34] para detectar y evaluar los efectos adversos reales y potenciales que se deriven de sus propias operaciones o de las de sus filiales y, cuando tengan relación con sus cadenas de actividades, de sus socios comerciales, de conformidad con lo establecido en la propia Directiva.

3. Prevención y mitigación de los efectos adversos potenciales, eliminación de los efectos adversos reales y minimización de su alcance (arts. 10 y 11).

4. Reparación de los efectos adversos reales (art. 12). Los Estados miembros velarán por que una empresa repare un efecto adverso real que haya causado por sí misma o conjuntamente y cuando el efecto adverso real haya sido causado únicamente por un socio comercial de la empresa esta podrá repararlo voluntariamente. Asimismo, la empresa podrá recurrir a su capacidad de influir en el socio comercial que esté causando el efecto adverso para repararlo

5. Desarrollo de una colaboración constructiva con las partes interesadas (art. 13). Los Estados miembros velarán al objeto de que las empresas

aplicada a grandes empresas, dejando fuera de su aplicación a esa gran cantidad de empresas, medianas y pequeñas (que son la mayoría), que no podrán contribuir a los fines que persigue la Directiva". J. M. MORENO DÏAZ, La Propuesta Ómnibus UE y la afectación de la diligencia debida: una primera aproximación. Trabajo, *Persona, Derecho, Mercado* 10 (2025) 195-214. p.207.

[34] En lo que hace a las medidas adecuadas, las define como "*las medidas que sean capaces de alcanzar los objetivos de diligencia debida abordando de forma efectiva los efectos adversos de un modo proporcionado en relación con el nivel de gravedad y la probabilidad del efecto adverso, y razonablemente a disposición de la empresa, teniendo en cuenta las circunstancias del caso concreto, incluidos la naturaleza y el alcance del efecto adverso y los factores de riesgo pertinentes* [art.3.1.o) de la Directiva CS3D].

tomen medidas adecuadas para colaborar de forma efectiva con las partes interesadas, estableciendo, a tal fin, las fases del proceso de diligencia debida (apdo. 3).

6. Establecimiento y mantenimiento de un mecanismo de notificación y un procedimiento de reclamación (art. 14). Los Estados miembros velarán para que las empresas permitan a las personas y entidades que la Directiva considera legitimadas – como se analizará más adelante– presentar reclamaciones ante ellas cuando dichas personas o entidades alberguen inquietudes legítimas en cuanto a los efectos adversos, reales o potenciales con respecto a las propias operaciones de las empresas, las operaciones de sus filiales o las operaciones de sus socios comerciales en las cadenas de actividades de las empresas.

7. Supervisión de la eficacia de su política y sus medidas de diligencia debida (art. 15). Los Estados miembros velarán por que las empresas lleven a cabo evaluaciones periódicas de sus propias operaciones y medidas, de las de sus filiales y, cuando estén relacionadas con la cadena de actividades de la empresa, de las de sus socios comerciales, con el fin de evaluar su aplicación y supervisar la adecuación y eficacia de las actividades de detección, prevención, mitigación, eliminación y minimización del alcance de los efectos adversos. Esas evaluaciones se basarán, según proceda, en indicadores cualitativos y cuantitativos y se llevarán a cabo sin demora injustificada, cuando tenga lugar un cambio significativo y al menos cada doce meses y siempre que existan motivos fundados para pensar que pueden surgir riesgos nuevos de que se produzcan esos efectos adversos.

8. Comunicación pública sobre diligencia debida (art. 16) y accesibilidad de la información (art. 17).

9. Medidas de acompañamiento (art. 29). Los Estados miembros velarán por que las empresas informen de los aspectos regulados por la presente Directiva mediante la publicación en su sitio web de una declaración anual, que se publicará.

10. Autoridades de control (arts. 24 y 25) y régimen sancionador (art. 27). Téngase en cuenta que los Estados miembros establecerán el régimen de sanciones, incluidas las pecuniarias, aplicable a cualquier infracción de las disposiciones de Derecho nacional adoptadas al amparo de la presente Directiva y adoptarán todas las medidas necesarias para

garantizar su ejecución. Tales sanciones serán efectivas, proporcionadas y disuasorias. Por lo que se refiere a la responsabilidad civil y al derecho a una indemnización integra, se regula de manea especifica y, con ciertas particularidades en el artículo 29.

Como puede observarse, la Directiva CS3D actúa en los cuatro planos siguientes: a) la prevención de los riesgos laborales (incorporando la diligencia debida) en orden a su detención y evaluación; b) la aplicación de las medidas necesarias para eliminarlos o reducirlos; c) la reparación de los daños causados y el establecimiento de mecanismos de reclamación y reparación; y, d) comunicación y publicidad. Pues bien, como se analiza en el siguiente epígrafe las modificaciones del paquete Ómnibus han afectado a todos los planos expuestos.

3. Los cambios del paquete Ómnibus (I) en la diligencia debida

Ya se ha analizado como, a partir de la Reunión Informal de los jefes de Estado y de Gobierno –celebrada los días 7 y 8 de noviembre 2024, en Budapest–, la política de sostenibilidad marcada por el Pacto Verde sufre un importante giro que viene a justificarse, grosso modo, en el Informe Draghi, que sostiene que "*el exceso de burocracia podría estar limitando el crecimiento económico y la capacidad de sus empresas para competir a escala global*" y, en definitiva, propone un estrategia para frenar el declive económico de la UE frente a otras potencias[35].

Partiendo del mencionado Informe se adopta todo un conjunto de propuestas destinadas a la simplificación normativa a fin de reducir la carga administrativa que pesa sobre las empresas dando lugar, con ello, a una mayor competitividad[36]. Pero lo cierto es que las medidas que se adoptan ponen de manifiesto, a mi parecer, la política fugaz de la Comisión europea articulando soluciones a corto plazo sin considerar las consecuencias que las mismas suponen para el fututo. No se tiene en cuenta que la política de sostenibilidad es una inversión –y no un mero gasto, como parece plantearse– que permitirá vivir, ya no en el futuro, que también, sino

[35] Un análisis de todos sus puntos puede verse en AAVV. *Diseccionando el Informe Draghi*. Real Instituto ELCANO (5.12.2025) https://www.realinstitutoelcano.org/especiales/diseccionando-el-informe-draghi/.

[36] La tesis de que "*en los últimos tiempos, caracterizados por una creciente tensión geopolítica y una clara guerra arancelaria, terceros Estados consideran que mucha de esta legislación europea constituye, simple y llanamente, una barrera comercial no arancelaria establecida con intenciones proteccionistas es* rebatida por A. JIMÉNEZ-PIERNAS GARCÍA ¿Crisis de madurez de la sostenibilidad? Entre la simplificación normativa y la consolidación estratégica. Informe Anual Prosostenibles 2025, 2: 19-23. Disponible en: https://negocioresponsable.org/el-ojo-clinico/informeprosostenibles-actualidad-sostenibilidad/.

en el presente, teniendo en cuenta los desastres medioambientales de repercusiones socioeconómicos que se vienen produciendo[37].

En el siguiente cuadro se lleva a cabo un resumen de los principales cambios que supone el paquete Ómnibus, con el fin de proporcionar una visión general de lo que todo ello implica, en orden a la diligencia debida.

Cuadro n. º1: resumen de los principales cambios motivados por el paquete Ómnibus.

Normativa	**Cambios principales que se producen con Ómnibus (I)**
CSRD	a) Reducción del alcance de las empresas que informan (aproximadamente un 80%). b).Límite de la cadena de valor: para empresas no sujetas a CSRD (hasta 1000 empleados)la Comisión adoptará una norma de información voluntaria basada en normas para PYMEs. c) Compromiso de la Comisión de revisar los ESRS (estándares de reportes sostenibilidad)y no habrá informes de sostenibilidad obligatorios para la PYMES que cotizan en Bolsa. d) Supresión del requisito de normas específicas del sector. e) Las empresas no pertenecientes a la UE deben cumplir la CSRD si general ingresos superiores a 450 millones de euros en la UE. f) Aplazamiento de los requisitos de información: se pospone dos años (hasta 2028) la entrada en vigor de los requisitos de información de las grandes empresas que aún no han comenzado a aplicar la CSRD (deberán informar a partir de 2026 p 2027)

[37] "*La sostenibilidad y la responsabilidad corporativa son esenciales para que los países europeos avancen hacia una economía que funcione para las personas y el planeta, así como para atraer inversiones sostenibles a largo plazo. Estas leyes pueden hacer más resilientes las cadenas de suministro, proporcionar claridad legal y estabilidad para todas las partes interesadas. Es visión cortoplacista quitarle el motor al vehículo que puede ayudar a las empresas a cumplir con sus actuales responsabilidades en materia de derechos humanos*" OBSERVATORIO DE RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA. Declaración Conjunta: La gran desregulación de la UE: la desastrosa propuesta Ómnibus socava los compromisos de responsabilidad corporativa de la UE y recorta la protección de los derechos humanos y ambientales (10 de marzo de 2025).

Normativa	**Cambios principales que se producen con Ómnibus (I)**
CS3D	a) Concede a las empresas más tiempo (fecha límite transposición 26.7.2027). Primera fase de aplicación (empresas más grandes) será hasta 26.7.2028. b) El proceso de Diligencia Debida solo tiene que actualizarse cada 5 años. c) Legalmente se restringe a los Estados miembros (UE) la introducción de normas más estrictas para hacer frente a los impactos en DDHH por parte de las empresas. d) Se suprime la responsabilidad civil de las compañías en toda la UE, pero se mantiene el derecho de las victimas a una compensación total por los daños causados por incumplimiento. e) Se reduce las cargas y el efecto cascada sobre la PYMES y las empresas de mediana capitalización, limitando la cantidad de información que las grandes empresas pueden solicitar dentro del mapeo de la cadena de valor. f). Respecto a los grupos de interés, solo será necesario implicar a los trabajadores, las comunidades directas y las personas afectadas. g) Se reduce la obligación de poner fin a las relaciones comerciales cuando haya un impacto en DDHH por parte de la compañía con la que se mantiene una relación comercial. h) No hay obligación de poner en marcha un plan de transición climática. i) Se suprime el régimen de diligencia debida para las instituciones financieras.
Taxonomía	a) Se reduce la carga de obligaciones de información y se limita a empresas más grandes. b) Se introduce la opción de informas sobre actividades que estén parcialmente alineadas con la Taxonomía de la UE. c) Se establece un umbral de materialidad financiera para los informes de taxonomía y se reducen las plantillas de información en torno a un 70 %. d). Comisión solicita comentarios sobre dos alternativas para simplificar los criterios más complejos de "no causar daño significativo" (DNSH) en contaminación. e) Se ajustan, entre otros, el Ratio de Activos Verdes (GAR).
CBAM	a) Se exime a los pequeños importadores de las obligaciones, principalmente PYMES y particulares. b) Se introduce un umbral de mínimos. c) Objetivo de los cambios: simplificar la autorización de declarantes, el cálculo de emisiones, los requisitos de presentación de informes y el cumplimiento de la responsabilidad financiera. d) Se pospone la publicación de precios promedio de carbono a terceros países a partir de 2027.

Fuente: Cuadro de elaboración propia con todos los datos extraídos del Informe *El paquete Ómnibus y sus impactos en la regulación de la responsabilidad social y medioambiental de las empresas.* (CCOO, 12 de mayo de 2025).

Tras esta primera aproximación a las modificaciones que supone el paquete Ómnibus, debe subrayarse que hay muchas posturas criticas respecto a este cambio de rumbo de la Comisión. A modo de empleo, ciertos sectores consideran que "*lo que se presentó como un esfuerzo de simplificación es en realidad un gran ejercicio de desregulación*"[38], que es "*la desregulación diseñada para desmantelar la responsabilidad de las empresas*"[39], que "*desfavorece los derechos humanos, los derechos laborales y la protección ambiental en favor de una peligrosa desregulación*"[40], que tras esa aparente simplificación se *"esconde algo mucho más profundo: una recalibración fundamental de la ambición sostenible de Europa*"[41]; que "*están anteponiendo las empresas y los beneficios a los trabajadores y el planeta, reduciendo las protecciones existentes para las personas y el medio ambiente, y anteponiendo intereses empresariales específicos al interés general*"[42], solo por citar algunas de ellas.

4. La intervención de los representantes de los trabajadores en la CS3D (antes y después de Ómnibus)

No está de más recordar que, a tenor del artículo 2 de Tratado de la Unión Europea (TUE), la Unión se fundamenta en los valores de respeto de la dignidad humana, libertad, democracia, igualdad, Estado de Derecho y respeto de los derechos humanos, consagrados estos en la Carta de los Derechos Fundamentales de la UE. Tales valores fundamentales, que han inspirado la propia creación de la Unión, deben guiar su acción en la escena internacional. Esta acción incluye el fomento del desarrollo económico, social y medioambiental sostenible de los países

[38] "*Esto es perjudicial, ya que existe una necesidad urgente de rendición de cuentas, pues las empresas no cambiarán voluntariamente su comportamiento perjudicial. Y aunque quisieran, la sostenibilidad exige igualdad de condiciones para que las empresas que buscan la sostenibilidad a largo plazo no se vean superadas en precio por las que buscan el beneficio a corto plazo a cualquier pre*cio" (Triodos Bank) https://www.triodos.es/es/articulos/2025/propuesta-omnibus.

[39] Plataforma de Empresas Responsables (https://empresasresponsables.org/actualidad/csddd-centro-debate-europeo-lo-que-ocurrio-verano/).

[40] OBSERVATORIO DE RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA .*Declaración Conjunta: La gran desregulación de la UE:* https://observatoriorsc.org/declaracion-conjunta-la-gran-desregulacion-de-la-ue-la-desastrosa-propuesta-omnibus-socava-los-compromisos-de-responsabilidad-corporativa-de-la-ue-y-recorta-la-proteccion-de-los-derechos-humanos-y-a/.

[41] *Lo que se está debatiendo no es solo un ajuste burocrático, sino una posible redefinición del futuro de la sostenibilidad corporativa que podría tener consecuencias duraderas* (COVAL consultores) https://www.covalconsultores.com/la-letra-pequena-del-paquete-omnibus-de-la-ue-4-claves-que-te-sorprenderan/.

[42] Declaración conjunta de los sindicatos europeos sobre la propuesta ómnibus. https://www.etuc.org/sites/default/files/document/file/2025-03/Joint%20European%20Trade%20Union%20satement%20on%20the%20Omnibus%20I%20Deregulation%20package%20%28ES%29.pdf.

en vías de desarrollo y que todas las empresas tienen la responsabilidad de respetar los derechos humanos, que son universales, indivisibles e interdependientes y están relacionados entre sí.

Asimismo, el artículo 152 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE) indica que "*la Unión reconocerá y promoverá el papel de los interlocutores sociales en su ámbito, teniendo en cuenta la diversidad de los sistemas nacionales*" y el artículo 153 TFUE señala que la Unión, para la consecución de los derechos sociales fundamentales, apoyará y completará la acción de los Estados miembros, entre otros ámbitos, en la representación y la defensa colectiva de los intereses de los trabajadores y de los empresarios.

Por consiguiente, la UE reconoce, como no podía ser de otra manera, la importancia de la participación de los trabajadores a través de sus representantes en la defensa de los derechos humanos en el ámbito laboral. Sin embargo, el paquete Ómnibus incide de lleno en este terreno de manera restrictiva, como se verá a continuación.

4.1. Los representantes de los trabajadores en la diligencia debida (fase preventiva)

Si analizamos el papel que la Directiva CS3D confiere a los representantes de los trabajadores, se puede apreciar que, en el considerando n.º 39, se indica que la política de diligencia debida debe desarrollarse previa consulta a los empleados y representantes de la empresa. En el considerando n.º 59 ya se alude a la legitimación activa al indicar que "*las empresas deben ofrecer a las personas y organizaciones la posibilidad de presentar reclamaciones directamente ante ellas en caso de inquietudes legitimas con respecto a efectos adversos reales o potenciales en los derechos humanos y el medio ambiente.* Es más, en su Considerando n.º 65 se recuerda el Derecho Derivado, al señalarse que la consulta a los empleados y sus representantes debe llevarse a cabo de conformidad con el Derecho de la UE, y cuando proceda el Derecho nacional y los convenios colectivos, sin perjuicio de sus derechos a la información, consultas y la participación aplicable, en particular los abarcados por la legislación de la Unión pertinente en el ámbito del empleo y de los derechos sociales. En cuanto a las empresas de terceros países, estas deben designar –así lo recoge el considerando n.º 74– a un representante autorizado suficientemente habilitado en la Unión y facilitar información relativa a sus representantes autorizados. Ello es así, porque "*está claro que la responsabilidad de implementar y gestionar las políticas de diligencia debida recae principalmente en la empresa, pero la participación de los sindicatos en su diseño y aplicación es esencial. Los sindicatos*

aportan experiencia y conocimiento sobre las preocupaciones de los trabajadores, lo que contribuye a desarrollar políticas más efectivas y equitativas"[43].

Pues bien, los extremos apuntados se materializan en un articulado en el que la figura de los representantes de los trabajadores y los sindicatos desempeña un papel crucial. Ahora bien, este peso específico se diluye considerablemente en la Propuesta de Directiva por la que se modifican las Directivas 2006/43/CE, 2013/34/UE, (UE) 2022/2464 y (UE) 2024/1760 en lo que atañe a determinados requisitos de información y diligencia debida en materia de sostenibilidad empresarial (desde ahora, la Propuesta DDD) como se analiza a continuación.

Para empezar, se produce una modificación considerable en el concepto de *parte interesada* [art. 3.1.n) Directiva CS3D] que sufre un recorte en la enumeración de quienes son considerados como tales y en la propia conceptualización del daño, como se observa en el cuadro siguiente:

Cuadro n. º2: Concepto de partes interesadas [art.3.1. n)]

Directiva CS3D	**Propuesta DDD**
"los empleados de la empresa, los empleados de sus filiales, los sindicatos y representantes de los trabajadores, los consumidores y otras personas, colectivos, comunidades o entidades cuyos derechos o intereses ***se vean afectados, o puedan verse*** *afectados, por los productos, servicios y operaciones de dicha empresa, sus filiales y sus socios comerciales, incluidos los empleados, sindicatos y representantes de los trabajadores de los socios comerciales de la empresa, las instituciones nacionales medioambientales y de derechos humanos, las organizaciones de la sociedad civil entre cuyos fines se incluya la protección del medio ambiente, y los representantes legítimos de dichas personas, colectivos, comunidades o entidades".*	"*los empleados de la sociedad, los empleados de sus filiales y de sus socios comerciales, así como sus sindicatos y representantes de los trabajadores, y las personas o comunidades cuyos derechos o intereses se vean o puedan verse* ***directamente afectados*** *por los productos, servicios y actividades de la sociedad, sus filiales y sus socios comerciales, así como los representantes legítimos de dichas personas o comunidades".*

En la redacción de la modificación operada por la Propuesta DDD, se puede constatar, en primer término, en cuanto a los sujetos, como se silencia a las ONG y a las comunidades afectadas; reduciéndose, con ello, su capacidad de influencia en los procesos de diligencia debida. Por otro lado, además se exige que los derechos o intereses que se vean o puedan verse afectados por los productos, lo sean de manera directa.

[43] Como explica G. P. ROJAS RIVERO, La diligencia debida de las empresas en materia de sostenibilidad y participación sindical. *ACDCT.* Vol. XV (2023) p. 281.303.p. 293.

Por lo que se refiere a la integración de la diligencia debida en las políticas y los sistemas de gestión de riesgos de la empresa (art. 7) no hay cambios entre la CS3D y la Propuesta DDD. Se respeta la redacción que, como es sabido, se refiere a que la política de diligencia debida, basada en el riesgo, que deben incorporar todas las empresas y que se elaborará previa consulta a los empleados de la empresa y sus representantes debiendo ser actualizada sin demora injustificada, siempre que se produzca un cambio significativo, la revisen y, cuando sea necesario, la actualicen al menos cada veinticuatro meses. Tampoco se producen cambios en el artículo 14 que se refiere la notificación y procedimiento de reclamación.

Por lo que hace al artículo 13 al referirse a *la colaboración constructiva con las partes interesadas* (redacción de la CS3D) o *del compromiso significativo con las partes interesada* (en la redacción de la Propuesta DDD) entra en juego el concepto de parte interesada y, en ese sentido, se produce también un cambio de carácter restrictivo, como ya se ha analizado.

4.2. Los representantes de los trabajadores en la diligencia debida (responsabilidad civil)

La modificación más destacada es, sin lugar a dudas, la que se produce en el artículo 29 que se refiere a la responsabilidad civil de las empresas y el derecho a una indemnización. Véase, en el siguiente cuadro, los cambios que se llevan a cabo al eliminarse la unificación del régimen de responsabilidad civil entre los Estados miembros, remitiendo el régimen de dicha responsabilidad a las legislaciones nacionales, que deberán garantizar el derecho de las personas afectadas a ser indemnizadas íntegramente por el incumplimiento de las obligaciones de la directiva[44].

[44] Véase GARRIGUES. *Propuesta Ómnibus: la Comisión Europea adopta el primer paquete de medidas de simplificación normativa*. https://www.garrigues.com/es_ES/noticia/propuesta-omnibus-comision-europea-adopta-primer-paquete-medidas-simplificacion-normativa.

Cuadro n.º 3. Responsabilidad civil (art. 29)

1. *Los Estados velarán por que una empresa pueda ser considerada responsable de los daños causados a una persona física o jurídica, siempre que:* *a) la empresa haya incumplido, de forma deliberada o por negligencia, las obligaciones establecidas en los artículos 10 y 11, cuando el derecho, la prohibición o la obligación enumerados en el anexo de la presente Directiva tengan por objeto proteger a la persona física o jurídica, y* *b) como consecuencia del incumplimiento a que se refiere la letra a), se haya causado un daño a los intereses jurídicos de la persona física o jurídica protegidos por el Derecho nacional.* *Una empresa no podrá ser considerada responsable cuando el daño haya sido causado únicamente por sus socios comerciales en su cadena de actividades.* *2. Cuando una empresa sea considerada responsable de conformidad con el apartado 1, una persona física o jurídica tendrá derecho a una indemnización íntegra por los daños sufridos, de conformidad con el Derecho nacional. La indemnización íntegra con arreglo a la presente Directiva no conllevará una compensación excesiva, ya sea mediante indemnizaciones punitivas, múltiples o de otro tipo.*	***1. Se suprime*** *2. Cuando una sociedad sea considerada responsable, con arreglo al Derecho nacional, de los daños y perjuicios causados a una persona física o jurídica por el incumplimiento de los requisitos de diligencia debida previstos en la presente Directiva, los Estados miembros velarán por que dichas personas tengan derecho a una indemnización íntegra. La reparación íntegra no dará lugar a una compensación excesiva, ya sea mediante daños punitivos, múltiples o de otro tipo";*

En este sentido, el Observatorio de Responsabilidad Social Corporativa considera una modificación sumamente negativa en tanto que *"la responsabilidad civil quedará en gran medida a discreción de los Estados miembros de la UE, lo que podría reducir drásticamente el acceso a la justicia ante los tribunales de la UE. Al suprimir la responsabilidad civil y limitar las disposiciones sobre acceso a la justicia, la Comisión está privando de hecho a las víctimas de su capacidad de acudir a los tribunales para poner fin a los daños y/o reparar los impactos causados"* [45].

Asimismo, dentro del mencionado artículo 29 interesa destacar que la Propuesta DDD suprime la letra d) del apartado 3, esto es, que los Estados miembros velarán porque:

[45] OBSERVATORIO DE RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA. Paquete Ómnibus: Un paso atrás en los objetivos en materia de sostenibilidad de la UE (10 de marzo de 2025) https://observatoriorsc.org/paquete-omnibus-un-paso-atras-en-los-objetivos-en-materia-de-sostenibilidad-de-la-ue/.

– *Se establezcan las condiciones razonables en las que cualquier parte presuntamente perjudicada podrá autorizar a un sindicato, una organización no gubernamental en el ámbito de los derechos humanos o el medio ambiente u otra organización no gubernamental y, de conformidad con el Derecho nacional, a las instituciones nacionales de derechos humanos con sede en un Estado miembro, a que interponga demandas para hacer valer los derechos de la parte presuntamente perjudicada, sin perjuicio de las normas nacionales de procedimiento civil.*

– *un sindicato u organización no gubernamental podrá ser autorizado en virtud del párrafo primero del presente punto si cumple los requisitos establecidos en el Derecho nacional; entre esos requisitos podrá figurar mantener una presencia permanente propia y, de conformidad con sus estatutos, no dedicarse comercialmente a la defensa de los derechos protegidos en virtud de la presente Directiva o de los derechos correspondientes en el Derecho nacional ni hacerlo solo de manera temporal".*

En este extremo ha sido especialmente crítico el Comité Económico y Social Europeo al señalar que "*observa con consternación la supresión de la posibilidad de que las víctimas de efectos adversos estén representadas por ONG o sindicatos en sus demandas y expresa su preocupación por que esta circunstancia pueda limitar el acceso a la justicia de las personas afectadas".* Asimismo, *"anima a seguir reflexionando sobre la manera de garantizar un apoyo jurídico eficaz a las víctimas, en particular a las que se enfrentan a obstáculos estructurales para acceder a vías de recurso"*[46].

Para el profesor Sanguinetti, la previsión establecida en el art. 29.2 de la Propuesta DDD recoge una genérica alusión " *al derecho de las víctimas a obtener una reparación íntegra de los daños que puedan haberles causado las empresas por incumplimiento de estas obligaciones, cuando las mismas puedan ser consideradas responsables de estos daños conforme al derecho nacional, al que no se exige, sin embargo, ninguna adaptación a las previsiones de la directiva, ni mucho menos que*

[46] Dictamen del Comité Económico y Social Europeo Propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo por la que se modifican las Directivas 2006/43/CE, 2013/34/UE, (UE) 2022/2464 y (UE) 024/1760 en lo que respecta a determinados requisitos de presentación de información corporativa y de diligencia debida de las empresas en materia de sostenibilidad. DOUE, de 20 de agosto 2025 (apartado 1.9).

pase a considerar que esa conducta constituye por sí misma fuente de responsabilidad civil"[47].

En definitiva, se constata, desde fuentes muy especializadas y solventes en la materia, que la modificación aludida resulta, cuanto menos, preocupante.

4.3. El peligro del retroceso en la diligencia debida

Ciertamente, las víctimas de abusos empresariales puedan ejercitar una acción civil ante los tribunales nacionales y, asimismo, los Estados miembros deben garantizar que las mismas no sean "excesivamente *onerosas para las víctimas en términos de plazos, costos y procedimiento*". Ahora bien, qué duda cabe que, en los términos ya expuestos, todo ello puede quedar en un derecho meramente programático, imposible de materializar sino se ponen los medios para su articulación. Lo cual puede acontecer si no se repara la modificación operada por la Propuesta DDD en el mencionado artículo 29 de la Directiva CS3D.

En este sentido, si el significativo papel que desempeñan los sindicatos se ve cercenado con la Propuesta DDD, podría decirse que las consecuencias del paquete Ómnibus supondrían una vuelta en la mayoría de Estado miembros al grado medio o bajo en la diligencia debida, según la clasificación que se propone en este estudio, ordenada a tenor del grado de coerción de los Estados a las empresas para el cumplimiento de la diligencia debida.

- Grado Bajo: Así se podría calificar la Responsabilidad Social Corporativa (RSC) que –al tener un carácter meramente unilateral– se queda en el plano de la ética de la empresa. Si bien es verdad que la sanciones al incumplimiento se llevarían a cabo por parte de los consumidores, ello dependería de su sensibilidad a la vulneración de derechos o, lo que es más difícil aún, de que tengan conocimiento de la verdadera política de las empresas al margen de su campaña de marketing. En todo caso, este sería un primer paso hacia un compromiso con los derechos humanos[48].

- Grado Medio: En este nivel se podrían situar a los Acuerdos Marco Internacionales (AMIs), en cuanto que –aunque siguen sin obligar a todas las empresas, solo a las que participan en los mismos– su observancia

[47] W. SANGUINETI RAYMOND, La directiva de diligencia debida de las empresas: dos pasos adelante, un paso atrás. *Trabajo y Derecho.* n.º 126, junio de 2025.

[48] La Comisión Europea ha puesto de manifiesto, respecto a la diligencia debida en las cadenas de suministro, el fracaso de las medidas voluntaria corporativas señalando la necesidad de articular normas obligatorias a nivel de la Unión Europea. *Study on due diligence requirements through the supply chain* (Final Report. January-2020).

será supervisada y controlada por las fuerzas sindicales, asegurando un verdadero cumplimento de los derechos humanos extraterritorialmente. Ello es así, debido a que las multinacionales que se comprometen están obligadas por su ordenamiento interno, que es el que recoge en su sistema de fuentes del Derecho Sociolaboral el Convenio Colectivo como una de ellas. Este paso, aun siendo muy significativo, carece del rasgo de la generalidad, en tanto que la suerte de los trabajadores de las empresas colaboradoras depende de la empresa multinacional concreta con la que coopere.

- Grado Alto: Se trataría de las leyes de los Estado miembros que obligarían de manera coercitiva al cumplimiento de la diligencia debida. Ciertamente, ese camino ya ha sido recorrido por algunos países que pertenecen a la UE, como por ejemplo Francia y los Países Bajos[49].

- Grado Muy Alto: Se trataría del *corpus* de normativas gestadas en el seno de la UE que realizan la necesaria labor de armonización para evitar que se creen ventajas competitivas injustas. Por ello, en aras a la creación de unas condiciones de competencia equitativas es importante que las normas se apliquen a todas las empresas que operan en el mercado interior, siendo necesario coordinar las salvaguardias para la protección de los derechos humanos, el medio ambiente y el buen gobierno, evitando la fragmentación de la normativa y mejorando con ello el funcionamiento del mercado[50], instrumento muy relevante en la lógica de la UE.

En este sentido, no está de más recordar que el Parlamento Europeo en su Resolución del año 2016, sobre el *dumping* social en la UE –aunque parte de la base de que no existe una definición jurídicamente reconocida y universalmente compartida del término– considera que el concepto cubre una amplia variedad de prácticas intencionalmente abusivas y la elusión de la legislación nacional y

[49] Téngase en cuenta la Ley sobre el deber de vigilancia de las sociedades matices y contratistas (Francia, 2017); la Ley de debida diligencia y trabajo infantil (Holanda, 2019); la Ley sobre las obligaciones de las empresas para la prevención de violaciones de los derechos humanos en las cadenas de suministro (Alemania, 2021).

[50] *Considérese que existen grandes diferencias entre las disposiciones legales* y administrativas de los *Estados miembros en materia de diligencia debida, incluidas las de responsabilidad civil, aplicables a las empresas de la Unión, lo que hace necesario evitar la creación de barreras al comercio en el futuro como consecuencia de las distintas evoluciones de estas legislaciones nacionales. Resolución del Parlamento Europeo, de 10 de marzo de 2021, con recomendaciones destinadas a la Comisión sobre diligencia debida de las empresas y responsabilidad corporativa* (https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2021-0073_ES.html#title1).

europea vigentes (incluidas leyes y convenios colectivos de aplicación universal), lo que permite el desarrollo de una competencia desleal al reducir al mínimo de manera ilegal los costes laborales y operativos, lo que conduce a las violaciones de los derechos de los trabajadores y a su explotación[51]. Aunque es cierto que la Resolución, cuando aborda estas prácticas desleales, las circunscribe a la movilidad de las empresas dentro de la UE, se puede defender que su lógica es perfectamente extrapolable –incluso con más razón– a los efectos que la reducción de los costes de mano de obra, por parte de las empresas que se descentralizan fuera de la UE.

Para finalizar esta aproximación a un tema tan extenso y complejo, es interesante resaltar que el camino hasta llegar a las Directivas y Reglamentos analizados, que materializan aspectos nucleares del Pacto Verde, ha sido muy largo, muy lento y muy complejo, pero confiere contenido a una realidad de la que ya no se pude huir, como está sobradamente acreditado.

Ese largo camino, como punto de partida normativo internacional –ya que el de la conciencia social suele ser mucho anterior– se puede señalar en el día 25 de septiembre de 2015, cuando la Asamblea General de Naciones Unidas adoptó un nuevo marco mundial de desarrollo sostenible, la Agenda 2023, que se traduce en un plan de acción a favor de las personas, el planeta y la prosperidad, que también tiene la intención de fortalecer la paz universal y al acceso a la justicia. En concreto, su ODS número 8, esto es, el que se refiere al trabajo decente y al crecimiento económico, se expone que "*un crecimiento económico inclusivo y sostenido puede impulsar el progreso, crear empleos decentes para todos y mejorar los estándares de vida*". Ciertamente, desde ese punto de inflexión tan relevante ha pasado una década, en la que cabe recordar que ya desde las Líneas *Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales (*2011)[52] se reconocen y alientan los aportes positivos de las empresas al progreso económico, medioambiental y social, pero también se admite que las actividades empresariales pueden generar impactos negativos relacionados con los trabajadores, los derechos humanos, el medio ambiente, el cohecho, los consumidores y el gobierno corporativo[53].

[51] Resolución del Parlamento Europeo, de 14 de septiembre de 2016, sobre el dumping social en la UE (https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/HTML/?uri=CELEX:52016IP0346&from=ES).

[52] Consúltese en: https://www.oecd.org/daf/inv/mne/MNEguidelinesESPANOL.pdf.

[53] Véase la Guía de la OCDE de debida diligencia para una conducta empresarial responsable, cuya finalidad es brindar apoyo práctico a las empresas en la implementación de las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales. (https://mneguidelines.oecd.org/Guia-de-la-OCDE-de-debida-diligencia-para-una-conducta-empresarial-responsable.pdf.

En similares términos se pronuncian los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos (2011)[54], así como en la Declaración Tripartita de Principios sobre las Empresas Multinacionales y la Política Social de la OIT (2017)[55], disposiciones dirigidas a que los Estados se obliguen a respetar, proteger y cumplir con los derechos humanos, en el caso se la primera, y los estándares trabajo decente, cuando se refiere a la OIT.

En definitiva, después de todos los avances en la normativa internacional y de todos los obstáculos salvados para concluir en un Pacto Verde en la UE, con todos los instrumentos normativos que se han analizado, no parece la mejor opción dar un giro tan significativo en materia de sostenibilidad sin haber ponderado las consecuencias que, a buen seguro, tendrá a corto, medio y largo plazo. La UE no puede permitirse perder esta oportunidad de significarse en la diligencia debida obligando a las empresas a que gestionen en forma proactiva los riesgos reales y potenciales de los efectos adversos de su actividad en orden a todos derechos humanos que se vean afectados por la misma.

5. Bibliografía

AAVV. *Diseccionando el Informe Draghi*. Real Instituto ELCANO (5.12.2025) https://www.realinstitutoelcano.org/especiales/diseccionando-el-informe-draghi/.

GARRIGUES. *Propuesta Ómnibus: la Comisión Europea adopta el primer paquete de medidas de simplificación normativa,* https://www.garrigues.com/es_ES/noticia/propuesta-omnibus-comision-europea-adopta-primer-paquete-medidas-simplificacion-normativa.

JIMÉNEZ-PIERNAS GARCÍA A., ¿Crisis de madurez de la sostenibilidad? Entre la simplificación normativa y la consolidación estratégica. 2025.

Informe Anual Prosostenibles 2:19-23. Disponible en: https://negocioresponsable.org/el-ojo-clinico/informeprosostenibles-actualidad-sostenibilidad/.

MORENO DIAZ, J. M., La Propuesta Ómnibus UE y la afectación de la diligencia debida: una primera aproximación. *Trabajo, Persona, Derecho, Mercado* 10 (2025) 195-214.

[54] https://www.ohchr.org/sites/default/files/documents/publications/guidingprinciplesbusinesshr_sp.pdf

[55] https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/documents/publication/wcms_124924.pdf.

OBSERVATORIO DE RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA. Declaración Conjunta: La gran desregulación de la UE: la desastrosa propuesta Ómnibus socava los compromisos de responsabilidad corporativa de la UE y recorta la protección de los derechos humanos y ambientales (10 de marzo de 2025) https://observatoriorsc.org/declaracion-conjunta-la-gran-desregulacion-de-la-ue-la-desastrosa-propuesta-omnibus-socava-los-compromisos-de-responsabilidad-corporativa-de-la-ue-y-recorta-la-proteccion-de-los-derechos-humanos-y-a/.

PASCUAL-VIVES, F. y JIMÉNEZ-PIERNAS GARCÍA, A. *La directiva sobre diligencia debida: retos e implicaciones en. materia de derechos humanos y medio ambiente para la unión europea.* CEU. Documento de Trabajo. Serie Unión Europea y Relaciones Internacionales. N.154/2025.

ROJAS RIVERO, G. P., La diligencia debida de las empresas en materia de sostenibilidad y participación sindical. *ACDCT*. Vol. XV (2023) p. 281.303.

SANGUINETI RAYMOND, W. y MORATO GARCIA R. M. *Diligencia debida y derechos humanos laborales en la Propuesta de Directiva de la Comisión. Revista del Ministerio de Trabajo y Economía Social*. n.º 154, 2022, pp. 17-46.

SANGUINETI RAYMOND, W., La directiva de diligencia debida de las empresas: dos pasos adelante, un paso atrás. *Trabajo y Derecho,* n.º 126, junio de 2025.

Comunicaciones presentadas al Seminario Internacional «La Directiva de diligencia debida y los derechos humanos laborales tras la Propuesta Ómnibus»

STANDARDISING DUE DILIGENCE: COMPETENCIA «NORMATIVA» Y MARGINACIÓN DE LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES

Riccardo Tonelli
Becario de investigación en derecho laboral
Universidad de Ferrara

Sumario: 1. Planteamiento del problema y metodología. **2.** El «sistema» multinivel de la normalización técnica. **3.** Las interrelaciones entre la CSDDD y la normalización técnica. **4.** El papel de los representantes de los trabajadores en los procesos de normalización. **5.** Consideraciones finales.

1. Planteamiento del problema y metodología

En un ensayo de 2018, Antonio Baylos afirmó que el problema de la «conciliación» entre la sobreexplotación laboral impuesta por las empresas multinacionales en las cadenas de valor globales y el «marco civilizador universal» basado en el respeto de los derechos fundamentales ha sido objeto de una «tecnificación»[1] parcial. De hecho, la tensión entre la explotación y los derechos estaría mediatizada (también) por el uso de "normas técnicas" privadas que orientan el comportamiento tanto de la empresa matriz como de las empresas que componen los demás "eslabones" de la cadena. Desde entonces, los instrumentos vinculantes destinados a garantizar la protección de los derechos humanos en las cadenas de valor se han ido reforzando progresivamente, pensemos sobre todo, en la introducción de la Directiva n.º 2024/1760 (denominada *Corporate Sustainability*

[1] A. BAYLOS GRAU, *La responsabilidad de las empresas transnacionales en los procesos de externalización. Las cláusulas sociales internacionales,* en J. L. MONERO PÉREZ, S. PERÁN QUESADA (dirs.), *La externalización productiva a través de la subcontratación empresarial: aspectos laborales y de seguridad social,* Comares, Granada, 2018, 115 ss., aquí 121.

Due Diligence Directive, en adelante: CSDDD), que tratamos aquí. Sin embargo, la fuerza reguladora de la «técnica» en este ámbito parece estar lejos de atenuarse.

Por lo tanto, esta contribución pretende incorporarse al debate sobre la aplicación de las obligaciones establecidas por la CSDDD planteándose un doble interrogante: ¿puede la normalización técnica[2] desempeñar un papel en este ámbito y, en caso afirmativo, en qué medida? ¿Y cuáles son las implicaciones que se derivan de ello en el ámbito del derecho laboral?

Dos razones, entre sí consecuentes, llevan a considerar relevante esta cuestión.

La primera es que, aunque no se encuentran referencias expresas a las normas técnicas, un examen detenido de la Directiva permite vislumbrar varios intersticios en los que estas parecen poder encajar, adquirir relevancia jurídica y, por lo tanto, incidir en la protección efectiva de los derechos humanos. Esta circunstancia se analizará en profundidad más adelante; baste señalar aquí que la CSDDD impone a las empresas obligaciones de naturaleza esencialmente «procedimental»[3] basadas en el paradigma de la denominada *risk-based regulations*[4] y que algunas de las normas técnicas más difundidas entre los operadores económicos tienen precisamente por objeto orientar la implementación de sistemas empresariales de gestión del riesgo[5].

La segunda razón es que, si esto es cierto, parece entonces imprescindible verificar qué principios y qué sujetos orientan de hecho la elaboración de las normas técnicas. Lo que, para el estudioso del derecho laboral, significa especialmente determinar si y de qué manera se tienen en cuenta las reivindicaciones de los trabajadores y cuáles son los «derechos» reconocidos a sus representantes.

Para desarrollar este análisis, parece conveniente adoptar un arsenal de métodos variados, que, sin embargo, se basa en algunas herramientas que siempre

[2] El significado de esta expresión se aclarará más adelante. Aquí conviene hacer una precisión terminológica relativa a las hendíadis «norma técnica» –«normalización», por un lado, y «estándar técnico» –- «estandarización», por otro: aunque el significado de estas expresiones no es perfectamente superponible, en este caso se utilizarán indistintamente por razones de simplificación expositiva.

[3] En este sentido: W. SANGUINETI RAYMOND, *Diritto del lavoro e catene globali del valore,* en *Giorn. Dir. Lav. Rel. Ind.,* n.º 1/2025, pp. 1 y ss., p. 18.

[4] En este sentido, con una referencia más general a las obligaciones de *due diligenze:* I. LANDAU, *Human Rights Due Diligence and Labour Governance,* Oxford: Oxford University Press, 2023, esp. pp. 46 ss.

[5] Véase, a modo de ejemplo, la norma ISO 45001 sobre sistemas de gestión de la salud y la seguridad de los trabajadores, la norma ISO 14001 sobre sistemas de gestión medioambiental o la serie ISO 9000 sobre sistemas de gestión de la calidad.

han estado presentes en la caja de herramientas del jurista laboralista: realismo, pluralismo e interdisciplinariedad. El entramado de estos tres instrumentos permite, de hecho, leer «entre las líneas de la realidad, incluso en las más aparentemente neutras e inocentes», para desenmascarar «la mediación del dominio que las atraviesa»[6] y revelar así el fundamento ideológico que subyace a la adopción de un determinado enfoque regulador. En particular, se trata de acompañar la interpretación del dato jurídico-normativo con la observación de la «realidad jurídica efectiva»[7], reconstruyendo el cuadro de todas las «fuentes» que regulan concretamente una materia determinada, incluso aquellas que «operan sobre la base del principio de efectividad»[8]. El derecho actual se caracteriza, de hecho, por su «alto grado de pluralidad», ya que está compuesto por «una multiplicidad de plexos normativos en interacción»[9]. Por lo tanto, el modelo de referencia ya no puede ser el del «monismo legislativo», sino que debe aceptarse la realidad de un «policentrismo normativo» constituido por una multiplicidad de «lugares de producción normativa que se sitúan «más allá del Estado»[10]. Y, para orientarse en estos territorios, el jurista necesita (también) las herramientas y los conocimientos que ofrecen otras disciplinas y otros saberes[11].

Con el fin de concretar estas opciones metodológicas, se ha optado por estructurar el estudio de la siguiente manera. En primer lugar, se proporcionarán algunas coordenadas esenciales para enmarcar el «sistema» de normalización técnica (§ 2). A continuación, el análisis se centrará en la (posible) interacción entre este y la CSDDD (§ 3). Posteriormente, se prestará atención a los aspectos de mayor interés jurídico-laboral que se desprenden del examen de las dinámicas procedimentales de formación de las normas técnicas (§ 4). Por último, se desarrollarán algunas consideraciones generales, con el fin de sintetizar la investigación (§ 5).

---

[6] C. GALLI, *Introducción* a M. HORKHEIMER, T. ADORNO, *Dialettica dell'illuminismo* (trad. it. de R. SOLMI), Turín: Einaudi, 2010 (1944), pp. VII ss., p. XLIII.

[7] Recientemente: M. TIRABOSCHI, *Appunti per una ricerca sulla contrattazione collettiva in Italia: il contributo del giurista del lavoro*, in *Dir. rel. ind.*, n. 3/2021, pp. 599 ss., que se expresa en este sentido con referencia al estudio de la negociación colectiva.

[8] B. PASTORE, *Complessità della rete e* soft law, en *Rev. Fac. Der. Mex.,* n.º 288/2024, pp. 176 ss., p. 198.

[9] Ibid, p. 182.

[10] Ibid, p. 179.

[11] Salvo que no se quiera «parecer similar a los soldados que, como mucho, son capaces de saber lo que deben hacer en el momento, pero nunca se encuentran en condiciones de realizar una evaluación general sobre la congruencia o no de su acción» (L. NOGLER, *Sul metodo «Lotmar»: «anche nella caccia scientifica non è agevole inseguire contemporaneamente due lepri»*, in *Dir. lav. mer.*, n. 3/2023, pp. 403-404.).

2. El «sistema» multinivel de la normalización técnica

La estandarización técnica se perfila como una realidad reguladora muy compleja y con contornos nada claros. Sucintamente, con esta expresión se hace referencia al conjunto compuesto por los organismos privados de estandarización o «normalización» técnica, las «fuentes» –sobre la producción y de producción – elaboradas por ellos y los procedimientos correspondientes, así como las normas que regulan las relaciones entre los distintos organismos. Tomando prestada una conocida metáfora utilizada por Santi Romano, la estandarización, como fenómeno «normativo» extraestatal y de origen privado, parece situarse «[en las] últimas regiones (...) en las que se respira la atmósfera jurídica»[12] y, quizás también por esta razón, aún no ha sido investigada en profundidad por los juristas, al menos, no de forma sistemática[13].

Sin embargo, como reza un reciente *eslogan* del organismo italiano de normalización (UNI), las «normas [técnicas] están presentes en todos los ámbitos de nuestra vida»[14]. Basta pensar en el ISBN, un código de trece dígitos «regulado» por la norma ISO 2108; o en el formato de las hojas de impresión (A1, A2, etc.), «establecido» por la serie de normas ISO 216; o, incluso, en la coma que separa las cifras de los números enteros de sus fracciones decimales, «prescrita» por la norma ISO 31-0.

En un primer momento –aproximadamente a partir de la segunda mitad del siglo XIX– las «normas técnicas» se desarrollaron principalmente con el fin de uniformizar la producción industrial, garantizando lenguajes convencionales comunes para la fabricación y el uso de productos, componentes de productos y la prestación de servicios. Pero, de hecho, no existen límites a las «materias» que pueden ser objeto de normalización. Hoy en día, de hecho, interviene en ámbitos de naturaleza cada vez más «social» y «política»: pensemos, por ejemplo, en las normas sobre sistemas de gestión medioambiental, salud y seguridad en el trabajo, responsabilidad social de las empresas o, más recientemente, inteligencia artificial e igualdad de género[15]. Esta ampliación del ámbito de intervención ha ido acompañada de una progresiva multiplicación de los vínculos entre las normas y el

[12] S. ROMANO, *L'ordinamento giuridico,* Macerata: Quodlibet, 2018 (1918, 1946), p. 89.

[13] Aunque en los últimos años parece haberse producido un cambio parcial de esta tendencia.

[14] Véase, una vez más, lo afirmado por la UNI en *la página de inicio* de su sitio web.

[15] Las instituciones de la UE son conscientes de esta circunstancia. Véase, por ejemplo, lo afirmado recientemente por la Comisión Europea, según la cual cual «more than ever standards do not only have to deal with technical components, but also incorporate core EU democratic values and interests, as well as green and social principles» (Comunicación «*An EU strategy on standardisation*» («*An EU strategy on standardisation*», COM (2022) p. 31, punto III).

derecho, vínculos que se materializan en referencias contenidas en leyes o convenios colectivos, así como en menciones en convocatorias de licitaciones públicas y/o convocatorias de financiación[16]. No es de extrañar, pues, que la doctrina hable de un auténtico «*assaut du social*» por parte de la normalización[17] y de su progresiva «juridización»[18].

La normalización parece ser un «régimen regulador»[19] multinivel. A nivel internacional, el organismo que ejerce un papel de absoluta preeminencia en la producción de normas es *la Organización Internacional de Normalización* (ISO); a nivel europeo, la UE ha asignado esta función al *Comitée Européen de Normalisation* (CEN)[20]; a nivel nacional, cada Estado reconoce a su "propio" organismo de normalización de referencia[21]. Estos organismos gozan de una amplia autonomía, tanto en lo que respecta a la regulación de su funcionamiento interno como a la disciplina de las relaciones entre organismos de diferentes niveles. No es posible ni parece útil en este contexto analizar la densa red «normativa» que han creado estos organismos; sin embargo, a continuación, se examinarán algunos aspectos procedimentales relacionados con la elaboración de normas[22].

En lo que más nos interesa aquí, las normas suelen presentarse como instrumentos voluntarios y neutrales, elaborados mediante procedimientos democráticos y transparentes. Su carácter «voluntario» se deriva del hecho de que, en general, su cumplimiento no viene impuesto, sino que se fomenta mediante mecanismos de recompensa o reconocimientos de conformidad. La «neutralidad» se deriva del hecho de que se basan en conocimientos técnico-científicos y, como

[16] Para una descripción general, véase, si se desea, R. TONELLI, *Standardizzazione tecnica e diritto del lavoro. Un percorso di ricerca,* Nápoles: Jovene, 2025, esp. pp. 87 ss.

[17] Véase: I. DAUGAREILH, *L'ISO à l'assaut du social: risques et limites d'un exercice de normalisation sociale,* en I. DAUGAREILH (ed.), *Responsabilité sociale de l'entreprise transnationale et globalisation de l'économie,* Bruselas: Bruylant, 2010, pp. 563 ss.

[18] Véase A. JEAMMAUD, *Introdution à la sémantique de la régulation,* en J. CLAMM, G. MARTIN (éd.), *Les transformations de la régulation juridique,* 1998, París: L.G.D.J., pp. 47 ss., p. 58.

[19] Utiliza esta expresión: G. TEUBNER, Quod Omnes Tangit. *Costituzioni transnazionali senza democrazia?,* en R. PRANDINI, G. TEUBNER, *La (auto)sovversione del diritto: ambiguità e paradossi del sistema immunitario della società,* Milán: Franco Angeli, 2022, pp. 70 ss., p71.

[20] Reconocido expresamente como organismo europeo de normalización por el Reglamento (UE) n.º 1025/2012.

[21] Por ejemplo, el organismo italiano es el ya citado UNI, mientras que el español es la *Asociación Española de Normalización* (UNE). Cabe señalar que, según parte de la doctrina, estos organismos no son de origen estatal, ni se les puede reconocer una naturaleza de derecho público. El debate al respecto es muy amplio y complejo. Para una reconstrucción, véase F. SALMONI, *Le norme tecniche,* Milán: Giuffré, 2001, esp. pp 351 ss.

[22] Cfr. § 4.

tales, se consideran "ciertos" y no discrecionales, o bien porque constituyen la mera institucionalización de «buenas prácticas» ya ampliamente difundidas entre los operadores económicos. En cualquier caso, las normas técnicas se perciben como "normas" cuyo contenido no está condicionado por intereses particulares. Por último, los procedimientos de elaboración correspondientes se presentan como caracterizados por principios de democracia y transparencia, ya que (formalmente) puede participar en ellos cualquier persona interesada[23]. Sin embargo, el panorama que se ha esbozado brevemente tiene una limitación significativa: las normas están protegidas por *copyright* que pertenecen a los organismos de normalización y, en la gran mayoría de los casos[24], su contenido solo puede consultarse previo pago[25].

Las entidades[26] que se ajustan al contenido de una norma pueden obtener una certificación de conformidad, adquiriendo el servicio correspondiente de organismos específicos. La obtención de la certificación permite a los interesados obtener dos ventajas principales: la primera es de tipo reputacional, ya que pueden comunicar al mercado su «virtuosidad»; el segundo es de tipo jurídico, ya que es la posesión de la certificación –en la mayoría de los casos– la que produce efectos legales, como, por ejemplo, la activación de una presunción de conformidad con los requisitos establecidos por la norma de ley[27]. En cualquier caso, la institución de la certificación y la actividad de los organismos de certificación pueden considerarse parte integrante del "sistema" de normalización.

En resumen, el fenómeno de la normalización técnica parece poder configurarse como un régimen regulador transnacional, de naturaleza privada, que no encuentra –de hecho– límites a su actividad "normativa", que goza de una amplia autonomía y cuyas "fuentes" se benefician de una confianza generalizada,

[23] Se volverá sobre este punto más adelante. Cfr. *infra*: § 4.

[24] A veces se pueden consultar las normas técnicas a las que se hace referencia en las disposiciones legales (por ejemplo, las normas europeas armonizadas cuya adaptación a una determinada Directiva o Reglamento da lugar a una presunción de conformidad).

[25] Según lo declarado por los propios organismos de normalización, los ingresos derivados de la venta de las normas constituyen la principal forma de financiación de la actividad correspondiente. Por eso, una *golden rule* que orienta los procesos de normalización es la del atractivo para el mercado de las "normas técnicas" (véase, por ejemplo, lo afirmado en los considerandos 5 y 11 del Reglamento (UE) n.º 1025/2012).

[26] Las normas suelen estar dirigidas a las empresas, pero no faltan "normas" que tienen por objeto la prestación de servicios por parte de personas físicas (véase, por ejemplo, la norma UNI 11766: 2019, que establece los requisitos de conocimientos, habilidades y competencias de los "asistentes familiares").

[27] Pensemos, por ejemplo, al caso en que la posesión de una certificación dé acceso a una puntuación adicional a efectos de participar en una licitación pública o permita beneficiarse de una presunción de conformidad con los requisitos previstos por una determinada normativa.

al estar ampliamente representadas como "normas" expresión de conocimientos técnico-científicos, por lo tanto, neutrales, y como fruto de procesos democráticos y transparentes. Esta confianza parece estar demostrada –y, a su vez, consolidada– por el progresivo aumento de los vínculos entre el derecho y la normalización.

3. Las interrelaciones entre la CSDDD y la normalización técnica

Procediendo con orden, conviene comprobar en primer lugar si la normalización puede desempeñar algún papel en el cumplimiento de las obligaciones de *due diligence* y, en caso afirmativo, cuál.

A juicio del autor, hay tres argumentos que apuntan en esta dirección[28]: el primero se refiere al enfoque de *risk management* adoptado por la Directiva; el segundo está relacionado con una lectura sistemática de la importancia jurídica que ha adquirido la normalización en muchos ordenamientos nacionales y en el europeo; el tercero se refiere a la importancia jurídica que han adquirido *de facto* las normas.

En cuanto al primer argumento, se ha dicho que la CSDDD adopta «un enfoque proactivo *ex ante*» para la protección de los derechos humanos, conforme al paradigma de las *risk based regulations*[29]. De hecho, las obligaciones impuestas por la Directiva consisten, esencialmente, en la implementación por parte de las empresas[30] de un «sistema de gestión de riesgos transempresarial y transnacional»[31]. Por muy detalladas que puedan parecer las indicaciones contenidas en la CSDDD[32], la naturaleza procedimental de estas obligaciones hace necesario «establecer normas

[28] Destacan el posible papel de la normalización técnica en este ámbito: S. CIUCCIOVINO, *Il ruolo delle Commissioni di certificazione nel diritto del lavoro tra passato, presente e futuro: uno sguardo d'insieme,* en S. CIUCCIOVINO, I. ALVINO, M. GIOVANNONE, F. LAMBERTI (eds.), *Teoría y práctica de la certificación de contratos, la autonomía negocial asistida y la conciliación de conflictos laborales,* Roma: RomaTre Press, 2024, pp. 19 ss., esp. pp. 27-28; en un sentido más crítico: M. PALLINI, *Dalla* due diligence governance *alla* due diligence liability: *le conseguenze sistematiche nel rapporto tra impresa e lavoratori*, in *Lav. Dir. Eur.*, n.º 4/2024, pp. 1 ss., esp. p. 7.

[29] Véase: W. SANGUINETI RAYMOND, *Diritto del lavoro e catene globali del valore,* op. cit., p. 17.

[30] Como es sabido, la CSDDD se aplica a las empresas que emplean a más de 1000 trabajadores y que tienen una facturación anual igual o superior a 450 millones de euros.

[31] En estos términos: M. GIOVANNONE, *Responsabilità, informazione e partecipazione nella proposta di direttiva europea sulla* due diligence, en *Federalismi.it,* n.º 3/2024, pp. 233-234. El autor se refiere, en realidad, a la aplicación del deber de diligencia previsto en los Principios Rectores de las Naciones Unidas; sin embargo, la misma consideración parece extensible también a la CSDDD.

[32] Y, según una doctrina autorizada, lo serían hasta el punto de evitar el riesgo de «gerencialización» de la obligación de diligencia (en este sentido, F. GUARRIELLO, Take Due Diligence Seriously: *commento alla Direttiva 2024/1760*, en *Gior. Dir. Lav. Rel. Ind.,* n.º 3/2024, pp. 245 y ss., p. 269).

claras, detalladas y verificables» que guíen a las empresas y, al mismo tiempo, garanticen la protección efectiva de los derechos protegidos por la Directiva[33]. En este espacio debería concretarse la «teoría integrada de la regulación», definida en la doctrina como la «hibridación» público-privada de las fuentes que, *de jure* o *de facto,* contribuyen a configurar la disciplina de la *due diligence* y a determinar su eficacia[34]. Y es aquí donde parece poder encajar la estandarización técnica.

En primer lugar, la CSDDD prevé que las empresas adopten «medidas adecuadas» para prevenir, evitar y remediar los riesgos que puedan derivarse de su actividad[35]. Se ha dicho que los pasos procedimentales esbozados en la Directiva son totalmente análogos a los previstos en las normas técnicas internacionales más importantes sobre sistemas de gestión de riesgos[36]. Por lo tanto, parece bastante probable que sean estas "normas" las que orienten el comportamiento de las empresas y demuestren (aunque no de forma absoluta) la «adecuación» de los procedimientos adoptados[37], dada su difusión a nivel global[38].

---

[33] En este sentido, también W. Sanguineti Raymond, *Diritto del lavoro e catene globali del valore,* op. cit. p. 18.

[34] Sobre este punto, véase: W. SANGUINETI RAYMOND, *Le catene globali di produzione e la costruzione di un diritto del lavoro senza frontiere*, en *Gior. Dir. Lav. Rel. Ind.,* n.º 2/2020, pp. 187 y ss., esp. pp. 208-209, que retoma la elaboración de S. DEVA, *Regulating Corporate Human Rights Violations: Humanizing Businesses,* Londres: Rutledge, 2012. Sobre la necesidad de crear «sinergias entre el actor público y el actor privado» en la regulación de las cadenas de valor, véase también V. BRINO, *Imprese multinazionali e diritti dei lavoratori tra profili di criticità e nuovi «esperimenti» regolativi,* en *Gior. Dir. Lav. Rel. Ind.,* n.º 1/2018, pp. 171 y ss., esp. pp. 177-178.

[35] En concreto, estas medidas deben «permitir alcanzar los objetivos del deber de diligencia, abordando eficazmente los impactos negativos de manera proporcional al grado de gravedad y a la probabilidad del impacto negativo, y razonablemente disponibles para la empresa, teniendo en cuenta las circunstancias del caso concreto, incluida la naturaleza y el alcance del impacto negativo y los factores de riesgo pertinentes» [art. 3, apartado 1, letra o)].

[36] A modo de ejemplo, véase la estructura del sistema de gestión de la calidad contemplado en la norma ISO 9001, que prevé una fase de estudio de la propia organización, de identificación de los riesgos y de planificación de las acciones y objetivos correspondientes, la implementación de una fase más directamente operativa, una fase de análisis y evaluación del rendimiento del sistema y de puesta en marcha de procedimientos de mejora continua y varias fases relacionadas con la comunicación.

[37] En este sentido parece expresarse también M. PALLINI, *Dalla* due diligence governance *alla* due diligence liability, op. loc. cit. El autor se refiere al concepto de «adecuación» de la estructura organizativa contemplada en el nuevo artículo 2086 del Código Civil, pero el razonamiento parece extensible también a lo previsto por la CSDDD.

[38] Teniendo en cuenta todas las normas sobre sistemas de gestión elaboradas por la ISO, según *la* última *encuesta* disponible realizada por la propia Organización (2023), hay 1 475 874 certificaciones válidas de conformidad con dichas "normas" (las *survey* se pueden consultar en: https://www.iso.org/the-iso- survey.html).

Un segundo canal, pero igualmente significativo, a través del cual las normas pueden cobrar relevancia es la «comprobación por un tercero independiente», es decir, la verificación de que la empresa o partes de su cadena de actividades cumplen las obligaciones derivadas de la Directiva, realizada por un «experto objetivo, completamente independiente respecto de la empresa», que esté «libre de conflictos de interés y de presiones externas» y demuestre «experiencia y competencia en materia de derechos humanos o de medio ambiente»[39]. No se puede excluir que este concepto incluya también a los organismos de certificación, dado que, tanto a nivel nacional como a nivel de la Unión Europea, se les confían controles muy importantes y delicados, precisamente por su "tecnicidad" y (supuesta) "independencia"[40], especialmente en el ámbito de las normativas basadas en el enfoque *risk-based*. Sin embargo, la propia ISO admite que existe un problema de conflicto de intereses en el caso de las certificaciones, al reconocer que «la fuente de ingresos de un organismo de certificación es su propio cliente, que paga por la certificación, lo que constituye una amenaza potencial para la imparcialidad»[41].

Precisamente la adopción de una visión sistemática –y aquí llegamos al segundo argumento– parece confirmar la creciente importancia de las normas técnicas, dada la "cantidad" y "calidad" de las referencias a las mismas que se hacen a nivel europeo y nacional.

En lo que respecta al Derecho de la UE, dos ejemplos parecen emblemáticos: el Reglamento n.º 2024/1689 (denominado AI Act) y la Directiva n.º 2022/2464 (denominada *Corporate Sustainability Reporting Directive*, en adelante: CSRD).

El primero reviste especial importancia a efectos del presente análisis. Al igual que la CSDDD, la IA Act adopta un enfoque *risk-based*, pero, en este caso, se establece una presunción expresa de conformidad con los requisitos establecidos en el Reglamento para los sistemas de IA producidos según las normas técnicas[42].

[39] Artículo 3, apartado 1, letra h). En particular, las empresas pueden «recurrir a la verificación de un tercero independiente» como «medida adecuada» para garantizar el cumplimiento de las obligaciones de *due diligence debida* por parte de los socios comerciales directos o indirectos (arts. 10, apartado 5, y 11, apartado 6).

[40] Pensemos, a modo de ejemplo, en las certificaciones exigidas para la comercialización de medicamentos (y prácticamente cualquier otro producto) en el mercado interior. En el mismo sentido, véase también: S. Borelli, de próxima publicación, en *Quaderni Riv. Giur. Lav.*

[41] UNI CEI EN ISO/IEC 17021 – 1: 2015, punto 4.4.2, es decir, la «norma técnica» que define los requisitos de los organismos que prestan servicios de *audit* y certificación de los sistemas de gestión empresarial.

[42] Concretamente, se trata de normas técnicas armonizadas, una categoría particular de normas cuya elaboración es competencia del CEN y que se mencionan directamente en documentos de derecho derivado de la UE inspirados en el paradigma del *New Legislative Framework*. Aunque

Entre ellos, dos se refieren, respectivamente, a la implementación de sistemas de gestión de la calidad y de sistemas de gestión de riesgos. Con respecto a la CSRD, la estandarización es relevante en dos aspectos: las modalidades de elaboración de los informes de sostenibilidad y el contenido de los mismos. En cuanto a las modalidades, se prevé que las empresas puedan indicar si la elaboración de la información se ha basado en «normas europeas aprobadas por el sistema europeo de normalización (normas ISO/IES o CEN/CENELEC)»[43]. Además, las empresas también pueden especificar «en qué medida los datos y procesos utilizados a efectos de la información sobre sostenibilidad hayan sido verificados por una entidad externa que emita el certificado de conformidad y se hayan considerado conformes a la norma ISO/IES o CEN/CENELEC correspondiente». En lo que respecta a las obligaciones de contenido, la CSRD hace referencia expresa a la norma ISO 26000 sobre responsabilidad social, que se incluye entre las fuentes sobre «conducta responsable de las empresas» que deben tener en cuenta los principios de información sobre sostenibilidad.

En cuanto a la relevancia jurídica de las normas en los ordenamientos nacionales, Italia constituye un ejemplo particularmente interesante debido al gran número de referencias a las normas tanto a nivel legislativo como en las convocatorias de licitaciones y/o de financiaciones pública[44]. Por razones de economía de exposición, nos limitaremos a citar dos normativas que parecen especialmente relevantes a efectos de este estudio: el Decreto Legislativo n.º 81/2008 en materia de salud y seguridad en el trabajo y el Decreto Legislativo n.º 103/2024 en materia de controles sobre las empresas. En ambos casos, se valoran específicamente las normas técnicas sobre los sistemas de gestión. En particular, el Decreto Legislativo n.º 81/2008 establece una presunción (relativa) de conformidad de los modelos organizativos empresariales en materia de salud y seguridad con los requisitos legales conformes a la norma ISO 45001[45]. En el reciente Decreto Legislativo n.º 103/2024, la posesión de al menos una certificación del sistema de

el cumplimiento de estas «normas» también es de carácter voluntario, el Tribunal de Justicia ha afirmado recientemente que forman «parte del derecho de la Unión», reconociendo su carácter obligatorio *de facto* (TJUE, 5 de marzo de 2024, C-588/21, *Pro.Resource.org,* esp. aps. 75-81).

[43] Apéndice A, punto 1, apartado RA.2, Reglamento de aplicación de la CSRD n.º 2023/2772.

[44] Sin embargo, cabe señalar que en muchos otros Estados miembros de la UE se registran referencias relevantes a las normas técnicas. El caso español parece especialmente interesante, ya que la UNE ha elaborado una "norma técnica" (UNE 19601: 2017) destinada a facilitar a las empresas la aplicación de modelos de organización y gestión destinados a evitar el riesgo de cometer delitos empresariales.

[45] En realidad, el artículo 30, apartado 5, del Decreto Legislativo n.º 81/2008 hace referencia expresa a la "anterior" BS OHSAS 18001. Sin embargo, esta norma ya no está en vigor y ha sido sustituida por la ISO 45001. Para más información sobre la posible interpretación de la

gestión constituye uno de los criterios de evaluación para la clasificación de las empresas como de "bajo riesgo" y para la consiguiente reducción de los controles públicos. Por lo tanto, el legislador italiano ha vinculado la realización de mayores o menores controles públicos al uso de "normas técnicas" privadas.

El tercer argumento se refiere a la fuerza "reguladora" que asumen *de facto* las normas técnicas. En primer lugar, las normas gozan de una fuerza "normativa" particular basada en «mecanismos de mercado»[46] ya que el cumplimiento de las mismas se impone a menudo por vía contractual, especialmente en el ámbito de las cadenas de valor globales. Pensemos, por ejemplo, en el requisito de cumplimiento para participar en las cadenas de suministro globales[47]. En segundo lugar, la posesión de certificaciones relativas a normas sobre sistemas de gestión (medioambientales, de calidad, de responsabilidad social) constituye ya un requisito implícito para acceder a determinados mercados, como demuestran los datos difundidos por la ISO sobre el constante aumento de las certificaciones expedidas a nivel mundial, especialmente las relativas a los sistemas de gestión de riesgos[48]. De hecho, en muchos sectores, no disponer de estas certificaciones equivale a quedar excluido de las cadenas de suministro o a ver reducida drásticamente la propia competitividad. En tercer lugar, los propios organismos de normalización parecen ser conscientes de la progresiva «juridificación» de las "normas" que elaboran. Pensemos, por ejemplo, en el hecho de que la ISO ha iniciado el desarrollo de una nueva norma (ISO/NP 37200 *Guidance for the prevention, identification and response to human trafficking, forced labour, and modern slavery*) destinada a proporcionar a las empresas directrices para prevenir, identificar y abordar fenómenos como la trata de seres humanos, el trabajo forzoso y la esclavitud moderna, una norma (consciente y) estrechamente relacionada con la aplicación de las obligaciones de *due diligence*[49].

A la luz de este análisis, la estandarización técnica parece configurarse como una forma de "normatividad" que no puede excluirse de la reconstrucción de las

disposición mencionada, véase R. TONELLI, *Standardizzazione tecnica e diritto del lavoro,* op. cit., pp. 92 ss.

[46] Con referencia a las «normas privadas de aplicación transnacional», W. SANGUINETI RAYMOND, *Le catene globali di produzione e la costruzione di un diritto del lavoro senza frontiere*, op. cit., 202

[47] En este sentido, entre otros, A. SUPIOT, *Governance by numbers*: *The Making of a Legal Model of Allegiance*, Londres: Bloomsbury, 2017, pp.139 ss.

[48] Véase *supra* nota: 38.

[49] Sobre este punto, véase: S. BORELLI, *La supuesta neutralidad de las fuentes del derecho laboral,* op. loc. cit.

fuentes del «microsistema»[50] de la *due diligence*. A este respecto, es importante destacar que, con demasiada frecuencia, la aplicación de los procedimientos de *risk management* se presenta como «una operación meramente "técnica"»[51]. Sin embargo, esta representación eclipsa el carácter discrecional y «de valores» de las decisiones que la empresa debe tomar a tal fin, las cuales, en realidad, parecen estar influenciadas por el «contexto social e ideológico del sujeto que las lleva a cabo»[52]. Si esto es cierto, parece más que necesario que (también) los juristas presten la máxima atención a las "fuentes" que prometen orientar la aplicación concreta de dichos procedimientos, como, precisamente, las normas técnicas. Y el primer y más importante aspecto que hay que analizar se refiere a "quién" y "cómo" las lleva a cabo.

4. El papel de los representantes de los trabajadores en los procesos de normalización

Como se ha mencionado anteriormente, los procedimientos de elaboración de normas se presentan normalmente como "neutros" –ya que están destinados a la producción de documentos "técnicos"– y democráticos – ya que, formalmente, cualquiera puede participar en ellos–.

Esta suposición no parece resistir el examen de una investigación más profunda.

Para simplificar un panorama muy complejo, en términos generales, el principio que rige la participación en dichos procedimientos se puede resumir en la fórmula: "cuanto más pago, más participo". En concreto, para obtener el "derecho" a participar es necesario suscribir un determinado número de cuotas sociales de los organismos de normalización: cuanto mayor sea el número de cuotas que

[50] Entendido como el conjunto de «enunciados jurídicos válidos entre los que se considera que producen consecuencias normativas» en relación con «una determinada materia, a menudo contenidos en varios documentos normativos, identificados por el intérprete, tras una actividad reconstructiva que los unifica y ordena dentro de una misma ratio» (B. PASTORE, *Complessità della rete e* soft law, op. cit., p.180).

[51] Véase: F. Micheli, *La* due diligence *e le caratteristiche degli strumenti di analisi e gestione dei rischi. Note a margine della direttiva (UE) 2024/1760,* en *Gior. dir. lav. rel. ind.,* n.º 1/2025, pp. 75 ss., p. 91. En el mismo sentido se mueve Ingrid Landau, cuando afirma que concebir *el risk management* «como un ejercicio técnico al margen de la política y de los actores políticos» es una mera ilusión, dado que «los procesos de *risk management,* especialmente si se aplican en un contexto de *management y de governance,* rara vez parecen claros, incontestables o neutrales desde el punto de vista de los valores» (I. Landau, *Human Rights Due Diligence and Labour Governance,* op. cit., pp. 47-48).

[52] Véase también: F. MICHELI, *La* due diligence *e le caratteristiche degli strumenti di analisi e gestione dei rischi,* op. loc. cit.

se posean, mayor será la posibilidad de participar y mayor el peso en términos de comentarios y votos emitidos sobre el contenido de cada norma[53]. Se trata, por tanto, de un sistema con connotaciones mercantilistas, que premia a quienes disponen de mayores recursos económicos. Esto se refleja en la representación de los intereses de los trabajadores (y de los intereses sociales en general), que de hecho se «monetiza» y se sitúa al mismo nivel que la de cualquier otro sujeto que tenga la intención (y, sobre todo, los recursos) de "adquirir" derechos de participación.

Más concretamente, se observan ciertas diferencias en función del nivel de normalización considerado. A nivel internacional y de la Unión Europea –es decir, en el seno de la ISO y el CEN, respectivamente– el principio general de participación es el de la delegación nacional: cada organismo nacional de normalización miembro de las dos organizaciones puede participar y votar en los distintos comités técnicos en los que se articula la actividad de normalización. La presencia de representantes de los trabajadores en las delegaciones es totalmente eventual y depende de las decisiones tomadas por cada organismo nacional. En cualquier caso, dado que cada comité se ocupa de materias y ámbitos bastante amplios, las "normas técnicas" se desarrollan generalmente en "grupos de trabajo" específicos internos de los comités[54]. En estos grupos, el principio de participación ya no es el de la delegación nacional: los distintos "expertos" que los componen actúan, de hecho, a título personal. Sin embargo, la participación en los trabajos de normalización es muy costosa y, por regla general, ni la ISO, ni el CEN, ni los organismos nacionales se hacen cargo de los gastos. Esta dinámica penaliza a las representaciones de los trabajadores, que disponen de recursos financieros, tiempo y competencias más limitados que los sujetos más estructurados desde el punto de vista económico, como las empresas multinacionales.

A nivel de la Unión Europea, se han introducido con el tiempo algunas medidas destinadas a promover la participación de los representantes de los intereses sociales. En concreto, el legislador ha previsto formas de financiación en favor de la Confederación Europea de Sindicatos (CES) y ha establecido expresamente que los organismos europeos de normalización faciliten la participación de los representantes de los intereses sociales. Esto se ha traducido en la firma de un acuerdo entre el organismo europeo de normalización y la CES, gracias al cual esta última ha obtenido el derecho de participar en los trabajos de elaboración de

[53] Cabe señalar que los mismos principios también orientan la atribución de derechos y los mecanismos de votación internos.

[54] La votación sobre los borradores elaborados a este nivel tiene lugar posteriormente en el Comité Técnico.

las normas y presentar comentarios y propuestas de modificación[55]. Sin embargo, el sindicato no tiene derecho a voto y, como han señalado en repetidas ocasiones tanto el legislador europeo como la Comisión, siguen existiendo importantes desequilibrios en la representación de los distintos intereses relevantes[56].

Por el contrario, a nivel internacional no se prevé ningún derecho de participación o información. Los sindicatos, al igual que cualquier otra asociación u organización, pueden celebrar acuerdos específicos de *liaison* con la ISO para participar en la elaboración de normas *específicas*, pero los "derechos" relacionados con las *liaisons organisations* los establece esencialmente la propia ISO y, en cualquier caso, no incluyen el derecho a voto. No hay datos "oficiales" sobre la participación de los representantes de los trabajadores; sin embargo, varios estudios han puesto de manifiesto una significativa marginación de estos sujetos[57].

Por lo tanto, los mecanismos de participación a nivel nacional parecen fundamentales.

A este respecto, tomando de nuevo como modelo el "sistema" italiano, la UNI ha puesto en práctica algunas buenas prácticas. Por ejemplo, se prevén tarifas reducidas para las organizaciones sindicales de los trabajadores para la suscripción de las cuotas de afiliación. Del mismo modo, la participación en los trabajos del Comité Técnico sobre Profesiones No Reguladas (CT 006) está reservada, como excepción a la normativa general, a solo tres categorías de sujetos, entre los que se encuentran, en lo que aquí más nos interesa, «las confederaciones sindicales nacionales (de empresarios y trabajadores)». Sin embargo, el principio general que rige la participación en los trabajos y el funcionamiento de este organismo sigue siendo el mismo. Cada cuota suscrita a la UNI permite, por regla general, participar en los trabajos de *un* Comité Técnico (incluso en el mismo CT 006):

[55] Aunque, de hecho, está excluida de algunos comités técnicos. Véase al respecto: *High-Level Forum on European Standardisation*, Work stream 5, *Greater civil society and SME inclusion in international standardisation,* enero de 2025, esp. 5. El *High-Level Forum* es un grupo de trabajo interno de la Comisión que se ocupa de determinar las prioridades de la actividad de normalización europea, compuesto por expertos «técnicos» y creado en enero de 2023.

[56] Véase, por ejemplo, Comisión Europea, 2 de febrero de 2022, *Una estrategia de la UE en materia de normalización. Definir normas globales en apoyo de un mercado único de la UE resiliente, verde y digital,* COM (2022) 31, esp. 4.

[57] Véase, entre otros, I. DAUGAREILH, *L'ISO* à *l'assaut du social,* op. cit., esp. 579; C. Ruwet, *ISO 26000: vers une démocratisation de la procédure ISO?,* en F. QUAIREL-LANOIZELÉE, M. CAPRON, M.-F. TURCOTTE (ed.), *ISO 26000: une Norme «hors norme?»,* París: Economica, 2010, 55 ss., esp. 62 ss.; I. HERAS- SAIZARBITORIA, A. IBARLOZA, O. BOIRAL, *ISO 45001 and Controversial Transnational Private Regulation for Occupational Health and Safety,* en *International Labour Review,* vol. 159, n.º 3/2020, pp. 397 ss.

cuantas más cuotas se suscriban, en más Comités Técnicos se podrá participar. Además, como ya se ha señalado, el sistema de normalización, observado en su dimensión multinivel, se estructura según una "jerarquía de fuentes" que atribuye una posición preeminente, respectivamente, a las normas internacionales y europeas. Por lo tanto, cuando existan normas de un nivel "superior", el organismo nacional evitará elaborar su propia "norma técnica", limitándose a incorporar las normas internacionales y/o europeas. Esto parece limitar la importancia de las "buenas prácticas" de participación establecidas a nivel nacional.

En resumen, la "monetización" de la representación favorece a los sujetos que disfrutan de mayores recursos económicos, alimentando la preocupación, expresada en la doctrina, de la posible «captura» por parte de las grandes empresas de estos «nuevos reguladores privados»[58]. No es de extrañar, pues, que numerosos estudios pongan de manifiesto una prevalencia casi sistemática de los sujetos que representan intereses relacionados con el mundo empresarial en los comités técnicos, con la consiguiente marginación de los intereses y derechos de los trabajadores[59]. Por otra parte, la posición de los trabajadores se equipara a la de los demás *stakeholders* sociales de la empresa, lo que, en ausencia de «criterios para la resolución de posibles conflictos», puede «resultar engañoso si no se tiene en cuenta que se trata de categorías de titulares de derechos y no solo de intereses»[60].

Si, como parece, las normas asumirán un papel de primer orden en la aplicación de las obligaciones establecidas por la CSDDD, también podrán utilizarse para demostrar la *compliance* de las empresas en lo que respecta al establecimiento de medidas de «diálogo significativo» con los *stakeholders*[61]. De hecho, muchas normas sobre sistemas de gestión contienen indicaciones en este sentido, hasta el punto de que, en algunos casos, se habla de la participación de los representantes de los trabajadores como «eje fundamental en la adopción del sistema»[62]. Las consideraciones expuestas hasta ahora llevan a considerar esta posibilidad como

[58] En este sentido: M. PALLINI, *Dalla* due diligence governance *alla* due diligence liability, op. loc. cit., que remite al respecto a M. LIBERTINI, *Gestione «sostenibile» delle imprese e limiti alla discrezionalità imprenditoriale,* en *Contr. impresa,* n.º 1/2023, 54 ss., esp. p. 66.

[59] Véase, para todos, M. ELIANTONIO, C. CAUFFMANN, *The legitimacy of standardisation as a regulatory technique in the EU,* Cheltenham: Edward Elgar, 2020.

[60] Así lo afirma D. GOTTARDI, *Il diritto del lavoro nelle imprese socialmente responsabili,* en *Lav. Dir.,* n.º 1/2006, pp. 5 ss., pp. 34 y 36.

[61] Art. 13, CSDDD.

[62] Así se afirma, por ejemplo, en relación con la norma ISO 45001 sobre sistemas de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo. Véase al respecto: A. TERRACINA, L. MERCADANTE, *Il sistema di gestione della sicurezza sul lavoro. Guida all'adozione, certificazione e mitigazione*, Roma: EPC, 2018, qui 45; en sentido adhesivo: P. PASCUCCI, *Salute e sicurezza sul lavoro,*

un riesgo que debe evitarse: por un lado, aunque la empresa aplique estas medidas siguiendo las indicaciones de una norma, no hay garantía de que se haga respetando la normativa pertinente en la materia; por otro lado, el momento formativo de la "fuente" que ocupa este "espacio regulador" se caracteriza por una marginación endémica de los representantes de los trabajadores.

5. Consideraciones finales

Dos cuestiones han orientado el desarrollo del análisis: la primera relativa al papel de la normalización en la aplicación de las obligaciones de *due diligence* previstas en la CSDDD; la segunda relativa a las implicaciones laborales que podrían derivarse del reconocimiento de dicho papel.

De la investigación realizada se desprende que la aplicación de la Directiva dependerá, más que del «flujo normativo uniforme» que emana «de un único centro de autoridad», de las interacciones, en constante evolución, entre una pluralidad de sujetos y «fuentes»[63]. Entre ellos, la estandarización técnica parece ser un candidato creíble para asumir un papel central.

Sin embargo, este papel tiene connotaciones políticas; si bien, se está produciendo un doble proceso de "neutralización". En primer lugar, como se ha señalado anteriormente, el paradigma del *risk-management* tiende a producir una «fachada de objetividad», que confiere a las decisiones basadas en evaluaciones de riesgo un aura de mayor legitimidad respecto a las que no las utilizan[64]. En segundo lugar, con la intervención de la estandarización se produce una "tecnificación" y una (ulterior) "objetivación" del *risk management,* basada en un «determinismo tecnológico fideísticamente fundado en las virtudes de una supuesta infalibilidad de la elección tecnológica»[65]. Como se ha intentado demostrar, esta representación parece engañosa, ya que hay que señalar no solo el carácter en realidad "político" de las elecciones que subyacen tanto a la proceduralización del riesgo como a la elaboración de las "normas técnicas".

Además, la intervención de la normalización abre la puerta a un doble peligro. Por un lado, que las empresas acaben centrando su atención en el

responsabilità degli enti, modelli organizzativi e gestionali, in *Riv. giur. lav.*, n. 4/2021, pp. 547 ss., esp. p. 544.

[63] B. PASTORE, *Complessità della rete e* soft law, op. cit., p. 181.

[64] I. LANDAU, *Human Rights Due Diligence and Labour Governance*, op. cit., p. 49.

[65] Con respecto al *algorithmic decision making*: A. LO FARO, Algorithmic decision making *e gestione dei rapporti di lavoro: cosa abbiamo imparato dalle piattaforme*, en *Federalismi*, n.° 25/2022, pp. 189 ss., p.192.

denominado *secondart risk* y no en el *primary risk*, es decir, no en los riesgos sustanciales indicados por la CSDDD, sino en su «*propio* riesgo» organizativo, con el objetivo de «evitar responsabilidades, daños a la reputación o sanciones»[66]. Por otro lado, que sean las empresas (o los consultores empresariales) las que gestionen de facto el «control del riesgo», a través de su progresiva "tecnificación"[67].

La situación descrita hasta ahora también tiene un impacto significativo en la participación efectiva de los trabajadores y sus representantes en el cumplimiento de las obligaciones de *due diligence*. En primer lugar, porque, como se ha dicho, se les margina en los procesos de elaboración de las normas. En segundo lugar, porque, incluso cuando se establecen formas de «diálogo significativo», puede resultarles difícil plantear objeciones frente a argumentos revestidos de tecnicismos[68]. Tecnicismo que, además, corren el riesgo de absorber las connotaciones "valorativas" y jurídicas de dichas objeciones, debilitando aún más la acción de los sindicatos. El panorama parece aún más preocupante si se lee a la luz de las modificaciones anunciadas en el llamado paquete Omnibus I, con el que se pretende excluir la participación de los representantes de los trabajadores de algunas de las fases de aplicación de las medidas de gestión del riesgo[69].

Si, pues, la "objetividad" y la "tecnicidad" que envuelven la aplicación de las obligaciones de *due diligence* parecen ser, en realidad, más presuntas que reales, parece esencial revaluar algunas narrativas difundidas sobre este punto. En particular, si no se quiere que el derecho se convierta en «una normativa vacía, dispuesta a incorporar cualquier contenido»[70], tanto las «public legal institutions»[71] (en primer lugar, los Estados miembros en la transposición de la CSDDD), como los intérpretes no deberían adaptarse acríticamente a la «juridificación»

[66] En este sentido, véase también: F. MICHELI, *La* due diligence *e le caratteristiche degli strumenti di analisi e gestione dei rischi,* op. cit., p. 92. En el mismo sentido: I. LANDAU, *Human Rights Due Diligence and Labour Governance,* op. cit., p. 51.

[67] Más sobre este punto: I. LANDAU, *Human Rights Due Diligence and Labour Governance,* op. cit., p. 47.

[68] Ibid, 48.

[69] Resulta especialmente significativa la derogación de la obligación relativa a los indicadores cualitativos y cuantitativos que la empresa debe identificar para supervisar la aplicación de las medidas de *gestión de riesgos.* Para un primer comentario sobre los cambios anunciados, véase: S. BORELLI, F. GUARRIELLO, *Il primo pacchetto omnibus di semplificazione della Commissione europea: un passo indietro rispetto agli obiettivi di sostenibilità sociale e ambientale,* en *RGL – newsletter,* n.º 3/2025.

[70] Véase, A. PERULLI, *Diritto, sovranità, giustizia: tracce per una ricerca*, in *Quaderni DLM*, n. 18/2025, pp. 43 ss., p. 65, quien añade significativamente «como ocurre, lamentablemente, con los criterios de gestión y las normas de la Agenda 2030».

[71] I. LANDAU, *Human Rights Due Diligence and Labour Governance,* op. cit., p. 54.

de la "técnica", sino promover una evaluación en términos de (efectivo) carácter democrático también de aquellas "normas" que se desarrollan en ordenamientos jurídicos distintos al estatal, pero que, no obstante, se entrecruzan estrechamente con él. Siguiendo la enseñanza de Luigi Mengoni, de hecho, «el ideal político de la democracia [...] no es homogéneo [...] con la lógica de la técnica, si esta pretende sustraerse al orden de la instrumentalidad y elevarse [...] a «principio ordenador de toda materia»[72]. Si esto es cierto, la dirección que parecen tener que tomar los ordenamientos jurídicos democráticos es la de una *limitación* del «sistema» de estandarización y/o una *democratización* de los procedimientos correspondientes, al menos cuando las normas prometen adquirir relevancia jurídica, como en la CSDDD. Y, si es cierto que el derecho es «arte»[73] y, en concreto, «el arte de trazar límites»[74], es precisamente el derecho el que debe asumir esta tarea.

[72] L. MENGONI, *Diritto e técnica*, en *Riv. trim. dir. proc. civ.*, n.°1/2001, pp.1 ss.

[73] F. CaRNELUTTI, *Arte del diritto*, Turín: Giappichelli, 2017 (1949).

[74] V. SCIALOJA, *Diritto pratico e diritto teorico*, en *Riv. dir. comm.*, n.° 1/1911, pp. 941-942.

Comunicaciones presentadas al Seminario Internacional «La Directiva de diligencia debida y los derechos humanos laborales tras la Propuesta Ómnibus»

DILIGENCIA DEBIDA Y DERECHOS HUMANOS: EL IMPACTO DE LA OBLIGACIÓN DE DESCOMPROMISO RESPONSABLE EN LAS RELACIONES LABORALES

Myriam De Lucia
Estudiante de doctorado
Universidad Federico II –Nàpoles

Sumario: 1. Dimensione sociale della globalizzazione e diritto del lavoro: primi tentativi di responsabilizzazione delle imprese. **2.** Gli strumenti internazionali in materia di *due diligence*: l'impatto sulle attività di impresa e sui rapporti di lavoro. **3.** I limiti del diritto internazionale del lavoro e il progetto europeo di una legislazione obbligatoria. **4.** La Direttiva 2024/1760 e l'obbligo di disimpegno responsabile. **4.1.** Piano operativo di prevenzione. **4.2.** Piano correttivo. **4.3.** *Extrema ratio*: cessazione rapporti di affari. **5.** Osservazioni conclusive e possibili prospettive alla luce del Pacchetto Omnibus.

1. Dimensione sociale della globalizzazione e diritto del lavoro: primi tentativi di responsabilizzazione delle imprese

Il fenomeno della globalizzazione se da un lato ha senza dubbio portato significative innovazioni ai modelli di organizzazione produttiva nel mondo del lavoro, allo stesso tempo si è posto in conflitto con la struttura giuridica dello stesso, composta per lo più da regole a tutela del lavoratore.

La globalizzazione ha condotto alla progressiva liberalizzazione dei movimenti di persone, capitali e servizi, un fenomeno strettamente legato alla diffusione del pensiero liberale socio-economico, soprattutto in Occidente. Questo cambiamento ha avuto un impatto significativo sul comportamento delle grandi imprese che hanno iniziato a delocalizzare parte del loro processo produttivo in quei Paesi nei quali vi sono apparati normativi meno stringenti in tema di diritti

umani e tutela ambientale, a causa di una legislazione debole o della fragilità strutturale degli Stati, segnati da crisi sociali, economiche o politiche.

Accanto alla tradizionale struttura delle imprese multinazionali, che si regge sull'esistenza di un legame societario tra l'impresa madre e le imprese figlie, si sono diffuse più di recente le c.d. catene globali di valore (*global value chains*), oggi ritenute il modello operativo cardine dell'organizzazione economica nella fase di globalizzazione avanzata. Si tratta di reti di impresa costruite sulla base di rapporti contrattuali, quali contratti di fornitura, appalto e subappalto, che, a differenza del legame societario, creano un maggiore grado di separazione formale tra impresa madre e imprese figlie (fornitrici e appaltatrici), rendendo ancor più facile l'esternalizzazione dei danni ambientali, climatici e sociali: l'impresa secondaria infatti non è partecipata dall'impresa capofila, né è obbligata a seguire le politiche aziendali di quest'ultima, ma rimane sotto l'influenza del suo potere economico, senza un vero controllo sulle sue pratiche[1]. Pertanto, anche se l'impresa madre di fatto si avvantaggia dei bassi costi che la fornitrice è costretta a praticare, per effetto delle condizioni di prezzo e contrattuali imposte, riducendo le garanzie ambientali e sociali, i danni che ne derivano sono giuridicamente riconducibili solo alle scelte e all'attività di impresa della seconda[2].

È emerso dunque un acceso dibattito in merito alla c.d. "dimensione sociale della globalizzazione"[3] con riguardo alla quale, come vedremo di seguito, tanto l'approccio tradizionale basato sull'adozione di misure volontarie e di

[1] M. MURGO, *Global value chains e diritto del lavoro: problemi e prospettive,* Padova, 2021, 8 cfr. L. CORAZZA, *Contractual integration e rapporti di lavoro. Uno studio sulle tecniche di tutela del lavoratore*, Cedam, 2004, 77 ss.; M. MOCELLA, "Reti di impresa e rapporti di lavoro", *Quaderni de "Il diritto del mercato del lavoro"*, 2017; L. NOGLER, "Gruppo di imprese e diritto del lavoro", *LD*, 1992, 293; C. TRIGILIA, "La difficile difesa del lavoro nella globalizzazione", *Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali*, 2011, (129), 113-121; E. SIGNORINI, "Le nuove traiettorie del lavoro: le implicazioni della digital e sharing economy sul rapporto di lavoro", *MGL*, 2017, 787; A. BORRONI, I. SALA, "The network contract: the evolutionary path of the italian model", *Opinio Juris in Comparatione,* Vol. 1, 2016, 3; E. BARTEZZAGHI, E. RULLANI, "Forme di reti: un insieme diversificato", *Reti d'impresa oltre i distretti*, Milano-Sole 24 ore, 2008, 35; F. CAFAGGI, "Contractual Networks and the Small Business Act: Towards European Principles?", *European Review of Contract Law*, 2008, 493; F. SCARPELLI, "Linee e problemi dei fenomeni di esternalizzazione e decentramento produttivo", M. PERSIANI, F. CARINCI (a cura di), *Trattato di diritto del lavoro*, VI, Cedam, 2012, 1421.

[2] G. CARELLA, "La responsabilità civile dell'impresa transnazionale per violazioni ambientali e di diritti umani: il contributo della proposta di direttiva sulla due diligence societaria a fini di sostenibilità", *Freedom, Security & Justice: European Legal Studies*, 2022, 2, pp. 12-13

[3] A. ACCORNERO, *Il mondo della produzione. Sociologia del lavoro e dell'industria*, Il Mulino, Bologna, 2013; E. COTTINI, C. LUCIFORA, "La globalizzazione e il mercato del lavoro", *Vita e Pensiero*, 2021, 1.

autoregolamentazione da parte delle imprese, tradizionalmente definito attraverso l'espressione "responsabilità sociale d'impresa"[4], quanto le diverse iniziative normative, sia a livello internazionale che nazionale, in alcuni casi, ed anche europeo, sono stati ritenuti insufficienti[5].

Sotto la pressione esercitata in particolar modo dalle organizzazioni non governative e dalla società nel suo complesso, sono stati adottati nel tempo tutta una serie di *labour standards*, riconducibili nell'alveo della *soft law*, che di fatto hanno costituito la tipologia regolamentare dominante[6]. Si tratta però di un settore relativamente nuovo del diritto internazionale in materia di tutela dei diritti umani, che si è dovuto confrontare inizialmente con diverse opposizioni e critiche. Parte della dottrina infatti ha contestato tale impostazione, ritenendo necessaria l'istituzione di un'autorità sovranazionale, cui fosse riconosciuta una piena legittimazione a produrre una normativa di *hard law*, capace di porre rimedio ad una situazione che è stata descritta come sempre più "frantumata" e "bloccata"[7].

[4] La natura di tale espressione non è propriamente giuridica quanto piuttosto etica e sociale ed essa deve intendersi, come prefigurato dalla Commissione europea, quale "integrazione volontaria delle preoccupazioni sociali ed ecologiche delle imprese nelle loro operazioni commerciali e nei loro rapporti con le parti interessate" (cfr. al riguardo COMMISSIONE EUROPEA, *Promuovere un quadro europeo per la responsabilità sociale delle imprese*, COM 2001, 366 def, 2001, par. 20. Sull'argomento sia consentito rinviare a M. DE LUCIA, "Instrumentos internacionales en materia de *due diligence*: ventajas y contradicciones", W. SANGUINETI RAYMOND, J. B. VIVERO SERRANO (Directores), *Diligencia debita y trabajo decente en las cadenas globales de valor,* Thomson Reuters Aranzadi (ed.), 2022.

[5] Sulla responsabilità sociale d'impresa v. F. FRANCIONI, "Four Ways of Enforcing the International Responsibility for Human Rights Violations by Multinational Corporations/Quatre moyens de retenir la responsabilité internationale des entreprises multinationales pour violation des droits de l'homme", M.A. MOREAU, F. FRANCIONI (eds.), *La dimension plurisdisciplinaire de la responsabilité sociale de l'entreprise/The Pluridisciplinary Dimension of Corporate Social Responsability*, Aix-en-Provence, 2007, pp. 155-174; P. ACCONCI*, La responsabilità sociale di impresa in Europa*, Esi, Napoli, 2009; A. BONFANTI, *Imprese multinazionali, diritti umani e ambiente. Profili di diritto internazionale pubblico e privato*, Giuffrè, Milano, 2012; P. PUSTORINO, "Imprese multinazionali e diritto internazionale: regime giuridico e responsabilità", M. B. DELI, M. R. MAURO, F. PERNAZZA, F. TRAISCI (a cura di), *Impresa e diritti fondamentali nella prospettiva transnazionale*, Esi, Napoli, 2012, pp. 113-129; M.C. MALAGUTI, G. G. SALVATI, *La responsabilità sociale d'impresa. Percorsi interpretativi tra casi e materiali di diritto internazionale, dell'Unione europea ed italiano*, Cedam, Milano, 2017; F. MARRELLA, "Protection internationale des droits de l'homme et activités des sociétés transnationales", *Recueil des cours de l'Académie de droit international de La Haye/Collected courses of the Hague Academy of International Law*, 2017, tome 385, pp. 59-289; M. CASTELLANETA, F. VESSIA., *La responsabilità sociale d'impresa tra diritto societario e diritto internazionale*, Esi, Napoli, 2019.

[6] V. BRINO, *Diritto del lavoro e catene globali del valore: la regolazione dei rapporti di lavoro tra globalizzazione e localismo*, Giappichelli, Torino, 2020, p. 43

[7] U. ROMAGNOLI, "Il diritto del lavoro nell'età della globalizzazione", *Lavoro e Diritto*, 4/2003, p. 1 ss. cfr. S. CASSESE, "Lo spazio giuridico globale", *RTDP*, 2002, p. 323.

2. Gli strumenti internazionali in materia di *due diligence*: l'impatto sulle attività di impresa e sui rapporti di lavoro

La nomina come Rappresentante speciale delle Nazioni Unite di John Ruggie (2005) ha segnato l'inizio del cambio di rotta rispetto al passato, culminato nel 2011 con l'adozione dei Principi Guida ONU (UNGPs)[8]. Questi hanno contribuito a definire le fondamenta dell'intero quadro normativo internazionale per la regolazione dell'impatto delle attività di impresa sui diritti umani e, proprio in ragione della grande rilevanza che hanno assunto fin dalla loro pubblicazione, essi hanno anche ottenuto l'avallo da parte del Consiglio per i Diritti Umani delle Nazioni Unite pochi mesi dopo[9].

La loro adozione ha avuto, dal punto di vista normativo, un effetto domino nel senso che ha spinto all'azione tanto i legislatori nazionali dei Paesi aderenti quanto l'apparato legislativo di alcune organizzazioni internazionali. Sul piano interno, i singoli Stati hanno attivato un processo di attuazione dei Principi Guida tramite la predisposizione, in conformità con gli stessi, di Piani d'azione nazionale, quali strumenti di supporto al *policy-making* contenenti linee strategiche per prevenire e proteggere i diritti umani dalle possibili violazioni che si sarebbero potute verificare come conseguenza delle più svariate operazioni economiche delle imprese[10]. Sul piano internazionale, invece, gli UNGPs hanno condotto alla revisione dei più noti e importanti codici condotta in materia (*infra* Linee guida OCSE e Dichiarazione tripartita dell'OIL), al fine di recepirli al loro interno.

Per ragioni di completezza, infatti, è bene ricordare che l'interesse degli Stati a fissare delle regole per disciplinare l'agire delle imprese multinazionali era emerso già qualche decennio prima rispetto alla svolta del 2011 e, in particolare, a partire dagli inizi degli anni '70, momento in cui sono iniziati ad emergere i primi profili di contrasto, in termini di interessi perseguiti, tra i Paesi in via di sviluppo e i Paesi industrializzati, sede della maggior parte delle imprese multinazionali esistenti.

Fin da subito, nei diversi negoziati che si sono succeduti, aventi ad oggetto l'adozione di regole internazionali destinate alle imprese multinazionali, è stata accantonata l'idea di adottare strumenti di carattere vincolante, compensando tale scelta con la manifestazione di un comune impegno nel coadiuvare una spontanea osservanza di tali regole soprattutto attraverso la predisposizione di meccanismi

[8] ONU, *Guiding principles on business and human rights: implementing the United Nations "Protect, Rescpect and Remedy" framework*, A/HRC/17/31, 21 marzo 2011.

[9] Risoluzione A/HRC/RES/17/4, 6 Luglio 2011

[10] M. FASCIGLIONE, "Imprese e diritti umani: un panorama normativo in evoluzione", in *IRISS*, 31 marzo 2021, consultabile al sito *iriss.cnr.it*

di controllo[11]. Sulla base di queste premesse sono venuti alla luce i primi codici di condotta c.d. eteronomi.

Il primo è stato quello adottato dal Consiglio dell'Ocse[12] il 21 giugno 1976, intitolato "*Guidelines for Multinational Enterprises*", annesso alla Dichiarazione sugli investimenti internazionali e le imprese multinazionali[13]. Si tratta di un codice di condotta di portata generale, nel quale è inserito un elenco delle generali regole che devono essere seguite dalle imprese multinazionali nell'esercizio della loro attività, quali ad esempio il dovere di trasparenza, il divieto di pratiche corruttive, la protezione dell'ambiente, il rispetto dei diritti umani e sociali fondamentali nonché delle norme statali in materia di tassazione[14].

Le *Guidelines* dell'Ocse, a cui inizialmente fu riconosciuta un'efficacia solo nazionale nell'ambito del territorio degli Stati membri appartenenti alla stessa organizzazione, furono successivamente interessate da spinte di valorizzazione extraterritoriale con l'intento di allinearsi a quella efficacia universale che è stata poi espressamente prevista nei successivi atti internazionali, tra i quali rientra la "Dichiarazione Tripartita dell'Oil"[15]. Esse sono state inoltre oggetto di due interventi di revisione: il primo nel 2000 e il secondo nel 2011. Maggiormente significativa è stata, senza dubbio, quest'ultima revisione del 2011, con la quale si è deciso di recepire la nozione di *due diligence* in riferimento ai diritti umani, cosi come essa era stata introdotta nello stesso anno dai Principi Guida ONU e ciò ha condotto ad una modifica in più punti del documento Ocse.

Segue, solo un anno dopo l'intervento dell'Ocse, la scelta anche dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL) di agire per contribuire all'elaborazione dei principi internazionali per la regolamentazione delle attività svolte dalle imprese multinazionali lungo le proprie catene di produzione diffuse nel mondo. E così, nel 1977 a Ginevra, il Consiglio d'Amministrazione dell'Ufficio

[11] F. SALERNO, "Natura giuridica ed effetti dei codici di condotta internazionali per le imprese multinazionali", *Lavoro e diritto*, 4, autunno 2005

[12] Di ampio spettro è stato ed è tutt'oggi il ruolo dell'Ocse nel campo della promozione della tutela dei diritti sociali, per approfondimenti si veda J. SALZMAN, J. BACIO TERRACINO, "Labor rights, globalization, and istitutions: the role and influence of the organization for economic cooperation and development", V. A. LEARY, D. WARNER (eds.), *Social issues, globalisation and international institutions*, Martinus Nijhoff Publishers, 2006; J. M. THOUVENIN, "Diffusion and leveraging of transnational labour norms by the Oecd", A. BLACKETT, A. TREBILCOCK, (eds.), *Research handbook on transnational labour law*, Elgar, 2015

[13] Per il testo completo si veda il sito dell'organizzazione *oecd.org*.

[14] F. SALERNO, *cit.*

[15] *Ibidem*.

Internazionale del Lavoro, ha adottato la "Dichiarazione Tripartita di principi sulle imprese multinazionali e la politica sociale".

Anche la Dichiarazione Tripartita, rispetto alla sua formulazione originaria, è stata oggetto di tre interventi di modifica, di cui quello che ha portato all'introduzione nel testo di novità di più significativo interesse è stato, senza dubbio, l'ultimo del 2017[16] e ciò in ragione del fatto che con lo stesso si è voluta compiere quella medesima operazione di allineamento, che già aveva interessato qualche anno prima le Linee Guida Ocse, in relazione agli UNGPs[17].

È quindi a partire dal rimaneggiamento del testo del 2017 che è stato introdotto, innanzitutto, il riferimento alle catene globali del valore, che è da considerarsi il segnale dell'inizio dell'acquisizione da parte dell'OIL di una nuova consapevolezza in merito alle difficili condizioni di lavoro che caratterizzano le strutture operative delle grandi imprese multinazionali[18], alle quali si è deciso di affidare un importante ruolo nell'attuazione dei principi contenuti nella Dichiarazione, valorizzando concetti del tutto inediti, rispetto alle precedenti versioni dell'atto, quali quelli di "influenza" e "rispetto dei diritti umani internazionalmente riconosciuti"[19].

Un aspetto riguardo il quale la Dichiarazione Tripartita è stata invece precursora rispetto agli UNGPs è quello del riconoscimento agli Stati, sede di imprese multinazionali, del potere di fare promozione di buone pratiche e, dunque, del connesso potere di apprestare forme di garanzia e tutela dei diritti umani anche al di fuori del proprio territorio nazionale e fin dove le multinazionali stesse estendono il loro raggio di operatività.

---

[16] Tra i tanti, ne hanno elaborato un commento E. SIMS, "The ILO Declaration of Principles concerning Multinational Enterprises and Social Policy: strenghts and provisions", F. HENDRICKX (eds.), *Internayional Encyclopaedia for Labour Law and Industrial Relations*, Wolters Kluwer, 2018; V. GRADO, "La revisione della Dichiarazione tripartita di principi sulle imprese multinazionali e la politica sociale: business as usual?", *Diritto Pubblico Comparato ed Europeo*, 2018, p. 199 ss.

[17] V. GRADO, *cit.,* mostra dubbi circa il raggiungimento di un adeguato risultato di allineamento della Dichiarazione ai Principi Guida, nonostante le modifiche apportate alla prima

[18] A. BIONDI, "New life the ILO Tripartite Declaration on Multinational Enterprises and Social Policy", *International Journal of Labour Research,* 2015, p. 106 ss.

[19] M. MURGO, *Global value chains e diritto del lavoro: problemi e prospettive*, Cedam, Padova, 2021, p. 122, il riferimento è al par. 65 della sezione Relazioni Industriali, lì dove si prevede che "Le imprese multinazionali dovrebbero sfruttare la propria influenza al fine di incoraggiare i rispettivi partner commerciali affinché prevedano strumenti efficaci che permettano di porre rimedio agli abusi dei diritti umani riconosciuti a livello internazionale".

3. I limiti del diritto internazionale del lavoro e il progetto europeo di una legislazione obbligatoria

Premesso tutto quanto fin qui riportato, appare chiaro che per decenni tutti gli atti internazionali adottati in materia di *due diligence* e tutela dei diritti umani erano riconducibili esclusivamente alla c.d. categoria degli atti di *soft law*, consistendo in "principi, norme, standards e ogni altro elemento identificativo di comportamenti attesi ma non obbligatori"[20], "obbligazioni morali", derivanti dalle "aspettative sociali" degli *stakeholders*[21].

Questa la ragione per cui, nonostante più della metà delle imprese del mondo dichiara di impegnarsi nella tutela dei diritti umani dei lavoratori nelle catene globali di valore, quelle che poi possono in concreto dimostrare l'attuazione di dette *policy* raggiungono percentuali molto più basse. Un quadro chiaro della situazione lo si può avere se si legge, a titolo meramente esemplificativo, il *report* del 2023 della *World Benchmarking Alliance*, "*Corporate Human Rights Benchmark*", in cui si assegnano alle aziende dei punteggi in relazione all'attività di monitoraggio e tutela dei diritti umani dei lavoratori svolta quotidianamente lungo tutta la catena di valore[22]. Punteggi molti bassi si segnalano nel settore dell'estrazione per aziende come ArcelorMittal, Gazprom e Lukoil; seguono a pari passo aziende nel settore dell'abbigliamento come Nike, FootLocker, Shein, oltre che nel settore dell'alta moda come LVMH Moet Hennessy-Louis Vuitton[23].

A sottolineare l'inadeguatezza e i limiti degli strumenti del diritto internazionale del lavoro nella loro attuazione in concreto sul campo sono state nel tempo le stesse imprese multinazionali, designate destinatarie di questi interventi, le quali hanno iniziato a temere le conseguenze economiche che porta con sé il rischio del danno reputazionale in caso di accertamento nella propria catena di valore di violazioni di diritti umani o di inquinamento ambientale[24]. Se a ciò si aggiunge poi anche un altro elemento, ossia la volontà, manifestata da più parti in Europa, di giungere alla realizzazione di un quadro giuridico armonizzato comune per tutti, al fine di eliminare il c.d. fenomeno del *forum shopping*, inteso quale ricerca nel mondo delle migliori condizioni di produzione (*i.e.* minori costi di produzione),

[20] V. BRINO, A. PERULLI, *Manuale di diritto internazionale del lavoro*, Giappichelli, Torino, 2015.

[21] V. BRINO*, Diritto del lavoro e catene globali del valore: la regolazione dei rapporti di lavoro tra globalizzazione e localismo*, *cit.,* p. 64

[22] Si veda il sito all'indirizzo web https://www.worldbenchmarkingalliance.org/.

[23] Dati consultabili all'indirizzo web https://www.worldbenchmarkingalliance.org/publication/chrb/rankings/.

[24] M. FASCIGLIONE, "Imprese e diritti umani: un panorama normativo in evoluzione", *IRISS*, 31 marzo 2021, consultabile al sito *iriss.cnr.it*

che comportano inevitabilmente peggiori condizioni di lavoro, di tutela dei diritti degli individui, di protezione dell'ambiente, ecc., e che di fatto danneggiano il principio di concorrenza, uno dei cardini su cui si fonda l'Unione Europea[25], ecco che si ottengono le basi da cui hanno tratto origine alcuni significativi interventi del legislatore europeo in tema di responsabilità sociale di impresa.

La Direttiva europea sulla *due diligence* d'impresa in materia di sostenibilità[26] che, dopo essere stata oggetto di ultimi interventi correttivi da parte del Parlamento europeo, è stata definitivamente approvata dal Parlamento stesso e dal Consiglio dell'Unione Europea in data 13 giugno 2024, è infatti da ritenersi come il punto di arrivo non solo della riflessione dottrinaria e della produzione internazionale citata nel paragrafo precedente, ma anche della stessa legislazione europea.

4. La Direttiva 2024/1760 e l'obbligo di disimpegno responsabile

La Direttiva 2024/1760, approvata, come già ricordato in precedenza, il 13 giugno 2024, è stata pubblicata nella G.U.U.E. il 5 luglio 2024, entrando dunque in vigore ufficialmente "il ventesimo giorno successivo alla pubblicazione" (art. 38), fermo restando la previsione di un arco temporale di due anni per il suo recepimento da parte dei singoli Stati Membri e tenuto conto altresì della successiva deroga introdotta dalla Direttiva 2025/794[27].

Tramite essa viene finalmente introdotto un obbligo legale per tutte le aziende di effettuare la *due diligence* sui diritti umani e sull'ambiente nelle proprie catene del valore e ciò segna un passo fondamentale verso una maggiore equità nelle catene di approvvigionamento globali.

La *due diligence*, strumento tradizionalmente associato all'ambito finanziario e societario, nel contesto lavoristico assume una portata innovativa nell'analisi delle condizioni di lavoro, della *compliance* normativa e della sostenibilità sociale delle imprese ed è altresì un'opportunità per i sindacati di incidere sulle strategie aziendali[28], non solo come garanti della correttezza delle procedure di *due diligence* stessa, ma anche come promotori di un dialogo sociale avanzato e di una *governance* partecipativa. Il sindacato si configura infatti come un attore chiave nella definizione delle politiche aziendali, vigilando sulla loro coerenza con i

[25] *Ibidem*.

[26] *Corporate Sustainability Due Diligence Directive* – CSDDD (2024/1760/EU).

[27] Si rinvia al paragrafo 5 del presente contributo per maggiori dettagli.

[28] E. SENA, "Transizione digitale, diritti dei lavoratori e "human rights due diligence"", *I WORKING PAPERS DI FA.RI,* 2024, 3, p. 9 cfr. L. TARQUINIO, "Evoluzione della reportistica di sostenibilità e ruolo dei sindacati", *Giorn dir. lav. rel. ind.*, 2023, 1- 2, p. 125 ss., spec. p. 134 ss.

principi di equità e giustizia sociale, e assicurando che i risultati della *due diligence* non rimangano dichiarazioni di principio, ma si traducano in azioni concrete e misurabili a tutela dei lavoratori.

Nell'ampio novero dei profili innovativi che sono stati introdotti con la Direttiva in esame, ci si vuole qui soffermare sull'istituto del c.d. "disimpegno responsabile", in origine solo parzialmente previsto nel testo licenziato dalla Commissione e poi successivamente ampliato a seguito del lavoro di modifica realizzato dal Parlamento europeo tramite l'adozione di diversi emendamenti. Tale istituto, inoltre, risulta, ad oggi, ancor più di interesse, a seguito delle modifiche che la Direttiva potrebbe subire se si giungesse all'approvazione definitiva della Proposta di Direttiva inclusa nella seconda parte del c.d. Pacchetto *Omnibus*, cosi come è stata formulata e di cui si daranno le coordinate contenutistiche nel paragrafo che segue (§5).

L'obbligo del disimpegno responsabile implica che le aziende devono assumersi la responsabilità di condurre le loro attività nel rispetto del principio di *due diligence* in modo completo, etico e conforme alle normative e, a tal fine, include tutta una serie di previsioni obbligatorie, imposte alle imprese europee, per evitare gli impatti sociali negativi che una risoluzione improvvisa dei rapporti commerciali tra le parti potrebbe causare sui lavoratori dipendenti della società partner o sulle aziende dipendenti dal prodotto o colpite da interruzioni delle catene di approvvigionamento. Il riferimento è, *in primis*, all'obbligo di predisporre un "piano operativo di prevenzione", in cui dovranno essere individuati gli impatti negativi sui diritti umani e sull'ambiente, effettivi o potenziali, poi, in caso di accertata violazione degli obblighi di *due diligence*, vi è l'obbligo di sospendere temporaneamente le relazioni commerciali e di attivare un dialogo costruttivo ("piano correttivo") al fine di mitigare gli impatti negativi verificatisi e infine, solo come *extrema ratio,* l'opzione di cessazione definitiva del rapporto di affari (artt. 10, 11 – punti considerando 46, 48, 49, 50, 53, 54, 55, 57).

Si deve inoltre segnalare che gli obblighi di diligenza previsti dalla Direttiva in esame non attengono esclusivamente alle attività e alle operazioni proprie delle imprese situate al vertice della filiera produttiva o c.d. capo-gruppo, ma anzi essi esplicano i propri effetti obbligatori anche nei confronti delle imprese controllate e dei partner commerciali nella catena di attività. A questi ultimi è richiesto di prestare idonee garanzie (in base ad un "sistema a cascata" che coinvolge integralmente la catena), circa la conformità del loro operato agli impegni e standard di sostenibilità, tramite la previsione degli stessi nei rispettivi codici di condotta o negli eventuali piani di azione correttivi. Con tale meccanismo si assicura dunque una portata

precettiva riflessa degli obblighi di *due diligence* anche rispetto alle imprese di più modeste dimensioni che siano controparti contrattuali o controllate dall'impresa "di vertice"[29].

4.1. Piano operativo di prevenzione

Il "piano operativo di prevenzione" è uno strumento di azione per la prevenzione dei potenziali impatti negativi e, lì dove ciò non sia possibile, per l'attenuazione degli impatti negativi già realizzatisi sui diritti umani e sull'ambiente che sono stati o che si sarebbero dovuti individuare ai sensi dell'art. 8.

Riferimento normativo a tal proposito sono gli artt. 10 e 11 e i considerando nn. 46 e 48 del testo approvato dal Parlamento europeo.

Innanzitutto va sottolineato come la formulazione degli artt. 10 e 11 è molto simile: questi infatti, pur riferendosi, il primo, alla prevenzione degli impatti negativi potenziali e, il secondo, alla cessazione degli impatti negativi effettivi, prevedono che le imprese, che si trovano nella condizione di dover adottare le misure appropriate al fine di cui sopra, devono preventivamente valutare: a) se il danno può essere/è stato causato solo dalla società, solo da una controllata o da partner commerciali, o congiuntamente da entrambi; (b) se il danno può essere/è stato causato nell'ambito delle attività di una filiazione, di un partner commerciale diretto o di un partner commerciale indiretto; c) la capacità della società di influenzare il comportamento del partner commerciale che può causare/che ha causato solo o congiuntamente l'impatto negativo potenziale/effettivo[30].

Nel considerando 46 si prevede poi, oltre al dovere di predisposizione e attuazione del piano d'azione in materia di prevenzione, che le società si adoperino "per ottenere da ciascun partner commerciale diretto[31] garanzie contrattuali quanto al rispetto del codice di condotta e, se necessario, del piano d'azione in materia di prevenzione[32] (art. 10, par. 2, lett. b), anche chiedendogli di chiedere a sua volta ai partner garanzie contrattuali equivalenti per quanto le loro attività rientrino nella catena di attività delle società"[33], predisponendo adeguate misure di verifica

[29] F. DEGL'INNOCENTI, "Globalizzazione, catene produttive, regole di sostenibilità. il perimetro applicativo della direttiva europea 2024/1760", *IANUS,* 2024, 29, p. 44.

[30] S. CIACCHI, *The newly-adopted Corporate Sustainability Due Diligence Directive: an overview of the lawmaking process and analysis of the final text*, ERA Forum, 19 june 2024.

[31] Con cui intercorre "un accordo commerciale", ex art. 3, par. 1, lett. f), sub i).

[32] Art. 10, par. 2, lett. B.

[33] C.d. effetto "a cascata" nelle *value chains* global.

del rispetto delle stesse. Medesimo contenuto ma con riferimento ai partner commerciali indiretti è previsto nel considerando 48.

A ciò deve aggiungersi l'invito che il legislatore europeo rivolge alle società interessate di "privilegiare l'interazione con i partner commerciali nelle loro catene di attività" al fine di garantire l'efficacia delle misure di cui sopra[34].

4.2. Piano correttivo

L'obbligo di sospensione temporanea delle relazioni commerciali e la predisposizione di un dialogo costruttivo (c.d. piano correttivo) sono le fasi che invece seguono in caso di accertata violazione degli obblighi del piano di prevenzione di cui sopra.

A tal proposito, un'importante indicazione è presente *in primis* nel Considerando 50, in cui è previsto, nell'ipotesi che, nonostante la predisposizione e attuazione delle misure del piano di prevenzione, si siano verificate delle violazioni degli obblighi di *due diligence*, "l'obbligo delle società, come opzione ultima, di astenersi dall'allacciare un rapporto nuovo o dal prolungare un rapporto esistente con il partner in questione", ma prima di ciò, "qualora vi sia una prospettiva ragionevole di cambiamento, utilizzando o aumentando l'effetto leva della società", si invita quest'ultima ad attuare una "sospensione temporanea del rapporto d'affari per le attività in questione, adottare e attuare senza indebito ritardo un piano d'azione in materia di prevenzione rafforzato per il determinato impatto negativo, compreso un calendario specifico e adeguato per l'adozione e l'attuazione di tutte le azioni ivi contenute, durante il quale la società può anche cercare partner commerciali alternativi".

Rispetto poi alla proposta della Commissione, il testo adottato dopo l'intervento del Parlamento presenta due ulteriori articoli che devono essere senza dubbio qui menzionati e cioè l'art. 12 e l'art. 13.

L'art. 12 (rubricato "Riparazione degli impatti negativi effettivi") prescrive che una società, che ha causato individualmente o congiuntamente un impatto negativo effettivo, deve impegnarsi nel fornire una riparazione alla vittima ma aggiunge che, laddove la società non abbia contribuito a causare tale impatto, realizzatosi dunque per la sola azione del partner commerciale della stessa, essa può impegnarsi in una riparazione volontaria e / o esercitare una leva commerciale sul partner colpevole affinché sia questo a fornire la dovuta riparazione.

[34] Considerando 50.

L'art. 13, invece, fa riferimento al "dialogo costruttivo" sottolineandone la funzione strategica nel processo di coinvolgimento delle parti interessate nell'adozione delle misure appropriate.

Gli attori coinvolti nel "dialogo", come in realtà in tutte le fasi fin qui descritte, sono identificabili in un ampio novero di *stakeholders*, intesi come tutti quei soggetti che hanno il potere di influenzare o di essere influenzati dalle scelte societarie, tra cui spiccano i lavoratori e le loro rappresentanza sindacali[35].

La concretizzazione del binomio "diligenza e responsabilità" è infatti condizionata ad una partecipazione estesa, *ratione materiae*, dei diversi portatori di interesse, le cui istanze devono essere tenute in debito conto dall'impresa al fine di trovare soluzioni organizzative congiunte e realisticamente praticabili, in una logica socialmente transattiva[36]. Del resto, quanto più estesa sarà la partecipazione, tanto più il rischio di esternalità potrà essere socializzato e l'afflittività del sistema rimediale mitigata, salvo i casi di gravi colpe individuali[37].

Ciò detto, però, è bene sottolineare che nella fase preventiva, la più importante per l'emersione dei rischi potenziali e la deterrenza dei danni effettivi, in capo ai lavoratori, ai loro rappresentanti e a tutti gli altri *stakeholders* sono riconosciuti solo diritti di consultazione, la cui possibilità di esercizio è condizionata dalla scelta discrezionale dell'impresa; al contrario, è nella fase esecutiva che il loro intervento assume maggiore significato ossia in quell'attività di monitoraggio e controllo delle procedure di *due diligence* posta a valle del sistema di gestione del rischio[38].

La scelta poi di dedicare specifica attenzione allo strumento della riparazione e a quello del dialogo costruttivo non è del tutto inedita: essa si pone infatti in linea di continuità con il tradizionale quadro internazionale di *soft law* in tema di *due diligence*[39].

Come ci si può facilmente rendere conto, dunque, nel sistema introdotto dalla Direttiva ricorrono espressioni chiave, come la "capacità della società

[35] E. SENA, "Transizione digitale, diritti dei lavoratori e "human rights due diligence"", *I Working Papers di FA.RI,* 2024, 3, p. 10 cfr. L. TARQUINIO, *cit*., p. 127.

[36] T. TREU, "Impresa sostenibile: implicazioni per il diritto del lavoro", *WP CSDLE "Massimo D'Antona".IT*, 2024, 483; M. GIOVANNONE, "Responsabilità, informazione e partecipazione nella proposta di direttiva europea sulla due diligence", *Federalismi.it*, 2024, 3, p. 243.

[37] *Ibidem*.

[38] *Ibidem*; A. GUAMÁN, T. SACHS, *"La diligencia debida en derechos humanos y sostenibilidad: las mutaciones inesperadas de una tercera vía"*, *Lavoro e diritto*, Rivista trimestrale 3/2023, p. 532.

[39] S. CIACCHI, *The newly-adopted Corporate Sustainability Due Diligence Directive: an overview of the lawmaking process and analysis of the final tex*t, ERA Forum, 19 june 2024.

di influenzare" i propri *partners*, di cui va tenuto conto per stabilire le misure adeguate di prevenzione e arresto degli impatti, ex artt. 10 e 11, e "l'effetto leva", che rappresentano il tramite attraverso cui la nuova *due diligence* si estende nelle catene del valore globali[40]. La capacità di influenza di una società nei confronti di un partner commerciale dovrebbe manifestarsi, secondo la Direttiva, da un lato, nella capacità di indurre il partner commerciale a prevenire impatti negativi (ad esempio attraverso il potere di mercato, i requisiti di preselezione o il collegamento degli incentivi commerciali alle prestazioni in termini di diritti umani e ambiente) e, dall'altro, proprio in quell'effetto leva che la società potrebbe ragionevolmente esercitare, ad esempio attraverso la cooperazione con il partner commerciale in questione, l'interazione con un'altra società che è partner commerciale diretto del partner commerciale associato all'impatto negativo o anche iniziative di settore e multi-partecipative[41].

4.3. Extrema ratio: cessazione rapporti di affari

Ultimo rimedio previsto dalla Direttiva e quello della cessazione definitiva del rapporto di affari. A riguardo, è giusto ricordare che già in passato nei *Guiding Principles* di Ruggie, segnatamente nel commento al par. 19, si prevedeva che, nel caso in cui "l'impresa non ha la possibilità di prevenire o mitigare gli impatti negativi e non è in grado di aumentare il proprio effetto leva (…), l'impresa deve prendere in considerazione la possibilità di interrompere il rapporto, tenendo conto di valutazioni credibili dei potenziali impatti negativi sui diritti umani. Quando il rapporto è "cruciale" per l'impresa, la sua cessazione solleva ulteriori problemi. Un rapporto può essere considerato cruciale se fornisce un prodotto o un servizio essenziale per l'attività dell'impresa e per il quale non esiste una ragionevole fonte alternativa. In questo caso si deve considerare anche la gravità dell'impatto negativo sui diritti umani: più grave è l'abuso, più rapidamente l'impresa dovrà vedere un cambiamento prima di decidere se interrompere il rapporto. In ogni caso, per tutto il tempo in cui l'abuso continua e l'impresa rimane nel rapporto, deve essere in grado di dimostrare i propri sforzi continui per mitigare l'impatto ed essere pronta ad accettare qualsiasi conseguenza –reputazionale, finanziaria o legale– del legame continuo".

E dunque proprio nella stessa direzione si pone il legislatore europeo di oggi, prevedendo nel Considerando 50 quanto segue: "Le società dovrebbero sospendere i loro rapporti d'affari con il partner commerciale, il che aumenterebbe il loro effetto

[40] M. CORGATELLI, "The Corporate Sustainability Due Diligence Directive: Outstanding Issues", *SSRN*, consultabile al sito https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=4887184, 2024.

[41] *Ibidem* cfr. Considerando 45 e 52 .

leva e le probabilità che l'impatto sia affrontato. Se non è ragionevole attendersi che tali iniziative vadano a buon fine, ad esempio in situazioni di lavoro forzato imposto dallo Stato, o se l'attuazione del piano d'azione in materia di prevenzione rafforzato non è riuscita a prevenire o attenuare l'impatto negativo, la società dovrebbe essere tenuta a cessare il rapporto d'affari per le attività in questione se il potenziale impatto negativo è grave. Al fine di consentire alle società di adempiere a tale obbligo, ciascuno Stato membro dovrebbe provvedere a che i contratti disciplinati dal proprio diritto prevedano la possibilità di cessare il rapporto d'affari. Nel decidere di cessare o sospendere un rapporto d'affari, la società dovrebbe valutare se si possa ragionevolmente prevedere che gli impatti negativi di tale cessazione o sospensione siano manifestamente più gravi dell'impatto negativo che non era possibile prevenire o attenuare sufficientemente. Qualora sospendano temporaneamente o cessino il rapporto d'affari, le società dovrebbero adottare provvedimenti volti a prevenire, attenuare o arrestare gli impatti della sospensione o della cessazione, dare un preavviso ragionevole al partner commerciale e riesaminare tale decisione. È possibile che la prevenzione degli impatti negativi a livello dei rapporti d'affari indiretti richieda la collaborazione con un altro soggetto. In alcuni casi, la collaborazione con un'altra società potrebbe essere l'unico modo realistico per prevenire gli impatti negativi a livello dei rapporti d'affari indiretti, in particolare quando il partner commerciale indiretto non è pronto a concludere un contratto con la società".

La Direttiva comprime la libertà di scelta d'azione degli operatori economici, prevedendo per questi la possibilità di ricorrere alla cessazione del rapporto di affari con la società che ha infranto le regole seguendo una predeterminata sequenza di *escalation* e solo nelle tassative ipotesi in cui non sia stato possibile prevenire il potenziale impatto negativo o quantomeno attenuarlo sufficientemente, ottenendo ad esempio le garanzie contrattuali di cui sopra [art. 10, par. 2, lett. b)] o offrendo sostegno mirato e proporzionato al partner commerciale [art. 10, par. 2, lett. e)].

La suddetta procedura è descritta nell'art. 10, par. 6, e ulteriormente specificata negli orientamenti della Commissione sul "disimpegno responsabile" (art. 19, par. 2, lett. a). Nel dettaglio, è previsto che "come opzione ultima la società è tenuta ad astenersi dall'allacciare un rapporto nuovo o prolungare un rapporto esistente con un partner commerciale in collegamento con il quale o nella catena di attività del quale è emerso l'impatto" (art. 10, par. 6). Inoltre "se permesso dalla legge che disciplina le relazioni con detto partner" e "come opzione ultima", i passaggi successivi da seguire sono i seguenti:

i. "adozione e attuazione senza indebito ritardo di un piano d'azione in materia di prevenzione rafforzato per lo specifico impatto negativo, utilizzando o aumentando l'effetto leva della società attraverso la sospensione temporanea dei rapporti d'affari in relazione alle attività in questione, purché sia ragionevole attendersi che tali iniziative vadano a buon fine" (art. 10, par. 6, lett. a);

ii. se invece "non è ragionevole attendersi che tali iniziative vadano a buon fine" la società cessa il "rapporto d'affari per le attività in questione se l'impatto negativo potenziale è grave" (art. 10, par. 6, lett. b).

La norma continua poi con la precisazione che "prima di sospendere temporaneamente o cessare il rapporto, la società valuta se si possa ragionevolmente prevedere che gli impatti negativi di tale sospensione o cessazione siano manifestamente più gravi dell'impatto negativo che non era possibile prevenire o attenuare sufficientemente. In tal caso, la società non è tenuta a sospendere o cessare il rapporto d'affari".

Segue la previsione di una possibilità di scelta della società interessata tra il sospendere o cessare il rapporto, nel cui caso essa però deve comunque adottare "provvedimenti volti a prevenire, attenuare o arrestare gli impatti della sospensione o della cessazione" (art. 10, par. 6), e, al contrario, la prosecuzione del rapporto, cui deve accompagnarsi un continuo monitoraggio dell'impatto negativo potenziale e una valutazione periodica della suddetta decisione e della sussistenza di ulteriori misure adeguate.

La procedura di *escalation* fin qui descritta, in cui, come già precisato, la cessazione del rapporto di affari residua come "ultima *chance*", è predisposta in riferimento sia alla prevenzione degli impatti negativi potenziali (art. 10) sia all'arresto degli impatti negativi effettivi (art. 11).

Una volta che poi si è deciso, dopo aver espletato ogni tentativo possibile, per l'interruzione definitiva del rapporto commerciale, è bene precisare che, sempre nell'ottica di un comportamento di *due diligence*, le aziende devono comunque sempre porre rimedio a tutti gli impatti negativi che le stesse hanno causato direttamente o per i quali hanno contribuito.

5. Osservazioni conclusive e possibili prospettive alla luce del Pacchetto *Omnibus*

L'autoregolamentazione volontaria per un comportamento eticamente corretto da parte delle imprese, gli strumenti internazionali di *soft law* e i primi

timidi interventi del legislatore europeo, che per anni hanno dominato la scena giuridica, non hanno impedito la produzione continua di gravi violazioni dei diritti umani sul lavoro.

Con l'approvazione definitiva della Direttiva di cui sopra si è compiuto senza dubbio un importante passo in avanti rispetto al passato, con riguardo ai meccanismi di realizzazione della Responsabilità Sociale d'Impresa e all'affermazione chiara dell'obbligatorietà del dovere di diligenza nella tutela dei diritti umani e dell'ambiente, tramite la previsione dell'obbligo di protezione e rispetto dei diritti umani sul lavoro e dell'ambiente per gran parte delle imprese che fanno parte delle catene di approvvigionamento a livello mondiale[42].

Chiarito l'obiettivo però è bene chiarire anche che la strada per il raggiungimento dello stesso è tutt'altro che compiuta. A tal proposito restano ancora alcuni aspetti da precisare.

Innanzitutto emerge che il dibattito regolativo sulla *due diligence* ad oggi resta sulla necessità di trovare meccanismi che rendano sempre di più effettiva e concreta la diligenza dovuta dall'impresa nelle complesse procedure di mappatura dei rischi, prevenzione e predisposizione delle azioni rimediali. Si tratta di strumenti che devono mettere a sistema le competenze e il bagaglio informativo dell'impresa e dei portatori di interessi per elaborare un piano d'azione concertato, rimediando al *deficit* di legittimità e di efficacia degli strumenti unilaterali[43]. Ed è qui che, come già detto, gioca un ruolo fondamentale l'informazione e la partecipazione, sia a monte che a valle, degli *stakeholders*, ed in particolar modo tanto dei lavoratori quanto di più delle loro rappresentanze sindacali, per contribuire alla prevenzione di quelle esternalità negative dell'attività produttiva e alla perimetrazione della responsabilità civile dell'impresa[44]. Nella fase storica in cui siamo e che è stata definita da alcuni

[42] C. G. CORVESE, "La sostenibilità ambientale e sociale delle società nella proposta di *corporate sustainability due diligence directive* (dalla «insostenibile leggerezza» dello scopo sociale alla «obbligatoria sostenibilità» della due diligence)", *Banca Impresa Società*, 2022, 3.

[43] M. GIOVANNONE, "Responsabilità, informazione e partecipazione nella proposta di direttiva europea sulla *due diligence*", *Federalismi.it*, 2024, 3, p. 247 cfr. C. PATZ, "The EU's Draft Corporate Sustainability Due Diligence Directive: A First Assessment", *Business and Human Rights Journal*, 2022, 7, pp. 291-297. L'A. ricorda il caso di 259 lavoratori morti a seguito di un incendio in una fabbrica appartenente alla catena di fornitura della società tedesca Kik. La società aveva adottato un codice di condotta, esteso all'attività della fabbrica incendiata e da poco certificato conforme allo standard di settore (SA8000). Tale codice, del tutto inadeguato nel prevenire le condizioni che hanno portato all'incendio, è stato adottato senza consultare i rappresentanti dei lavoratori e gli altri *stakeholders*.

[44] E. SYCHENKO, M. MOCELLA, "The quest for labour rights and social justice: the role of NGOs, The quest forlabour rights andsocial justiceWork in a changing world", M. MOCELLA,

come la c.d. "quarta rivoluzione industriale"[45], le parti sociali sono quindi chiamate ad "adeguarsi" alla mutata realtà economica, trovando nuovi spazi di azione e nuove modalità di intervento, non tanto e non solo in chiave conflittuale, ma soprattutto concertativa[46].

Il secondo aspetto da chiarire riguarda le nuove prospettive che si stanno aprendo a seguito dell'adozione del c.d. Pacchetto *Omnibus,* il quale contiene tutta una serie di interventi normativi finalizzati alla semplificazione dell'apparato regolatorio vigente in materia di sostenibilità aziendale e *due diligence*, per promuovere la competitività delle imprese europee[47].

Tanto premesso, ci si soffermerà brevemente, su alcuni aspetti presenti nel contenuto delle due Proposte di Direttiva che incidono e incideranno sui meccanismi di *due diligence* e, nello specifico, sull'istituto del disimpegno responsabile.

Nel dettaglio, nella prima Proposta di Direttiva[48], contenuta ad oggi nel testo dell'approvata Direttiva 2025/794 (c.d. *Stop-the-clock Directive*), per quel che riguarda la *due diligence*, si interviene a modifica della CSDDD, prevedendo il posticipo della data entro cui la stessa deve essere attuata negli Stati Membri (26 luglio 2028), dando così alle imprese tempi più lunghi per adeguarsi alle nuove regole.

Nella seconda parte del Pacchetto *Omnibus*, invece, vi è la seconda Proposta di Direttiva[49], ad oggi ancora in fase di discussione, che apporta alla CSDDD modifiche di carattere più sostanziale, tra le quali, per quanto è qui di interesse, si segnalano: la ridefinizione concreta del perimetro della *due diligence*, al fine di ridurre gli oneri per le PMI, circoscrivendo i destinatari della valutazione degli impatti negativi potenziali ed effettivi e alleggerendo gli obblighi informativi a carico degli stessi; l'eliminazione della previsione dell'obbligo di cessazione del rapporto con il partner commerciale tra le misure che la società è tenuta ad

E. SYCHENKO (eds.), *The quest for labour rights and social justice. Work in a changing world*, FrancoAngeli, Milano, 2024, p. 112.

[45] K. SCHWAB, *The Fourth Industrial Revolution: what it means, how to respond*, World Economic Forum, Ginevra, 2016.

[46] E. SENA, "Transizione digitale, diritti dei lavoratori e 'human rights due diligence'", *cit.,* p. 12.

[47] L'*Omnibus Package* si compone di: due proposte di direttiva (COM 2025 (80) (81)); una versione preliminare di atto legislativo delegato ("*Draft delegated regulation*"– Ares(2025)1546172); due proposte di Regolamento (COM 2025 (87) (84)).

[48] COM (2025) 80, del 26.2.2025.

[49] COM (2025) 81, del 26.2.2025.

adottare, sebbene come *extrema ratio*, e sostituzione della stessa con la previsione, quale rimedio di ultima istanza, della sola sospensione del contratto/relazione d'affari, anch'essa da disporsi dopo un opportuno bilanciamento e valutazione degli effetti; il ridimensionamento della definizione di *stakeholders* alle sole associazioni ambientaliste e sindacati i cui interessi sono direttamente lesi dall'operato della società e una riduzione delle fasi del processo di attuazione del dovere diligenza che richiedono il dialogo con essi.

Per quanto riguarda la ridefinizione dell'ambito entro cui le imprese sono tenute a svolgere l'attività di *due diligence*, si prevede che tutta l'attività di individuazione e valutazione degli impatti negativi (effettivi o potenziali) dovrà essere limitata ai soli *partner* commerciali diretti e soltanto nei settori a maggior rischio e con impatti potenzialmente più gravi; nei confronti dei *partner* indiretti, tuttavia, vigerà un obbligo di "valutazione approfondita" solo nell'ipotesi in cui l'impresa disponga di informazioni attendibili, che attestino l'esistenza di violazioni già in atto o che evidenzino un rischio concreto e attuale che tali violazioni possano verificarsi; il medesimo obbligo sussiste anche quando vi siano prove che la natura indiretta del rapporto con il fornitore è stata artificiosamente costruita al fine di eludere l'applicazione della normativa e di occultare condotte illecite.

Un'ulteriore modifica riguarda gli artt. 10, par. 6 e 11, par. 7, della CSDDD, ove si prevede che la cessazione del rapporto d'affari costituisce, in assenza di alternative efficaci, la misura da adottare per prevenire un impatto negativo particolarmente grave, ovvero per attenuare (o rimediare a) gli effetti già prodotti. La proposta, infatti, a tal proposito, contempla l'eliminazione della disciplina di cui sopra e la sua sostituzione con la previsione della sola sospensione del contratto o della relazione commerciale, quale rimedio di *extrema ratio*, con la conferma però che anche in tale nuovo sistema, comunque, la società, prima di procedere, sarà tenuta a valutare se gli effetti negativi derivanti dalla sospensione possano essere ragionevolmente considerati più gravi rispetto all'impatto che non è stato possibile prevenire, mitigare o correggere.

Infine, vi è il ridimensionamento sia della nozione sia del ruolo attribuito agli *stakeholders* in tutto il procedimento di attuazione della disciplina di *due diligence*. Da un lato, l'art. 3, par. 1, lett. n), CSDDD viene riformulato in modo da escludere espressamente dalla definizione soggetti quali i "consumatori", i "gruppi di individui" e le "istituzioni nazionali in materia di diritti ambientali umani e ambiente"; dall'altro lato, la proposta di direttiva restringe la platea dei soggetti con cui deve essere istaurato un dialogo nel contesto della *due diligence*, precisando che tale confronto debba avvenire esclusivamente con i portatori di interesse definiti

come "pertinenti", escludendo, inoltre, il dovere di coinvolgimento e confronto con gli stessi nelle fasi di adozione della decisione di cessare o sospendere un rapporto d'affari (artt. 10, par. 6 e 11, par. 7, CSDDD) e in quella di determinazione delle misure adeguate per fornire riparazione agli impatti negativi (art. 12 CSDDD).

La *ratio* di queste e di tutte le altre modifiche previste nei vari atti del Pacchetto *Omnibus* è espressamente dichiarata dalle Istituzioni europee coinvolte, nei diversi Preamboli, e consiste nella volontà di adottare, in tal modo, una strategia di semplificazione tesa a ridurre significativamente gli oneri burocratici, i costi di *compliance* per le imprese europee e il rischio del c.d. effetto *trickle-down*, per cui le aziende di dimensioni minori operanti lungo la catena di approvvigionamento rischiano di essere soggette ad obblighi sproporzionati[50], al fine di migliorarne le condizioni operative e accrescere la resilienza e la competitività del tessuto economico europeo nel lungo periodo, nel rispetto sempre consapevole delle finalità ambientali e sociali perseguite a livello unionale. Tutto ciò, in un contesto, quello attuale, segnato da grandi crisi geopolitiche in rapida evoluzione, che accentuano il pericolo che un'asimmetria normativa dell'Unione Europea rispetto ad altri ordinamenti di rilievo, quali Stati Uniti, Regno Unito, Cina e India, ove sono vigenti regole di rendicontazione e di *due diligence* meno rigide, possa causare distorsioni competitive, incentivare fenomeni di delocalizzazione produttiva e generare effetti negativi sia sul piano economico, sia su quello ambientale e sociale.

In conclusione, si vuole sottolineare un ultimo aspetto. Fermo restando le eventuali future modifiche che vedranno la luce e il necessario rispetto del procedimento di attuazione della CSDDD, la concreta efficacia della Direttiva dipenderà anche, e non in misura irrisoria, dalla capacità dei singoli Stati Membri di armonizzarla con gli strumenti internazionali già esistenti, evitando sovrapposizioni o lacune normative. A tal proposito infatti è bene soffermarsi su un elemento della Direttiva che assume in tal senso un valore significativo e cioè il richiamo nei primi Considerando della stessa dell'obbligo generico di rispetto da parte di tutte le imprese, e dunque anche di quelle che non rientrano nell'ambito applicativo proprio, tanto della Dichiarazione tripartita di principi sulle imprese multinazionali e la politica sociale dell'Organizzazione internazionale del lavoro (ILO), quanto delle Linee Guida Ocse e dei Principi Rettori delle Nazioni Unite per le imprese e i diritti umani. Questo a testimonianza della consapevolezza del legislatore europeo circa la necessaria connivenza e applicazione di tutta la

[50] Questo obiettivo rientra nel primo dei cinque "attivatori trasversali della competitività", quello della "semplificazione", ritenuti necessari dalla Commissione per sostenere la competitività europea così come previsto nella "Bussola per la Competitività dell'UE" presentata il 29 gennaio 2025.

normativa vigente, al fine di giungere alla "laboriosa costruzione di una risposta"[51] adatta alla natura complessa della questione. In definitiva, dunque, è corretto affermare che è proprio tramite un approccio integrato tra dimensione europea ed internazionale che si potrà delineare un modello di regolamentazione globale più equa e sostenibile, che riuscirà a promuovere tanto una *compliance* normativa quanto un cambiamento culturale nelle imprese stesse a favore di una maggiore e rinnovata responsabilità sociale e ambientale.

[51] Scrive di "laboriosa construcción de una respuesta" W. SANGUINETI RAYMOND, "La construcción de un nuevo derecho transnacional del trabajo para las cadenas globales de valor", in W. SANGUINETI RAYMOND, J. B. VIVERO SERRANO (directores), *Diligencia debida y trabajo decente en las cadenas globales de valor*, , Cizur Menor Navarra, Aranzadi, 2022, p. 36.

Comunicaciones presentadas al Seminario Internacional «La Directiva de diligencia debida y los derechos humanos laborales tras la Propuesta Ómnibus»

LA REGOLAMENTAZIONE NEGOZIATA DELLE CATENE GLOBALI DEL VALORE (CGV): OPPORTUNITA' E CRITICITA'

Livia Tamburro

Assegnista di Ricerca in Diritto del Lavoro
Università degli Studi di Roma "Tor Vergata"

Sommario: 1. Premessa. La *due diligence* come paradigma internazionale di riferimento nella tutela degli interessi sociali lungo le Catene Globali del Valore. **2.** La centralità del lavoratore e della rappresentanza collettiva nelle CGV. **3.** La contrattazione collettiva a livello transnazionale e gli Accordi Quadro Globali. **4.** Il programma *Better Work* tra OIL e IFC. **5.** Il coinvolgimento dei lavoratori nella Direttiva (UE) 2024/1760. **6.** Brevi osservazioni conclusive sugli sviluppi futuri.

1. Premessa. La *due diligence* come paradigma internazionale di riferimento nella tutela degli interessi sociali lungo le Catene Globali del Valore

La globalizzazione, quale fenomeno di integrazione dei mercati a livello mondiale, ha incrementato la liberalizzazione degli scambi internazionali e lo sviluppo di nuove tecnologie di comunicazione, movimentazione e di trasporto, che hanno indotto a modelli di produzione e di consumo uniformi e convergenti, rispetto al passato[1].

[1] Sul fenomeno della globalizzazione e sui mutamenti prodotti sull'organizzazione del lavoro si veda senza pretesa di esaustività: D. RODRIK, *La globalizzazione intelligente*, Laterza, 2014; G. THERBORN, *Globalizations: Dimensions, Historical Waves, Regional Effects*, Normative Governance, in *International Sociology*, 2000, Vol. 15, n. 2; U. BECK, *Che cos'è la globalizzazione. Rischi e prospettive della società planetaria*, Carocci, 1999; N. SRNICEK, *Platform Capitalism*, Polity Press, 2020; V. BORGHI, L. DORIGATTI, L. GRECO, *Il lavoro e le catene globali del valore*, Ediesse, 2017; S. ROTODÀ, *Diritto e diritti nell'era della globalizzazione*, in S. SCARPONI (a cura di), *Globalizzazione e diritto del lavoro*, Giuffrè, Milano, 2001.

Per buana parte del secolo scorso la forma organizzativa dominante dell'impresa consisteva in una struttura integrata verticalmente in forma gerarchica, nella quale tutti i passaggi funzionali alla produzione di un bene venivano realizzati dalla stessa impresa o, quantomeno, da imprese controllate.

Nel periodo tra gli anni Settanta e i primi anni Ottanta, le imprese multinazionali hanno iniziato un'opera di *"disintegrazione"* dei loro precedenti assetti organizzativi. Segmenti sempre più rilevanti del ciclo produttivo sono stati affidati a soggetti esterni e terzi rispetto l'impresa, attraverso relazioni di natura contrattuale.

In particolare il fenomeno in esame si è sviluppato lungo due direttrici principali: da un lato quella geografica, mediante operazioni di delocalizzazione (*"offshoring"*), dall'altro quella organizzativa, attraverso strategie di esternalizzazione (*"outsourcing"*)[2].

L'elemento qualificante del rinnovato assetto dell'impresa risiede nella scomposizione dei processi produttivi e nella loro successiva ricomposizione all'interno delle c.d. *Catene di Valore Globale*, note come *GVCs* ("*Global Value Chains*")[3] strutturate in base a rapporti di natura contrattuale[4].

Sono complesse le conseguenze sul mondo del lavoro di questa nuova forma di organizzazione delle attività imprenditoriali, derivante dall'evoluzione del capitalismo globale. Se da una parte tali innovazioni hanno reso possibile

[2] Cfr. K. B. SOBEL-READ, *Global Value Chains: A Framework for Analysis*, in *Transnational Legal Theory*, n. 5, 3, 2014, pp. 374-375.

[3] Le più recenti evidenze empiriche, come segnalato dall'UNCTAD nel *Global Trade Update* di settembre 2025, mostrano che le catene globali di valore non sono oggi caratterizzate da un'espansione lineare, bensì da un processo di riassetto e di crescente volatilità. L'incertezza delle politiche commerciali e i fenomeni di *front-loading* generano instabilità nei flussi, orientando le imprese non più esclusivamente verso strategie di efficienza di costo, ma verso modelli improntati alla resilienza, alla diversificazione dei fornitori e alla regionalizzazione delle reti produttive (*nearshoring*, *friend-shoring*). Tale mutamento si riflette anche sul piano giuslavoristico: la frammentazione dei processi produttivi, già fonte di precarizzazione e di complessità nella tutela dei diritti dei lavoratori, tende ad assumere nuove forme, più regionali che globali, ma non meno problematiche sotto il profilo della responsabilità datoriale lungo la catena. Si ripropone, infatti, la questione della individuazione del soggetto responsabile delle condizioni di lavoro nelle articolazioni esternalizzate e transnazionali della produzione, imponendo una riflessione sul ruolo del diritto del lavoro, nazionale ed europeo, nel garantire standard minimi di protezione in un contesto di crescente incertezza economica e geopolitica. Sul punto, cfr. UNCTAD (*United Nations Conference on Trade and Development*), Global trade update, *Policy Insights, Trade policy uncertainty looms over global markets*, september 2025.

[4] Cfr. V. BORGHI, L. DORIGATTI, L. GRECO, *Il lavoro e le catene globali del valore. Sindacalismo globale e organizzazioni sociali*, *op. cit.*, p. 11 ss.

una sempre maggiore integrazione economica e occupazionale; dall'altra ne è derivato un riallineamento al ribasso delle condizioni di lavoro dei lavoratori, che dovrebbero, invece, beneficiare di queste opportunità, in particolare nei Paesi in via di sviluppo[5].

Nei paesi a basso costo di manodopera, le condizioni di lavoro e di sicurezza dei prestatori hanno raggiunto livelli di sofferenza rispetto alla tutela dei diritti umani fondamentali, tali da provocare episodi con conseguenze fatali, come nel caso del crollo della fabbrica Rana Plaza della periferia di Dhaka, in Bangladesh, il 24 aprile 2013, laddove persero la vita oltre 1.100 lavoratori[6].

I fenomeni richiamati hanno portato ad un *deficit* di *governance*, ossia ad una situazione in cui le esigenze di regolamentazione indotte dalla nuova struttura del sistema produttivo globale non trovano un'adeguata risposta nelle istituzioni[7].

L'esistenza di tali *deficit* nei sistemi di *governance* ha consentito la adozione di strumenti di diritto internazionale del lavoro ("*Transnational Labour Regulation*"), intendendosi tali *"le norme e le procedure, siano esse hard o soft, che trovano applicazione oltre i confini degli Stati, e cioè in più di una giurisdizione e che possono essere di natura unilaterale (…), bilaterale (…) o multilaterale (…) ed essere rivolte nei confronti di Stati, imprese o individui"*[8].

Senonché, come evidenziato da condivisibile dottrina, si sono concretizzati soprattutto strumenti di *soft law*, quali raccomandazioni, linee guida e dichiarazioni,

[5] W. SANGUINETI RAYMOND, *Teoría del Derecho Transnacional del Trabajo*, Aranzadi, 2022.

[6] Si ricorda il caso dell'incendio della fabbrica pakistana *Ali Entreprise*, che nel 2012 costò la vita ad oltre 250 persone, fra cui 12 lavoratori minorenni; il 24 novembre 2012, un incendio devastante colpì la fabbrica di abbigliamento *Tazreen Fashions* in Bangladesh, causando oltre un centinaio di morti e molti feriti a causa delle uscite bloccate; il 25 gennaio 2019 il crollo della diga di Brumadinho, a seguito del cedimento di un bacino di decantazione di una miniera di ferro presso il villaggio di Córrego do Feijão, a Brumadinho, nello Stato brasiliano del Minas Gerais, ha causato la morte di almeno 272 persone, mentre 22 sono rimaste disperse.

[7] G. GEREFFI, F. MAYER, *Globalization and the Demand for Governance, in The New Offshoring of Jobs and Global Development*, ILO Social Policy Lectures, n. 39, 2005, pp. 48-49.

[8] Così B. A. HEPPLE, *Labour Laws and Global Trade*, Hart Publishing, Oxford and Portland, 2005, p. 4, T.d.A. Esistono tuttavia altre definizioni di diritto trasnazionale del lavoro che sebbene formulate in maniera diversa finiscono per includere i medesimi strumenti, cfr. G. FROSECCHI, *Percorso di lettura sul concetto di diritto transnazionale del lavoro*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, n. 153, 2017; A. BLACKETT, A. TREBILCOCK, *Conceptualizing Trasnational Labour Law*, in A. BLACKETT, A. TREBILCOCK (eds.), *Research Handbook on Transnational Labour Law*, Edward Elgar Publishing, Cheltenham, 2015.

che costituiscono *"atti aventi una valenza politica ma privi di immediata rilevanza giuridica"*[9].

Negli anni più recenti il dibattito si è spostato in favore dell'adozione di tecniche di tutela più innovative, anche in ricerca di una alla loro efficacia giuridica.

Ai fini del presente esame, va evidenziato il crescente successo del paradigma della *due diligence* in materia di diritti umani[10], introdotto nel 2011 dai *Guiding Principles for Business and Human Rights*[11].

I Principi Guida ONU, hanno assunto a livello internazionale la funzione di parametro di riferimento in ordine alla responsabilità delle imprese rispetto alla salvaguardia dei diritti umani pur difettando di efficacia giuridica vincolante.

La struttura dei Principi si fonda su tre pilastri: il primo, conferma l'obbligo primario degli Stati di prevenire e contrastare le violazioni dei diritti fondamentali imputabili agli operatori economici (*"state duty to protect"*); il secondo, individua in capo alle imprese il dovere di rispetto dei diritti umani nello svolgimento delle proprie attività (*"corporate responsibility to respect"*)[12]; e il terzo, impone tanto agli Stati quanto alle imprese l'adozione di misure atte ad assicurare una tutela effettiva ai soggetti lesi (*"access to remedy"*), essendo destinato a garantire l'accesso a rimedi effettivi.

Il vasto consenso riscosso dai Principi Guida ONU in sede internazionale ha favorito l'affermazione della *due diligence* come paradigma di riferimento per le imprese ed i legislatori[13].

---

[9] Così V. BRINO, *Diritto del lavoro e catene globali del valore. La regolazione dei rapporti di lavoro tra globalizzazione e localismo*, Giappichelli, 2020, pp. 44.

[10] A. TREBILCOCK, *Due Diligence on Labour Issues – Opportunities and Limits of the UN Guiding Principles on Business and Human Rights*, in A. BLACKETT, A. TREBILCOCK (a cura di), *Research Handbook on Transnational Labour Law*, Edward Elgar, Cheltenham, 2015, pp. 93 ss.

[11] *Guiding Principles on Business and Human Rights: Implementing the United Nations "Protect, Respect and Remedy" Framework*, approvati dal Consiglio per i Diritti Umani delle Nazioni Unite con la risoluzione n. 17/4 del 16 giugno 2011.

[12] In particolare, alle imprese viene chiesto, per adempiere alle proprie responsabilità sociali, di mettere in atto tre tipologie di condotte che consistono nell'adottare politiche aziendali coerenti con il rispetto dei diritti umani, nel dotarsi di un processo di due diligence in materia di diritti umani e nell'attuare procedure che permettano di rimediare agli impatti negativi. Sul punto v. Principi Guida su Imprese e Diritti Umani, in attuazione del quadro dell'ONU *"proteggere, rispettare, rimediare"*, traduzione di IRiSS CNR, disponibile all'indirizzo https://www.iriss.cnr.it/wp-content/uploads/2016/09/principi-guida-su-imprese-e-diritti-umani-commentario.pdf.

[13] V. BRINO, *Diritto del lavoro e Catene Globali del Valore. La regolazione dei rapporti di lavoro tra globalizzazione e localismo*, Giappichelli, 2020, op. cit., spec. Capitolo II; M. MURGO, *Global*

Parallelamente, la crescente sensibilità nei confronti dell'emergenza climatica ha determinato l'innesto della dimensione ambientale all'interno del dibattito sui diritti umani[14], contribuendo a trasformare progressivamente la *due diligence* in uno strumento di conformazione volto a garantire la sostenibilità integrale delle attività d'impresa[15].

Ne è conseguito un processo di progressivo *"indurimento"* della tecnica di *"moral suasion"*, attraverso il suo recepimento in regole di fonte statuale.

In tale contesto, l'adozione della Direttiva (UE) 2024/1760, concernente il dovere di diligenza delle imprese ai fini della sostenibilità (*Corporate Sustainability Due Diligence Directive* – CS3D o *CSDDD*), ha rappresentato un ulteriore progresso, imponendo agli Stati membri l'obbligo di adottare entro il 26 luglio 2026 una legislazione attuativa conforme.

2. La centralità del lavoratore e della rappresentanza collettiva nelle CGV

L'implementazione della *due diligence* presuppone la disponibilità di informazioni pertinenti, affidabili e costantemente aggiornate.

Per tale ragione, sin dai *Guiding Principles*, i lavoratori assumono una posizione specifica, in quanto costituenti unica categoria di *stakeholder* interna all'organizzazione[16] e quale condizione stessa per il suo funzionamento.

Essi, tuttavia, rivestono un duplice profilo: da un lato, quali soggetti potenzialmente lesi dell'attività imprenditoriale; dall'altro, quali vettori attraverso

value chains e diritto del lavoro. Problemi e prospettive, Cedam, 2021, p. 98 ss.; W. SANGUINETI RAYMOND, *Teoría del Derecho Transnacional del Trabajo, Aranzadi*, 2022, p. 154 ss.; F. MICHELI, *Il lavoro nelle catene globali del valore. Strumenti e tecniche di tutela*, Giappichelli, 2023, p. 47 ss.

[14] C. MACCHI, *Business, Human Rights and the Environment: The Evolving Agenda*, Springer, 2022.

[15] V. SPEZIALE, *L'impresa sostenibile*, in *RGL*, 2021, n. 4, I, p. 494 ss.; P. TULLINI, *La responsabilità dell'impresa*, in *LD*, 2022, n. 2, p. 364, con un focus specifico sugli strumenti di responsabilizzazione dell'impresa circa la propria organizzazione; V. Brino, La *"governance societaria sostenibile"*: un cantiere da esplorare per il diritto del lavoro?, ivi, 2023, n. 3, p. 437 ss.; B. CARUSO, R. DEL PUNTA, T. TREU, *"Manifesto". Il diritto del lavoro nella giusta transizione. Un contributo "oltre" il manifesto*, in C.S.D.L.E., 2023, spec. p. 106 ss.

[16] Cfr. C. FALERI, *Diritti di informazione e principio di trasparenza per una governance societaria sostenibile*, in *LD*, 2023, n. 3, p. 537 ss., spec. 547, la quale ricorda che fra gli stakeholders interni possono essere annoverati anche manager e titolari di quote societarie o azioni.

i quali possono essere pregiudicati interessi di ulteriori categorie esterne, ivi incluse quelle collocate nella filiera produttiva[17].

Proprio per tale duplicità, a differenza di altri portatori di interesse, i lavoratori risultano in grado di apportare un contributo trasversale, utile tanto all'individuazione dei rischi, quanto alla mappatura di nuove aree di vulnerabilità.

Nelle imprese transazionali l'interlocuzione con i lavoratori non può che avvenire mediante l'intermediazione delle organizzazioni sindacali[18], storicamente in grado di aggregare posizioni eterogenee in una rappresentanza unitaria e idonea a dialogare con i vertici societari[19].

La previsione di obblighi legali di *due diligence* opera in questa prospettiva, quale incentivo verso un dialogo strutturato con le rappresentanze collettive, capace di propagarsi, almeno in parte, lungo l'intera catena di fornitura[20].

Il ruolo del sindacato nei processi di *due diligence*, si articola in più fasi.

Nella fase preliminare di *"costruzione"* della *due diligence* aziendale, l'apporto sindacale può concorrere all'individuazione dei rischi e alla definizione di misure preventive.

Ad esempio, il sindacato potrebbe suggerire misure efficaci di prevenzione, collaborando per la loro realizzazione, una volta effettuata la valutazione dei rischi che sono classificati in ordine di priorità.

Nella fase operativa può partecipare a sistemi congiunti di monitoraggio e di verifica, anche mediante Accordi-Quadro Globali (vedi *infra* par. 3) o piattaforme di *whistleblowing* gestite in collaborazione con ulteriori soggetti collettivi, così da

---

[17] A. TREBILCOCK, *Due Diligence on Labour Issues – Opportunities and Limits of the UN Guiding Principles on Business and Human Rights*, in A. BLACKETT, A. TREBILCOCK (a cura di), *Research Handbook on Transnational Labour Law, Edward Elgar, Cheltenham*, 2015, pp. 93 ss.; W. SANGUINETI RAYMOND, *La Diligencia Debida en Materia de Derechos Humanos Laborales*, in *DLM International*, 2024, n. 1, p. 165 ss.

[18] W. SANGUINETI RAYMOND, *La Diligencia Debida en Materia de Derechos Humanos Laborales*, in *DLM International*, 2024, n. 1, pp. 207-208.

[19] Cfr. A. LASSANDARI, *Il sindacato, la globalizzazione e l'interesse collettivo transnazionale*, in A. PERULLI (a cura di), *L'Idea di diritto del lavoro. Oggi. In ricordo di Giorgio Ghezzi*, Cedam, 2016, p. 23 ss.; V. FILÌ, *I diritti sindacali nella dimensione transnazionale del lavoro (alla prova della sfida tecnologica e delle transizioni occupazionali)*, in *VTDL*, 2021, n. 3, p. 625 ss.

[20] Per una lettura critica, cfr. A. LOFFREDO, *Democrazia industriale e sustainable corporate governance: i soliti sospetti*, in *RGL*, 2024, n. 4, I, p. 601 ss.

garantire neutralità ed affettività delle segnalazioni nei casi di violazione del codice etico o di regole comportamentali.

A ciò si aggiunge la funzione di tutela delle vittime, che il sindacato può esercitare sia attraverso meccanismi conciliativi quanto tramite azioni collettive[21], o di assistenza individuale, sul piano informativo, economico, probatorio e processuale.

Consegue che il sindacato, oltre a costituire strumento di tutela diretta dei lavoratori coinvolti, si configura come soggetto attivo per garantire che la *due diligence* non si traduca nell'esercizio di meri adempimenti formali, ma bensì costituisca un meccanismo sostanziale di prevenzione e di *governance* dei rischi lungo le catene di valore globale[22].

3. La contrattazione collettiva a livello transnazionale e gli Accordi Quadro Globali

La rapida internazionalizzazione delle imprese ha portato le organizzazioni sindacali all'organizzazione di campagne di mobilitazione coordinate tra più paesi, e sul piano delle relazioni transnazionali, alla sottoscrizione di Accordi Quadro Globali (c.d. "*International Framework Agreements – IFAs" o "Global Framework Agreements – GFAs*"[23]).

---

[21] Cfr. M. ANNER, *CSR Participation Committees, Wildcat Strikes and the Sourcing Squeeze in Global Supply Chains*, in *BJIR*, 2018, Vol. 56, n. 1, p. 75 ss.; R. QUEIROZ DUTRA, F. SOUZA MAXIMO PEREIRA, *Data Strikes Against Data Coloniality: Hacking Labour Law*, in *ILLeJ*, 2024, n. 2, pp. 89 ss.

[22] Sul punto, v. M. MURGO, *Il ruolo dei lavoratori nella due diligence sociale e ambientale: quadro e prospettive di svilupp*o, in *DRI*, fasc. 1, 2025, pp. 45 ss.

[23] Sulle potenzialità degli IFAs in relazione alle Catene Globali di Valore, ex multis: G. Williams, et al., *Subcontracting and labour standards: reassessing the potential of international framework agreements*, in *British Journal of Industrial Relations*, n. 53, 2, 2015; pp. 181-203. Sulla contrattazione collettiva trasnazionale cfr. A. LASSANDARI, F. MARTELLONI, P. TULLINI, C. ZOLI (a cura di), *La contrattazione collettiva nello spazio economico globale*, Bononia University Press, Bologna, 2017; F. GUARIELLO, *Transnational collective agreements*, in G. CASALE, T. Treu (eds.), *Transformations of work: challenges for the istitutions and social actors, Kluwer Law International*, Alphen aan den Rijn, 2019; S. SCIARRA, *Transnational and european ways forward for collective bargaining*, in *Working paper C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona"*, 73, 2009. Sull'uso formale e informale degli accordi quadro che può essere fatto dai sindacati locali: v. M. M. LUCIO, S. MUSTCHIN, *Transnational collective agreements and the development of new spaces for union actions: the formal and informal uses of international and european framework agreements in the UK*, in *British Journal of Industrial Relations*, n. 55, 3, 2017, pp. 577-601. Sul dialogo sociale tra attori locali e internazionali cfr. A. GANSEMANS ET AL., *Planting seeds for social dialogue: an institutional work perspective*, in *British Journal of Industrial Relations*, 2020.

Gli *International Framework Agreements* (*IFAs*) rappresentano un punto di svolta nell'azione delle organizzazioni sindacali a livello globale. Prima della loro introduzione, l'impegno sindacale internazionale si concentrava prevalentemente su strategie di carattere diplomatico, esercitate in seno alle principali istituzioni multilaterali[24].

Il primo accordo fu concluso nel 1988 tra Danone (allora *BSN*) e la federazione sindacale mondiale IUF; nondimeno, è soprattutto a partire dagli anni Duemila che la stipulazione di *IFAs* ha assunto un ruolo di rilievo, diffondendosi in maniera sempre più capillare[25] all'interno della dimensione multinazionale.

Il fenomeno degli *International Framework Agreements* (*IFAs*) si è sviluppato secondo un modello di *"learning by doing"*[26], in assenza di obblighi giuridici vincolanti.

Inizialmente, le imprese europee hanno guidato il processo, grazie alle consolidate tradizioni di dialogo sociale, con circa l'87 % degli accordi stipulati da multinazionali UE, in particolare francesi e tedesche.

Negli ultimi anni, tuttavia, la pratica si è estesa anche alle imprese asiatiche e sudamericane, integrandosi in un contesto più ampio di responsabilità sociale e di *due diligence* lungo le catene di valore, dove il ruolo dei sindacati nella negoziazione e nel monitoraggio risulta centrale per la tutela degli *stakeholder*.

In tale contesto gli Accordi Quadro Globali risultano solitamente sottoscritti da una impresa multinazionale e da una federazione sindacale globale (*"Global Union Federation"* o *"GUF"*).

Nella pratica, oltre alla presenza delle contrapposte parti negoziali, si è assistito spesso alla presenza dal lato dei lavoratori, di più soggetti che negoziano, quali i sindacati nazionali o i comitati aziendali, globali o europei.

---

[24] Cfr. V. BORGHI, L. DORIGATTI, L. GRECO, *Il lavoro e le catene globali del valore*, op. cit., p. 131 ss.; A. LASSANDARI, *Il sindacato, la globalizzazione e l'interesse collettivo transnazionale*, in A. PERULLI (a cura di), *L'idea di diritto del lavoro, oggi*, Wolters Kluwer Italia, Padova, 2016.

[25] La Commissione Europea, in collaborazione con OIL, ha creato un detabase degli accordi quadro globali: https://employment-social-affairs.ec.europa.eu/policies-and-activities/rights-work/labour-law/database-transnational-company-agreements_en?utm_source=chatgpt.com.

[26] F. GUARRIELLO, *Learning by doing: contrattare (senza regole) nella dimensione globale*, in F. GUARRIELLO, C. STANZANI (a cura di), *Sindacato e contrattazione nelle multinazionali. Dalla normativa internazionale all'analisi empirica,* Franco Angeli, 2018.

E' opportuno chiedersi quali siano le ragioni che possono spingere le imprese multinazionali alla stipulazione di Accordi Quadro Globali[27]. In primo luogo, la sottoscrizione di tali accordi può attribuire maggior peso e credibilità agli impregni prefissati dall'impresa nell'ambito delle politiche di responsabilità sociale, contribuendo, altresì, a rafforzare le relazioni sindacali del gruppo.

In secondo luogo, gli *IFAs* possono coadiuvare l'impresa nell'armonizzare le politiche di gestione del personale e di efficienza della catena di approvvigionamento nei riguardi delle sussidiarie e dei fornitori. Da ultimo, l'Accordo Quadro è suscettibile di facilitare la gestione di eventuali ristrutturazioni aziendali transnazionali[28].

Quanto al contenuto, a decorrere dalla dichiarazione OIL del 1998, gli Accordi Quadro Globali devono contenere nelle disposizioni che prevedano l'impegno dell'impresa nel rispetto dei principi e dei diritti fondamentali da questa tutelati. A volte il contenuto degli accordi può essere limitato ad un singolo profilo come la salute e la sicurezza sul lavoro, la libertà di associazione, la prevenzione delle molestie sul lavoro, la libertà di associazione[29].

In altri casi ancora, l'accordo, oltre al rispetto dei diritti fondamentali del lavoro, disciplina particolari materie inerenti il settore specifico nel quale viene concluso[30].

---

[27] Sul punto, F. HADWIGER, *Contracting international employee participation, Springer international publishing*, Cham, 2018, pp. 85 ss.; U. REHFELDT, *Una mappatura degli accordi trasnazionali di gruppo: quadro di analisi e linee di tendenza*, in F. GUARRIELLO; C. STANZANI (a cura di), *Sindacato e contrattazione nelle multinazionali. Dalla normativa internazionale all'analisi empirica*, op. cit.

[28] Cfr. F. MICHELI, *Il lavoro nelle catene globali del valore. Strumenti e tecniche di tutela*, op. cit., p. 119; sul tema delle ristrutturazioni v. S. SCARPONI, S. NADALET, *Gli accordi trasnazionali sulle ristrutturazioni d'imprese*, in *Lavoro e Diritto*, 2, 2010.

[29] Cfr. Le federazioni sindacali IUF e IndustriALL hanno firmato un impegno congiunto con la multinazionale Unilever, il produttore mondiale di cibo e prodotti per la casa e la persona, per prevenire le molestie sessuali nei luoghi di lavoro. L'accordo dà una definizione chiara e completa di molestia sessuale al fine di garantire che la dirigenza Unilever a tutti i livelli e tutti i dipendenti, compresi i dipendenti di agenzie di lavoro esterne, siano pienamente consapevoli di ciò che costituisce molestia sessuale; stabilisce procedure attraverso le quali i dipendenti sappiano come sollevare un potenziale problema e possano sentirsi sicuri a segnalare eventuali abusi; specifica le misure concrete che l'azienda deve seguire in caso di denuncia; e dà linee guida dettagliate per attuare congiuntamente l'impegno presso ogni luogo di lavoro Unilever e per valutare i progressi.

[30] Ad esempio, si veda l'accordo sottoscritto tra Club Mediterraneé e le federazioni sindacali IUF (Unione Internazionale dei Lavoratori dell'Industria Alimentare) e EFFAT (Federazione Europea dei Sindacati del Settore Alimentare, Agricolo e del Turismo), *Agreement on the respect of fundamental rights at work and transnational mobility at Club Méditerranée,* 28 July 2009, che ha come key objectives: *"In the framework of the present agreement, the parties express their common*

Di recente le federazioni sindacali globali sono passate da un approccio quantitativo ad uno più qualitativo, focalizzato sul miglioramento degli accordi esistenti, in particolare cercando di negoziare disposizioni che, oltre a prevedere il rispetto dei diritti fondamentali del lavoro, dispongano una disciplina specifica di aspetti come il livello dei salari, la salute e sicurezza sul lavoro, la formazione professionale, le politiche di *welfare* aziendale, nonché la gestione della transizione verde[31].

Quanto all'ambito di applicazione degli accordi, negli ultimi anni si è registrata la tendenza di regolamentare le condizioni di lavoro presso i fornitori diretti e, talvolta, anche quelli indiretti.

A tal fine, in taluni accordi è previsto che i fornitori con i quali l'impresa multinazionale intrattiene rapporti di natura commerciale devono essere *"informati"* del contenuto degli accordi stessi e spronati a rispettarne le disposizioni. Non sono chiare le conseguenze del mancato rispetto da parte dei fornitori dei diritti sanciti nell'Accordo Quadro.

Alcuni accordi prevedono sanzioni severe come la possibilità di terminare la relazione contrattuale. In altri casi, meno frequenti, l'Accordo Quadro ha un ambito di applicazione che si estende all'intera catena globale del valore e che coinvolge, pertanto, oltre ai fornitori diretti, anche gli eventuali sub-appaltatori[32].

Resto ancora aperta la questione della possibilità di richiedere tutela giurisdizionale dell'accordo. Essa dipende dalle possibilità offerte dagli ordinamenti nazionali, dal testo e formulazione dei singoli accordi.

Al riguardo, secondo una parte della dottrina, sono le stesse parti, nel modo di formulare le clausole e anche di prevedere meccanismi di controllo, monitoraggio

wish to facilitate international mobility for GE service personnel of Club Méditerranée with the status of seasonal workers and coming from countries located outside of the European Union. (…) The signing parties agree to comply with the following provisions: II. The respect of fundamental rights at work III. The mobility of GE employees of Club Méditerranée coming from countries of Europe and Africa into the European Union." (Unofficial translation)".

[31] R. ZIMMER, *International framework agreements*, in international organizations law review, n. 17, 2020, p. 184; M. ZITO, *Il ruolo della contrattazione collettiva trasnazionale nella gestione delle tematiche legate all'ambiente e alla transizione verd*e, in *DRI*, n. 3, 2022.

[32] Cfr. F. HADWIGER, *Achieving decent work in global supply chains – towards an industry wide standard in the germent sector? Global framework agreements with inditex and H&M, International Labour Office*, Geneval, 2016; E.E. KORMAZ, *The inditex international framework agreement coinciding interests: the turkish case*, in W. SANGUINETI (ed.), *La transnacionalizacion de lase relaciones laborales. Experiencias de gestion en las empresas multinacionales espanolas*, Ediciones Cinca, Madrid, 2015.

e sanzione, che assumono come sede privilegiata di risoluzione delle controversie quella intersindacale[33].

Se la prospettiva di attuazione per via giudiziaria degli *IFAs* è problematica, in quanto andrebbe a ledere la prospettiva di dialogo sociale e di collaborazione, va evidenziato che negli accordi di ultima generazione è presente un nucleo di disposizioni volte a prevedere procedure e meccanismi alternativi di risoluzione delle controversie come il ricorso a procedure arbitrali[34].

In tale contesto, l'attuazione e il monitoraggio congiunto rappresentano gli strumenti condivisi per garantire l'efficacia degli accordi quadro globali.

La diffusione dell'accordo viene attuata tramite un approccio che fa leva sul potere e sul ruolo dell'impresa leader.

Il monitoraggio, invece, si avvale di una dinamica che fonda sulla capacità dei sindacati locali di rilevare eventuali criticità applicative e portarle all'attenzione delle federazioni sindacali, in cui vengono trattate a livello centrale.

Da ciò ne discende che l'effettività degli accordi è legata al livello di coinvolgimento degli attori locali nelle attività di monitoraggio[35].

Di recente, infatti, le federazioni sindacali hanno cercato di negoziare procedure di monitoraggio sempre più complesse e dettagliate, che prevedono obblighi di informazione e coinvolgimento del *management* e dei sindacati locali.

In molti accordi è prevista la costituzione di strutture paritetiche, composte da personale dell'impresa e rappresentanti delle federazioni firmatarie, che hanno il compito di discutere dello stato di attuazione e di affrontare eventuali criticità.

Al fine di migliorare la trasmissione delle informazioni tra stabilimenti locali e strutture di monitoraggio centrali, gli *IFAs* prevedono procedure con le quali

---

[33] S. SCARPONI, *Gli accordi-quadro internazionali ed europei stipulati con le imprese trasnazionali: quale efficacia?, Atti del Convegno Nazionale "Nuovi assetti delle fonti del Diritto del Lavoro",* Otranto 10-11 giugno 2011, C. BALDUCCI, M. L. SERRANO (a cura di), CESPUR-CIBER Publishing, Pubblicazioni ecosostenibili, 2011.

[34] F. HADWIGER, *Looking to the future: mediation and arbitration procedures for global framework agreements*, in *Transfer: European Review of Labour and Research*, n. 23, 4, 2017, pp. 409-424.

[35] Cfr. C. NIFOROU, *International framework agreements and industrial relations governance: global rhetoric versus local realities*, in *British Journal of Industrial Relations*, n. 50, 2, 2012, pp. 352-373. Sull'efficacia del monitoraggio e attuazione degli accordi quadro, si veda C. LOUCHE ET AL., *When workplace unionism in global value chains does not function well: exploring the impediment*s, in *Journal of business ethics*, n. 162, 2, 2020, pp. 379-398.

possono essere segnalate situazioni di mancato rispetto degli accordi, attraverso l'istituzione di organi *ad hoc* o segnalazioni effettuate tramite l'invio di lettere, e-mail o altri strumenti idonei a garantire l'anonimato.

Il canale principale dovrebbe rimanere quello sindacale, attraverso il quale i lavoratori, rivolgendosi ai sindacati locali, possono far evidenziare situazioni di mancato rispetto dell'accordo e, qualora tali questioni non fossero risolte a livello locale, portarle all'attenzione delle federazioni sindacali internazionali e della sede centrale.

Un accordo globale che viene generalmente considerato una *best practice*, sia per il suo ambito di applicazione, che per i meccanismi di monitoraggio che sono concordati dalle parti, è quello sottoscritto da Inditex (multinazionale della moda che possiede Zara, Pull &Bear, ecc.) e IndustriALL Global Union (il sindacato globale del settore).

Si tratta di un accordo di collaborazione siglato per la prima volta nel 2007 e, successivamente, rinnovato nel 2014, 2019, 2022, per migliorare le condizioni di lavoro lungo la catena di approvigionamento e promuovere i diritti dei lavoratori del settore tessile e abbigliamento a livello mondiale.

Consiste nel primo Accordo Quadro Internazionale che cerca di proiettarsi lungo tutta la filiera di una multinazionale, piuttosto che verso le altre aziende dello stesso gruppo multinazionale.

L'accordo, che concepisce il dispiegamento della libertà di associazione lungo tutta la filiera come uno strumento di garanzia dei diritti fondamentali dei lavoratori, si compone di un insieme di diritti strumentali di informazione, partecipazione e controllo sindacale che sono stati sviluppati e perfezionati, fino ad arrivare alla versione nel protocollo del 2022[36].

Nel Preambolo si mette in luce l'impegno delle parti alla collaborazione congiunta nell'ambito dell'Accordo Quadro per rafforzare il diritto di libertà di associazione, il diritto di contrattazione collettiva, la salute e sicurezza sul lavoro, il salario di sussistenza e ad altri diritti che garantiscano un lavoro dignitoso in tutta la catena di fornitura di Inditex.

[36] Cfr. L. NOGLER, W. SANGUINETI RAYMOND, I. BOIX, V. GARRIDO, C. FAGGIONI, S. RENZI, *L'Accordo Quadro Globale Inditex: una guida alla lettura*, Fondazione Giacomo Brondolini, 65; V BRINO, *Diritto del lavoro e catene globali del valore. La regolazione dei rapporti di lavoro tra globalizzazione e localismo*, Giappichelli, 2020, pp. 166 ss. Cfr. M. MURGO, *Global Value Chains e diritto del lavoro. Problemi e prospettive*, Wolters Kluwer, Cedam, 2021, pp. 212 ss.

L'ambito di applicazione, come detto, è esteso ed obbliga la multinazionale a darvi attuazione: *"to all workers throughout its entire supply chain, regardless whether they are directly employed by Inditex or its manufacturers and suppliers"*[37].

Per quanto riguarda le strutture di monitoraggio, l'Accordo prevede la creazione di *"Global Union Committe"*[38] composta da sindacati affiliati ad IndustiALL, presenti presso gli stabilimenti dei fornitori e da sindacati spagnoli, il cui ruolo è stato rafforzato con il Protocollo del 2022.

Ulteriori aspetti che meritano di essere evidenziati sono l'impegno di Inditex di garantire ad IndustriALL informazioni sulla struttura della propria catena del valore, nonché l'impegno di garantire il diritto di accesso agli stabilimenti produttivi, secondo modalità che vengono concordate tra l'impresa e il Coordinamento.

Le parti si impegnano reciprocamente anche a segnalare tempestivamente le eventuali violazioni dell'Accordo, al fine di concordare le azioni di rimedio.

In conclusione, da quanto sopra esposto è evidente che l'attuazione degli accordi costituisce l'aspetto più importante del fenomeno della contrattazione collettiva trasnazionale nonché il più critico, il cui successo dipende da un insieme variabile di fattori.

Il dialogo sociale ne è fondamento, ma non garantisce da solo l'effettiva attuazione dell'accordo, che è lasciato alle relazioni ed alle dinamiche di potere che, di volta in volta, si instaurano tra impresa multinazionale, organizzazioni sindacali e fornitori.

4. Il programma *Better Work* tra OIL e IFC

Il programma *Better Work* si origina da una collaborazione tra *l'Organizzazione Internazionale del Lavoro* (*OIL*) delle Nazioni Unite e la

[37] Cfr. I. BOIX LLUCH*, Intervención sindical en la cadena de valor de las empresas multinacionales para una eficaz aplicación de los compromisos de RSE,* in W. SANGUINETI RAYMOND, *La transnacionalización de las relaciones laborales: experiencias de gestión en las empresas multinacionales españolas,* Cinca, 2015, p. 117 ss.; I. BOIX LLUCH, *L'Accordo quadro globale Inditex: un modello di azione sindacale globale: un bilancio dopo la firma del rinnovo e dell'ampliamento del 2019*, in *Giorn. Dir. Lav. Rel. Ind.*, 166, 2020. Per un'analisi limitata alle relazioni sindacali di Inditex in Turchia si veda: A. HEKIMLER, *Le relazioni industriali nel settore tessile e dell'abbigliamento in Turchia. Un caso di studio: il gruppo Inditex*, in *Giorn. Dir. Lav. Rel. Ind.*, 169, 2121.

[38] All'interno è previsto un *"Coordinamento"* composto da quattro persone, con funzioni di raccordo con il *management* dell'impresa.

International Finance Corporation (*IFC*)[39], membro del Gruppo della Banca Mondiale.

E' un programma complesso che riunisce tutti i livelli del settore dell'abbigliamento per migliorare le condizioni di lavoro, garantire il rispetto dei diritti dei lavoratori e accrescere la competitività delle imprese del comparto.

La sede del programma è a Ginevra, presso l'ILO, ma sono presenti uffici locali in ciascuno dei paesi aderenti.

Ciò che caratterizza *Better Work* è che le parti sociali sono coinvolte a tutti i livelli della *governance*, da quello sovranazionale, sino alle singole fabbriche quali unità operative di ultima filiera.

A tal fine, l'*Advisory Commitee* si configura come una struttura tripartita, composta da membri delle federazioni sindacali internazionali, delle organizzazioni datoriali del settore della moda e da funzionari dei governi nazionali, oltre che da esperti indipendenti.

In ciascuna delle imprese partecipanti viene istituita una commissione mista *"Performance Improvement Consultive Committee"* (*PICC*), composta da pari numero di personale dell'impresa e da rappresentanti dei lavoratori.

Costituiscono i punti centrali dell'accordo: la valutazione delle imprese, il monitoraggio delle condizioni di lavoro, l'assistenza tecnica nell'attuazione di piani di adeguamento e la formazione del personale delle imprese e dei rappresentanti dei lavoratori.

Le imprese che partecipano al programma sono sottoposte ad *auditing* per stabilire quali azioni devono attuare per rispettare gli standard sul lavoro richiesti dal programma, che includono le convenzioni OIL e le leggi locali.

A tal fine, viene redatto un piano di adeguamento la cui attuazione è monitorata attraverso *audit* e supportata anche mediante attività di consulenza e assistenza tecnica ad opera del personale addetto alla attuazione del programma.

Oltre a garantire ai compratori un sistema istituzionale di controllo delle condizioni di lavoro dei loro fornitori, riducendo eventuali rischi reputazionali, il programma è volto a rafforzare le istituzioni nazionali e il sistema di relazioni industriali nel suo complesso.

[39] La Società Finanziaria Internazionale (*IFC*) è stata istituita nel 1956 ed è attualmente composta da 185 membri, ha il compito di finanziare lo sviluppo economico dei paesi meno industrializzati.

Tutti i programmi sono generalmente finanziati dai governi nazionali ed istituzioni internazionali per un periodo di cinque anni, successivamente al quale vengono eventualmente rinnovati.

Il programma *Better Work* ha migliorato, in concreto, le condizioni di lavoro sotto plurimi aspetti come la salute e sicurezza, l'orario di lavoro, i livelli retributivi, le molestie sul luogo di lavoro, nonché il dialogo sociale a livello aziendale[40].

In ultima analisi, il successo del programma *Better Work* e la sua capacità di produrre trasformazioni durevoli non possono essere ricondotti unicamente all'architettura normativa o agli strumenti operativi predisposti a livello transnazionale.

Ciò che appare realmente determinante è, piuttosto, il grado di coordinamento e la qualità della sinergia instaurata con le istituzioni locali, dalle quali dipende non solo l'effettività del rispetto delle regole, ma anche la possibilità di radicare nel contesto sociale e produttivo pratiche suscettibili di consolidarsi nel tempo e di generare un cambiamento strutturale.

In questa prospettiva, il punto di forza del programma *Better Work* si rinviene nella sua capacità di rafforzare le istituzioni locali attraverso il coinvolgimento sistematico delle parti sociali. Tale dinamica conferma che, al ricorrere di specifiche condizioni, una diversa configurazione della *governance* delle catene globali del valore è in grado di produrre un miglioramento rilevante delle condizioni di lavoro, senza compromettere la competitività delle imprese.

5. Il coinvolgimento dei lavoratori nella Direttiva (UE) 2024/1760

Nel contesto delineato, le modalità di partecipazione dei lavoratori ai processi di *due diligence* sono destinate a conoscere un'evoluzione significativa con l'avanzare delle misure di recepimento della Direttiva 2024/1760 CSDDD da parte degli Stati membri[41].

---

[40] Per una valutazione dell'impatto del programma *Better Work* v. lo studio realizzato DALLA TUFTS UNIVERSITY per il periodo 2010-2016: ILO, *Progress and potential: how better work is improving garment workers' lives and boosting factory competitiveness. A summary of an indipendent assessment of better work programme*, International Labour Office, Geneva, 2016.

[41] Sebbene la base giuridica sia costituita dall'art 50 TFUE (sulla libertà di stabilimento) in combinazione con l'art. 114 (ravvicinamento delle legislazioni), la Direttiva contiene numerose disposizioni riconducibili anche alla materia sociale (cfr. W. SANGUINETI RAYMOND, *Il nuovo diritto transnazionale del lavoro nelle catene globali del valore: caratteristiche e modello regolatorio*, in *DRI*, n. 1, 2025), ivi incluse quelle dedicate al dialogo con i lavoratori e le loro rappresentanze. Del resto, la Corte di Giustizia ha chiarito che l'utilizzo di una base giuridica relativa alle libertà economiche (nella specie, prestazione di servizi) non impedisce al legislatore

Il testo finale, infatti, è frutto anche di sollecitazioni avanzate dal Parlamento europeo che, in sede di negoziazione, si è mostrato co-legislatore maggiormente attento ad inserire disposizioni volte a scongiurare i rischi di unilateralità delle procedure di *due diligence*[42].

Diversamente dalla proposta di direttiva, nella definizione di *"portatore di interesse"* di cui all'art. 3, comma 1, lett. *n*, vengono inclusi non solo i dipendenti dell'impresa e quelli dei suoi partner commerciali, ma anche i sindacati e i rappresentanti dei lavoratori.

L'art. 13 *"Dialogo significativo con i portatori di interesse"*, prevede espressamente che gli stati membri provvedano affinché le imprese adottino *"misure adeguate"* per dialogare in modo efficiente con i portatori di interessi e che, quando ciò non sia ragionevolmente possibile, consultino esperti *"in grado di fornire informazioni credibili sugli impatti negativi effettivi o potenziali"*.

La definizione delle *"misure adeguate"* è rimessa agli Stati membri, i quali, tuttavia, devono attenersi alle prescrizioni previste dalla Direttiva CSDDD.

In primo luogo, le imprese sono tenute a fornire informazioni *"pertinenti e complete"* agli stakeholder, i quali hanno il diritto di formulare richieste integrative. Tali richieste devono ricevere risposta motivata in caso di esito negativo.

La consultazione degli stakeholder deve essere assicurata in tutte le principali fasi del processo di *due diligence*: durante la raccolta e la valutazione delle informazioni necessarie sugli impatti negativi effettivi o potenziali; nell'elaborazione

dell'Unione di dettare, con lo stesso atto, anche disposizioni di politica sociale, nel perseguimento delle finalità generali di cui all'art. 9 TFUE (si veda C. Giust. 8 dicembre 2020, causa C-620/18 e causa C-626/18, rispettivamente *Ungheria c. Parlamento europeo e Consiglio dell'Unione europea e Repubblica di Polonia c. Parlamento europeo e Consiglio dell'Unione europea*).
In dottrina, v. M. MOCELLA, *Catene globali del valore e tutela dei diritti umani*, in *DRI*, n. 1, 2025, pp. 26 ss.; F. MICHELI, *La due diligence e le caratteristiche degli strumenti di analisi e gestione dei rischi. Note a margine della direttiva (UE) 2024/1760*, in *DRI*, 2025, pp. 75 ss.; M. MURGO, *Il ruolo dei lavoratori nella due diligence sociale e ambientale: quadro legale e prospettive di sviluppo*, in *DRI*, 1, 2025, pp. 45 ss.

[42] Per un'analisi delle posizioni negoziali del Parlamento europeo si veda E. Dagnino, *Il ruolo delle parti sociali nella due diligence: contrasti tra Parlamento e Commissione*, in *DRI*, 2022, n. 3, p. 952 ss. Sul tema del coinvolgimento dei sindacati si veda anche C. CORDELLA, *The Slow Approval Process of the Due Diligence Directive and the Different Paths for the Involvement of Trade Unions*, in *ILLeJ*, 2023, n. 2, pp.17 ss.; M. GIOVANNONE, *The European directive on 'corporate sustainability due diligence': the potential for social dialogue, workers'information and participation rights*, in *ILLeJ*, 2024, Vol. 17, n. 1, pp. 227-228; J. NUNES VINCENTE, *Neglecting the Involvement of Trade Unions in Due Diligence processes? A Critical Appraisal of the EU's Corporate Due Diligence Directive*, in *DLM International*, 2024, n. 1.

dei piani d'azione in materia di prevenzione e correttivi; nella decisione di sospendere o cessare una rapporto d'affari; nella fase di riparazione degli impatti negativi e, se del caso, nella definizione degli indicatori qualitativi e quantitativi per il monitoraggio delle azioni intraprese (art. 13, comma 3, lett. *a, b, c, d, e*).

Costituisce inoltre obbligo delle imprese garantire che i soggetti coinvolti non siano sottoposti a ritorsioni e che, quando opportuno, siano rispettati anonimato e riservatezza.

La Direttiva prevede altresì che gli obblighi di consultazione possano essere assolti anche attraverso iniziative di settore o multistakeholder, il che solleva interrogativi sull'efficacia di tali strumenti e sull'opportunità di delegare loro un ruolo così delicato.

La letteratura evidenzia un panorama eterogeneo, caratterizzato da alcune iniziative particolarmente virtuose e da altre in cui la partecipazione di organizzazioni sindacali o della società civile risulta limitata[43].

In ogni caso, la Direttiva chiarisce che la partecipazione a tali iniziative non può sostituire la consultazione diretta dei dipendenti e dei loro rappresentanti, ai quali è riconosciuto uno status privilegiato.

Inoltre, il provvedimento espressamente precisa che nulla è pregiudicato in ordine al diritto dell'Unione e a quello nazionale del lavoro, *"nonché ai contratti collettivi applicabili"*.

Come osservato in dottrina, tale previsione, fornendo un collegamento esplicito con le norme sulla partecipazione e consultazione dei lavoratori, conferma il carattere speciale del diritto del lavoro rispetto alla disciplina della *due diligence*[44].

Poiché la Direttiva non definisce la nozione di *"dialogo significativo"* (*"meaningful engagement"*) e fornisce indicazioni sulle modalità operative della consultazione, l'efficacia delle procedure di *due diligence* dipenderà in misura rilevante dalla capacità dei sindacati e dei rappresentanti dei lavoratori di sviluppare interazioni con pratiche di regolazione negoziata delle catene globali del valore.

---

[43] Si veda T. BARTLEY, *Rules without Rights. Land, Labor, and Private Authority in the Global Economy*, Oxford University Press, 2018, pp. 71 ss. Per l'analisi di un'iniziativa di settore di successo relativa ai diritti sul lavoro si veda F. MICHELI, *Industria globale dell'abbigliamento e sicurezza sul lavoro. Quale futuro per il modello di regolazione del Bangladesh Accord?*, in *DLM*, 2022, n. 3, pp. 559 ss.

[44] Cfr. F. GUARRIELLO, *Take Due Diligence Seriously: commento alla direttiva 2024/1760*, in *DLRI*, 2024, n. 183, p. 245 ss

In questo contesto, la stipulazione di Accordi Quadro Globali ("*Global Framework Agreements*") tra federazioni sindacali internazionali e multinazionali rappresenta l'iniziativa più significativa[45]. Sempre più spesso, l'applicazione di tali accordi si estende oltre la singola impresa per includere fornitori e sub-fornitori nella catena del valore.

Nonostante il fenomeno della contrattazione collettiva transnazionale sia ancora circoscritto, esso offre prospettive di sinergie virtuose con le procedure di *due diligence* sui diritti umani.

La presenza di Accordi Quadro Globali può facilitare la raccolta di informazioni lungo la catena del valore e costituire, al contempo, un mezzo per adempiere agli obblighi di *due diligence*[46].

Infine, un coinvolgimento dei lavoratori e dei loro rappresentanti che vada oltre la mera consultazione può contribuire a mitigare problemi di selettività delle procedure, garantendo attenzione a diritti storicamente trascurati, quali la libertà di associazione e la contrattazione collettiva.

6. Brevi osservazioni conclusive sugli sviluppi futuri

L'applicazione estesa della *due diligence* nelle catene globali del valore mette in luce la necessità di scelte metodologiche e valoriali chiare, che inevitabilmente risentono del contesto sociale e giuridico in cui operano le imprese.

Il principale rischio è che, in assenza di adeguati controbilanciamenti, l'attenzione si sposti dai rischi primari, ossia l'impatto delle imprese sui diritti dei lavoratori, verso i rischi secondari, legati prevalentemente a conseguenze reputazionali o legali per le stesse imprese.

Ne deriva che il coinvolgimento effettivo dei lavoratori e dei loro rappresentanti assume un rilievo strategico per mantenere il *focus* sulle conseguenze

[45] Sulla contrattazione collettiva transnazionale cfr. V. FILÌ, *I diritti sindacali nella dimensione transnazionale del lavoro (alla prova della sfida tecnologica e delle transizioni occupazionali)*, in *VTDL*, 2021, n. 3, p. 625 ss.; F. GUARRIELLO, C. STANZANI (a cura di), *Sindacato e contrattazione nelle multinazionali. Dalla normativa internazionale all'analisi empirica*, Franco Angeli, 2018; F. HADWIGER, *Contracting International Employee Participation. Global Framework Agreements*, Springer, 2018; M. ZITO, *Il ruolo del dialogo sociale e della contrattazione collettiva transnazionale nella gestione delle tematiche legate all'ambiente e alla transizione verde*, op. cit., pp. 694 ss.

[46] Sull'interazione tra contrattazione collettiva e processi di *due diligence* cfr. F. GUARRIELLO, *Il ruolo del sindacato e delle rappresentanze del lavoro nei processi di due diligence*, in *RGL*, 2021, n. 4, I, p. 580 ss.

sostanziali dell'operato delle imprese sui diritti fondamentali del lavoro, assicurando la piena efficacia delle procedure.

Tuttavia, il coinvolgimento dei lavoratori incontra ostacoli rilevanti, di natura normativa, organizzativa e culturale.

Il concetto stesso di partecipazione dei lavoratori, nonché la libertà di associazione, contrattazione collettiva e sciopero, costituiscono valori comuni agli Stati membri dell'UE, ma non necessariamente trovano un riconoscimento analogo o uniforme in altre aree del mondo.

Questo potrebbe generare tensioni di carattere politico-diplomatico, considerando anche l'incertezza sul piano internazionalistico di una regolamentazione *"extraterritoriale"* di questo tipo[47], con asserite accuse di protezionismi o neocolonialismo[48].

In tale contesto, l'art. 11, della Direttiva prevede la sospensione o la cessazione del rapporto d'affari nel cui ambito si è verificato l'impatto negativo, scoraggiando di fatto la creazione di legami commerciali stabili in tali zone[49].

Ulteriori fattori di ostacolo all'effettiva partecipazione dei lavoratori sono rappresentati dalla percezione delle procedure di *due diligence* come mero adempimento formale, la debolezza delle organizzazioni sindacali locali, le differenze culturali e i processi di disintermediazione.

---

[47] Si veda, sulla precedente proposta di Direttiva, N. BOSCHIERO, *L'extraterritorialità della futura direttiva europea sul dovere di diligenza delle imprese ai fini della sostenibilità, tra diritto internazionale pubblico e privato*, in *Diritti Umani e Diritto Internazionale*, 2023, n. 3, p. 661 ss. Più in generale, V. BRINO, *L'identità "extraterritoriale" delle organizzazioni complesse. Prospettive regolative*, in *LD*, 2021, n. 3-4, spec. p. 491 ss.; L. NOGLER, *La violazione extraterritoriale dei diritti umani sul lavoro: verso un nuovo rischio imprenditoriale?*, in V. ANIBALLI, C. MARTINS DOS SANTOS BENEVIDES, R. NEI BARBOSA DE FREITAS FILHO, M. MOCELLA (a cura di), *Il diritto del lavoro nell'era digitale. Atti del Convegno Italo-Brasiliano – 26 e 27 maggio 2022 – Seconda edizione*, Universitas Mercatorum Press, 2023, pp. 21 ss.

[48] F. MARRELLA, *Lex mercatoria e diritto del lavoro*, in *RGL*, 2015, n. 4, I, p. 695; S. PALLADINI, *Elementi di transnazionalità nel rapporto di lavoro: il difficile bilanciamento tra "pluralità" del fenomeno e "singolarità" delle tutele*, in *VTDL*, 2021, n. 3, pp. 538 ss.

[49] A tal fine si richiede che l'impatto negativo sia effettivo e grave. Non è sufficiente, dunque, il fatto che in un determinato Paese non sia garantita in generale la libertà sindacale. E' necessario che i lavoratori abbiano manifestato la volontà di organizzarsi collettivamente e che ciò sia stato loro fattivamente impedito.

Esperienze positive, come l'accordo sulla sicurezza degli edifici in Bangladesh o l'Accordo-Quadro Globale di Inditex[50], dimostrano, invece, che la gestione condivisa dei controlli può raggiungere risultati concreti; tuttavia, la loro replicabilità su larga scala rimane limitata, evidenziando l'urgenza di sostenere l'organizzazione transnazionale dei lavoratori e di rafforzare la capacità delle federazioni internazionali di incidere sugli anelli periferici delle catene.

Le esperienze normative indicano, inoltre, che l'azione più efficace tende a concentrarsi sulla *"testa"* della catena, ossia sulle imprese multinazionali che la governano, sia per la maggiore facilità di individuazione e controllo, sia per la loro collocazione in contesti giuridici più strutturati.

In tale prospettiva, anche un uso regolato delle tecnologie digitali può rappresentare uno strumento innovativo di tutela dei diritti dei lavoratori.

Invero, i sistemi algoritmici e le piattaforme digitali, se correttamente utilizzati, possono facilitare il monitoraggio delle condizioni di lavoro, la raccolta e l'analisi di dati e l'esercizio di pressioni indirette sulle imprese, in particolare nelle catene *"buyer-driven"*, come quelle del *"fast fashion"*, dove il consumatore e la tecnologia giocano un ruolo centrale nella determinazione delle dinamiche produttive[51].

In definitiva, la combinazione tra procedure di *due diligence* rigorose, partecipazione attiva dei lavoratori e strumenti tecnologici avanzati può costituire un approccio integrato in grado di elevare la tutela dei diritti fondamentali del lavoro e degli standard ambientali nelle GVC.

Resta, comunque, prevedibile che la piena efficacia di tale approccio dipenderà dall'interazione tra normativa, attori sociali ed innovazione tecnologica, rappresentando una sfida importante e un nuovo compito per la dottrina e per le politiche pubbliche nei prossimi anni.

[50] *Ex multis*, cfr. W. SANGUINETI RAYMOND, *Diez años del Acuerdo Marco Global Inditex-IndustriALL*, in *Trabajo y Derecho*, 2017, n. 11, p. 8 ss.; V. BRINO, *Diritto del lavoro e catene globali del valore. La regolazione dei rapporti di lavoro tra globalizzazione e localismo*, op. cit., pp. 166 ss.; M. K. GARCÍA LANDABURU, *La Participación sindical en el control de las cadenas mundiales de suministro. El caso Inditex como referente internacional*, Bomarzo, 2023.

[51] Cfr. M. MOCELLA, *Catene globali del valore e tutela dei diritti umani*, op. cit.

IL RUOLO DELLE RELAZIONI INDUSTRIALI NELLA TRANSIZIONE VERDE DELL'IMPRESA

Roberta Barbieri

Dottoranda di Ricerca in Lavoro, Sviluppo e Innovazione
Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia

Sommario: 1. Il concetto di sostenibilità. **2.** La partecipazione nelle direttive europee. **3.** Diritto del lavoro, sostenibilità e questione ambientale in Italia tra legge e contrattazione collettiva. **4.** Dalla tutela dell'ambiente "interno" alla tutela dell'ambiente "esterno". **5.** La contrattazione collettiva come driver della sostenibilità. **5.1.** Partecipazione dei lavoratori ai processi decisionali e riorganizzazione aziendale "green". **5.2.** La Just Transition negli elementi della retribuzione. **5.3.** Transizione verde e formazione dei lavoratori nello spettro delle nuove professionalità. **6.** Conclusioni. **7.** Bibliografia.

1. Il concetto di sostenibilità

Il concetto di sostenibilità, o sviluppo sostenibile, ha progressivamente assunto un ruolo centrale nel dibattito sul diritto del lavoro, rappresentando, secondo alcuni autori, una vera e propria "bussola" per l'azione legislativa e normativa[1].

Tuttavia, la nozione di sostenibilità si presenta ancora oggi con accezioni multiple e talvolta contrastanti: essa può essere intesa come principio guida generale per l'organizzazione del mercato del lavoro e del welfare, oppure come criterio operativo circoscritto a specifiche questioni, quali il rapporto tra lavoro e ambiente o le strategie di sostenibilità aziendale[2].

[1] V. CAGNIN, *Diritto del lavoro e sviluppo sostenibile*, Padova: Cedam-Wolters Kluwer, 2018.

[2] Si vedano S. BUOSO, A. LASSANDARI, F. MARTELLONI, "Presentazione. Lavoro e ambiente nell'Antropocene", *Lavoro e diritto*, Lavoro e diritto, Bologna, 2022, S. BORELLI, D. IZZI, "L'impresa tra strategie di due diligence e responsabilità", *Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale*, Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale, Roma, 2021.

Ne consegue, come affermato da autorevole dottrina, che l'effetto più concreto e sistemico dell'introduzione del concetto di sostenibilità nel diritto del lavoro non è la codificazione di un principio giuridico autonomo, bensì la costruzione di un "prisma" interpretativo in grado di organizzare in maniera coerente la pluralità di valori e istanze di tutela emerse dai cambiamenti sociali ed economici contemporanei. Tale prisma consente di tradurre questi valori in proposte normative concrete, offrendo al diritto del lavoro strumenti per rispondere alle nuove esigenze della società e dell'economia senza stravolgere la struttura normativa preesistente[3].

La sostenibilità può essere intesa come una "postura metodologica" cui l'azione regolativa può ispirarsi per pervenire a risultati effettivamente sostenibili, attraverso l'adozione di tecniche e contenuti adeguati. Tale definizione trova sostanza nella sintesi dei numerosi spunti offerti dalle fonti di diritto positivo e dalla dottrina, che convergono nel delineare tre caratteristiche fondamentali della sostenibilità, tutte connotate da una chiara dimensione teleologica: la ricerca di una sintesi tra obiettivi potenzialmente in conflitto; la centralità della persona, del lavoratore e della lavoratrice; l'effettività delle tutele andando a valorizzare gli interessi sociali anche in contesti economici o ambientali[4], riconoscere la complessità delle traiettorie individuali dei lavoratori[5] e promuovere l'effettiva applicazione delle norme, anche mediante tecniche regolative innovative come la condizionalità, che collega benefici e rapporti commerciali al rispetto di standard di tutela dei lavoratori[6].

Pertanto, la sostenibilità, pur non costituendo un principio normativo autonomo, non è neppure una categoria priva di significato ma si configura come una nozione procedurale, ancorata a tecniche regolative che ne garantiscono la realizzazione pratica. Tra queste, la partecipazione dei lavoratori rappresenta un modello dinamico di regolazione, che consente di adattare le norme a casistiche mutevoli, assicurando al contempo la legittimità e la condivisione dell'esercizio del

[3] I. SENATORI, "La sostenibilità tra crisi e rilancio del diritto del lavoro", S. RENGA, *Il diritto del lavoro per una ripresa sostenibile*, La Tribuna, Piacenza, 2022.

[4] B. CARUSO, R. DEL PUNTA, T. TREU, "Manifesto per un diritto del lavoro sostenibile", C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona", Catania, Firenze, Roma, 2020; S. RENGA, "La tutela del reddito: chiave di volta per un mercato del lavoro sostenibile", *Il diritto del lavoro per una ripresa sostenibile*, La Tribuna, Piacenza, 2022.

[5] A. PERULLI, "La 'soggettivazione regolativa' nel diritto del lavoro", *WP C.S.D.L.E. 'Massimo D'Antona'. IT*, 365/2018

[6] V. BRINO, *Diritto del lavoro e catene globali del valore. La regolazione dei rapporti di lavoro tra globalizzazione e localismo*, Torino, Giappichelli, 2020; V. SPEZIALE, "L'impresa sostenibile", *Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale*, 2021.

potere regolativo con i rappresentanti dei lavoratori, secondo procedure definite dalla legge o dall'autonomia collettiva[7].

2. La Partecipazione nelle Direttive europee

Negli ultimi anni la regolazione europea in materia di sostenibilità d'impresa è passata da un approccio di *soft law* a un quadro normativo vincolante e sistemico, che responsabilizza direttamente le imprese e le loro catene di fornitura.

Il percorso si apre con il Reg. (UE) 2019/2088 (SFDR), che introduce obblighi di trasparenza ESG per gli operatori finanziari e fornisce la prima definizione giuridica di investimento sostenibile. Segue il Reg. (UE) 2020/852 (Tassonomia europea), che stabilisce criteri comuni per classificare le attività economiche sostenibili, imponendo obblighi informativi alle imprese soggette alla NFRD.

La svolta è la Direttiva (UE) 2022/2464 (CSRD), che estende e rafforza la rendicontazione di sostenibilità, imponendo alle grandi imprese (e progressivamente anche alle PMI) la redazione di bilanci di sostenibilità completi di indicatori quantitativi allineati alla tassonomia.

Il passo successivo è la Corporate Sustainability Due Diligence Directive (CSDDD, dir. 2024/1760), che introduce per la prima volta un obbligo giuridico vincolante di *due diligence* lungo l'intera catena del valore, anche extra-UE. Le imprese devono identificare, prevenire, mitigare e rimediare a impatti negativi su diritti umani e ambiente[8].

Il cuore della Direttiva è il binomio "diligenza e responsabilità" che rappresenta un elemento centrale nella proposta di direttiva europea sulla due diligence. Esso si basa sull'obbligo, imposto alle imprese, di implementare un sistema di gestione del rischio volto a prevenire, mitigare e affrontare gli impatti negativi di natura sociale e ambientale lungo l'intera catena di approvvigionamento. Tale obbligo si collega strettamente al regime di responsabilità civile delle imprese,

[7] P. TOMASSETTI, Diritto del lavoro e ambiente, Bergamo: Adapt University Press, 2018; E. ALES, "Libertà sindacale vs. partecipazione? Assenze, presenze e possibilità nello Statuto dei lavoratori", Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale, 2020; A. LOFFREDO, "Democrazia industriale e sustainable corporate governance: i soliti sospetti", *Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale*, 2021.

[8] F. GUARRIELLO, "Take Due Diligence Seriously: commento alla direttiva 2024/1760", *Itinerari di Ricerca Diritti nazionali e violazioni extraterritoriali dei diritti umani sul lavoro*, 2024.

che si attiva in caso di mancata osservanza degli obblighi di *due diligence* e di conseguenti danni ai diritti umani, ai diritti dei lavoratori o all'ambiente[9].

Un aspetto rilevante della proposta è il coinvolgimento degli *stakeholders*, tra cui i lavoratori e le loro rappresentanze, nelle diverse fasi del processo di *due diligence*, quali la prevenzione, il monitoraggio e la riparazione degli impatti negativi.

Nell'ambito della disciplina europea sul dovere di diligenza, il novero dei soggetti qualificabili come *stakeholders* è stato definito in termini volutamente ampi, così da includere non soltanto i dipendenti delle società e delle relative filiazioni, ma anche i rappresentanti dei sindacati e dei lavoratori, oltre a consumatori, comunità locali, ONG e istituzioni pubbliche[10].

Il coinvolgimento dei lavoratori nel processo di *due diligence* assume rilievo sotto più profili. Nella fase preventiva, essi possono essere consultati per raccogliere informazioni sugli impatti negativi effettivi e potenziali, sebbene tale diritto risulti, allo stato, subordinato alla discrezionalità dell'impresa ("laddove utile" ex art. 6). Le proposte del Parlamento europeo, orientate ad attribuire un obbligo di consultazione "significativa" degli stakeholders potenzialmente colpiti, muovono nella direzione di un rafforzamento di questa funzione. Nella fase gestionale, i rappresentanti dei lavoratori sono espressamente destinatari del diritto di presentare reclami (art. 9), che obbliga le imprese ad aprire un confronto almeno sui gravi impatti negativi, con l'ulteriore possibilità, nelle formulazioni emendate, di ottenere risposte motivate e misure riparative. Infine, nella fase di controllo ed enforcement, essi risultano legittimati a segnalare violazioni alle autorità di vigilanza (art. 19) e, in determinate condizioni, a promuovere azioni giudiziarie in rappresentanza delle vittime degli impatti negativi (art. 22)[11].

La Direttiva del 2024, oltre ad ampliare ed integrare le precedenti iniziative, prevede un obbligo informativo più stringente a beneficio dei portatori di interessi, tra cui le organizzazioni sindacali e i rappresentanti dei lavoratori, allo scopo di

[9] M. GIOVANNONE, *Responsabilità, informazione e partecipazione nella proposta di direttiva europea sulla due diligence*, Università degli Studi Roma Tre, in Focus lavoro, persona, tecnologia, 7 febbraio 2024.

[10] In tale contesto, i rappresentanti dei lavoratori si configurano come stakeholders a pieno titolo, in quanto portatori di interessi direttamente incisi dalle politiche aziendali e legittimati a esercitare specifici diritti di partecipazione e controllo, si veda V. FERRANTE, «Diritti dei lavoratori e sviluppo sostenibile», *Jus*, 2022, n. 3.

[11] Ricostruzione di M. GIOVANNONE, *Responsabilità, informazione e partecipazione nella proposta di direttiva europea sulla due diligence*, Università degli Studi Roma Tre, in Focus lavoro, persona, tecnologia, 7 febbraio 2024.

colmare il deficit di responsabilità delle imprese e promuovere il dialogo sociale in una logica *multi-stakeholders*[12].

Il quadro normativo appare quindi orientato a riconoscere ai rappresentanti dei lavoratori una funzione partecipativa che va oltre il mero ruolo consultivo, collegandoli strutturalmente al sistema di governance della sostenibilità. Tuttavia, non può non rilevarsi come il loro coinvolgimento resti ancora prevalentemente confinato alla fase esecutiva e di monitoraggio, senza che sia assicurata una reale incidenza sul momento genetico e strategico delle decisioni imprenditoriali. Ne discende una partecipazione che, sebbene significativa in termini di garanzie procedurali, rischia di tradursi in una forma di "*soft participation*", priva di effettiva capacità di orientare le scelte aziendali a monte[13].

Sebbene nella proposta di direttiva i lavoratori e i loro rappresentanti siano formalmente equiparati agli altri *stakeholders* e i valori in gioco siano concepiti come con-prioritari[14], i rappresentanti dei lavoratori conservano, nei singoli ordinamenti nazionali, una posizione di portatori di interessi privilegiati, essendo soggetti più istituzionalizzati all'interno dell'impresa[15].

In Italia, tale ruolo si rafforza grazie agli strumenti di tutela della rappresentanza sindacale e al consolidato sistema di relazioni industriali, mentre i tentativi di valorizzare la partecipazione di *altri stakeholders* alla gestione dell'impresa sono stati finora sporadici e poco efficaci. L'autonomia negoziale dei lavoratori può, tuttavia, sollecitare l'impresa al rispetto delle regole statutarie, dei vincoli contrattuali e delle prassi di condotta, non solo a tutela dei diritti lavorativi ma anche a presidio della conversione sostenibile dell'impresa, attraverso forme di contrattazione sociale atipica orientate a perseguire obiettivi di interesse generale oltre il campo strettamente privatistico[16].

---

[12] G. STRAMPELLI, «L'informazione non finanziaria tra sostenibilità e profitto», *Analisi Giuridica dell'Economia*, 2022, n. 1, secondo cui «gli amministratori devono considerare gli interessi degli stakeholder al fine di creare valore per gli azionisti nel lungo periodo».

[13] M. GIOVANNONE, *Responsabilità, informazione e partecipazione nella proposta di direttiva europea sulla due diligence*, Università degli Studi Roma Tre, in Focus lavoro, persona, tecnologia, 7 febbraio 2024.

[14] V. FERRANTE, «Diritti dei lavoratori e sviluppo sostenibile», *Jus*, 2022, n. 3.

[15] C. MALBERTI, «L'environmental, social, and corporate governance nel diritto societario italiano: svolta epocale o colpo di coda?», *Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali*, 2020, vol. 168, n. 4.

[16] G. PIGLIALARMI, «La contrattazione sociale territoriale: inquadramento giuridico del fenomeno attraverso l'analisi contrattuale», *Diritto delle Relazioni Industriali*, 2019, n. 2.

Il dibattito regolativo sulla *due diligence* dovrebbe quindi concentrarsi sulla costruzione di strumenti legali e negoziali capaci di rendere effettiva la diligenza aziendale nelle fasi di mappatura dei rischi, prevenzione e predisposizione delle azioni rimediali, mettendo a sistema le competenze e le informazioni dell'impresa e dei portatori di interessi. In tale prospettiva, l'informazione e la partecipazione dei lavoratori e delle loro rappresentanze, sia a monte sia a valle dei processi decisionali, possono contribuire a prevenire le esternalità sociali dell'attività produttiva e a delimitare la responsabilità civile dell'impresa, alleggerendo al contempo l'onere probatorio della conformità al dovere di diligenza [17].

3. Diritto del lavoro, sostenibilità e questione ambientale in Italia tra legge e contrattazione collettiva

La sostenibilità ambientale entra necessariamente in rapporto col diritto del lavoro sviluppandosi, tradizionalmente, lungo traiettorie autonome: da un lato, la normativa lavoristica ha privilegiato la protezione del lavoratore subordinato e la sicurezza nei luoghi di lavoro; dall'altro, il diritto ambientale si è concentrato sulla salvaguardia dell'ambiente, spesso senza una visione integrata [18]. Sebbene entrambi gli ambiti condividano principi fondamentali, come la tutela della salute e della sicurezza, per lungo tempo le rispettive discipline hanno operato separatamente, trascurando le potenziali sinergie. Tuttavia, nel contesto attuale, caratterizzato da una crescente attenzione alla sostenibilità, emerge con forza l'esigenza di un approccio coordinato, in grado di affrontare simultaneamente la salute dei lavoratori e l'impatto ambientale delle attività produttive.

Tale evoluzione implica la promozione di posti di lavoro verdi, la riduzione dell'impatto ambientale delle attività economiche e l'adozione di modelli organizzativi capaci di coniugare efficienza economica, equità sociale e responsabilità ambientale.

In questo contesto, la teoria neo-pluralista offre un valido quadro interpretativo per favorire una convergenza tra gli interessi dell'impresa, dei lavoratori e della collettività, contribuendo alla costruzione di un modello di sviluppo sostenibile capace di superare la tradizionale dicotomia tra crescita economica e tutela ambientale [19]. Il diritto del lavoro, mediante strumenti normativi

[17] M. GIOVANNONE, *Responsabilità, informazione e partecipazione nella proposta di direttiva europea sulla due diligence*, Università degli Studi Roma Tre, in Focus lavoro, persona, tecnologia, 7 febbraio 2024.

[18] A. DI STASI, "Diritto del lavoro, principio di precauzione e sostenibilità ambientale: una convergenza necessaria", *Variazioni su Temi di Diritto del Lavoro*, 2023.

[19] P. TOMASSETTI, *Diritto del lavoro e ambiente*, ADAPT University Press, Italia, 2018.

e contrattuali innovativi, assume così un ruolo strategico nella transizione verso un'economia verde: da un lato, regolando i *green jobs* e integrando le politiche ambientali nei contratti collettivi; dall'altro, promuovendo una contrattazione orientata a obiettivi di sostenibilità, quali l'efficienza energetica, la riduzione degli sprechi e la responsabilità intergenerazionale.

La legislazione lavoristica può infatti svolgere un ruolo cruciale nel sostenere la transizione ecologica, promuovendo modelli occupazionali sostenibili, riconoscendo diritti ambientali ai lavoratori e valorizzando la partecipazione attiva delle parti sociali nei processi decisionali[20].

La contrattazione collettiva, integrata con meccanismi partecipativi, può svolgere un ruolo chiave nella gestione delle trasformazioni industriali legate alla decarbonizzazione, promuovendo la giustizia sociale e la sostenibilità ambientale.

Anche sul piano delle relazioni industriali decentrate il nesso tra lavoro e ambiente offre spazi significativi di regolazione concreta. Accanto alle clausole di rendicontazione delle politiche aziendali e a quelle di stile, con cui la direzione riconosce la centralità della sostenibilità impegnandosi a garantire elevati standard di tutela ambientale, si riscontrano accordi integrativi che prevedono percorsi formativi sul tema ambientale rivolti a lavoratori e rappresentanze sindacali, programmi di sensibilizzazione finalizzati a promuovere una produzione ecosostenibile e a ridurre emissioni, sprechi e rifiuti, nonché la costituzione di gruppi di miglioramento continuo orientati a incrementare le performance aziendali attraverso il coinvolgimento diretto delle risorse umane e delle loro rappresentanze[21].

Essa rappresenta, come visto, un modello regolativo dinamico, capace di adattare le norme a contesti aperti e mutevoli, garantendo al contempo che il potere decisionale non sia esercitato unilateralmente, ma mediato o condiviso con i rappresentanti dei lavoratori mediante procedure definite dalla legge o dall'autonomia collettiva[22].

Ad esempio, i consigli di fabbrica agiscono come ponti tra la direzione aziendale e la forza lavoro, facilitando il dialogo sociale e contribuendo allo sviluppo

[20] G. M. BALLISTRERI, "Il lavoro nella transizione ambientale", *Massimario di Giurisprudenza del Lavoro*, 2023, n. 1.

[21] A. DI STASI, "Diritto del lavoro, principio di precauzione e sostenibilità ambientale: una convergenza necessaria", *Variazioni su Temi di Diritto del Lavoro*, 2023, n. 1.

[22] I. SENATORI, "La sostenibilità tra crisi e rilancio del diritto del lavoro", S. RENGA, *Il diritto del lavoro per una ripresa sostenibile*, La Tribuna, Piacenza, 2022.

di strategie sostenibili: rafforzare il loro coinvolgimento nella pianificazione e nell'implementazione delle transizioni garantisce un allineamento con gli obiettivi di giustizia sociale e ambientale, tutelando i diritti dei lavoratori e favorendo la sostenibilità nei luoghi di lavoro[23].

Meccanismi di informazione e consultazione, come quelli previsti dalla Direttiva 2002/14/CE, possono agevolare l'adozione di pratiche sostenibili nei luoghi di lavoro. Parallelamente, la formazione e la riqualificazione professionale risultano essenziali per preparare i lavoratori alle competenze richieste dalla transizione verde, assicurando una trasformazione equa e inclusiva.

Infine, la legislazione sul lavoro può fungere da "tessuto connettivo" tra transizione ecologica e trasformazione digitale, favorendo sinergie tra sostenibilità ambientale e innovazione tecnologica. L'impiego di tecnologie digitali può contribuire a ottimizzare l'uso delle risorse e migliorare l'efficienza energetica, mentre una regolazione adeguata può garantire che tali innovazioni vengano implementate nel rispetto dei diritti dei lavoratori[24].

4. Dalla tutela dell'ambiente "interno" alla tutela dell'ambiente "esterno"

La storica separazione tra diritto del lavoro e tutela ambientale, fondata su un impianto normativo che ha tradizionalmente limitato l'obbligo di sicurezza al solo ambiente interno all'azienda, impone oggi un radicale ripensamento alla luce delle sfide poste dalla transizione ecologica. L'art. 2087 c.c., pur concepito per tutelare la salute e la sicurezza dei lavoratori, ha visto un'evoluzione interpretativa grazie all'integrazione con i principi costituzionali di prevenzione e responsabilità sociale.

Tuttavia, permane una disconnessione normativa tra la tutela del lavoratore e quella dell'ambiente esterno, rendendo evidente la necessità di un approccio sistemico e integrato. La distinzione tra prevenzione e precauzione segnala l'urgenza di ampliare l'orizzonte della sicurezza oltre le mura aziendali, abbracciando una visione che riconosca l'interdipendenza tra rischio professionale e rischio ecologico[25].

---

[23] Note tematiche sull'Unione europea - 2025 www.europarl.europa.eu/factsheets/it.

[24] A. ALOISI., "Integrating the EU Twin (Green and Digital) Transition? Synergies, Tensions and Pathways for the Future of Work", *JRC Working Papers Series on Labour, Education and Technology, European Commission*, Seville, 2025.

[25] P. PASCUCCI, "Organizzazione aziendale e tutela della salute e della sicurezza sul lavoro", *Numero 4 / 2024*, 2024.

In tale contesto, assume particolare rilievo l'evoluzione normativa, tanto a livello nazionale quanto sovranazionale: il principio di precauzione e gli obiettivi dello sviluppo sostenibile rappresentano oggi i principali riferimenti per una progressiva convergenza tra lavoro e ambiente.

La riforma costituzionale del 2022, modificando gli articoli 9 e 41 della Costituzione, ha introdotto la tutela dell'ambiente tra i fini dell'attività economica privata, legittimando una rilettura delle categorie civilistiche alla luce del principio dello sviluppo sostenibile[26]. Ne deriva, ad esempio, la possibilità di reinterpretare la causa del contratto di lavoro, valorizzandone la funzione economico-ambientale e l'uso responsabile delle risorse. In questo quadro, la violazione del principio di sostenibilità potrebbe perfino configurare una nullità contrattuale rilevabile d'ufficio[27].

La sfida principale rimane quella di integrare efficacemente la protezione ambientale e la salute dei lavoratori nell'esercizio della libertà d'impresa, senza compromettere la finalità contrattuale del rapporto di lavoro, ma promuovendo un equilibrio tra sviluppo economico e sostenibilità[28].

Il diritto del lavoro è dunque chiamato ad aggiornare le proprie categorie fondamentali, a partire dall'obbligo di sicurezza, estendendolo alla tutela dell'ambiente esterno. Le relazioni industriali rappresentano uno strumento privilegiato per perseguire tale obiettivo: attraverso il dialogo sociale e la contrattazione collettiva, è possibile promuovere un modello di sviluppo sostenibile, integrando dimensioni economica, sociale e ambientale. Sebbene alcuni ordinamenti europei abbiano già sperimentato meccanismi di partecipazione attiva dei lavoratori alla governance ambientale, in Italia il processo è stato più timido, nonostante una crescente attenzione al tema da parte delle organizzazioni sindacali.

La qualità del lavoro verde, inteso non solo in termini di finalità ecologica, ma anche di diritti, sicurezza, retribuzioni e rappresentanza, assume rilievo centrale per evitare che la transizione ecologica si traduca in nuove forme di precarizzazione o esclusione.

---

[26] R. BIFULCO, "Primissime riflessioni intorno alla l. cost. 1/2022 in materia di tutela dell'ambiente", *Federalismi.it*, 2022, n. 6.

[27] A. DI STASI, "Diritto del lavoro, principio di precauzione e sostenibilità ambien-tale: una convergenza necessaria", *Variazioni su Temi di Diritto del Lavoro*, I, 2023

[28] P. PASCUCCI, "Brevi note sulla tutela integrata dell'ambiente interno ed esterno all'impresa", A. M. BATTISTI, S. CASSAR, M. C. CATAUDELLA, A. PILEGGI, *Il diritto del lavoro nell'interesse delle nuove generazioni*, Edizioni LPO, Roma, 2022.

Il sindacato, pertanto, è chiamato a svolgere un ruolo attivo non solo nella difesa dell'occupazione, ma nella progettazione condivisa delle trasformazioni, intervenendo nella governance delle imprese, nei percorsi di formazione e riqualificazione professionale, e nella definizione degli standard di qualità dei nuovi profili lavorativi[29].

Alcune esperienze italiane di contrattazione aziendale, come quelle in Luxottica, Almaviva o Renner, testimoniano questa evoluzione: i premi collegati al risparmio energetico, la creazione di organismi paritetici, la designazione di rappresentanti per l'ambiente (RLSSA) e l'inserimento di percorsi formativi ambientali segnano un avanzamento concreto verso modelli partecipativi ispirati alla sostenibilità. Tuttavia, si tratta ancora di pratiche sporadiche, sprovviste di un robusto ancoraggio legislativo, e che risentono della mancata attuazione dell'art. 46 della Costituzione in materia di partecipazione dei lavoratori alla gestione delle imprese[30].

L'inclusione dell'ambiente tra i parametri costitutivi del diritto del lavoro appare, in questa prospettiva, non solo auspicabile ma necessaria. Non più fattore esterno, l'ambiente deve essere riconosciuto come criterio sostanziale di ridefinizione degli equilibri tra impresa e lavoro, dei contenuti contrattuali, delle professionalità richieste e delle stesse categorie giuridiche fondamentali della materia. In questo senso, il diritto del lavoro è chiamato a diventare uno strumento costitutivo della *giusta transizione*, contribuendo a costruire un modello di sviluppo che coniughi tutela dell'ecosistema, progresso economico e giustizia sociale. L'elaborazione teorica e normativa di un "diritto del lavoro ecologico" non può prescindere da una trasformazione strutturale del sistema formativo e contrattuale, capace di anticipare i cambiamenti del lavoro, valorizzare le competenze green e governare, attraverso il dialogo sociale, le complesse dinamiche del nuovo capitalismo sostenibile[31].

5. La contrattazione collettiva come *driver* della sostenibilità

La transizione verde rappresenta una sfida cruciale per il dialogo sociale in Europa, richiedendo un profondo adattamento economico e sociale per raggiungere

[29] ETUC, *Coinvolgere i sindacati nella lotta contro il cambiamento climatico per creare una transizione giusta*, 2018, 8, secondo cui non c'è transizione giusta a un'economia a basso impatto ambientale senza il coinvolgimento dei lavoratori.

[30] B. M. MINETTI, «Environment and Sustainability in the Italian Constitutional Reform: A New Perspective on Labour Law?», *Industrial Law Journal*, 2024, vol. 53.

[31] G. M. BALLISTRERI, «Il lavoro nella transizione ambientale», *Massimario di Giurisprudenza del Lavoro*, fasc. 1, 2023.

la neutralità climatica. Come osservato da autorevole dottrina, il lavoro è al tempo stesso vittima e causa della crisi ambientale, poiché «è il più importante strumento di alterazione della natura da parte degli uomini[32]». Le regole giuridiche e le forme di organizzazione del lavoro sono quindi chiamate a ripensarsi, contribuendo a una governance sostenibile delle transizioni in corso.

In questo quadro, il dialogo sociale si configura come uno strumento imprescindibile per assicurare che la transizione ecologica, al pari di quella digitale, avvenga secondo criteri di giustizia e inclusività. Il principio della "giusta transizione" (*just transition*), promosso dall'ILO e incorporato nei documenti programmatici dell'Unione Europea (Green Deal, NGEU, Agenda 2030), implica il coinvolgimento attivo delle parti sociali nella progettazione delle politiche ambientali, nella definizione delle misure di accompagnamento e nella gestione delle ricadute occupazionali e industriali della riconversione verde.

Il Patto per il Dialogo Sociale Europeo, sottoscritto a Bruxelles nel marzo 2025, ha rappresentato un momento di rilancio istituzionale di tale paradigma, riaffermando l'impegno della Commissione e dei partner sociali a rendere il dialogo sociale un pilastro strutturale delle transizioni. Esso si affianca a strumenti normativi più vincolanti, come la direttiva 2022/2464 (CSRD) sulla rendicontazione di sostenibilità e la direttiva sulla *Corporate Sustainability Due Diligence*, che, seppur formalmente incentrati sulla responsabilità d'impresa, presentano implicazioni rilevanti anche per il coinvolgimento dei lavoratori, specie nei processi decisionali che riguardano l'impatto ambientale delle attività produttive.

Tuttavia, l'effettività di questo modello concertativo è ostacolata da limiti ben noti: l'asimmetria tra le competenze europee in materia economica e quelle in ambito sociale, la frammentazione dei sistemi di relazioni industriali, la debolezza crescente di alcune rappresentanze sindacali, soprattutto nei settori emergenti o precari. A ciò si aggiunge un déficit di implementazione: molte delle misure programmate a livello europeo restano sospese tra affermazioni di principio e strumenti giuridici deboli, spesso affidati al metodo aperto di coordinamento o al *soft law*. La riuscita della transizione verde dipenderà dalla capacità di integrare le politiche ambientali con quelle occupazionali e di formazione, creando strumenti giuridici in grado di accompagnare la riconversione produttiva senza marginalizzare lavoratori e territori[33].

[32] A. PERULLI, "Towards a green labour law", in *Labour Law and Climate Change*, a cura di A. PERULLI, T. TREU, Wolters Kluwer, 2023.

[33] T. TREU, "Politiche europee e nazionali per la transizione verde", *Diritto delle Relazioni Industriali*, 2024, n. 1.

5.1. Partecipazione dei lavoratori ai processi decisionali e riorganizzazione aziendale "green"

La partecipazione dei lavoratori ai processi decisionali e alla riorganizzazione aziendale "*green*" è fondamentale per promuovere la sostenibilità ambientale e sociale. I lavoratori, grazie alla loro conoscenza diretta dei processi produttivi e dei rischi ambientali, possono contribuire significativamente alla qualità delle decisioni aziendali, migliorandone l'efficacia e l'impatto ambientale[34]. Questo coinvolgimento si realizza attraverso modelli organizzativi che favoriscono una gestione orizzontale e cooperativa, come *councils & boards*, organizzazioni ambidestre e meccanismi di condivisione di valori aziendali. La contrattazione collettiva gioca un ruolo chiave, garantendo che la *voice* dei lavoratori sia ascoltata e includendo clausole ambientali nei contratti.

È soprattutto attraverso il canale della *voice*[35] che l'autonomia collettiva esprime il proprio ruolo nell'orientare le attività produttive verso obiettivi di sostenibilità. La partecipazione, in questa prospettiva, non si limita a incidere sulle dinamiche aziendali, ma si configura come un fattore di coesione sociale, incidendo in particolare sulla qualità delle relazioni industriali. Non è un caso che, a livello europeo, la dimensione partecipativa sia stata progressivamente rivalutata: se in una prima fase l'attenzione era prevalentemente rivolta agli aspetti economico-aziendali, in seguito è emersa con forza anche la sua valenza sociale. La condivisione dei rischi e dei benefici derivanti dalla crescita produttiva, infatti, alimenta relazioni basate sul dialogo e sulla corresponsabilità tra impresa e lavoratori, superando la logica tradizionale dello scambio contrattuale[36].

Tale evoluzione assume particolare rilevanza di fronte alle sfide che investono i sistemi produttivi contemporanei: la persistenza di squilibri territoriali e

[34] P. TOMASSETTI, *Diritto del lavoro e ambiente*, ADAPT University Press, Italia, 2018.

[35] Sulla definizione di *voice* intesa come ogni processo e istituzione che consenta ai lavoratori di avere "voce in capitolo", cioè di esercitare una qualche influenza sul proprio lavoro, sulle condizioni e sui risultati, ovvero di imporre decisioni comuni su materie ricomprese nel potere di gestione delle imprese, da azionare secondo modelli antagonistici, collaborativi o integrativi, L. BORDOGNA, F. GUARRIELLO, *Aver voce in capitolo. Società europea e partecipazione dei lavoratori nell'impresa*, Edizioni Lavoro, 2003, M. D'ANTONA, *Partecipazione, codeterminazione, contrattazione (temi per un diritto sindacale possibile)*, in *RGL*, 1992, n. 2, G. BAGLIONI, *Democrazia impossibile? I modelli collaborativi nell'impresa: il difficile cammino della partecipazione tra democrazia ed efficienza*, Il Mulino, 1995.

[36] EUROFOUND, *Greening the European Economy: Responses and Initiatives by Member States and Social Partners*, 2009; EUROFOUND, *Industrial Relations and Sustainability: the Role of Social Partners in the Transition towards a Green Economy*, 2011; EUROPEAN COMMISSION, *Industrial Relationsin Europe 2010*, 2011; EUROPEAN COMMISSION, *Industrial Relations in Europe 2012*, 2013. Ricostruzione di P. TOMASSETTI, op. cit., 2018.

sociali, le nuove emergenze ambientali, la necessità di ricomporre interessi sempre più frammentati. In questo scenario, questioni come la transizione ecologica, i cambiamenti climatici e la scarsità delle risorse energetiche sono divenute prioritarie per le parti sociali europee, che hanno riconosciuto come la crisi ambientale non riguardi soltanto la sostenibilità ecologica, ma metta in gioco lo stesso futuro economico e sociale dell'Europa. In risposta all'appello della comunità internazionale per una *Just Transition*, la Confederazione europea dei sindacati (ETUC) ha affermato con chiarezza il rifiuto di un presunto trade-off tra protezione del lavoro e tutela dell'ambiente, ponendo la questione climatica al centro della propria agenda e manifestando un costante attivismo tanto nelle sedi legislative europee quanto nei grandi vertici internazionali[37].

Un primo esempio di approccio partecipativo alle tematiche ambientali nelle relazioni industriali è rappresentato dall'accordo-quadro del 21 aprile 2015 sul piano nazionale di prevenzione e contrasto al dissesto idrogeologico, firmato tra Ministero dell'ambiente, Presidenza del Consiglio e Cgil, Cisl e Uil. L'intesa, oltre a introdurre procedure concertative e collaborative, ha perseguito l'obiettivo di accelerare la realizzazione degli interventi garantendo al contempo sicurezza del lavoro e tutela ambientale, prevedendo obblighi reciproci di informazione, coinvolgimento territoriale e definizione di azioni congiunte. Da essa hanno preso avvio ulteriori iniziative contrattuali, anche settoriali e intersettoriali, volte alla messa in sicurezza del territorio in risposta ai cambiamenti climatici[38].

Nonostante l'enfasi posta sulla partecipazione in chiave co-gestionale, organizzativa ed economico-finanziaria, la contrattazione collettiva si è di fatto concentrata sugli aspetti organizzativi. Tuttavia, nei settori a più elevato rischio ambientale, la dimensione partecipativa ha acquisito rilievo attraverso procedure di informazione e consultazione, l'accesso dei lavoratori a dati su rischi ambientali e sostanze pericolose, l'ampliamento delle competenze del rappresentante per la sicurezza e la tutela della salute ex articolo 9 Statuto dei lavoratori. L'esperienza contrattuale dimostra, così, che la cooperazione tra le parti può tradursi in obiettivi comuni, strategie condivise e azioni coordinate a favore della sostenibilità[39].

---

[37] ETUC, *Coinvolgere i sindacati nella lotta contro il cambiamentoclimatico per creare una transizione giusta*, 2018.

[38] Accordo-quadro sulla gestione dei cantieri del piano nazionale di prevenzione e contrasto al dissesto idrogeologico, 21 aprile 2015 (in *Boll. ADAPT*, 2015, n. 16). Sul punto F. SPEROTTI, *Accordo-quadro sulla gestione dei cantieri del piano nazionale di prevenzione e contrasto al dissesto idrogeologico: un primo segnale di approccio di relazioni industriali nella prevenzione e gestione dei disastri naturali*, in *DRI*, 2015, n. 3.

[39] P. TOMASSETTI, op. cit., 2018.

Anche a livello decentrato, il rapporto tra lavoro e ambiente ha trovato spazi di regolazione concreta attraverso la contrattazione collettiva. Accanto a clausole di rendicontazione delle politiche ambientali o a dichiarazioni di principio sugli standard di tutela, si rinvengono accordi integrativi che prevedono attività formative per rappresentanze e lavoratori, programmi di sensibilizzazione sulla produzione sostenibile, misure per ridurre emissioni e sprechi, nonché gruppi di miglioramento continuo volti a innalzare le performance aziendali tramite la partecipazione attiva delle maestranze. In questi casi, il sindacato assume il ruolo di garante della giustizia organizzativa e distributiva connessa ai processi di transizione ecologica, specie quando i premi aziendali legati alla sostenibilità entrano a far parte delle obbligazioni contrattuali collettive[40].

La contrattazione collettiva decentrata può favorire la sostenibilità ambientale anche introducendo piani di *environmental management*, premi di risultato legati all'efficienza energetica e misure di welfare aziendale per la mobilità sostenibile. Sulla base dell'accordo interconfederale in materia di efficienza energetica tra Confindustria, Cgil, Cisl e Uil, molte imprese hanno introdotto misure per ridurre consumi energetici, emissioni e rifiuti, legando parte del premio di risultato al raggiungimento di obiettivi verdi. In tale prospettiva, alcuni contratti aziendali hanno incentivato anche la mobilità sostenibile (*piedibus*, *car-pooling*, *bike-sharing*, ecc.), in linea con la legge n. 221/2015 e con il t.u. n. 1124/1965 che riconoscono l'uso del velocipede come «necessitato» per i suoi riflessi ambientali[41]. In parallelo, molte imprese hanno introdotto clausole di responsabilità sociale e ambientale, imponendo agli appaltatori il rispetto di leggi, contratti collettivi e principi di sostenibilità, talvolta estendendo tali obblighi all'intera catena di fornitura. Infine, la contrattazione sociale territoriale, promossa da sindacati ed enti locali, amplia il campo d'azione delle relazioni industriali, contribuendo alla realizzazione di uno sviluppo sostenibile radicato nel territorio, soprattutto nelle aree più vulnerabili dal punto di vista produttivo e sociale[42].

Si configura, in tal modo, un vero e proprio riposizionamento delle dinamiche di concertazione, nel quale il sindacato agisce in stretta sinergia con le istituzioni pubbliche locali per la tutela di interessi generali. La capacità di *voice* viene così orientata verso la dimensione decentrata delle leve amministrative e delle risorse strategiche necessarie alla gestione del mercato del lavoro, delle attività

[40] P. TOMASSETTI, op. cit., 2018.

[41] S. ROSSI, «Impresa, lavoro, ambiente: le relazioni sindacali sulla questione ambientale», *Rivista Giuridica AmbienteDiritto.it*, ISSN 1974-9562, Anno XXIV, fasc. 1, 2024.

[42] A. DI STASI, "Diritto del lavoro, principio di precauzione e sostenibilità ambientale: una convergenza necessaria", *Variazioni su Temi di Diritto del Lavoro*, I, 2023.

produttive, delle politiche sociali, della programmazione territoriale e, non da ultimo, della salvaguardia ambientale[43].

In questo contesto, la *voice* e la partecipazione non solo migliorano la qualità delle relazioni industriali e delle decisioni aziendali, ma contribuiscono anche a costruire un modello di sviluppo che coniuga sostenibilità ambientale, giustizia sociale e competitività economica. Questi strumenti sono essenziali per garantire che la transizione verso un'economia verde sia inclusiva, equa e orientata al benessere collettivo. In particolare, nelle realtà produttive caratterizzate da modelli organizzativi fortemente gerarchizzati, dove le relazioni di lavoro rimangono spesso appiattite su logiche di comando e controllo, è fondamentale che il canale di *voice* si estenda anche alle dinamiche conflittuali e critiche. I lavoratori possono, in questo senso, esercitare strumenti quali il diritto di denuncia, l'eccezione di inadempimento[44], il rifiuto di eseguire prestazioni lavorative in violazione delle normative ambientali e il *whistleblowing*. Tali strumenti consentono di evidenziare rischi per la salute dei lavoratori e per l'ambiente, nonché di segnalare comportamenti aziendali inidonei o illeciti, agendo come rimedi capaci di interrompere o correggere pratiche nocive e garantire l'adempimento degli obblighi di legge.

5.2. La *Just Transition* negli elementi della retribuzione

L'azione di sostegno e incentivo pubblico alle pratiche sociali e ambientali aziendali mira a promuovere la responsabilità sociale d'impresa (RSI) attraverso strumenti normativi ed economici. Tra i benefici normativi si annoverano programmi di certificazione sociale, investimenti responsabili e *social labels*, che orientano i consumatori verso prodotti etici. Sul piano economico, si propongono incentivi come finanziamenti agevolati, riduzioni del cuneo fiscale, esoneri contributivi e abbattimenti dei premi assicurativi per le aziende che adottano modelli sostenibili.

Un approccio premiale, basato sulla logica del bonus/malus, potrebbe incentivare comportamenti virtuosi, premiando le imprese che riducono l'impatto ambientale e migliorano la sicurezza sul lavoro. Inoltre, strumenti

[43] F. CARINCI, *Storia e cronaca di una convivenza: parlamento e concertazione*, in *RTDPub*, 2000, n. .1

[44] A fronte della violazione da parte del datore di lavoro dell'obbligo di sicurezza, non senza ambiguità la giurisprudenza deriva dal combinato disposto tra gli articoli 2087 e 1460 c.c. la legittimità da parte del lavoratore di rifiutarsi di adempiere alla prestazione; Cass. 19 gennaio 2016, n. 836; Cass. 1° aprile 2015, n. 6631; Cass. 7 maggio 2013, n. 10553; Cass. 10 agosto 2012, n. 14375; Cass. 18 maggio 2006, n. 11664; Cass. 9 maggio 2005, n. 9576.

come l'asseverazione dei modelli organizzativi da parte di organismi paritetici garantiscono la conformità alle norme di tutela ambientale e lavorativa. Questi interventi, se ben strutturati, favoriscono la sostenibilità economica e ambientale, contribuendo al progresso sociale e alla salvaguardia delle generazioni future. La "*Just Transition*" negli elementi della retribuzione rappresenta un approccio innovativo per integrare la sostenibilità ambientale, sociale ed economica nelle politiche retributive, favorendo una transizione equa verso un'economia verde e modelli produttivi più responsabili. Attraverso strumenti come premi di risultato legati a obiettivi di risparmio energetico e riduzione delle emissioni, welfare aziendale orientato alla mobilità sostenibile e retribuzione variabile basata su parametri ecologici, si promuove un modello di sviluppo che valorizza il contributo dei lavoratori nella riduzione dell'impatto ambientale[45].

In un parere dedicato ai *green jobs*, il Comitato economico e sociale europeo (CESE) sottolineò che la contrattazione collettiva rappresentava lo strumento privilegiato per coniugare la tutela ambientale e quella dei lavoratori[46]. In particolare, si evidenziava come la leva retributiva potesse essere usata strategicamente per incentivare consumi sobri e risparmio energetico, tramite accordi sindacali che fissassero obiettivi misurabili e prevedessero la distribuzione dei benefici tra imprese e lavoratori. In linea con questa prospettiva, nei piani industriali la sostenibilità ambientale e il risparmio energetico divennero progressivamente parte integrante dei sistemi premianti, legando i meccanismi retributivi al raggiungimento di risultati "verdi" con effetti positivi sulla riduzione dell'impatto ambientale dei processi produttivi[47].

Tali raccomandazioni, pur essendo inizialmente programmatiche, trovano riscontro in esperienze aziendali concrete. Luxottica, ad esempio, ha istituito il progetto "Zero Waste" per ridurre del 30 % le emissioni di gas serra entro il 2015, collegando parte della retribuzione variabile a un indicatore composito denominato "zero rifiuti", basato sul consumo di elettricità e di carta/toner. L'incremento salariale era proporzionale al livello di risparmio raggiunto, calcolato al netto della produttività e dei costi delle risorse.

---

[45] S. ROSSI, «Impresa, lavoro, ambiente: le relazioni sindacali sulla questione ambientale», *Rivista Giuridica AmbienteDiritto.it*, ISSN 1974-9562, Anno XXIV, fasc. 1, 2024.

[46] EUROPEAN ECONOMIC AND SOCIAL COMMITTEE, Opinion of the European Economic and Social Committee on Green Jobs, 2011/C 48/04.

[47] Comitato economico e sociale europeo, *Parere sul tema "Lavori verdi"*, 2011/C 48/04, § 5.3. Si veda anche UNEP, *Labour and the Environment: A Natural Synergy*, 2007. n generale, sul rapporto tra diritto del lavoro e cittadinanza, v. A. ZOPPOLI, *Costituzione, cittadinanza, organizzazione sindacale*, *Working Paper CSDLE "Massimo D'Antona" – IT*, 2011, n. 131.

Almaviva ha sviluppato il progetto "Almaviva Green" a partire dal 2008, collegando il premio di risultato a interventi di risparmio energetico. La contrattazione tra azienda e RSU ha definito obiettivi annuali e indicatori di performance, monitorati tramite sistemi di Smart Energy Management. In Renner, azienda leader nella produzione di vernici per il legno, la gestione del consumo energetico e dei rifiuti è stata integrata nella retribuzione attraverso un accordo aziendale del 2012, in cui il 50% dei risparmi annui è destinato al finanziamento del bonus, diviso tra i lavoratori e calcolato considerando produttività e introduzione di nuove tecnologie[48].

Si può affermare quindi che il *green bonus* emerge non solo come semplice meccanismo economico incentivante, ma come uno strumento strategico in grado di rafforzare la partecipazione e la collaborazione tra lavoratori e impresa, consolidando un modello di sviluppo sostenibile che integra responsabilità condivisa, giustizia organizzativa e gestione proattiva delle risorse ambientali, dimostrando come le relazioni industriali possano contribuire concretamente alla transizione verso un'economia verde. L'esperienza italiana evidenzia come la combinazione di contrattazione collettiva, partecipazione dei lavoratori e misurazione delle performance ambientali possa rappresentare un modello efficace per promuovere la sostenibilità e distribuire in modo equo i benefici derivanti dalla riduzione degli sprechi energetici e materiali[49].

5.3. Transizione verde e formazione dei lavoratori nello spettro delle nuove professionalità

La responsabilità ambientale rappresenta un obbligo imprescindibile per tutti, richiedendo un profondo cambiamento culturale orientato verso uno sviluppo sostenibile. In particolare, nei contesti aziendali, la transizione verde coinvolge in modo diretto datori di lavoro, sindacati e lavoratori, chiamati ad affrontare, seppur con modalità differenti, le sfide poste dai cambiamenti climatici e ambientali. Tale transizione può essere analizzata sotto due principali prospettive: da un lato, l'impatto strutturale sui sistemi produttivi, e dall'altro, le implicazioni sulle relazioni industriali[50].

[48] Studio di P. TOMASSETTI, "Conversione ecologica degli ambienti di lavoro, sindacato e salari", *Diritto delle Relazioni Industriali*, n. 2/XXV, Milano: Giuffrè Editore, 2015.

[49] P. TOMASSETTI, "Conversione ecologica degli ambienti di lavoro, sindacato e salari", *Diritto delle Relazioni Industriali*, n. 2/XXV, Milano: Giuffrè Editore, 2015.

[50] A. MOLITERNI, «La sfida ambientale e il ruolo dei pubblici poteri in campo economico», *Rivista Quadrimestrale di Diritto dell'Ambiente*, 2020, n.º 2.

La *green economy* non si limita a introdurre i cosiddetti "*green jobs*", ma pone anche la sfida di aggiornare il paradigma organizzativo verso una maggiore sostenibilità ambientale. Ciò richiede un processo di *upskilling e reskilling* delle competenze, rendendole strategiche per affrontare i cambiamenti in atto e delineare un nuovo archetipo di diritto del lavoro. Questo processo di trasformazione, tuttavia, si scontra con numerose difficoltà, tra cui la resistenza culturale e organizzativa dei datori di lavoro, la scarsa inclinazione dei lavoratori verso una cultura della sostenibilità e le difficoltà delle organizzazioni sindacali nell'aggiornare i sistemi gestionali e organizzativi aziendali[51].

Tradizionalmente, i "*green jobs*" vengono definiti come quelle occupazioni che si collocano nei settori dell'agricoltura, del manifatturiero, della ricerca e sviluppo, dell'amministrazione e dei servizi, con l'obiettivo di contribuire in maniera incisiva alla preservazione o al ripristino della qualità ambientale[52].

I cambiamenti tecnologici, digitali e ambientali stanno alterando profondamente la natura delle prestazioni richieste, modificando le competenze necessarie rispetto al passato. In tale contesto, sono stati analizzati in dottrina dei CCNL dei settori Costruzioni, Automotive e Turismo, individuati dalla Skills Agenda europea e dal Green Deal come prioritari per la riqualificazione e lo sviluppo delle competenze[53].

Per il settore delle costruzioni, l'accordo del 18 luglio 2018 per i lavoratori delle imprese edili e delle cooperative mostrava un'attenzione limitata alla formazione, pur incaricando il Formedil di definire un catalogo formativo nazionale aggiornato, con particolare riferimento al green building e al risparmio energetico. Fu istituita la carta di identità professionale edile (CIPE) per certificare i corsi frequentati dai lavoratori. Il sistema di classificazione professionale fu affidato a una Commissione paritetica, incaricata di aggiornarlo secondo le nuove esigenze[54].

---

[51] M. TIRABOSCHI, *Persona e lavoro tra tutele e mercato. Per una nuova ontologia del lavoro nel discorso giuslavoristico*, ADAPT University Press, 2019, evidenzia come gli scenari introdotti dalla quarta rivoluzione industriale, insieme all'emergere di questioni demografiche e ambientali, non rappresentino necessariamente una crisi, ma piuttosto diano avvio a una trasformazione economica e sociale lenta e profonda, capace di mettere in discussione le fondamenta del paradigma tradizionale del diritto del lavoro.

[52] UNEP – ILO – IOE – ITUC, *Green Jobs: Towards decent work in a sustainable, low-carbon world*, 2008

[53] Ricostruzione di F. NARDELLI, «La via tortuosa verso la valorizzazione delle competenze green», *Diritto delle Relazioni Industriali*, fasc. 4, 1 dicembre 2022.

[54] Verbale di accordo del 3 marzo 2022, stipulato da Ance, Legacoop Produzione e Servizi, Confcooperative Lavoro e Servizi, Agci Produzione e Lavoro, Feneal-Uil, Filca-Cisl, Fillea-Cgil.

Nel settore Automotive, l'accordo del 2017 non conteneva riferimenti espliciti allo sviluppo sostenibile, se non nelle finalità dell'Organismo partecipativo nazionale. La classificazione rimaneva rigida e tecnica, ma fu prevista una Commissione paritetica nazionale di garanzia per esaminare e proporre eventuali aggiornamenti. Un documento congiunto del 3 febbraio 2022 tra Federmeccanica e le principali sigle sindacali evidenziava la necessità di rafforzare le competenze dei lavoratori, per affrontare le sfide della transizione verde[55].

Per il settore del turismo, i contratti rinnovati nel 2022 mantenevano un inquadramento tradizionale, senza valorizzazione delle soft skills, ma l'ente bilaterale Ebintur monitorava i fabbisogni professionali e formativi, predisponendo schemi formativi coordinati con Regioni e altri enti[56].

La situazione analizzata mostra l'assenza di un vero raccordo tra i mutamenti esterni e la dimensione contrattuale, ancora governata da attori che faticano a interpretare il cambiamento. In dottrina, emergono alcune direttrici di intervento che possono rivelarsi decisive in questa fase di transizione: per quanto concerne le modalità di azione delle organizzazioni sindacali, viene auspicata un'apertura sociale capace di coniugare dialogo interno ed esterno. Sul piano interno, ciò implica il coinvolgimento attivo dei lavoratori nella definizione della prestazione e dei progetti organizzativi, in modo da accrescerne la consapevolezza circa il ruolo ricoperto e il contributo concreto che possono offrire all'evoluzione del paradigma aziendale verso modelli di sviluppo sostenibile. Sul piano esterno, invece, si richiede un'interlocuzione costante con le istituzioni, finalizzata all'individuazione e alla progettazione di percorsi formativi coerenti con le nuove esigenze del mercato del lavoro e con le sfide poste dalla transizione digitale ed ecologica[57].

Con riferimento alla conformazione dei sistemi di inquadramento e classificazione del personale, la dottrina sottolinea come l'orientamento delle imprese verso la sostenibilità non possa prescindere da una revisione profonda degli strumenti classificatori: soltanto un aggiornamento capace di integrare tali dimensioni e di riconoscere la professionalità in chiave dinamica potrà garantire una corrispondenza effettiva tra fabbisogni produttivi e nuove competenze richieste. Un simile rinnovamento implica, inoltre, che la valutazione delle prestazioni non

[55] FEDERMECCANICA, FIM-CISL, FIOM-CGIL, UILM, Le considerazioni dell'Osservatorio Automotive. Una prospettiva economica condivisa, 2022. A. CARACCIOLO, «L'industria automotive italiana alla prova della transizione ecologica», *Bollettino ADAPT*, 2022, n. 5.

[56] 16 marzo 2022 da Ugl, Ancl, Federterziario.

[57] F. NARDELLI, «La via tortuosa verso la valorizzazione delle competenze green», *Diritto delle Relazioni Industriali*, 2022, fasc. 4.

si limiti a criteri statici, ma venga costantemente ripensata in relazione al contesto organizzativo e agli obiettivi strategici delle imprese.

La costante interazione tra il momento organizzativo e quello valutativo, in tal senso, apre la strada a una declinazione della partecipazione in chiave di *empowerment*, inteso come processo volto a rafforzare la capacità critica dei lavoratori di interpretare il proprio ambiente professionale, comprendere i fattori che incidono sui risultati delle loro prestazioni e orientare in modo più consapevole il proprio contributo all'interno dei processi aziendali[58].

6. Conclusione

Il ruolo delle relazioni industriali nella transizione verde dell'impresa si configura come un elemento cruciale per garantire una governance sostenibile, equa e partecipativa. Il quadro normativo europeo e nazionale ha progressivamente riconosciuto l'importanza della partecipazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti nei processi decisionali, estendendo il concetto di sicurezza e tutela anche all'ambiente esterno all'impresa. La combinazione di diritti di voice, strumenti di contrattazione collettiva, modelli organizzativi integrati e formazione mirata costituisce un tessuto connettivo in grado di promuovere una transizione ecologica efficace e giusta, riducendo il rischio di esclusione sociale e di precarizzazione dei lavoratori.

Le direttive europee, in particolare la CSRD e la CSDDD, segnano un passaggio decisivo verso la responsabilizzazione delle imprese lungo l'intera catena del valore, sancendo il coinvolgimento degli stakeholders e rafforzando la funzione partecipativa dei rappresentanti dei lavoratori. Tuttavia, l'effettiva capacità dei lavoratori di influenzare le scelte strategiche dell'impresa rimane ancora limitata, rendendo necessario un rafforzamento delle forme di partecipazione preventiva e di co-governance.

In Italia, la contrattazione collettiva, i modelli organizzativi paritetici e gli strumenti di formazione professionale rappresentano leve essenziali per tradurre i principi di sostenibilità in pratiche operative concrete. La valorizzazione dei green jobs, l'integrazione della responsabilità ambientale nella retribuzione e lo sviluppo di nuove competenze green e digitali sono elementi chiave per garantire una transizione verde inclusiva, equa e produttiva.

[58] P. TOMASSETTI, «Dalle mansioni alla professionalità? Una mappatura della contrattazione collettiva in materia di classificazione e inquadramento del personale», Diritto delle Relazioni Industriali, 2019, n. 4.

In ultima analisi, la transizione ecologica non può prescindere da un approccio sistemico e integrato che coniughi sviluppo economico, tutela dell'ambiente e giustizia sociale. Le relazioni industriali, mediante dialogo sociale, contrattazione collettiva e partecipazione attiva dei lavoratori, si pongono come strumenti strategici per costruire un modello di impresa sostenibile, capace di armonizzare produttività, responsabilità ambientale e qualità del lavoro, contribuendo a una giusta transizione verso un futuro più resiliente, inclusivo e sostenibile.

7. Bibliografia

ALES, E., "Libertà sindacale vs. partecipazione? Assenze, presenze e possibilità nello Statuto dei lavoratori", in *Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale*, 2020

ALOISI, A., "Integrating the EU Twin (Green and Digital) Transition? Synergies, Tensions and Pathways for the Future of Work", *JRC Working Papers Series on Labour, Education and Technology*, European Commission, Siviglia, 2025

BALLISTRERI, G.M., "Il lavoro nella transizione ambientale", in *Massimario di Giurisprudenza del Lavoro*, 2023, n. 1.

BAGLIONI, G., *Democrazia impossibile? I modelli collaborativi nell'impresa: il difficile cammino della partecipazione tra democrazia ed efficienza*, Bologna, Il Mulino, 1995.

BORELLI, S., IZZI, D., "L'impresa tra strategie di due diligence e responsabilità", in *Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale*, Roma, 2021.

BORDOGNA, L., GUARRIELLO, F., *Aver voce in capitolo. Società europea e partecipazione dei lavoratori nell'impresa*, Roma, Edizioni Lavoro, 2003.

BRINO, V., *Diritto del lavoro e catene globali del valore. La regolazione dei rapporti di lavoro tra globalizzazione e localismo*, Torino, Giappichelli, 2020.

BUOSO, S., LASSANDARI, A., MARTELLONI, F., "Presentazione. Lavoro e ambiente nell'Antropocene", in *Lavoro e diritto*, Bologna, 2022.

CAGNIN, V., *Diritto del lavoro e sviluppo sostenibile*, Padova, Cedam-Wolters Kluwer, 2018.

CARUSO, B., DEL PUNTA, R., TREU, T., *Manifesto per un diritto del lavoro sostenibile*, Catania-Firenze-Roma, C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona", 2020.

CARACCIOLO, A., «L'industria automotive italiana alla prova della transizione ecologica», in *Bollettino ADAPT*, 2022, n. 5.

DI STASI, A., "Diritto del lavoro, principio di precauzione e sostenibilità ambientale: una convergenza necessaria", in *Variazioni su Temi di Diritto del Lavoro*, I, 2023.

EUROFOUND, *Greening the European Economy: Responses and Initiatives by Member States and Social Partners*, 2009.

EUROFOUND, *Industrial Relations and Sustainability: the Role of Social Partners in the Transition towards a Green Economy*, 2011.

EUROPEAN COMMISSION, *Industrial Relations in Europe 2010*, 2011.

EUROPEAN COMMISSION, *Industrial Relations in Europe 2012*, 2013.

EUROPEAN ECONOMIC AND SOCIAL COMMITTEE, Opinion of the European Economic and Social Committee on Green Jobs, 2011/C 48/04.

ETUC, *Coinvolgere i sindacati nella lotta contro il cambiamento climatico per creare una transizione giusta*, 2018.

FERRANTE, V., "Diritti dei lavoratori e sviluppo sostenibile", in *Jus*, 2022, n. 3.

GIOVANNONE, M., *Responsabilità, informazione e partecipazione nella proposta di direttiva europea sulla due diligence*, Università degli Studi Roma Tre, in *Focus lavoro, persona, tecnologia*, 7 febbraio 2024.

GUARRIELLO, F., "Take Due Diligence Seriously: commento alla direttiva 2024/1760", in *Itinerari di ricerca. Diritti nazionali e violazioni extraterritoriali dei diritti umani sul lavoro*, 2024.

LOFFREDO, A., "Democrazia industriale e sustainable corporate governance: i soliti sospetti", in *Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale*, 2021.

MALBERTI, C., «L'environmental, social, and corporate governance nel diritto societario italiano: svolta epocale o colpo di coda?», in *Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali*, 2020, vol. 168, n. 4.

MINETTI, B.M., «Environment and Sustainability in the Italian Constitutional Reform: A New Perspective on Labour Law?», in *Industrial Law Journal*, 2024.

MOLITERNI, A., «La sfida ambientale e il ruolo dei pubblici poteri in campo economico», in *Rivista Quadrimestrale di Diritto dell'Ambiente*, 2020, n.º 2.

NARDELLI, F., «La via tortuosa verso la valorizzazione delle competenze green», in *Diritto delle Relazioni Industriali*, 2022, fasc. 4.

PERULLI, A., "La 'soggettivazione regolativa' nel diritto del lavoro", *WP C.S.D.L.E. 'Massimo D'Antona'*, n. 365/2018.

PERULLI, A., TREU, T., (a cura di), *Labour Law and Climate Change*, Wolters Kluwer, 2023.

PIGLIALARMI, G., "La contrattazione sociale territoriale: inquadramento giuridico del fenomeno attraverso l'analisi contrattuale", in *Diritto delle Relazioni Industriali*, 2019, n. 2.

RENGA, S., "La tutela del reddito: chiave di volta per un mercato del lavoro sostenibile", in *Il diritto del lavoro per una ripresa sostenibile*, Piacenza, La Tribuna, 2022.

ROSSI, S., «Impresa, lavoro, ambiente: le relazioni sindacali sulla questione ambientale», in *Rivista Giuridica AmbienteDiritto.it*, Anno XXIV, fasc. 1, 2024.

SENATORI, I., "La sostenibilità tra crisi e rilancio del diritto del lavoro", in S. RENGA (a cura di), *Il diritto del lavoro per una ripresa sostenibile*, Piacenza, La Tribuna, 2022.

SPEZIALE, V., "L'impresa sostenibile", in *Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale*, 2021.

STRAMPELLI, G., "L'informazione non finanziaria tra sostenibilità e profitto", in *Analisi Giuridica dell'Economia*, 2022, n. 1.

TOMASSETTI, P., *Diritto del lavoro e ambiente*, Bergamo, Adapt University Press, 2018.

TREU, T., "Politiche europee e nazionali per la transizione verde", in *Diritto delle Relazioni Industriali*, 2024, n. 1.

UNEP, *Labour and the Environment: A Natural Synergy*, 2007.

UNEP – ILO – IOE – ITUC, *Green Jobs: Towards Decent Work in a Sustainable, Low-Carbon World*, 2008.

TIRABOSCHI, M., *Persona e lavoro tra tutele e mercato. Per una nuova ontologia del lavoro nel discorso giuslavoristico*, ADAPT University Press, 2019.

Comunicaciones presentadas al Seminario Internacional «La Directiva de diligencia debida y los derechos humanos laborales tras la Propuesta Ómnibus»

CADENAS GLOBALES DE VALOR DESDE UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO: DESAFÍOS, RIESGOS Y PERSPECTIVAS

Irene Dozo Mougán
Profesora Ayudante Doctora
Universidade de Vigo

Sumario: 1. Breve referencia al contexto sobre la perspectiva de género en las grandes cadenas de valor. **2.** Gobernanza pública, privada y social: articulaciones para avanzar hacia la igualdad de género en las cadenas globales de valor. **3.** La gobernanza en las cadenas de valor desde la perspectiva europea: una mirada desde la igualdad de género. **4.** Conclusión.

1. Breve referencia al contexto sobre la perspectiva de género en las grandes cadenas de valor

La inserción de las mujeres en las cadenas globales de valor o también denominadas cadenas de suministros (CGV) ha generado oportunidades como desafíos. Esta dualidad se manifiesta en una perspectiva laboral y social que da como resultado realidades totalmente contradictorias. Así, desde la perspectiva del empoderamiento de la mujer, las CGV son una vía de acceso al empleo formal en los países en desarrollo, promoviendo una mayor autonomía económica y un mayor nivel de vida. No obstante, las oportunidades laborales que ofrecen las empresas multinacionales al colectivo femenino suelen venir de la mano de un déficit de trabajo decente. Esta cuestión se traduce en precariedad laboral en la que se debe tener presente no solo cuestiones de ámbito laboral, sino también elementos de índole cultural y social.

En este sentido, y desde la perspectiva de las relaciones laborales, la presencia de mujeres en las CGV se concentra en los denominados sectores "feminizados". La industria textil y la industria agroalimentaria son los dos grandes nichos de

mercado que aglutinan la mano de obra femenina, constituyendo una segregación sectorial denominada como discriminación "endémica"[1]. Además, se debe tener presente que, dentro de estos específicos sectores, las mujeres ocupan aquellos puestos considerados menos cualificados dentro de las etapas iniciales de la cadena de suministro –manufactura, recolección, fabricación, etc.–. Todo ello, conlleva una discriminación de género que queda constada en una desigualdad salarial por un trabajo de igual valor y en una ausencia de garantías prestacionales –maternidad, discriminación por embarazo, víctimas de acoso sexual u violencia en sus puestos de trabajo–[2].

Las empresas multinacionales impulsan la contratación de mano de obra barata, lo que limita o incluso anula la posibilidad de generar empleos de calidad[3]. Y ello se plantea dentro de un escenario considerado como relativamente menos desfavorable, dado que en la actualidad persiste la realidad del trabajo forzoso y del trabajo infantil en las cadenas de suministro a nivel global. Un ejemplo de ello es el fenómeno denominado como "Sumangali" que hace referencia a una forma específica de trabajo infantil que afecta a algunas zonas de la India. Las niñas entre 13 y 15 años son contratadas por un período entre 3 y 5 años, en los que al finalizar se les promete una suma de dinero para su "dote", necesaria para acceder al matrimonio. Esta forma aberrante de explotación se articula en factores culturales discriminatorios hacia un colectivo muy vulnerable –niñas de familias muy pobres– que se fundamenta en la esperanza de una expectativa social a futuro pero que representa a todas luces unas condiciones laborales precarias, comparables al trabajo forzoso[4].

El papel de las mujeres en las grandes cadenas de valor obedece a la propia interacción del mercado que no solo demanda una minimización de costes laborales, sino también de características específicas en la articulación de las relaciones laborales. A este respecto, las trabajadoras son contratadas ante la

[1] S. BARRIENTOS, L. BIANCHI y C. BERMAN, C., "La igualdad de género y la gobernanza de las cadenas de valor mundiales. Promoción de los derechos de las trabajadoras", *Revista Internacional del Trabajo,* vol. 138, nº 4, 2019, p. 790.

[2] ILO y IFC, *Global Gender Strategy. Better Work*, International Labour Office, Geneva, 2018, pp. 2-25.

[3] N.D. CONIGLIO, R. HOXHAI., "Heterogeneous Firms in International Markets and Gender Inequalities: New Evidence from Vietnam", *Feminist Economics*, vol. 28, nº 4, 2022, pp. 1-28.

[4] V. GARRIDO SOTOMAYOR, "Sumangali: miles de niñas son aún explotadas en la industria textil en la India", *Revista Trabajadora de CCOO*, mayo, 2025, pp. 23-24. Este documento puedo consultarse: https://www.ccoo.es/cms.php?cd_cms_pag=12855&cd_cms_elcon_from=&cd_cms_elconmaster_to=37&cd_cms_conte=28733&opc_id=1299ecf61fd113182f14b0ea26cd5d2d&opc_id_prin=2f6265f7450466813ea62da04a9e99d8 (página web consultada: 27/09/2025).

consideración –la más de las veces originadas en estereotipos culturales– de que son más confiables, maleables o que poseen mejores cualidades para la producción de determinados productos debido a su vinculación con las propias tareas del hogar y del cuidado –sector textil– o que poseen más sensibilidad o delicadeza en la gestión de ciertas labores como pueden ser la recolección de determinados productos del campo –fresa– o el cultivo y manipulación de bulbos y flores[5]. Aunque bien es verdad que ocasiones esta disposición se invierte –como ocurre en determinados casos del sector textil en Pakistán o en el norte de la India–, dicha inversión se relaciona también con factores de carácter sociocultural, en particular con la persistencia de roles de género tradicionales. Una educación fuertemente influenciada por valores conservadores refuerza la división sexual del trabajo, estableciendo que la mujer debe permanecer en el ámbito doméstico, mientras que el hombre asume la función de proveedor económico[6]. No obstante, estos casos son excepcionales, a diferencia de lo que ocurre en el resto de los países y, en términos generales, a nivel mundial, donde la fuerza laboral en la industria del vestido está conformada mayoritariamente por mujeres.

Por otra parte, se debe tener presente que, en todo este contexto de segregación sectorial, las empresas que forman parte de la misma basan su modelo productivo en una mayor intensidad en la exportación, lo que provoca que focalicen su modelo de negocio en una alta demanda de mano de obra poco cualificada, lo que, está en contraposición al modelo empresarial que invierte en una mayor intensidad en inversiones de capital y en una mano de obra altamente cualificada[7]. Indudablemente, ello provoca una mayor brecha de género al circunscribir a las mujeres a un segmento particular del mercado caracterizado por condiciones de trabajo deficitarias. A todo ello, debe añadirse el proceso de automatización y tecnología avanzada que las empresas están llevando a cabo en los procesos productivos de sus cadenas de suministros y que están afectando a la desfeminización en la fabricación de la industria textil y en la recolección y

[5] N. D. CONIGLIO, R. HOXHAI, "Heterogeneous Firms in International Markets and Gender Inequalities", *Feminist Economics*, vol. 28, nº 4, 2022, pp. 1-28; S. BARRIENTOS, "Cadenas globales de valor y género: retos y oportunidades para las trabajadoras de las economías en desarrollo", *Papeles de Europa*, vol. 36, nº 1, pp. 1-16.

[6] V. GARRIDO SOTOMAYOR, "Paquistán 2023. Aproximación sindical a la Cadena de Suministro del Grupo TENDAM", CCOO Industria; V. GARRIDO SOTOMAYOR, "India. Aproximación sindical a la Cadena global de valor de El Corte Inglés 2024", CCOO Industria. Ambos documentos pueden consultarse: https://industria.ccoo.es/Publicaciones/Internacional/Informes&14305 (página web consultada: 28/09/2025).

[7] R. HOXHAJ, F. MITI, "Do foreign firms transfer gender norms in the labour market? evidence from Sub-Saharan Africa", *South African Journal of Economics*, vol. 88, nº 3, 2020, pp. 227-241.

envasado de la industria agroalimentaria[8]. Ciertamente, los avances tecnológicos incidirán de manera exponencial en la destrucción de empleo de las trabajadoras en las cadenas de suministros y, la recualificación profesional será una asignatura pendiente o incluso inexistente en unos ordenamientos caracterizados por el déficit de garantías laborales.

Los desafíos para alcanzar la igualdad de género son múltiples y complejos. No obstante y, sin lugar a dudas, estos pasan por lograr el reconocimiento de las mujeres trabajadoras en los órganos de representación. El diálogo social es indispensable para lograr la igualdad salarial y unas condicionales laborales dignas y equitativas. Con todo, el camino a recorrer es arduo, pues los puestos en los órganos de representación de los trabajadores están copados por trabajadores hombres, al igual que los puestos directivos. Y, por si ello fuese poco, muchos sindicatos son meros instrumentos a las órdenes del empresario en donde la mayoría de la plantilla no conoce la función de los mismos o ni siquiera su existencia[9].

2. Gobernanza pública, privada y social: articulaciones para avanzar hacia la igualdad de género en las cadenas globales de valor

La diligencia debida se posiciona como el paradigma de garantía de los derechos humanos en las CGV. Este proceso significa que las empresas deben actuar de manera preventiva y constante para asegurar que sus actividades, así como la de sus filiales y las de sus socios comerciales, no causen ni contribuyan a vulnerar los derechos humanos[10]. A lo que debe añadirse la responsabilidad de las empresas por todas aquellas consecuencias o impactos negativos que hayan podido causar. Es por ello por lo que la diligencia debida no se trata de un mero

[8] V. GARRIDO SOTOMAYOR, "Bangladesh. Aproximación sindical a la Cadena de suministro de MANGO. Situación actual después de la crisis del país. 2024", CCOO Industria. Este documento puede consultarse: https://industria.ccoo.es/Publicaciones/Internacional/Informes&14305 (página web consultada: 28/09/2025).

[9] V. GARRIDO SOTOMAYOR, "Bangladesh 2020. Situación del país después de la pandemia. Aproximación sindical a la industria de la moda en la cadena global de suministro del Grupo TENDAM", CCOO Industria. Este documento puede consultarse: https://industria.ccoo.es/Publicaciones/Internacional/Informes&14305 (página web consultada: 28/09/2025); ILO and IFC, *Global Gender Strategy (…), op. cit.,* pp. 2-25.

[10] Principio nº 17 de los Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos, puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para "proteger, respetar y remediar" –A/HRC/17/31-", 21 de marzo del 2011. Este documento puede consultarse en: https://undocs.org/es/A/HRC/17/31; OCDE, Parte II Principios generales, Comentario sobre los principios generales nº 16-18, *Líneas Directrices de la OCDE,* OECD Publishing, 2023; Art. 1 de la Directiva (UE) 2024/1760 del Parlamento Europeo y del Consejo de 13 de junio de 2024 sobre diligencia debida de las empresas en materia de sostenibilidad y por la que se modifican la Directiva (UE) 2019/1937 y el Reglamento (UE) 2023/2859, DOUE de 5 de julio de 2024.

requisito formal, sino que se fundamenta en un entramado complejo y dinámico con el objetivo de proteger los derechos esenciales de las personas trabajadoras en las cadenas de suministros[11].

No obstante, el principio de diligencia debida no es un concepto que se encuentre desarrollado normativamente de manera internacional, lo que dificulta su implementación su garantía[12]. Si bien es cierto que la Directiva (EU) 2024/1760 sobre Diligencia Debida ha supuesto un avance normativo relevante para consolidar este principio específico como obligación vinculante empresarial, la misma es de reciente adopción y tiene su ámbito de aplicación circunscrito a la Unión Europea[13]. Los principales los instrumentos de referencia en la gobernanza pública global de la diligencia debida son los Principios Rectores sobre las empresas y derechos humanos del 2011, las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales enmendada en el año 2023 y la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales de la OIT revisada en el año 2022[14].

Por su parte, las empresas a través de iniciativas privadas incardinan el principio de diligencia debida a través de mecanismos de autorregulación representados en protocolos, códigos de conductas o acuerdos marcos internacionales, que con una mayor o menor intensidad garantizan la protección de los derechos laborales fundamentales en todos los eslabones de la cadena de actividades o suministros[15]. A este respecto, la gobernanza privada comienza y termina en su propia autorregulación y control, lo que permite una flexibilización del significado de la diligencia debida. Las auditorías internas para verificar el cumplimiento de lo dispuesto en los códigos de conducta o acuerdos marco no dejan de ser la más de las veces meros requisitos formales. Y las auditorías externas, se ofrecen a empresas privadas que la mayor parte de las veces pueden ocasionar prácticas fraudulentas. Estas prácticas no solo se dan en el supuesto que las consultoras manipulen sus valoraciones a cambio de incentivos, sino también

[11] W. SANGUINETI RAYMOND, "La diligencia debida en materia de derechos humanos laborales", en W. SANGUINETI RAYMOND, J. B. VIVERO SERRANO (dirs.), *La dimensión laboral de la diligencia debida en materia de derechos humanos*, Editorial Aranzadi, Cizur Menor (Navarra), 2024, pp. 39-41.

[12] *Ibídem*, pp. 35-38.

[13] Directiva (UE) 2024/1760 del Parlamento Europeo y del Consejo de 13 de junio de 2024 sobre diligencia debida de las empresas en materia de sostenibilidad y por la que se modifican la Directiva (UE) 2019/1937 y el Reglamento (UE) 2023/2859, DOUE de 5 de julio de 2024.

[14] OIT, *Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social, Oficina Internacional del Trabajo*, Ginebra, 2022.

[15] W. SANGUINETI RAYMOND, *Teoría del Derecho Transnacional del Trabajo. La génesis para un estatuto de trabajo global,* Editorial Aranzadi SAU, Cizur Menor (Navarra), 2022, pp. 43-53.

cuando los propios proveedores, conscientes de la fecha de la autoría, aparentan condiciones laborales que no existen en realidad[16]. A pesar de lo desfavorable de la situación, existen consultoras independientes que realizan de manera eficaz su trabajo, pero, aun así, se debe tener presente que las mismas solo poseen la facultad de reportar los hallazgos y proponer medidas correctivas. La implementación de medidas reparadoras depende, en última instancia, de la intervención de las empresas[17].

En cuanto a la gobernanza social en las CGV se vincula con el papel desempeñado por las organizaciones de la sociedad civil, incluidas las organizaciones no gubernamentales (ONG) y los sindicatos[18]. La gobernanza social puede constituir un mecanismo eficaz para reivindicar y promover la defensa de los trabajadores de las empresas transnacionales[19]. En efecto, las denuncias formuladas por este tipo de entidades han constituido un instrumento clave para visibilizar y documentar un número significativo de violaciones de derechos humanos a lo largo la estructura de las cadenas globales de suministros[20].

En este contexto, la cuestión radica en determinar si las formas de gobernanza presentes en las CGV deben concebirse como compartimentos estancos y autónomos, o si, por el contrario, resulta necesario que se articulen con el fin de garantizar los valores más esenciales del Derecho internacional de trabajo, y entre ellos, el principio de igualdad y no discriminación entre hombres y mujeres.

En una primera aproximación, puede afirmarse que ya existe una interrelación entre las tres gobernanzas referenciadas anteriormente. Así pues, no podría entenderse la adopción por parte de las empresas multinacionales de sus mecanismos de responsabilidad privada sin la concepción de las reclamaciones y, posteriormente, repercusiones interpuestas por las entidades civiles. Las primeras no habrían surgido de no haber mediado la intervención de las segundas. Aunque no solo este ha sido el papel de los agentes civiles o sociales, los sindicatos se configuran como interlocutores esenciales en la elaboración y adopción de

[16] HUMAN RIGHTS WATCH, *"Obsessed with audit tools, missing the goal" Why Social Audits Can´t Fix Labor Rights Abuses in Global Supply Chain,* Human Right Watch, United States of America, 2022, pp. 4-7; S. BARRIENTOS, L. BIANCHI y C. BERMAN, "La igualdad de género y la gobernanza de las cadenas de valor mundiales (…)", *op. cit.*, pp. 798-799.

[17] *Ibídem*, pp. 6-7.

[18] S. BARRIENTOS, "Cadenas globales de valor y género (…)", *op. cit.*, p. 4.

[19] *Ibídem*, p. 791.

[20] W. SANGUINETI RAYMOND, "La diligencia debida en materia de derechos humanos laborales", en W. SANGUINETI RAYMOND, J. B. VIVERO SERRANO (dirs.), *La dimensión laboral de la diligencia (…), op. cit,* pp. 35-36.

acuerdos marco internacionales. Su contribución permite una mayor cobertura en la protección de los derechos de los trabajadores y un mayor control en su implementación.

Por su parte, la gobernanza pública constituye un pilar esencial para el diseño de códigos de conducta y el afianzamiento de acuerdos marco, configurándose como el marco teórico y normativo de los instrumentos de responsabilidad privada. Los estándares elaborados en el ámbito de la debida diligencia se incorporan de manera transversal en todas las etapas de la cadena de actividades[21]. Si bien, no solo los instrumentos internacionales con un contenido *soft law* se integran en la gobernanza privada, aquellas empresas con un código ético mayor implementan los principales tratados internacionales de derechos humanos y del Derecho del Trabajo –Declaración Universal de Derechos Humanos, Pacto Internacional de Derechos Sociales y Políticos, el Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales y los Convenios fundamentales de la OIT– en sus estándares laborales[22].

Ahora bien, ¿esta interrelación es suficiente para garantizar los derechos las personas trabajadoras integrantes de las CGV y, más concretamente, garantiza la perspectiva de género? Si se analiza de manera detalla las interrelaciones de las tres gobernanzas, la conclusión que se alcanza es que actualmente no existe una protección específica hacia el colectivo de las mujeres trabajadoras en las cadenas de actividades. Es verdad, que el contenido del derecho a la no discriminación se encuentra instaurado en los derechos humanos y, *por ende*, encuadrado en los Principios Rectores de la ONU, pero no reconoce una disposición específica que contemple la perspectiva de género como condicionante de una mayor vulnerabilidad laboral. Por su parte, la Declaración Tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social de la OIT sí menciona la necesidad de que todas las partes intervinientes en las CGV apliquen de manera efectiva los convenios de la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo de1998[23], entre los que se encuentran los Convenios núm. 100 y 111 de la OIT relativos a la igualdad de remuneración y a la discriminación en el empleo y la ocupación. A lo que también debe añadirse, la necesaria aplicación de políticas y medidas que, tanto gobiernos

[21] *Ibídem*, pp. 50-52

[22] S. BARRIENTOS, L. BIANCHI y C. BERMAN, "La igualdad de género y la gobernanza de las cadenas de valor mundiales (…)", *op. cit.*, p. 797.

[23] Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, adoptada por la Conferencia Internacional del trabajo en su octogésima sexta reunión, Ginebra, 18 de junio de 1998, y modificada en la 110.a reunión (2022).

como empresas, deben promover para lograr alcanzar la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo. La Declaración Tripartita de la OIT presenta un contenido más garantista, pero sin menospreciar el contenido de los convenios C100 y C111 de la OIT, su sola referencia no es óbice para la complejidad que representa la perspectiva de género en las empresas multinacionales[24]. En cuanto a las Líneas Directrices de la OCDE, al igual que la formulación del texto de la OIT, se realiza desde una perspectiva generalista, incluyendo todos aquellos factores personales condicionantes de discriminación –entre el que se incluye el sexo– pero sin aportar un contenido significativo que contemple más que una mera enunciación[25]. En consecuencia, los preceptos contemplados en la gobernanza privada serán, con mayor o menor ámbito extensión, un reflejo de la gobernanza pública internacional. La perspectiva de género queda excluida casi con toda seguridad de buena parte de los instrumentos empresariales de aplicación y control de la diligencia debida, privando a un colectivo altamente vulnerable de una protección específica.

Con respecto a la actual interacción entre la gobernanza social y las otras dos tipologías, no cabe duda de su esencialidad en el complejo entramado de las CGV, no solo por su labor de exposición ante las violaciones de los derechos humanos, sino también como sujetos imprescindibles en la adopción de instrumentos de gobernanza privada. No obstante, ello no es suficiente para garantizar la perspectiva de género en las actividades de suministro y producción. Y no es suficiente porque la representación sindical viene de la mano de organizaciones sindicales internacionales o sindicatos nacionales establecidos en los territorios de las casas matrices, sin tener presente las circunstancias particulares de los lugares en los que se encuentran las cadenas de suministros. Por su parte, la función sindical en cada uno de los eslabones de las CGV, no solo se observa un déficit en el ejercicio de este derecho fundamental sino que, en aquellos casos en que logra manifestarse, o bien queda totalmente distorsionado por la injerencia de las empresas[26] o, bien sí

[24] OIT, principios nº 9 y del 13 al 21 de la *Declaración tripartita de principios sobre las empresas (…), op. cit.*

[25] OCDE, Parte V Empleo y relaciones laborales, Principio nº 1, e) y Comentario al Título V, principio nº 59 de las *Líneas Directrices de (…), op. cit.*

[26] W. SANGUINETI RAYMOND, "La diligencia debida en materia de derechos humanos laborales", en W. SANGUINETI RAYMOND, J. B. VIVERO SERRANO (dirs.), *La dimensión laboral de la diligencia debida en materia de derechos humanos*, Editorial Aranzadi, Cizur Menor (Navarra), 2024, pp. 68-74; V. GARRIDO SOTOMAYOR, "Camboya plan de trabajo para la aplicación del Acuerdo Marco Global firmado entre Inditex e IndustriALL Global Union. 2024", CCOO Industria. Este documento puede consultarse: https://industria.ccoo.es/Publicaciones/Internacional/Informes&14305 (página web consultada: 28/09/2025).

que existe, pero los órganos de representación están constituidos por trabajadores hombres[27].

Es evidente la existencia de un déficit de la diligencia debida en la perspectiva de género en las CGV. Este déficit no se refiere al propio significado del concepto de diligencia debida, sino a la implantación de su contenido en cada uno de los eslabones de la cadena de suministros. Es necesario la gestión de una sinergia mayor entre las tres gobernanzas que minimice el impacto de la discriminación de género. La gobernanza social debe situarse entre los principales pilares que las empresas y los Estados deben atender para conseguir este objetivo. No se trata de realizar una mera construcción de la perspectiva de género, sino de ser consciente de la fragmentación existente en las empresas transnacionales[28]. Los diferentes territorios representan diferentes "arraigos sociales y territoriales" que las gobernanzas deben tener presentes para garantizar la igualdad y no discriminación entre hombres y mujeres. Las diferencias culturales, el arraigo social y la conciencia ciudadana son cuestiones esenciales que la gobernanza privada y pública deben tomar en consideración a la hora de proceder a instaurar el principio de diligencia debida en la cadena de suministros. No se trata de confeccionar políticas públicas y privadas uniformes, sino de prestar atención a todas las etapas y procesos productivos que conforman cada uno de los eslabones de las CGV. Es necesario, por lo tanto, que las empresas identifiquen la red de flujos que configura cada territorio, conociendo las múltiples variables que existen a favor o en contra de la perspectiva de género. Las organizaciones civiles son esenciales para esta ardua labor, pues son las que mejor conocen la situación de las mujeres en el ámbito local y, por lo tanto, las que mejor pueden guiar a las empresas y gobiernos a confeccionar normativas que aseguren los derechos de las mujeres trabajadoras[29].

3. La gobernanza en las cadenas de valor desde la perspectiva europea: una mirada desde la igualdad de género

La diligencia debida en el marco del derecho comunitario se encuentra regulada en la Directiva (EU) 2024/1760[30]. Es por ello por lo que se hace necesario

[27] ILO y IFC, *Global Gender Strategy (…), op. cit.,* pp. 2-25.

[28] W. SANGUINETI RAYMOND,"La diligencia debida en materia de derechos humanos laborales", en W. SANGUINETI RAYMOND, J. B. VIVERO SERRANO (dirs.), *La dimensión laboral de la diligencia (…), op. cit,* pp. 55-56.

[29] M. ALFORD, M. VISSER, S. BARRIENTOS, "Southern actors and the governace of labour standards in global production networks: The case of South African fruit and wine", *A Economy and Space*, vol. 53, nº 8, 2021, pp. 1915-1934.

[30] Directiva (UE) 2024/1760 del Parlamento Europeo y del Consejo de 13 de junio de 2024 sobre diligencia debida de las empresas en materia de sostenibilidad y por la que se modifican la

realizar una aproximación al significado que proyecta la norma comunitaria desde la perspectiva de género y las posibles implicaciones de la Propuesta de la Directiva Ómnibus en sus actuales disposiciones[31]. Aunque también, debe tenerse en cuenta los mecanismos de Responsabilidad Social Empresarial (RSE) que las empresas europeas han suscrito con organizaciones sindicales (Acuerdos Marco) acerca de la protección de los trabajadores implicados en la provisión de sus cadenas de suministros.

La Directiva (UE) 2024/1760, únicamente, contempla en su Considerando número 33 el aspecto concerniente al género –entre otros– como un factor que las empresas podrán tener en cuenta para tomar medidas adicionales a las planteadas en sus disposiciones, siempre y cuando, el contexto en el que operen sus filiales o sus socios comerciales lo justifique por la existencia de situaciones que impliquen un mayor riesgo de marginación o vulnerabilidad hacia la mujer trabajadora. Ello implica que la norma comunitaria no atribuye un significado tangible –o directo– a la perspectiva de género, sino que lo realiza de manera indirecta al relegar esta cuestión a la parte no vinculante de su contenido. Bien es cierto que el propio concepto de "diligencia debida", de forma genérica incorpora en la definición de "efectos adversos para los derechos humanos" la prohibición de discriminación por sexo[32]. Cuestión que queda reiterada en la alusión que realiza la Directiva en su Anexo I, al mencionar la prohibición de un trato desigual en el empleo por razón de sexo –y otros factores– a razón de una remuneración desigual y por discriminación[33]. Sin embargo, debe plantearse si ello es suficiente para garantizar los derechos de las trabajadoras mujeres en las CGV. La reflexión tiende a no ser positiva. Y no solo porque los datos actuales siguen mostrando el déficit de trabajo decente que recae en las trabajadoras mujeres, sino también por la falta de remisión expresa que realiza la propia Directiva europea del 2024.

La norma comunitaria no aborda de manera detallada la perspectiva de género. Es más, ni tan siquiera la aborda de manera global, sino que lo hace sesgadamente y remitiéndose a instrumentos internacionales. En este sentido, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, el Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales y, especialmente, el Convenio núm.

Directiva (UE) 2019/1937 y el Reglamento (UE) 2023/2859, DOUE de 5 de julio de 2024.

[31] Propuesta de la Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo por la que se modifican las Directivas 2006/43/CE, 2013/34/UE y (UE) 2024/1760 en lo que atañe a determinados requisitos de información y diligencia debida en materia de sostenibilidad empresarial, COM (2025), 81 final 2025/2024.

[32] Artículo 1 a) de la Directiva (UE) 2024/1760.

[33] Anexo I, Apartado 1, art. 14 de la Directiva (UE) 2024/1760

100 y el Convenio núm. 111 de la OIT[34] son los referentes fundamentales en la garantía de los derechos de todas las mujeres trabajadoras en las CGV[35]. De ahí que la omisión de una referencia explícita a la Convención Internacional sobre Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), da a entender una falta de compromiso a efectos de una diligencia debida que incorpore de manera sistemática la perspectiva de género, aunque la misma aparezca referenciada en el mismo Considerando que contempla la posibilidad de que las empresas adopten ciertas normas adicionales para tener en cuenta las circunstancias y los contextos culturales[36].

En definitiva, una primera aproximación sobre el contenido de la perspectiva de género en la Directiva (UE) 2024/1760 parece indicar la inexistencia de una visión integral de la misma en la definición de la diligencia debida. Los principales tratados internacionales de derechos humanos constituyen, en realidad, los verdaderos garantes frente a los efectos adversos que puedan generar las empresas multinacionales en los países donde desarrollan sus cadenas de actividades. Las disposiciones de la Directiva adquieren un carácter más bien transversal, al limitarse a una remisión o mención a dichos instrumentos, lo que redunda en una simplificación de su contenido.

Por su parte, la propuesta de Directiva Ómnibus no realiza ninguna modificación al respecto de la cuestión analizada. Es más, puede entenderse que minimiza las garantías de los colectivos más vulnerables, incluyendo las mujeres, al eliminar gran parte del contenido de la definición de lo que debe interpretarse por "partes interesadas"[37]. A este respecto, la Directiva (UE) 2024/1760 sobre diligencia debida incluye como partes interesadas: "los empleados de la empresa, los empleados de sus filiales y de sus socios comerciales y sus sindicatos y representantes de los trabajadores, los consumidores y otras personas, agrupaciones o comunidades o entidades cuyos derechos o intereses se vean o puedan verse directamente afectados por los productos, servicios y operaciones de la empresa, sus filiales y sus socios comerciales y los representantes legítimos de dichos individuos o comunidades, incluidos los empleados de los socios comerciales de la empresa y sus sindicatos y representantes de los trabajadores, las instituciones nacionales de derechos humanos y medioambientales, las organizaciones de la sociedad civil

[34] C100 de la OIT sobre igualdad de remuneración, adoptado en 1951 y entrada en vigor 1953 y el C111 de la OIT sobre la no discriminación (empleo y la ocupación), adoptado en 1958 y entrada en vigor en 1960.

[35] Anexo I, Apartado 2 de la Directiva (UE) 2024/1760.

[36] Considerando nº 33 de la Directiva (UE) 2024/1670.

[37] Artículo 3.1 n) de la Directiva (UE) 2024/1760.

entre cuyos fines se incluya la protección del medio ambiente, y los representantes legítimos de dichos individuos, agrupaciones, comunidades".

En contraste, la Propuesta de Directiva Ómnibus restringe la noción de "partes interesadas" a "empleados de la empresa, los empleados de sus filiales y de sus socios comerciales y sus sindicatos y representantes de los trabajadores personas, agrupaciones o comunidades o entidades cuyos derechos o intereses se vean o puedan verse directamente afectados por los productos, servicios y operaciones de la empresa, sus filiales y sus socios comerciales"[38].

El recorte de contenido resulta evidente y, sin duda, si se aprueba la Propuesta de Directiva Ómnibus tendrá un impacto negativo en la gobernanza social, pues excluye a organizaciones civiles y de derechos humanos que desempeñan un papel fundamental en la protección efectiva de las condiciones laborales y de vida de las trabajadoras en las grandes cadenas de valor. En consecuencia, estos colectivos específicos quedan excluidos de la recepción de información pertinente por parte de las empresas, así como de aspectos tan fundamentales como la posibilidad de ser consultados sobre la información relativa a los impactos adversos reales o potenciales, así como de participar en la elaboración de planes y medidas correctoras frente a dichos efectos[39].

Asimismo, y tal como se ha referenciado en el epígrafe anterior, es de vital importancia que las empresas multinacionales deban conocer los roles culturales y sociales de las comunidades en donde se ubican sus filiales y sus socios comerciales. Por este motivo, prescindir de agrupaciones capaces de aportar un conocimiento directo sobre la situación de las mujeres en los países de producción, conllevaría un retroceso en la garantía de la diligencia debida[40].

En cuanto a la gobernanza privada desde el ámbito de las empresas comunitarias, se puede mencionar lo siguiente. En primer lugar, se puede apreciar que una gran parte de los acuerdos marco alcanzados referencian de manera explícita el principio de no discriminación e igualdad. Sin embargo, lo realizan desde un contexto global o generalista. Es decir, mencionan la mayoría de los factores históricos que pueden conllevar una desigualdad de oportunidades en el empleo y la ocupación –género, origen étnico, religión, opinión política, etc.– pero

[38] Artículo 4, apartado 2 de la Propuesta de Directiva Ómnibus.

[39] Artículo 4, apartado 6 de la Propuesta de Directiva Ómnibus.

[40] S. BARRIENTOS, "Cadenas globales de valor y género: retos y oportunidades para las trabajadoras (…)", *op. cit.,* pp. 11-13.

sin disponer un contexto de regulación particular para la perspectiva de género[41]. En segundo lugar, también son en su inmensa mayoría los acuerdos marco que incluyen explícitamente una cláusula de tolerancia cero frente a la violencia y el acoso. Si bien es cierto que entre todos los factores que pueden dar lugar a una situación de malos tratos en el lugar de trabajo, algunos instrumentos de RSE mencionan de manera específica la prohibición de "violencia de género"[42], el "acoso sexual"[43], el "sexismo"[44] o, incluso, referencian el Convenio nº 190 de la OIT sobre la violencia y el acoso, el cual, en su artículo 1, establece expresamente la inclusión de la violencia y el acoso por razón de género dentro de su ámbito de aplicación[45], pero no entran a profundizar en ninguno de los conceptos referenciados. En tercer lugar, los términos "igualdad, diversidad e inclusión" forman parte del contenido de los instrumentos de gobernanza privada. Aunque, son escasos los que desarrollan este aspecto al incorporar en sus textos el principio de igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por trabajo de igual valor, lo que refleja un compromiso más sólido con la garantía de la diligencia debida a lo largo de sus cadenas de actividades[46]. Finalmente, en cuarto lugar y, de manera aislada, existen ciertos RSE que contienen disposiciones orientadas a una mayor protección hacia el colectivo de las mujeres trabajadoras. En particular, cuestiones como favorecer la conciliación de la vida laboral y familiar, otorgar una especial protección a la maternidad[47], promover una presencia equilibrada de hombres y mujeres en todas las ocupaciones y niveles de responsabilidad[48] y fomentar la diversidad y el equilibrio entre hombres y mujeres dentro de los órganos representativos de los trabajadores[49] son temas de relativa significancia que muy pocos instrumentos empresariales contienen entre sus disposiciones.

En definitiva, los acuerdos marco tampoco constituyen una garantía efectiva de la perspectiva de género en sus cadenas de actividades. Al igual que la Directiva (UE) 2024/1760 sobre Diligencia Debida, los instrumentos privados remiten en

[41] Acuerdo Marco ACCIONA 2014, Acuerdo Marco AKER 2023, Acuerdo Marco ENI 2019, Acuerdo Marco MERCEDES 2022 y Acuerdo Marco INDITEX 201.

[42] Acuerdo Marco ACCIONA 2014.

[43] Acuerdo Marco ENI 2019 y Acuerdo Marco INDITEX 2019.

[44] Acuerdo Marco PSA 2017.

[45] Acuerdo Marco EDF 2025-2030.

[46] Acuerdo Marco EDF 2025-2030, Acuerdo Marco MERCEDES 2022 y Acuerdo Marco PSA 2017.

[47] Acuerdo Marco EDF 2025-2030 y Acuerdo Marco ENI 2019.

[48] Acuerdo Marco SAFRAN 2022 y Acuerdo Marco PSA 2017. Se debe mencionar que el Grupo PSA está adherido desde 2016 a los Principios de Empoderamiento de las Mujeres *(Women's Empowerment Principles)*.

[49] Acuerdo Marco SAFRAN 2022.

gran medida su contenido a los principales instrumentos internacionales de derechos humanos[50], sin cuestionar la especial vulnerabilidad de las trabajadoras en sus cadenas de suministros. La persistente falta de voluntad empresarial para avanzar hacia la igualdad de género plantea retos y desafíos difíciles de alcanzar a corto y medio plazo. No solo por la necesidad de un cambio de paradigma en el sistema productivo de las CGV y en las pautas de los consumidores[51], sino también por la necesidad de una interconexión entre las tres tipologías de gobernanza –pública, privada y social- que permita combatir las violaciones de los derechos de las mujeres, que están profundamente arraigadas en el tejido social[52].

4. Conclusión

La integración de la perspectiva de género en las cadenas de actividades continúa siendo un desafío pendiente de implementación. Las condiciones laborales de las mujeres trabajadoras en las CGV se caracterizan por ocupar puestos de trabajo en sectores altamente feminizados que destacan por su precariedad laboral. El déficit del trabajo decente en el ámbito de la mujer trabajadora se encuentra influenciado por elementos costumbristas basados en estereotipos de género. La doble jornada laboral es una realidad muy presente en el día a día de las mujeres trabajadores de las cadenas de suministros. Las labores del hogar y de cuidado se aúnan a las tareas económicas, lo que con frecuencia repercute en la producción a domicilio con las consecuencias que acarrea la economía informal: ausencia de cobertura de la legislación laboral y protección social, así como la inseguridad de ingresos[53].

El principio de diligencia debida se erige como principal pilar en la protección de los derechos humanos en las cadenas de valor. Sin embargo, su desarrollo y aplicación práctica muestra un déficit estructural en la incorporación de la perspectiva de género. La transversalidad del principio de igualdad entre hombres y mujeres no se traduce en medidas específicas, efectivas ni exigibles dentro de las políticas empresariales.

La actual articulación de la gobernanza pública, privada y social es ineficaz para garantizar los derechos más esenciales de las trabajadoras. Por todo ello, resulta imprescindible fortalecer la articulación de las tres gobernanzas a fin

[50] Acuerdo Marco MANGO 2018.

[51] S. BARRIENTOS, "Cadenas globales de valor y género (…)", *op. cit.*, pp. 2-4.

[52] S. BARRIENTOS, L. BIANCHI y C. BERMAN, "La igualdad de género y la gobernanza de las cadenas de valor mundiales (…)", *op. cit.*, pp. 811-813.

[53] OIT, *Enfoques con perspectiva de género para el desarrollo de cadenas de valor: una guía complementaria,* Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 2022, p. 11.

de garantizar una protección efectiva de los derechos laborales con perspectiva de género. Es imprescindible promover una interacción que sitúe a los agentes sociales en el centro de atención –asociaciones civiles u sindicatos–, de modo que comprendan los flujos sociales y el arraigo territorial de los lugares en los que se encuentran las filiales y los socios comerciales de las empresas multinacionales. Ello permitiría implantar mecanismos eficaces que garanticen la diligencia debida y, al mismo tiempo, facilitar una adaptación ágil a los posibles cambios derivados de la interacción entre dichos flujos cambiantes. Así y todo, en el supuesto de que no existiese una red de gobernanza civil que hiciera posible esta labor, las empresas deberían constituir organismos independientes, no solo desde el punto de vista del derecho a la libertad sindical –que es imprescindible–, sino también desde una concepción más amplia de carácter social, que integrase la dimensión cultural y colectiva de la ciudadanía.

La gobernanza pública internacional de la diligencia debida, aun reconociendo formalmente el principio de no discriminación, no aborda de manera integral la dimensión de género, relegándola a menciones generales. Ello provoca que la diligencia debida se mantenga en un plano declarativo, sin alcanzar la efectividad necesaria para transformar las condiciones laborales de las mujeres. En el ámbito europeo, la Directiva (UE) 2024/1760 representa un avance hacia la obligatoriedad de la diligencia debida, pero su falta de enfoque específico de género limita su capacidad de incidir en la transformación de las dinámicas sociales y culturales. La ausencia de referencia explícita a la CEDAW y la restricción de la noción de "partes interesadas" en la Propuesta de Directiva Ómnibus constituyen un retroceso en la construcción de una gobernanza inclusiva, participativa y sensible a las desigualdades estructurales.

Del mismo modo, los instrumentos de responsabilidad social empresarial, aun cuando integran el principio de igualdad y no discriminación, lo hacen de manera generalista, sin atender a la realidad de las trabajadoras en las distintas fases de las cadenas de suministro. La fragmentación de las cadenas de actividades es un obstáculo en la integración de estrategias globales coherentes con el principio de igualdad y no discriminación entre sexos. Con todo, la falta de interés de las empresas en aspectos tan elementales como la evaluación de necesidades específicas o la ausencia de concertación con sindicatos y organizaciones afines ha permitido que, a día de hoy, las cadenas globales de valor utilicen a las trabajadoras como un amortiguador frente a las prácticas hostiles de los consumidores.

En conclusión, se puede afirmar que para superar las limitaciones del actual marco normativo sobre perspectiva de género en las grandes cadenas de valor se

deber realizar un enfoque centrado en una estructura de gobernanza integrada y sistemática que proporcione nuevos estándares laborales. La diligencia debida impulsada por la gobernanza social debe ser el eje central en el que las empresas y gobiernos definan los criterios y principios que garanticen de manera eficaz los derechos esenciales de las mujeres empleadas en las cadenas de actividades.

Parte III. Vigilancia del cumplimiento y protección jurídica de las víctimas

Comunicaciones presentadas al Seminario Internacional «La Directiva de diligencia debida y los derechos humanos laborales tras la Propuesta Ómnibus»

RESPONSABILITÀ, GESTIONE DEL RISCHIO E TUTELA DEI LAVORATORI NELLA DIRETTIVA DUE DILIGENCE[1]

Rita Daila Costa

Dottoressa di ricerca in Dinamica dei Sistemi
Università degli studi di Palermo

Sommario: 1. Premessa. La Direttiva Due Diligence e la rottura del velo dell'irresponsabilità di impresa. **2.** Il contenuto della *due diligence*: gli obblighi delle grandi imprese nel prisma del *risk management*. **3.** La responsabilità civile delle imprese nell'alveo della Direttiva. **4.** Responsabilità, elemento soggettivo e nesso di causalità. Osservazioni critiche. **5.** Riparazione, enforcement pubblico e sanzioni. **6.** Osservazioni conclusive. Le prospettive della due diligence alla luce della proposta Omnibus.

1. Premessa. La Direttiva Due Diligence e la rottura del velo dell'irresponsabilità di impresa

L'adozione della Direttiva (UE) 2024/1760 relativa al dovere di diligenza delle imprese ai fini della sostenibilità, del 13 giugno 2024 (anche nota come *Corporate Sustainability Due Diligence Directive*, CSDDD), ha rappresentato un momento di straordinaria importanza[2] nell'ambito del più ampio dibattito in materia di

[1] Il contributo è riconducibile all'attività svolta dall'Unità di ricerca locale dell'Università degli Studi di Palermo (PRJ 1577 - CUP B53D23010810006) nell'ambito del progetto PRIN Bando 2022 (Prot. 2022RL5SSN) "Gerarchia e mercato nelle trasformazioni dell'impresa globale, digitale e robotica. Metamorfosi dei poteri del datore di lavoro e dei diritti dei lavoratori", finanziato dall'UE - NextGenerationEU a valere sul PNRR – Missione 4 Istruzione e ricerca – Componente 2 Dalla ricerca all'impresa – Investimento 1.1, Avviso Prin 2022, DD N. 104 del 2/2/2022.

[2] Per tutti, cfr. W. SANGUINETI RAYMOND, «Il nuovo diritto transnazionale del lavoro nelle catene globali del valore: caratteristiche e modello regolatorio», *Diritto delle relazioni industriali*, 2025, n. 1, p. 20. In generale sui contenuti della Direttiva, v. N. BUENO, N. BERNAZ, G. HOLLY y O. MARTIN-ORTEGA, «The EU Directive on Corporate Sustainability Due Diligence (CSDDD): The Final Political Compromise», *Business and Human Rights Journal*, 2024, n. 9,

responsabilità sociale d'impresa e della tutela dei diritti umani e ambientali nelle catene globali del valore, ivi compresi i diritti dei lavoratori.

Sul solco delle iniziative intraprese dal legislatore francese e, poi, da quello tedesco[3], la Direttiva CSDDD ha positivizzato gli obblighi di «*due diligence*», già regolati da alcuni strumenti internazionali a partire dai *Guiding Principles on Business and Human Rights*, adottati dalle Nazioni Unite[4]. Tali Principi hanno, infatti, rappresentato il primo strumento internazionale che ha fatto uso del concetto di '*due diligence*': espressione, questa, con cui si indica una procedura volta a identificare, prevenire e mitigare gli impatti negativi per i diritti umani derivanti dall'attività di impresa, ricomprendendo anche quelli che avvengono lungo le loro catene di attività[5].

Tali principi hanno aperto la strada a numerose altre iniziative della comunità internazionale[6], adottate nel solco di una più ampia sensibilità fattasi strada nella società internazionale rispetto all'impatto delle grandi catene mondiali sui diritti umani e le condizioni di lavoro, soprattutto dopo gli eventi tragici di Rana Plaza[7].

vol. 3, pp. 294 ss.; F. GUARRIELLO, «*Take Due Diligence Seriously:* commento alla direttiva 2024/1760», *Giornale di diritto del lavoro e delle relazioni industriali*, 2024, n. 3, pp. 245 ss.

[3] Si allude rispettivamente alla «*LOI n° 2017-399 du 27 mars 2017 relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre*» che ha rappresentato il primo esempio di legge nazionale ad aver regolato degli obblighi di diligenza delle imprese in materia di diritti umani, e alla successiva legge tedesca sulle catene di fornitura dell'11 giugno 2021, nota come «*Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz*». Su tali leggi nazionali, rispettivamente cfr. A. LYON-CAEN, «Verso un obbligo legale di vigilanza in capo alle imprese multinazionali?», *Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale*, 2018, n. 2, pp. 240 ss.; L. NOGLER, «*Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz*: perché è nata e quali sono i suoi principali contenuti», *Giornale di diritto del lavoro e delle relazioni industriali*, 2022, n. 1, pp. 1 ss.

[4] *UN Guiding Principles on Business and Human Rights*, adottati dalle Nazioni Unite con risoluzione 17/4 del 16 Giugno 2011.

[5] F. MICHELI, «La *due diligence* e le caratteristiche degli strumenti di analisi e di gestione dei rischi. Note a margine della direttiva (UE) 2024/1760», *Diritto delle relazioni industriali*, 2025, n. 1, p. 78.

[6] Per una ricostruzione dei più importanti strumenti adottati in materia sul piano internazionale, v. C. CORDELLA, «The Slow Approval Process of the Due Diligence Directive and the Different Paths for the Involvement of Trade Unions», *Italian Labour Law E-Journal*, 2023, n. 2, pp. 18 ss. Si v. anche C. SPINELLI, «Condizioni di lavoro nelle catene di fornitura: strumenti per una governance globale», *Variazioni su temi di diritto del lavoro*, 2023, n. 4, pp. 1073 ss.

[7] Si allude all'episodio avvenuto il 24 aprile 2013 presso l'edificio di Rana Plaza in Bangladesh, nel quale hanno perso la vita più di un migliaio di lavoratori, impiegati da imprese parte di catene di produzione di grandi marchi internazionali. Sul valore simbolico del disastro di Rana Plaza, cfr. W. SANGUINETI RAYMOND, *Teoría del Derecho transnacional del trabajo*, Aranzadi, Pamplona, 2022, p. 62; J. M. DÍAZ RODRÍGUEZ, «El compromiso de las empresas líderes de cadenas mundiales de suministro con la libertad sindical y la negociación colectiva en otros

Obiettivo comune di tali strumenti è quello di evitare che, attraverso l'interazione delle imprese nel mercato globale, insieme alle fasi del processo produttivo vengano esternalizzati anche i rischi e le responsabilità connesse all'attività di impresa, consentendo alle imprese capofila di agire in una sorta di regime di «irresponsabilità organizzata»[8].

Attraverso il ricorso alle procedure di *due diligence*, la comunità internazionale mira, infatti, a promuovere l'attribuzione di responsabilità alle imprese che attuano processi di esternalizzazione. In tal senso, la responsabilità si concretizza nella previsione di uno *standard* di condotta, da rispettare a prescindere dal luogo in cui le imprese operano[9] e che deve orientare le imprese all'adempimento della loro obbligazione internazionale di rispettare i diritti umani, ivi compresi quelli attribuiti in modo specifico dalle norme internazionali ai lavoratori coinvolti nelle proprie attività o impiegati presso i partner commerciali e le imprese integrate nelle loro catene del valore diffuse a livello globale[10].

países», in W. SANGUINETI RAYMOND e J. B. VIVERO SERRANO (coord.), *La dimensión laboral de la diligencia debida en materia de derechos humanos*, Aranzadi, Cizur Menor, 2024, pp. 267 ss.

[8] Il concetto di «*organized irresponsibility*» è stato utilizzato nella riflessione sociologica per descrivere una relazione sociale in cui gli agenti, attraverso l'interazione delle loro azioni con quelle degli altri, creano collettivamente rischi per i quali sono in grado di evitare di essere ritenuti individualmente responsabili; v. U. BECK, *Ecological politics in an age of risk*, Polity, Cambridge, 1995, pp. 132–137. L'espressione è stata poi usata in ambito giuridico da H. Collins, *Introduction to networks as connected contracts,* in G. TEUBNER, *Networks as Connected Contracts*, Hart Publishing, Oxford, 2011, p. 68, al fine di illustrare come tramite determinati processi organizzativi la rete di imprese raggiunga il livello di organizzazione necessario per un efficiente coordinamento delle relazioni produttive, ma contemporaneamente riduca al minimo il rischio di responsabilità esterna per la rete nel suo complesso. Nella dottrina italiana, l'espressione è stata ripresa anche da O. RAZZOLINI, «Codatorialità "attenuata" e disciplina del conflitto collettivo», *Lavoro e diritto*, 2021, n. 3-4, p. 542, per descrivere «come, attraverso il contratto commerciale, l'impresa e il potere imprenditoriale ottengano una sorta di immunità organizzativa, esternalizzando rischi e responsabilità su scala nazionale e persino globale».

[9] Cfr. M. CORGATELLI, «Impatto negativo e rischio nella Direttiva sulla "*Corporate Sustainability Due Diligence*": questioni aperte», *Banca Impresa Società*, 2025, n. 2, pp. 383 ss.

[10] Così, W. SANGUINETI RAYMOND, «La Diligencia Debida en Materia de Derechos Humanos Laborales», *Diritti Lavori Mercati International*, 2024, n. 1, che parla di una «*dimensión laboral de la diligencia debida en materia de derechos humanos*».

Cogliendo l'eredità di tali strumenti internazionali, la Direttiva (UE) 2024/1760[11] ha positivizzato gli obblighi di *due diligence*, attribuendo a tale responsabilità anche uno specifico valore giuridico[12].

Nel caso in questione è, infatti, uno strumento di *hard law*[13] a introdurre un «dovere di diligenza» volto a prevenire i potenziali impatti negativi che le attività delle imprese e, soprattutto, quelle svolte lungo la catena del valore (o, meglio, di attività[14]) di cui le stesse siano committenti possono avere sui diritti umani e sulla tutela dell'ambiente anche al di fuori dei confini dell'Unione. In tal senso, lo strumento segna un radicale cambio di paradigma rispetto all'approccio tradizionale alla responsabilità sociale d'impresa[15], tipicamente basato su scelte volontarie di autoregolazione e sull'eventuale adozione di codici di condotta[16] o

[11] Per una panoramica del dibattito antecedente all'adozione della direttiva, v. W. SANGUINETI RAYMOND e J. B. VIVERO SERRANO (coord.), *Diligencia debida y trabajo decente en las cadenas globales de valor*, Aranzadi, Cizur Menor, 2022.; W. SANGUINETI RAYMOND e J. B. VIVERO SERRANO (coord.), *La dimensión laboral de la diligencia debida en materia de derechos humanos*, cit.. Per un riassunto del dibattito nella dottrina italiana, v. M. MURGO, *Global value chains e diritto del lavoro: problemi e prospettive*, Wolters Kluwer-Cedam, Milano, 2021; F. MICHELI, *Il lavoro nelle catene globali del valore*, Giappichelli, Torino, 2023; V. BRINO, *Diritto del lavoro e catene globali del valore. La regolazione dei rapporti di lavoro tra globalizzazione e localismo*, Giappichelli, Torino, 2020.

[12] L. GRAGNOLI, «Gli obblighi e la responsabilità civile dell'impresa alla luce della direttiva sul dovere di diligente controllo nelle organizzazioni transnazionali», *Variazioni su temi di diritto del lavoro*, 2025, p. 492.

[13] Nella scelta di fare uso di uno strumento di *hard law* è stato individuato dalla dottrina un «cambio di passo radicale»; M. LIBERTINI, «Sulla proposta di Direttiva UE su "Dovere di diligenza e responsabilità delle imprese», *Rivista delle società*, 2021, n. 3, p. 329.

[14] All'espressione «catena del valore», la direttiva preferisce quella di «catena di attività», definite come le «attività di un partner commerciale a monte di una società inerenti alla produzione di beni o alla prestazione di servizi da parte di tale società, compresi la progettazione, l'estrazione, l'approvvigionamento, la produzione, il trasporto, l'immagazzinamento e la fornitura di materie prime, prodotti o parti di prodotti e lo sviluppo del prodotto o del servizio» ovvero le «attività di un partner commerciale a valle di una società inerenti alla distribuzione, al trasporto e all'immagazzinamento del prodotto di tale società, laddove i partner commerciali svolgano tali attività per la società o a nome della società, a eccezione della distribuzione, del trasporto e dell'immagazzinamento del prodotto soggetto al controllo delle esportazioni a norma del regolamento (UE) 2021/821 o a controlli delle esportazioni relativi ad armi, munizioni o materiali bellici, una volta che l'esportazione del prodotto sia stata autorizzata» (art. 3, par. 1, lett. g). La direttiva specifica che la scelta viene fatta senza pregiudizio per «i termini "catena del valore" o "catena di approvvigionamento" definiti in altri atti legislativi dell'Unione o ai sensi degli stessi» (cons. 25).

[15] M. BORZAGA, F. MUSSI, «Luci e ombre della recente proposta di direttiva relativa al dovere di due diligence delle imprese in materia di sostenibilità», *Lavoro e diritto*, 2023, n. 3, p. 499.

[16] Si tratta di prassi che autorevole dottrina ha definito come «volontarie e "autoreferenziali"»; F. SCARPELLI, «Regolarità del lavoro e regole della concorrenza: il caso degli appalti pubblici»,

adesione ai modelli di *due diligence* previsti da strumenti internazionali di *soft law*, come quelli prima richiamati.

Abbandonando l'approccio volontaristico, il legislatore europeo vuole rendere l'Unione il più grande mercato regolato del mondo in cui le imprese che vi operano siano per legge vincolate al rispetto dei diritti umani[17], consentendo l'attribuzione alle grandi imprese capofila delle responsabilità per gli «impatti negativi»[18] che il commercio globale può avere sui diritti umani.

Tale obiettivo viene perseguito dalla Direttiva CSDDD non solo attribuendo alle imprese *leader* un dovere di vigilanza e prevenzione rispetto agli impatti negativi, ma anche chiamando le imprese a rispondere dei danni causati dalle loro catene di attività. Si tratta di un obiettivo che si concreta anche nella successiva "riparazione" dei danni causati[19] e, dunque, nel riconoscimento della responsabilità civile d'impresa e nel conseguente diritto dei soggetti danneggiati (ivi compresi i lavoratori) di agire per ottenere un pieno risarcimento rispetto al danno subito (art. 29).

Il presente contributo mira a ricostruire il regime rimediale apprestato per i lavoratori dalla Direttiva 2024/1760 e a verificarne l'effettività, soffermandosi sull'efficacia delle tutele previste e sulle criticità connesse alla scelta di far leva sulla 'gestione del rischio'.

Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale, 2006, n. 4, p. 760.

[17] F. GUARRIELLO, «*Take Due Diligence Seriously:* commento alla direttiva 2024/1760», cit., p. 247.

[18] La direttiva qualifica come «impatto negativo sui diritti umani» un «impatto su persone causato da: i) un abuso di uno dei diritti umani elencati nell'allegato della presente direttiva, parte I, sezione 1, in quanto tali diritti umani sono sanciti dagli strumenti internazionali elencati nell'allegato della presente direttiva, parte I, sezione 2; ii) un abuso di un diritto umano non elencato nell'allegato della presente direttiva, parte I, sezione 1, ma sancito dagli strumenti in materia di diritti umani elencati nell'allegato della presente direttiva, parte I, sezione 2, a condizione che: -il diritto umano possa essere oggetto di abuso da parte di una società o di un soggetto giuridico; - l'abuso del diritto umano pregiudichi direttamente un interesse giuridico tutelato dagli strumenti in materia di diritti umani elencati nell'allegato della presente direttiva, parte I, sezione 2; e - la società sia stata ragionevolmente in grado di prevedere il rischio che tale diritto umano potesse essere leso, considerate le circostanze del caso specifico, compresi la natura e la portata delle attività commerciali della società e la sua catena di attività, le caratteristiche del settore economico e il contesto geografico e operativo» [art. 3, par. 1, lett. c)].

[19] A. ADDANTE, «Il dovere di diligenza nell'attività di impresa fra meccanismi cogenti e clausole di sostenibilità», *Giustizia civile*, 2025, n. 1, p. 80.

2. Il contenuto della *due diligence*: gli obblighi delle grandi imprese nel prisma del *risk management*

Prima di entrare nel merito del regime di responsabilità civile, è opportuno delineare, ancorché per grandi linee, i contenuti del 'dovere di diligenza' imposto dalla Direttiva CSDDD in capo alle grandi imprese, individuate sulla base di soglie minime di personale impiegato e fatturato[20].

Nel definire i contenuti di tale dovere, sommariamente descritti già all'art. 5, la Direttiva fa ricorso ad un approccio procedurale basato sul rischio, orientato al cosiddetto *risk management*[21].

L'enfasi sul 'rischio' non rappresenta, certo, una novità della Direttiva. Così facendo, si coglie l'eredità dei precedenti strumenti adottati dalla società internazionale, ma anche quella del legislatore europeo, che nei suoi ultimi sforzi di regolazione ha mostrato una certa tendenza ad impiegare la 'gestione del rischio' come meccanismo per definire gli obblighi effettivamente gravanti sulle imprese, sempre seguendo un approccio procedurale[22]. Tant'è che l'impresa è chiamata non già a definire una nuova procedura di gestione del rischio, ma ad integrare il dovere di diligenza «in tutte le sue pertinenti politiche e i suoi pertinenti sistemi di gestione dei rischi» (art. 7).

Come conseguenza di tale approccio, alle imprese non viene, dunque, imposto di evitare e prevenire, a qualunque costo, ogni singolo impatto negativo sui diritti umani e ambientali. Piuttosto, queste sono chiamate ad analizzare i rischi, valutando la probabilità che determinati eventi negativi si possano verificare e il loro eventuale impatto, nell'ottica di consentire un'ottimale allocazione delle risorse e, dunque, di eliminare quei rischi che si ritengano essere più probabili o di maggiore impatto, secondo una scala di priorità definita dalle stesse imprese[23].

---

[20] Art. 2, par. 1, Direttiva 2024/1760. Sul punto, criticam. M. BORZAGA, F. MUSSI, «Luci e ombre della recente proposta di direttiva relativa al dovere di due diligence delle imprese in materia di sostenibilità», cit., p. 503.

[21] M. CORGATELLI, «Impatto negativo e rischio nella Direttiva sulla "*Corporate Sustainability Due Diligence*": questioni aperte», cit., p. 400; S. ADDAMO, «Le novità del testo finale della corporate sustainability due diligence directive: un cambio di passo per la politica di sostenibilità dell'UE?», *Nuove leggi civili commentate,* 2024, n. 5, 1265.

[22] Sull'approccio procedurale, v. P. LOI, *La sicurezza. Diritto e fondamento nei rapporti di lavoro*, Giappichelli, Torino, 2000, pp. 67-69.

[23] F. MICHELI, «La *due diligence* e le caratteristiche degli strumenti di analisi e di gestione dei rischi», cit., p. 81.

È vero, infatti, che la Direttiva prevede il coinvolgimento dei dipendenti e di altri portatori di interessi, fra cui anche i sindacati (art. 7, par. 2, e art. 13). Questi hanno però un ruolo consultivo[24]. Il loro contributo può essere cioè informativo o, talvolta, anche propulsivo, fermo restando il potere decisionale dell'impresa rispetto alla definizione in concreto del processo di *due diligence*[25].

Sono le imprese, infatti, a dover predisporre le «misure adeguate» atte a prevenire (o, in alcuni casi, ad attenuare) gli "impatti negativi" (art. 10, par. 1). La Direttiva fornisce, a tal fine, un elenco di misure, chiarendo tuttavia che le stesse vadano applicate solo se pertinenti (art. 10, par. 2) e, comunque, lasciando spazio ad ulteriori e diverse misure che la stessa società ritenga di dover individuare (art. 10, par. 3)[26].

Allorquando invece le violazioni dei diritti umani siano già in corso, è sempre l'impresa a dover individuare le «misure adeguate» che possano determinarne l'arresto immediato o, quando ciò non sia possibile, quantomeno la riduzione al minimo dell'impatto (art. 11).

E, come si è detto, tali misure devono essere apprestate anche tenendo conto di una eventuale scala di priorità tra gli impatti negativi effettivi e potenziali, definita dalle imprese sulla base della gravità e sulla probabilità degli impatti negativi (art. 9), da utilizzare qualora non sia possibile prevenire, mitigare, arrestare o minimizzare contemporaneamente e per intero tutti gli impatti negativi, che vanno a loro volta previamente individuati e valutati. È a tal fine che la Direttiva impone di compiere preventivamente una 'mappatura' dei rischi di impatti negativi «effettivi o potenziali», che possono essere «causati dalle proprie attività o da quelle delle sue filiazioni e, se collegate alla propria catena di attività, da quelle dei suoi partner commerciali» (art. 8, par. 1), anche per individuare gli ambiti in cui è più probabile che si manifestino gli "impatti negativi" (art. 8, par. 2).

A tali oneri si somma, poi, un ulteriore nucleo di previsioni specificatamente orientate a garantire la trasparenza (artt. 14-17). Fra queste, si ricorda, in particolare,

[24] F. GUARRIELLO, «*Take Due Diligence Seriously:* commento alla direttiva 2024/1760», cit., pp. 276-277.

[25] M. MURGO, «Il ruolo dei lavoratori nella *due diligence* sociale e ambientale: quadro legale e prospettive di sviluppo», *Diritto delle relazioni industriali*, 2025, n. 1, p. 61.

[26] Nel caso in cui invece i rischi non solo non siano prevedibili, ma neppure sufficientemente attenuabili tramite misure adeguate, l'impresa dovrebbe chiedere la garanzie contrattuali al *partner* commerciale al fine di assicurare comunque il rispetto di un apposito codice di condotta (art. 10, par. 4). Qualora neppure ciò sia possibile, solo quale *extrema ratio* si prevede che l'impresa si astenga dall'allacciare un rapporto nuovo o prolungare un rapporto esistente con un partner commerciale nella cui catena di attività sia emerso l'impatto negativo (art. 10, par. 6).

l'imposizione di un obbligo di monitoraggio, da svolgere con cadenza almeno annuale, relativo all'adeguatezza ed efficacia delle politiche di *due diligence* adottate dall'impresa e dagli altri soggetti lungo la catena delle attività (art. 15).

3. La responsabilità civile delle imprese nell'alveo della Direttiva

Come si è già detto, la responsabilità delle imprese nella prospettiva della Direttiva CSDDD non si concretizza solo in uno *standard* di condotta, ma richiede anche di far rispondere le (grandi) imprese dell'impatto delle loro attività sui diritti umani. È in questa prospettiva che viene disciplinata la responsabilità civile dell'impresa in relazione ai danni alla persona, nell'obiettivo di garantire ai soggetti danneggiati (ivi compresi i lavoratori) il diritto ad un ricorso effettivo e alla riparazione dei danni subiti.

Perché tale responsabilità ricorra sono necessarie due condizioni cumulative.

Anzitutto, l'impresa non deve aver «ottemperato, intenzionalmente o per negligenza, agli obblighi di cui agli articoli 10 e 11, quando il diritto, il divieto o l'obbligo elencato nell'allegato alla presente direttiva sia inteso a tutelare la persona fisica o giuridica» (art. 29, par. 1, lett. a).

Benché la Direttiva preveda un ampio novero di obblighi che le imprese sono chiamate a rispettate e che riempiono di significato la *due diligence*, la responsabilità declinata dalla Direttiva è dunque limitata alla sola violazione degli obblighi relativi alla prevenzione e l'arresto degli impatti negativi, a cui sono rispettivamente dedicati gli artt. 10 e 11 della Direttiva. E infatti, per espressa previsione dell'art. 29, solo nel caso della violazione di tali obblighi l'impresa capofila può essere chiamata a rispondere degli impatti negativi, con conseguente «diritto al pieno risarcimento» del soggetto danneggiato (art. 29, par. 2). Ciononostante, sembrano potersi ritenere incluse le attività di fatto prodromiche all'esecuzione degli obblighi di cui agli artt. 10 e 11[27]. Restano invece al di fuori dell'ambito di applicazione della responsabilità prevista dall'art. 29 gli altri obblighi gravanti sulle imprese che esulano dal cuore della procedura di diligenza e che attengono più nello specifico alla trasparenza[28].

[27] Ci si riferisce in particolare all'integrazione del dovere di diligenza nelle politiche e nei sistemi di gestione dei rischi delle società (art. 7), l'individuazione e valutazione degli impatti negativi effettivi e potenziali (art. 8) e l'attribuzione di priorità agli impatti negativi effettivi e potenziali individuati (art. 9). E lo stesso sembra doversi ritenere per l'ipotesi in cui non venga instaurato il dialogo con i portatori di interessi, richiesto dall'art. 13. In tal senso, M. MURGO, «Il ruolo dei lavoratori nella *due diligence* sociale e ambientale: quadro legale e prospettive di sviluppo», cit., spec. nt. 72.

[28] Si allude agli artt. 14-17 della Direttiva.

Inoltre, come chiarito dall'art. 29, la violazione degli obblighi imposti non comporta di per sé l'insorgere della responsabilità dell'impresa. Ulteriore condizione è che alla violazione corrisponda anche un danno alla persona, (art. 29, par. 1, lett. a).

Solo nell'ipotesi di danno effettivo, la Direttiva prevede infatti il diritto della persona danneggiata di agire in giudizio per poter ottenere un pieno risarcimento, con la precisazione che in nessun caso questo può tradursi in «una sovracompensazione del danno subito, né sotto forma di danni punitivi né di danni multipli o di altra natura» (art. 29, par. 2).

4. Responsabilità, elemento soggettivo e nesso di causalità. Osservazioni critiche

La scelta del legislatore europeo è stata dunque quella di vincolare la responsabilità alla sussistenza di un atteggiamento soggettivo di dolo o colpa, dettando un regime di responsabilità per colpa (e non oggettiva).

Perché possa essere riconosciuta la responsabilità dell'impresa, non basta, infatti, il verificarsi di un danno. Alla responsabilità *ex post* deve corrispondere anche una responsabilità *ex ante* dell'impresa nella mancata previsione di misure adeguate a prevenire l'impatto negativo[29]. Al contrario, anche di fronte al concretizzarsi di un danno per i diritti umani, l'impresa capofila dovrebbe essere esonerata da ogni forma di responsabilità quando abbia adempiuto agli obblighi procedurali che le sono imposti dalla Direttiva stessa o possa, in via alternativa, dimostrare che non avrebbe potuto prevenire o comunque contribuire a ridurre tali impatti negativi.

La previsione di un sistema di responsabilità basato sulla colpa è in linea con l'approccio procedurale, orientato alla prevenzione delle condotte illecite e del danno, proprio della *due diligence*[30], e si colloca, del resto, anche nel solco di un più generale *favor* del legislatore sovranazionale per i meccanismi basati sulla responsabilità per colpa[31] piuttosto che su quella oggettiva.

---

[29] V. BRINO, «*Corporate sustainability due diligence*: quali implicazioni per i diritti dei lavoratori?», *Diritti umani e diritto internazionale*, 2023, n. 3, p. 720.

[30] In tal senso, v. V. BRINO, «*Corporate sustainability due diligence*: quali implicazioni per i diritti dei lavoratori?», cit., p. 711.

[31] D. Izzi, «La promozione della regolarità negli appalti attraverso la responsabilità solidale per i crediti da lavoro: sperimentazioni concluse e in corso», *ADL - Argomenti di Diritto del Lavoro*, 2016, n. 4-5, p. 817.

Cionondimeno, nello specifico contesto della Direttiva, la previsione di un regime di responsabilità per colpa potrebbe finire per rendere estremamente complesso l'accertamento della responsabilità dell'impresa capofila e il conseguente soddisfacimento del diritto alla piena riparazione da parte dei soggetti danneggiati, pur promesso dalla Direttiva.

Al rigore[32] con cui sono delineati i presupposti della responsabilità, non corrisponde infatti un pari grado di dettaglio del contenuto degli obblighi che devono essere rispettati dalle imprese.

E infatti, come si è avuto modo di osservare, gli artt. 10 e 11 non impongono divieti inderogabili. Al contrario, in ossequio all'approccio procedurale, alle imprese è richiesto di adottare «misure adeguate» per ridurre o interrompere gli impatti negativi: è così lasciata in concreto alle imprese la definizione del contenuto delle dette misure da implementare, con il solo limite dell'adeguatezza. Peraltro, nel far ciò l'impresa non si limita a sole valutazioni tecniche, più facilmente sindacabili, ma finisce per compiere anche delle valutazioni valoriali. E infatti, come si è detto, prima di disporre le misure adeguate richieste dagli artt. 10 e 11, l'impresa deve definire anche la scala di priorità (art. 9) con cui affrontare gli impatti negativi, sulla scorta di una valutazione di probabilità, che esonera la stessa da responsabilità «per eventuali danni derivanti da eventuali impatti negativi meno significativi che non erano ancora stati affrontati» (cons. 80).

La verifica dell'inadempimento degli obblighi richiede, dunque, una valutazione rispetto all'adeguatezza delle misure effettivamente predisposte[33], ma anche alla 'correttezza' della scala di priorità adottata dall'impresa[34]. Ed è chiaro che si tratta di valutazioni nel merito complesse e aleatorie, che potrebbero effettivamente disincentivare i soggetti danneggiati dal presentare un'azione giudiziale.

Inoltre, se è vero che la Direttiva non individua chi sia il soggetto che deve dare prova delle condizioni per la ricorrenza della responsabilità[35], trattandosi di

[32] N. BUENO, N. BERNAZ, G. HOLLY e O. MARTIN-ORTEGA, «The EU Directive on Corporate Sustainability Due Diligence (CSDDD): The Final Political Compromise», cit., p. 298.

[33] L. GRAGNOLI, «Gli obblighi e la responsabilità civile dell'impresa alla luce della direttiva sul dovere di diligente controllo nelle organizzazioni transnazionali», cit., p. 494.

[34] Si può al più valutare la «correttezza della priorità attribuita dalla società agli impatti negativi da essa individuati» (cons. 80).

[35] Come specificato, la Direttiva: «non indica chi debba dimostrare il soddisfacimento delle condizioni per la responsabilità nelle circostanze del caso, né a quali condizioni il procedimento civile possa essere avviato, pertanto tali questioni sono lasciate al diritto nazionale» (cons. 81).

una forma di responsabilità per colpa, conseguente ad un inadempimento colposo o doloso (e, dunque, ad un fatto illecito), è ragionevole ritenere che quella descritta dalla Direttiva corrisponda ad una responsabilità extracontrattuale[36].

Come conseguenza, sul soggetto danneggiato finirebbe per gravare un onere della prova particolarmente gravoso[37]. Oltre alla già difficile prova dell'inadempimento e della colpevolezza dell'impresa, egli si troverebbe anche a dover dimostrare la sussistenza di un nesso di causalità tra la violazione degli obblighi e il danno subìto[38]. Onere che rischia, però, di tradursi in un significativo ostacolo al riconoscimento della responsabilità dell'impresa[39].

Vero è che la Direttiva si fa carico di affrontare «taluni ostacoli pratici e procedurali alla giustizia», proprio al fine di garantire il diritto ad un ricorso effettivo per le vittime di impatti negativi (cons. 83). Tuttavia, la stessa non si spinge fino ad onerare gli Stati di prevedere uno specifico regime probatorio.

In ambito probatorio, la Direttiva si limita invece a prevedere che quando il ricorrente presenti «una richiesta motivata comprendente fatti e prove ragionevolmente disponibili che siano sufficienti a sostenere la plausibilità della domanda di risarcimento del danno e abbia indicato che elementi di prova supplementari rientrano nel controllo della società, i giudici possano ordinare

[36] Ciò basterebbe a soddisfare la condizione posta dalla Direttiva, in materia di prescrizione, il cui termine, per espressa previsione della Direttiva, non deve essere inferiore a cinque anni (art. 29, co. 3, lett. a).
Sull'inquadramento della responsabilità di cui all'art. 29 come una forma di responsabilità extracontrattuale, S. ADDAMO, «Le novità del testo finale della corporate sustainability due diligence directive: un cambio di passo per la politica di sostenibilità dell'UE?», cit., nt. 54. Nello stesso senso, con riguardo in generale alla responsabilità per violazione degli obblighi di *due diligence*, v. J. A. BAZ TEJEDOR, «La responsabilidad civil de las empresas transnacionales por impactos negativos en los derechos humanos laborales», in W. SANGUINETI RAYMOND e J. B. VIVERO SERRANO (coord.), *La dimensión laboral de la diligencia debida en materia de derechos humanos*, cit. 83 ss.

[37] N. BUENO, N. BERNAZ, G. HOLLY e O. MARTIN-ORTEGA, «The EU Directive on Corporate Sustainability Due Diligence (CSDDD): The Final Political Compromise», cit., p. 298.

[38] Al riguardo la Direttiva si limita ad escludere che una società possa «essere ritenuta responsabile se il danno è stato causato solo dai suoi partner commerciali nella sua catena di attività» (art. 29, par. 1, secondo capoverso). La disciplina, in concreto, del nesso di causalità è rimessa ai singoli Stati Membri, attraverso un rinvio alle norme generali in materia di responsabilità civile (cons. 79). Cfr. A. ADDANTE, «Il dovere di diligenza nell'attività di impresa fra meccanismi cogenti e clausole di sostenibilità», cit., p. 82.

[39] Cfr. A. ADDANTE, «Il dovere di diligenza nell'attività di impresa fra meccanismi cogenti e clausole di sostenibilità», cit., p. 83; L. GRAGNOLI, «Gli obblighi e la responsabilità civile dell'impresa alla luce della direttiva sul dovere di diligente controllo nelle organizzazioni transnazionali», cit., p. 493.

che tali elementi probatori siano divulgati dalla società conformemente al diritto procedurale nazionale» [art. 29, par. 3, lett. e)].

Ed è sempre nell'ottica di facilitare l'effettivo accesso alla giustizia (cons. 84), che si prevede che il soggetto danneggiato possa «autorizzare un sindacato, un'organizzazione non governativa per i diritti umani o l'ambiente o un'altra organizzazione non governativa e, in conformità del diritto nazionale, le istituzioni nazionali per i diritti umani con sede in uno Stato membro», al ricorrere delle condizioni che devono essere dettate dal diritto nazionale (art. 29, par. 3, lett. d). Si consente, così, ai sindacati di far fronte all'alea e ai costi del giudizio, che potrebbero in effetti scoraggiare i lavoratori, residenti in altre parti del globo, a far valere le proprie pretese[40]. Cionondimeno, è evidente che l'obiettivo di garantire l'accesso alla giustizia sarebbe stato più propriamente centrato attraverso la previsione di un'azione collettiva, meccanismo che, peraltro, pure risponderebbe all'ulteriore finalità di evitare che le spese processuali non siano eccessivamente onerose come, del resto, richiesto dalla Direttiva [art. 29, par. 3, lett. b)].

5. Riparazione, *enforcement* pubblico e sanzioni

Da quanto detto sinora emergono diversi elementi di criticità rispetto al regime di responsabilità civile previsto dalla Direttiva, che sembrano inficiare la possibilità dei soggetti danneggiati (fra cui i lavoratori) di far valere in giudizio la responsabilità delle imprese e il loro conseguente diritto al pieno risarcimento[41].

Se tali criticità mettono in dubbio la capacità della Direttiva di apprestare ristoro ai danneggiati, ciò non significa però che la stessa fallisca nell'obiettivo di responsabilizzare le imprese.

Per un verso, infatti, lo strumento europeo fa salve eventuali forme di responsabilità più rigide previste dagli ordinamenti nazionali (art. 29, par. 6)[42],

[40] M. MURGO, «Il ruolo dei lavoratori nella *due diligence* sociale e ambientale: quadro legale e prospettive di sviluppo», cit., p. 65.

[41] Particolarmente critiche le considerazioni di M. PALLINI, «Dalla *due diligence governance* alla *due diligence liability:* le conseguenze sistematiche nel rapporto tra impresa e lavoratori», *Lavoro diritti europa*, 2024, n. 3.

[42] In tale ottica, va letto anche il cons. 87, per cui l'implementazione della Direttiva «dovrebbe avvenire in conformità delle norme nazionali relative alle condizioni della responsabilità in solido e lascia impregiudicate le eventuali norme dell'Unione o nazionali relative alla responsabilità in solido e ai diritti di regresso per l'intero risarcimento versato da una parte responsabile in solido». Tale previsione va, poi, letta congiuntamente alla clausola di non regresso, contenuta nell'art. 1, par. 2, per cui l'attuazione della direttiva «non può essere addotta per ridurre il livello di tutela dei diritti umani, occupazionali e sociali o di protezione dell'ambiente o del clima previsto dal diritto nazionale degli Stati membri o da contratti collettivi applicabili al momento della sua adozione»,

così come la responsabilità, anche in solido, del partner commerciale che svolge la sua attività lungo la catena di attività (art. 29, par. 5).

Per altro verso, il regime di responsabilità civile non esaurisce i meccanismi apprestati dalla Direttiva al fine di garantire l'adempimento degli obblighi ivi previsti.

L'art. 12 della Direttiva prevede anche un dovere di "riparazione" da parte della società che abbia causato o causato congiuntamente un impatto negativo. Si tratta, però, di un dovere connotato da genericità ed indeterminatezza e, dunque, verosimilmente destinato ad avere scarsa efficacia[43].

Più idonei a garantire l'effettivo *enforcement* degli obblighi dettati dalla Direttiva sono invece i meccanismi di vigilanza rimessi all'autorità pubblica. Si affida, infatti, ad un'autorità di controllo (art. 24) il compito di vigilare sul rispetto degli obblighi previsti dalla Direttiva (art. 25), con possibilità di sanzionare la loro violazione]art. 25, par. 5, lett. b)] secondo le corrispondenti disposizioni adottate dagli Stati Membri, con la precisazione che le stesse debbano essere «effettive, proporzionate e dissuasive» (art. 27, par. 1).

Il potere di controllo riguarda peraltro l'intero ambito della procedura di *due diligence*, vale a dire i doveri derivanti dagli artt. 7-16 (art. 25, par. 1). Così, anche il potere sanzionatorio può esercitarsi ogniqualvolta venga violata una disposizione nazionale adottata in attuazione della Direttiva (art. 27) e non solo quelle attuative degli artt. 10 e 11, a cui è invece vincolata la ricorrenza della responsabilità civile[44].

Infine, non va ignorato che, al contrario di quanto previsto per l'azione risarcitoria, l'irrogazione delle sanzioni non pare presupporre l'effettivo concretizzarsi di un danno, seguendo una logica preventiva e non solo punitiva[45].

nonché con la clausola contenuta nel paragrafo successivo per cui rimangono «impregiudicati gli obblighi in materia di diritti umani, occupazionali e sociali, nonché di protezione dell'ambiente e cambiamenti climatici previsti da altri atti legislativi dell'Unione. Se una disposizione della presente direttiva contrasta con una disposizione di altro atto legislativo dell'Unione che persegue gli stessi obiettivi e impone obblighi più ampi o più specifici, la disposizione dell'altro atto legislativo dell'Unione in questione prevale per gli aspetti contrastanti e si applica in riferimento a tali obblighi specifici».

[43] S. ADDAMO, «Le novità del testo finale della corporate sustainability due diligence directive: un cambio di passo per la politica di sostenibilità dell'UE?», cit., pp. 1284-1285.

[44] La responsabilità civile è prevista in maniera cumulativa rispetto alle sanzioni delineate dalla stessa direttiva (cfr. art. 27, Direttiva 2024/1760).

[45] F. GUARRIELLO, «*Take Due Diligence Seriously:* commento alla direttiva 2024/1760», cit., p. 290; M. MURGO, «Il ruolo dei lavoratori nella *due diligence* sociale e ambientale: quadro legale e prospettive di sviluppo», cit., p. 63.

Si tratta di un aspetto significativo se si pensa che i poteri di indagine di cui dispone l'autorità pubblica possono essere attivati, oltre che d'ufficio, anche a seguito di una segnalazione circostanziata di una qualsiasi persona fisica o giuridica (art. 26). Anche i lavoratori e i sindacati potrebbero, in tal senso, dare un impulso all'intervento pubblico[46]. Ed essendo, come si è detto, il potere di indagine e controllo svincolato dal concreto realizzarsi di un impatto negativo, tale strumento potrebbe, in effetti, dimostrarsi fondamentale per segnalare le violazioni degli obblighi gravanti sulle imprese, sia con finalità preventiva sia quando comunque non ricorrano gli estremi, ben più rigidi, dell'azione di cui all'art. 29[47].

6. Osservazioni conclusive. Le prospettive della *due diligence* alla luce della proposta *Omnibus*

Alla luce di quanto detto, è indubbio che la Direttiva sconti un apparato rimediale fragile, che rischia di riconoscere solo in poche ipotesi il risarcimento ai soggetti danneggiati.

Ciò non significa però che essa fallisca nell'obiettivo di responsabilizzare le imprese.

Se la responsabilità si intende come imposizione di uno *standard* di condotta, in ottica preventiva (più che di riparazione) dei danni ai diritti umani, anche in ambito lavorativo, è in questa direzione che va evidentemente la Direttiva, anche attraverso un apparato di *enforcement* pubblico, più solido di quanto non lo sia il regime di responsabilità oggi previsto.

E la dimensione preventiva, più che riparatoria, della Direttiva sembra peraltro destinata ad essere ulteriormente rimarcata a seguito delle modifiche che potrebbero conseguire al cosiddetto *Omnibus Package I*[48].

---

[46] I sindacati rientrano anche fra i soggetti che dovrebbero essere in grado di presentare reclamo nel caso in cui si nutra legittimo timore di un impatto negativo, effettivo o potenziale, derivante dalle attività svolte lungo la catena contrattuale; cfr. art. 14, Direttiva 2024/1760. Sul coinvolgimento delle rappresentanze sindacali nella Direttiva v. M. MURGO, «Il ruolo dei lavoratori nella *due diligence* sociale e ambientale: quadro legale e prospettive di sviluppo», cit., pp. 57 ss.; M. GIOVANNONE, «The European directive on 'corporate sustainability due diligence': the potential for social dialogue, workers' information and participation rights», *Italian Labour Law E-Journal*, vol. 17, n. 1, pp. 227 ss.

[47] M. MURGO, «Il ruolo dei lavoratori nella *due diligence* sociale e ambientale: quadro legale e prospettive di sviluppo», cit., pp. 63-64.

[48] Sui contenuti della proposta, v. S. BORELLI, F. GUARRIELLO, «Il primo pacchetto omnibus di semplificazione della Commissione europea: un passo indietro rispetto agli obiettivi di sostenibilità sociale e ambientale», *RGL giurisprudenza online – Newsletter*, 2025, n. 3.

Tale progetto, appena otto mesi dopo l'entrata in vigore della Direttiva in materia di *due diligence*, ne ha infatti messo in discussione l'assetto, con l'obiettivo di proporre una semplificazione degli oneri imposti alle imprese da questo come da altri strumenti di recente entrata in vigore, fra cui, in particolare, la Direttiva (UE) 2022/2464 sulla rendicontazione societaria di sostenibilità, meglio nota come «*Corporate Sustainability Reporting Directive*» (CSRD)[49].

Primo effetto del Pacchetto Omnibus, attraverso la Direttiva (UE) 2025/794 «*Stop the Clock*», è stato quello di posticipare i termini entro cui le imprese devono rispettare gli obblighi previsti dalle Direttive 2022/2464 e 2024/1760, determinando: quanto alla prima uno slittamento di due anni degli obblighi di rendicontazione; quanto alla seconda un allargamento di un anno del termine entro cui gli Stati devono recepirne gli obblighi, rinviando la fase attuativa al luglio 2027.

L'eventuale attuazione della seconda parte del Pacchetto *Omnibus I* dovrebbe invece essere quella destinata ad incidere, nell'ottica di proporne una semplificazione, sugli obblighi imposti alle imprese in materia di sostenibilità.

Quanto in particolare alla Direttiva CSDDD, oggetto di analisi in questa sede, la proposta dovrebbe prevedere un massiccio intervento sull'attuale testo della Direttiva che potrebbe alterarla profondamente, riducendone anche l'impatto.

Si propone, infatti, anzitutto una riduzione drastica dell'ambito di applicazione della Direttiva, non solo diminuendo il numero di imprese che vi sono soggette, ma riducendone anche le responsabilità di vigilanza alle sole imprese con cui intrattengono 'relazioni dirette', tagliando fuori il resto della catena del valore.

Insieme a queste e ad altre innovazioni di simile tenore, la Proposta Omnibus si propone di eliminare il regime specifico di responsabilità previsto dall'art. 29[50]. In luogo di un sistema comune di responsabilità, la proposta *Omnibus I* prevede, infatti, che venga rimesso al diritto nazionale dei singoli Stati Membri il riconoscimento di eventuali profili di responsabilità, sopprimendo anche quella parte della disposizione che assicura oggi un'applicazione extraterritoriale delle norme in materia di responsabilità civile, qualificandole come di applicazione necessaria (art. 29, par 7).

[49] Al contrario della Direttiva CSDDD, questa è già stata recepita in Italia con il decreto legislativo 6 settembre 2024, n. 125. Sui contenuti della direttiva e sul suo recepimento, v. S. BORELLI, F. M. MUCCIARELLI, «La direttiva sulla rendicontazione di sostenibilità: fra trasparenza e partecipazione», *Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale*, 2024, n. 3, pp. 492 ss.

[50] Si v. art. 4 della proposta di modifica.

Se nella sua formulazione attuale, il regime previsto dalla Direttiva sconta già problemi di efficacia, rimettendo ai singoli Stati Membri le determinazioni in materia, la conseguenza della proposta potrebbe essere evidentemente quella di condannare il principio di «responsabilizzazione dei comportamenti dell'impresa» e di piena compensazione dei danni prodotti ai diritti umani pare alla sostanziale «irrilevanza pratica»[51].

[51] S. BORELLI, F. GUARRIELLO, «Il primo pacchetto omnibus di semplificazione della Commissione europea: un passo indietro rispetto agli obiettivi di sostenibilità sociale e ambientale», cit.

THE CIVIL LIABILITY OF THE COMPANY FOR NON-COMPLIANCE OF ITS DUTY OF CARE AND THE NEW DRAFT DIRECTIVE

Leonida Gragnoli
PhD student in civil law
Alma mater studiorum – University of Bologna

Summary: 1. Obligations of due diligence in French law and in directive 2024 / 1760 / EU. **2.** The approach of the *Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz*. **3.** The new draft directive. **4.** The role of civil liability in the directive system.

1. The regulation of corporate liability in French law and directive 2024/1760/EU

The recognised need to impose obligations on parent companies to supervise the activities of their subsidiaries or suppliers located in other Countries is rooted in the attempt to frame current social issues within traditional institutions. The production process based on transnational relations between enterprises leads us to consider innovative forms of civil liability as desirable[1].

We must ask ourselves who the injured parties are[2], affected by the activities of Western multinationals. This economic phenomenon concerns a considerable number of geographically and politically distant contexts and therefore has an

[1] See W. SANGUINETI RAYMOND, *Teorìa del derecho transnacional del trabajo,* Editorial Aranzadi, Cizur Menor, 2022, 20 ff.; J. A. BAZ TEJEDOR, *Acerca de la certidumbre jurìdica del trabajo decente en las cadenas globales de valor,* in W. SaNGUINETI RAYMOND, J. B. VIVERO SERRANO, *Diligencia debida y trabajo decente en las cadenas globales de valor,* Editorial Aranzadi, Cizur Menor, 2022, 90 ff..

[2] See M. A. LUPOI, *Tutela giurisdizionale e foro della parte debole*, in *Riv. trim. dir. proc. civ.*, 2025, 267 ff.

impact on a sphere of recipients that cannot be predetermined. The problem is not only about the conditions of workers in Countries with a recent capitalistic culture, given the need to ensure that minimum levels of social protection should be afforded; above all, the spread of industrial production also threatens shared values, primarily environmental ones. Therefore, unlawful conduct takes on a multi - offensive dimension[3] and is capable of harming anyone, simply by worsening the quality of life.

There is a well - known dependence of companies in Countries with more fragile economies on those in dominant ones, a phenomenon that is not countered by the legal systems of the former, which are discouraged by the fear of losing foreign investments[4]. The involvement of operators from different States in the production of final goods requires uniform regulations capable of overcoming the obstacles associated with identifying the applicable law and the court with jurisdiction, especially given the need to sanction violations of workers' fundamental rights and environmental ones, with effective forms of safeguard. In fact, the economic system is so complex that it is difficult to identify the author of the offence, if traditional civil liability is taken into account[5]. In other words, the company's activity is broken down into various autonomous functions, attributable to the authority of a dominant corporate, without it being possible to identify a single responsible for the offence[6]. These constraints on collaboration also expose the commercial image of the multinational enterprise, which often sells the finished goods under its own brand names, to risks.

The response of national legal systems has been based on the concept of "due diligence". This expression, which appeared for the first time in the Guiding

[3] See M. A. LUPOI, *Tutela giurisdizionale e foro della parte debole*, *loc. cit.*, 270 ff.. On this point, with reference to the issue of climate litigation, see G. GHINELLI, *Le condizioni dell'azione nel contenzioso climatico: c'è un giudice per il clima?*, in *Riv. trim. dir. proc. civ.*, 2021, 1273 ff.

[4] See G. GEREFFI, F. MAYER, *Globalization and the demand for governance,* in G. Gereffi, *The new offshoring of jobs and global development,* International labour organisation, 2006, 47 ff.

[5] See M. MURGO, Global value chains *e diritto del lavoro: problemi e prospettive*, Cedam, Padova, 2021, 45 ff.; J. A. BAZ TEJEDOR, *La responsabilidad civil de las empresas transnacionales por impactos negativos en los derechos humanos laborales*, in W. SANGUINETI RAYMOND, J. B. VIVERO SERRANO, *La dimensiòn laboral de la diligencia debida en materia de derechos humanos*, Editorial Aranzadi, Cizur Menor, 2023, 86 ff.

[6] See J. A. BAZ TEJEDOR, *La responsabilidad civil de las empresas transnacionales por impactos negativos en los derechos humanos laborales, loc. cit.,* 87 ff., who speaks of a frustration of the traditional discipline of civil liability. In fact, this institution would lose its original reparative function in order to fulfil the objective of achieving distributive justice. See also J. A. GARCÍA AMADO, *El fundamento del derecho de daños. Una propuesta,* in *Revista jurídica de la Universidad de Palermo,* 2019, 18 ff..

Principles on Business and Human Rights[7], refers to the duty of the parent company, by virtue of its dominant position, to adopt processes that not only pursue profit, but also limit negative impacts on third parties, particularly in terms of labour relations and environmental safeguard[8]. The power wielded by certain corporates imposes on them an obligation to monitor all stages of production, so that the scope of their analysis extends to the activities of subsidiaries, contractors or regular suppliers[9]. There is a link between the initiatives of Western companies and the possible violation of fundamental rights, and any damage may result in liability for the former, provided that the event can be traced back to their activities or omissions[10].

The aim is to prevent harmful events[11]. Thus, entrepreneurs are liable for damage caused by subsidiaries or permanent collaborators if they do not put in place a structure capable of reducing risks[12]. This principle underpins French Law n. 399 of 27 March 2017 "*relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre*", the first European attempt to codify liability for non - compliance with diligent control obligations[13]. In fact, the requirement for companies to draw up a plan is governed by a dual liability regime. The corporate

[7] See M. MURGO, Global value chains *e diritto del lavoro: problemi e prospettive*, *cit.,* 83 ff.; K. BUHMANN, *Business and human rights: understanding the United Nations guiding principles from the perspective of transnational business governance interactions,* in *Transnational legal theory,* 2015, 399 ff..

[8] See R. McCORQUODALE, *Corporate social responsibility and international human rights law,* in *Journ. bus. eth.,* 2009, 392 ff..

[9] For an examination of these mechanisms that encourage the development of a corporate culture, see M. FERRARESI, *L'adempimento datoriale degli obblighi giuslavoristici: strumenti volontari e incentivanti tra diritto e responsabilità sociale dell'impresa,* in *Variaz. temi dir. lav.,* 2018, 443 ff.; W. SANGUINETI RAYMOND, *Teorìa del derecho transnacional del trabajo, cit.*, 44 ff.

[10] See L. LOEVE, *Etude sphère d'influence versus due diligence,* 2010, available at https://www.diplomatie.gouv.fr/IMG/pdf/1_2PESP_1_Etude_sphere_dinfluence_versus_due_diligence_cle874ee9.pdf.

[11] For an application of this principle in other contexts, see Trib. Bologna, 9 July 2025, ord., unpublished, pursuant to which the Municipality of Bologna was required to set up a guarantee fund of 3,600,000.00 euros to compensate residents for damage that may occur in the future due to the flooding of the Ravone river, on the basis of foreseeable events, as happened in June 2023. On this point, see M. BETTAZZI, *The Ravone order: what is the feared damage from flooding and its consequences,* available at https://bologna.repubblica.it/cronaca/2025/07/13/news/ordinanza_ravone_alluvione_professore_diritto_civile_al_mureden_universita_bologna-424728245/.

[12] See J. GORELLI HERNÁNDEZ, *Bases para l'armonizàcion de la diligencia debida en derechos humanos. Anàlisis de la directiva sobre diligencia debida,* in *Rev. min. trab. econ. soc.,* 2025, 105 ff.

[13] See I. DAUGAREILH, *La legge francese sul dovere di vigilanza al vaglio della giurisprudenza*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 2021,162 ff.; T. SACHS, J. TRICOT, *La loi sur le devoir de vigilance: un modèle pour (re)penser la responsabilité des enterprises*, in *Droit soc.*, 2020, 683 ff.; P. BARRAUD

is not only liable for any damage caused to third parties, even if attributable to the work of subsidiaries or contractors, if it depends on a failure to exercise its supervisory powers correctly; above all, if a company does not adopt the programme or does not comply with the prescriptive indications on its content, it may be forced to remedy the situation, following legal action[14].

Thus, while the determination of the nature and scope of preventive measures remains within the discretion of the enterprise, the "*loi de vigilance*" not only requires the adoption of a plan, but also imposes its adequacy in relation to plausible threats. Therefore, a system must be put in place to reduce the negative impacts of cross - border activities, provided that the dangers are foreseeable on the basis of a prognostic assessment[15]. In this sense, there is a liability for negligence; it is up to the entrepreneur to analyse the risks, so that he is held responsible if the event is attributable to a failure to identify a proportionate remedy[16]. However, the focus of French case law[17] on the "*caractère raisonnable des mesures de vigilance*"[18] suggests the extent of the effort required, which postulates the search not for the best solutions in absolute terms, as proposed by a scientifical point of view, but for those sufficient to reduce the expected dangers, excluding those far removed from the ordinary dynamics of the economic sector.

DE LAGERIE, É. BETHOUX, A. MIAS, É. PENALVA - ICHER, *La mise en œuvre du devoir de vigilance: une managérialisation de la loi?*, *ibid.*, 2020, 699 ff..

[14] Cf. A. LYON - CAEN, *Verso un obbligo legale di vigilanza in capo alle imprese multinazionali*, in *Riv. giur. lav.*, 2018, I, 246 ff.; V. BRINO, *Diritti dei lavoratori e catene globali del valore: un formante giurisprudenziale in via di definizione?*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 2020, 451 ff..

[15] See Tribunal judiciaire de Paris 5 December 2023, No. 21 / 15827, in *Dal. act.,* 2023. For a commentary on this ruling, see L. LOMBARDI, *La prima sentenza di condanna in relazione al c. d.* devoir de vigilance *delle società francesi*, in *Riv. soc.*, 2024, 229 ff.. This ruling was upheld on appeal, see Cour d'appel de Paris, 17 June 2025, No. 24 / 05193, in *Dal. act.,* 2025.

[16] See L. D'AMBROSIO, *Le devoir de vigilance: une innovation juridique entre continuités et ruptures, loc. cit.,* 643 ff..

[17] See Cour d'appel de Paris 18 June 2024, n. 23 / 14348, in *Dal. act.*, 2024; Cour d'appel de Paris 18 June 2024, n. 23 / 10583, *ibid.*, 2024; Cour d'appel de Paris 18 June 2024, n. 21 / 22319, *ibid.*, 2024.

[18] See Tribunal judiciaire de Paris 28 February 2023, no. 22 / 53942 – 53943, in *Dal. act.,* 2023, ruling that refers in its reasoning to the company's defences, according to which "*l'obligation de vigilance est de moyens, et non de résultat, et que l'ensemble des moyens ont été mis en place, les atteintes ou risques d'atteintes au droit humains et à l'environnement n'étant soit pas avérées, soit ayant été prises en considérations et atténuées autant que de possible, par des mesures adaptée*", that is "the obligation of vigilance is one of means, not of results, and that all means have been put in place, the infringements or risks of infringements of human rights and the environment being either unproven or having been taken into account and mitigated as far as possible by appropriate measures".

The approach was borrowed from Directive 2024/1760/EU, designed with the aim of smoothing out differences between individual European legal systems and defining clear obligations[19]. The safeguarding of workers' rights and the protection of the environment are linked to the early detection of threats, with larger companies being required to exercise their organisational power. As suggested in recital 19, "the main obligations (...) should be (...) of means"[20] and their purpose is to create an organisation capable of anticipating and averting threats. According to approaches consistent with French law[21], under the directive companies should not prevent any harm whatsoever, but reduce the likelihood of its occurrence, considering the ability of the larger corporate to influence its subsidiaries[22]. Therefore, when damage occurs, it is necessary to determine whether it could have been avoided and whether the measures taken were sufficient[23].

Article 29 of the directive envisages liability for fault, and compensation is due if the intentional or negligent breach of the obligations of Articles 10 and 11 infringes one of the fundamental rights referred to in the Annex and affects subjective positions protected by national law. The focus is on the causal link between the infringements and the damage[24]. Therefore, it is not sufficient to complain of having suffered damage, but it must be proven that it is attributable to the conduct of the parent company and its failure to introduce sufficient preventive

[19] See F. GUARRIELLO, Take due diligence seriously*: commento alla direttiva 2024 / 1760*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 2024, 249 ff.; S. ADDAMO, *Le novità del testo finale della* corporate sustainability due diligence directive*: un cambio di passo per la politica di sostenibilità dell'Unione europea*, in *Nuove leggi civ. comm.*, 2024, 1259 ff..

[20] The expression "obligations of means" also appears in German law, which defines prevention obligations as *Bemühenspflichten* and not as *Erfolgspflichten,* with the exclusion of forms of *Garantiehaftung, i. e.* strict liability of the company for the occurrence of damage. See F. BORDIGA, A. DE MARIA, *Tutela dei diritti umani nelle catene di approvvigionamento nell'ordinamento tedesco: la* Lieferkettensorgfaltspfichtengesetz, in *Riv. soc.*, 2022, 971 ff..

[21] See L. D'AMBROSIO, *Le devoir de vigilance: une innovation juridique entre continuités et ruptures, loc. cit.,* 645 ff.; T. SACHS, *La loi sur le devoir de vigilance des sociétés mères et sociétés donneuses d'ordre: les ingrédients d'une corégulation,* in *Rev. droit trav.,* 2017, 384 ff.

[22] See M. VENTORUZZO, *Note minime sulla responsabilità civile nel progetto di direttiva* due diligence, in *Riv. soc.,* 2021, 381 ff.; G. RACUGNO, D. SCANO, *Il dovere di diligenza delle imprese ai fini della sostenibilità: verso un* green deal *europeo, ibid.,* 2022, 736 ff..

[23] See E. DEL PRATO, *Sostenibilità, precauzione, sussidiarietà*, in *Contr. impr. Eur.*, 2023, 412 ff.; E. ORLANDO, *Sviluppo sostenibile, catene di valore e responsabilità ambientale di impresa: evoluzione del quadro normativo a livello internazionale e prime riflessioni sui nuovi sviluppi in diritto*, in *Ianus*, 2023, 68 ff.

[24] See F. GUARRIELLO, Take due diligence seriously*; commento alla Direttiva 2024/1760*, *loc. cit.*, 288 ff.

measures[25]. The directive does not require the identification of all possible precautionary rules, but rather the conscious effort of a careful operator, so that the materialisation of a risk does not in itself entail liability, but it is necessary to assess whether the damage is facilitated by the culpable ineffectiveness of the measures introduced.

2. The approach of the *Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz*

Both in the French model and in the directive, the nature of the activity affects the civil liability of the parent company, which must organise itself in such a way as to limit negative consequences on workers' rights and on the environment. This marks the transition from social to legal liability[26], as multinational corporates are required to adopt certain virtuous behaviours that were once left to their discretion. In other words, their power over subsidiaries or regular suppliers recognises their position of guarantee and thus imposes on them a general obligation to monitor the proper conduct of the entire production process[27].

This approach simplifies the criteria for identifying the responsible party; therefore, not only the actual author of the offence is relevant, but it is sufficient to establish whether, by virtue of its influence, the parent company would have had the opportunity to avoid the event. However, some national regulations have deviated from this model, and the so - called *Lieferkettensorgfaltspfichtengesetz*[28] is

[25] See S. ADDAMO, *Le novità del testo finale della* corporate sustainability due diligence directive*: un cambio di passo per la politica di sostenibilità dell'Unione europea*, *loc. cit.*, 1281 ff.; G. D. MOSCO, R. FELICETTI, *Prime riflessioni sulla proposta di direttiva dell'Unione europea in materia di* corporate sustainability due diligence, in *Anal. giur. econ.*, 2022, 195 ff.; M. LIBERTINI, *Gestione "sostenibile" delle imprese e limiti alla discrezionalità imprenditoriale*, in *Contr. impr.*, 2023, 63 ff.

[26] See H. MUIR WATT, *Devoir de vigilance et droit international privé. Le symbole et le procédé de la loi du 27 mars 2017*, in *Rev. int. comp. eth. aff. – Int. rev. comp. bus. eth.*, 2017, 48 ff., according to whom *"la* ratio legis *du dispositif ne s'agit pas de se constituer, grâce à l'autorégulation, une défense de bonne foi, ou d'organiser l'évitement de la responsabilité juridique judiciairement constatée, mais bien de retourner ce qui relevait d'un engagement volontaire en obligation juridiquement opposable* ", that is"the *ratio legis* of the mechanism is not to establish, through self - regulation, a defence of good faith, or to organise the avoidance of legally established liability, but rather to transform what was a voluntary commitment into a legally enforceable obligation".

[27] See W. SANGUINETI RAYMOND, *La construcción de un nuevo derecho transnacional del trabajo para las cadenas globales de valor,* in W. SANGUINETI RAYMOND, J. B. BAUTISTA SERRANO, *Diligencia debida y trabajo decente en las cadenas globales de valor,* Editorial Aranzadi,, Cizur menor, 2022, 31 ff., esp. 81 ff.; J. A. BAZ TEJEDOR, *La responsabilidad civil de las empresas transnacionales por impactos negativos en los derechos humanos laborales*, *loc. cit.*, 91 ff..

[28] The so - called *Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz* of 16 July 2021 is the law on due diligence obligations in supply chains and is concerned with protecting the rights of foreign workers and the environment from risks associated with cross-border business relationships. See A. C. MITTWOCH, *Die Notwendigkeit eines Lieferkettengesetzes aus der Sicht des Internationalen*

the most significant example[29]. Without prejudice to the precise identification of control obligations with due diligence according to a logic not far removed from the French idea[30], German law has classified their violation as an administrative offence, excluding any obligation to pay for compensation. Thus, pursuant to Article 3, third paragraph, LkSG[31], the violation of obligations does not give rise to civil liability on the part of the parent company, without prejudice to the possibility of acting on the basis of a different institution[32].

Any infringements are punished with administrative fines, while compensation cannot be claimed under the *Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz* itself. The contradiction between the recognition of rights and the limitation of judicial protection can be explained by legislative policy reasons. In fact, the French model can impose high costs on the company organisation, and the governance of the parent corporate has been considered in Germany to be an idea with too vague boundaries to establish liability for the actions of other subjects, such as

Privatrechts, in *RIW,* 2020, 397 ff.; G. RÜHL, C. KNAUER, *Zivilrechtlicher Menschenschutz? Das deutsche Lieferkettengesetz und die Hoffnung auf den europäischen Gesetzgeber*, in *JZ*, 2022, 106 ff.; T. KREBS, *Menschenrechtliche und umweltbezogene Sorgfaltspflicht: der Wettlauf zwischen europäischer und deutscher Rechtssetzung*, in *ZUR*, 2021, 396 ff..

[29] See L. NOGLER, Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz*: perché è nata e quali sono i suoi principali contenuti*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 2022, 2 ff.; A. GUERCINI, *La legge tedesca sugli obblighi di* due diligence *nella* supply chain *(Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz – LKSG)*, in *Riv. dir. soc.*, 2022, 391 ff.; F. BORDIGA, A. DE MARIA, *Tutela dei diritti umani nelle catene di approvvigionamento nell'ordinamento tedesco: la* Lieferkettensorgfaltspfichtengesetz, in *Riv. soc.*, 2022, 971 ff.; F. PISTELLI, *Obblighi di cura e responsabilità nella legge tedesca sulle catene di fornitura*, in *Nuove leggi civ. comm.*, 2024, 1042 ff..

[30] See Section 3, first paragraph, LkSG, according to which "*Unternehmen sind dazu verpflichtet, in ihren Lieferketten die in diesem Abschnitt festgelegten menschenrechtlichen und umweltbezogenen Sorgfaltspflichten in angemessener Weise zu beachten mit dem Ziel, prevent or minimise human rights or environmental risks or to end violations of human rights or environmental obligations*", that is "companies are obliged to diligently observe in their supply chains the due diligence obligations described in this title concerning the protection of fundamental human rights and the environment, with the aim of preventing or reducing threats to fundamental human rights or the environment or ending violations of obligations to protect human rights or the environment".

[31] See Section 3, third paragraph, LkSG, according to which "*eine Verletzung der Pflichten aus diesem Gesetz begründet keine zivilrechtliche Haftung. Eine unabhängig von diesem Gesetz begründete zivilrechtliche Haftung bleibt unberührt*", that is "a breach of the obligations imposed by this law does not give rise to any form of civil liability. Civil liability for acts unrelated to breaches of this law remains unaffected".

[32] This preserves the contractual liability between the company and its suppliers. See C. FRANK – FAHLE, *Nominated Sub – Contractor - Klauseln im Lichte des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes: Die Wahl zwischen Pest und Cholera?*, in *ZfBR*, 2023, 6 ff.; C. GEHLING, N. OTT, C. LÜNEBORG, *Das neue Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz – Umsetzung in der Unternehmenspraxis,* in *CCZ,* 2021, 235 ff..

subsidiaries[33]. Legal duties impose such varied and complex obligations that a broad interpretation could place excessive burdens on companies, even disproportionate to their financial capabilities, given the need to develop a system able to prevent risks associated with overall activity, concerning structures present in different legal systems and economic contexts.

Above all, the danger feared by some trade associations[34] was that a new form of *Gefährdungshaftung*, or strict liability for the exercise of dangerous activities[35] would be introduced. Therefore, Article 3, second paragraph, LsKG prevents the *Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz* from being classified as a *Schutzgesetz*, *i. e.* a law protecting the interests of third parties, with the associated preclusion for the injured one from invoking Article 823, second paragraph, BGB[36], which sets forth compensation for any damage attributable to the violation of a protective rule[37].

[33] See G. RÜHL, C. KNAUER, *Zivilrechtlicher Menschenschutz? Das deutsche Lieferkettengesetz und die Hoffnung auf den europäischen Gesetzgeber*, *loc. cit.*, 108 ss., according to whom "*mit der Feststellung, dass die Verletzung der durch das LkSG begründeten Pflichten keine zivilrechtliche Haftung begründet, macht der Gesetzgeber deutlich, dass sich aus dem LkSG selbst keine Schadensersatzansprüche ergeben. Dies folgt freilich bereits aus dem Fehlen entsprechender Haftungstatbestände*", that is "by stating that a breach of the obligations under the Supply Chain Act does not give rise to any civil liability, the legislator makes it clear that no claim for damages can be derived from the Act itself. This can already be inferred from the absence of significant elements constituting liability".

[34] See P. TSCHÄPE, D. TREFZGER, *Die Sorgfaltspflicht des Lieferkettengesetzes – Rechtsnatur, Inhalt und Haftung,* in *ZfBR,* 2023, 429 ff., according to whom "*der Gesetzgeber sah sich offenbar aufgrund der Kritik von Interessenverbänden, z. B. die Bauindustrie, die eine Gefährdungshaftung befürchteten, gezwungen, diese Regelung in das LkSG aufzunehmen*", that is "the legislator was apparently forced to include this provision in the LkSG due to criticism from interest groups, such as the construction industry, which feared strict liability".

[35] This concept covers all cases of liability for the exercise of a dangerous activity and includes a limited number of cases, expressly provided for, with a strict liability regime for the holder of the position of guarantee. On this point, see C. W. CANARIS, *Grundstrukturen des deutschen Deliktsrecht,* in *VersR,* 2005, 577 ff. and, by the same Author, Sub *art. 823 BGB,* in K. LARENZ, *Allgemeiner Teil des bürgerlichen Rechts,* C. H. Beck, Munich, 2004, 76 ff..

[36] See Section 823, second paragraph, BGB, according to which "*die gleiche Verpflichtung trifft denjenigen, welcher gegen ein den Schutz eines anderen bezweckenden Gesetzes verstößt. Ist nach dem Inhalt des Gesetzes ein Verstoß gegen dieses auch ohne Verschulden möglich, so tritt die Ersatzpflicht nur im Falle des Verschuldens ein*", that is "the same obligation (to compensate for damage) applies to anyone who violates a law intended to protect another person. If, based on the content of the law, it is possible to violate it even without fault, the obligation to pay compensation only arises in the event of fault".

[37] See B. SCHNEIDER, *Deliktische "Lieferkettenhafung" unter Geltung des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes*, in *ZIP*, 2022, 406 ff.; G. SPINDLER, *Verantwortlichkeit und Haftung in Lieferantenketten – das Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz aus nationaler und europäischer Perspektive,* in *ZHR*, 2022, 94 ff..

Thus, instead of developing an autonomous concept of diligence consistent with the complexity of control, German regulation has prioritised corporate interests over the claims of injured parties and reserved a marginal role for civil liability, limited to cases where it is possible to prove a causal link between the conduct and the damage caused to one of the assets of life listed exhaustively in Article 823 BGB. Regardless of the attempt by some[38] to reconstruct the parent company's liability in the light of the theory of *Verkehrssicherungspflichten*[39], the choice is contrary to the original idea of the directive. In fact, the emphasis is on the precise description of the object of supervision, marked by defined operations, rather than on the introduction of remedies for compensation. In order not to weaken the position of German entrepreneurs, the *Lieferkettensorgfaltspfichtengesetz* preferred a work of *Konkretisierung*[40], *i. e*. delimiting the scope of control, and made any form of compensation unlikely; for these reasons, it has been aptly described as "a paper tiger without teeth"[41].

3. The new draft directive

On 26 February 2025, Commission proposal 2025/81/COM was published, aimed at introducing amendments to recent measures on sustainability reporting and due diligence. The initiative is part of the so - called "*omnibus* simplification package"[42] and expresses the need to boost the competitiveness of European companies by streamlining their decision - making processes. Thus, while the

[38] See V. TSCHÄPE, D. TREFZGER, *Die Sorgfaltspflicht des Lieferkettengesetzes – Rechtsnatur, Inhalt und Haftung, loc. cit.,* 430 ff.; M. P. WELLER, L. NASSE, *Menschenrechtsarbitrage als Gefahrenquelle in Lieferketten,* in *ZGR - Sonderheft,* 2020, 107 ff.; F. PISTELLI, *Obblighi di cura e responsabilità nella legge tedesca sulle catene di fornitura, loc. cit.,* 1050 ff.

[39] This approach would not be unanimously supported, as *Verkehrssicherungspflichten* (duty of care) are imposed on the entity exercising control over a source of danger and postulate a close connection between the threat and the position of guarantee, which is lacking in the case of damage caused by subsidiaries. On this point, see D. LEUERING, D. RUBNER, *Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz,* in *NJW – Spezial,* 2021, 400 ff.; G. WAGNER, *Haftung für Menschenrechtsverletzungen in der Lieferkette,* in *ZIP,* 2021, 1100 ff.

[40] See F. PISTELLI, *Obblighi di cura e responsabilità nella legge tedesca sulle catene di fornitura, loc. cit.,* 1052 ff.

[41] The reference is to the essay by E. M. KIENINGER, *Miniatur: Lieferkettengestez – dem deutschen Papiertiger fehlen die Zähne,* in *ZfPW,* 2021, 252 ff.

[42] The *omnibus* legislative package consists of two European Commission proposals for directives, of which 2025/80/COM concerns the postponement of the deadlines for the implementation of the directives in national legal systems by one year, while 2025/81/COM introduces substantial changes to the structure of obligations and the liability regime. For an initial comment on this, see U. TOMBARI, E. VERDELLI, *Il pacchetto* Omnibus*: una analisi delle principali modifiche alla* corporate sustainability reporting directive *e alla* corporate sustainability due diligence directive, accessibile sul sito esg.giuffrefrancislefebvre.it.

codification of pervasive supervisory obligations has enhanced values that do not respond to the logic of profit, such as workers' rights and environmental protection, this has come at the expense of business efficiency[43]. The tension between stakeholderism and shareholderism complicates the coexistence of the interests of shareholders, concerned with the economic return on their investment, and those of third parties involved, promoters of diverse social causes and eager to be considered by the company's management[44]. Moreover, the concept of the contemporary enterprise is torn between these opposing demands, and European law alternately emphasises both visions, depending on the changing conviction as to which are the priority objectives[45].

Thus, while the so - called sustainability of production processes was initially promoted with greater emphasis, this value may now give way to a desire to boost the growth of undertakings, especially medium - sized ones. The emphasis is on their ability to withstand international competition in a worrying economic and political context. Therefore, the aim is to rationalise and simplify the obligations introduced by recent directives, without compromising their original function, but in a way that is compatible with competitiveness goals. As it was considered on the basis of a strategy not dissimilar from that of the German legislator, more flexible rules would encourage better spontaneous implementation, and ecological transition strategies would enable companies to attract risk capital[46].

---

[43] See E. PEDERSOLI, *Gli obblighi informativi sulla sostenibilità della catena del valore e responsabilità degli amministratori di società per azioni*, in *Nuove leggi civ. comm.*, 2025, 234 ff., esp. 242 ff.; M. CAMPOBASSO, *Gli amministratori, il successo sostenibile e la pietra di Spinoza*, in *Banca borsa tit. cred.*, 2024, 1 ff.; E. RIMINI, *Sostenibilità e nuova* governance *delle imprese azionarie nel diritto interno e comunitario tra realtà, criticità e prospettive*, in *Giur. comm.*, 2024, 298 ff..

[44] See M. CIAN, R. SACCHI, *A proposito del diritto commerciale. In occasione della riedizione del* Tractatus de mercatura *di Benvenuto Stracca*, in *Riv. dir. civ.*, 2023, I, 1134 ff.; M. STELLA RICHTER Jr., Corporate sustainability due diligence*: noterelle semiserie su problemi serissimi*, in *Riv. soc.*, 2022, 716 ff.; P. MARCHIETTI, *Il bicchiere mezzo pieno*, *ibid.*, 2021, 336 ff.

[45] See G. STRAMPELLI, *La strategia dell'Unione europea per il capitalismo sostenibile: l'oscillazione del pendolo tra amministratori, soci e* stakeholders, in *Riv. soc.*, 2021, 365 ff.; S. BRUNO, *Il ruolo della s. p. a. per una economia giusta e sostenibile: la proposta di direttiva dell'Unione europea su* "corporate sustainability due diligence". *Nasce la* stakeholder company*?*, in *Riv. dir. comp.*, 2022, 303 ff.; G. BEVIVINO, *Nuovi* inputs *euro - unitari. La sostenibilità come ponderazione normativa degli interessi di* shareholders *e* stakeholders, in *Anal. giur. econ.*, 2022, 115 ff.

[46] See F. D'ALESSANDRO, *Il mantello di San Martino, la benevolenza del birraio e la Ford modello T, senza dimenticare Robin Hood (divagazioni semi – serie sulla cosiddetta responsabilità sociale dell'impresa e dintorni)*, in *Riv. dir. civ.*, 2022, 449 ff.; A. M. BENEDETTI, *Oltre il profitto: assetti organizzativi adeguati – sostenibilità – impresa*, in *Riv. trim. dir. proc. civ.*, 2025, 241 ff., esp. 251 ff.

Firstly, with regard to directive 2024/1760/EU, it has been proposed to impose the gradual fulfilment of obligations on a growing number of companies[47]. Thus, initially, only those with more than five thousand employees and an annual net turnover of more than 1.5 billion euros would be bound, and smaller structures would be involved progressively. This solution is based on the analysis of the objective difficulties of companies of different types in complying simultaneously with such significant regulatory constraints and would therefore grant smaller enterprises more time to react.

The proposal also aims at redefining the scope of the control, with an idea of avoiding negative consequences on medium - sized companies. Thus, with an amendment to Article 8, second paragraph, letter b), the selection of relevant risks would be limited to those inherent in relationships with direct suppliers[48] and the assessment of the negative impacts of relationships with indirect suppliers would be reserved for exceptional situations, in the presence of reliable information on previous violations or their imminent commission[49]. Similarly, the frequency of monitoring the adequacy[50] and effectiveness of the measures introduced in the plan would be reduced and, above all, with a view to coordination with the financial reporting regulation, suppliers with fewer than five hundred employees would not be required to provide information beyond that demanded by the so - called voluntary sustainability reporting principle, unless the information itself cannot be

[47] See the explanatory memorandum attached to the directive: "entry into application is envisaged in three waves: as from July 2027, the rules would start applying only to the largest EU companies, *i. e.* those that have more than 5000 employees and report a net annual (worldwide) turnover of more than 1.5 billion euro, as well as to non - EU companies that generate more than 1.5 billion euros net turnover in the EU. In the second wave, EU companies with more than 3000 employees and more than 900 million euros net turnover, as well as non - EU companies generating such net turnover in the EU would need to comply with the new framework as from July 2028. Last, in July 2029, all other companies falling under the general scope would have to start applying the (national rules transposing the) Directive".

[48] See Article 4, fourth paragraph, letter a), of the proposed directive.

[49] See Article 4, fourth paragraph, letter b), of the proposed directive, according to which "the following paragraph 2a is inserted: where a company has plausible information that suggests that adverse impacts at the level of the operations of an indirect business partner have arisen or may arise, it shall carry out an in - depth assessment. The company shall always carry out such an assessment where the indirect, rather than direct, nature of the relationship with the business partner is the result of an artificial arrangement that does not reflect economic reality but points to a circumvention of paragraph 2, lett. b). Where the assessment confirms the likelihood or existence of the adverse impact, it is deemed to have been identified".

[50] See Article 4, eighth paragraph, of the proposed directive.

obtained otherwise[51]. Again, with the aim of favouring medium - sized companies, it has been proposed to consider the termination of the relationship with the parent one as a last resort for eliminating serious negative impacts of the activities of subsidiaries[52]. Finally, there is a desire to reduce the role of stakeholders in defining measures[53], in contrast to the French model, which is based on a "*dialogue entre les parties prenantes de la société et l'entreprise*"[54].

The most significant change concerns liability[55], governed by Article 29 of directive 2024 / 1760 / EU, with the repeal of the first paragraph and, consequently, the elimination of the rules on civil liability. Thus, the aim is to replace uniform notions of fault and diligence with a general duty on States to ensure effective judicial protection for those who suffer damage. As stated in recital 28 of the draft, "where a company is held liable for failing to fulfil its duty of care (...) and where that failure has caused damage", Member States should ensure that victims "receive full compensation (...) in accordance with the principles of effectiveness and equivalence".

In other words, the change would be a return to a differentiated system of liability, so that there would not be a single model, but each member State would be given the possibility of configuring its own remedies. Therefore, the case

[51] See Article 4, fourth paragraph, letter d), of the proposed directive, which states that "the following paragraph 5 is added: member States shall ensure that, for the mapping provided for in paragraph 2, lett. a), companies do not seek to obtain information from direct business partners with fewer than 500 employees that exceeds the information specified in the standards for voluntary use referred to in Article 29a of Directive 2013/34/EU".

[52] See Article 4, fifth paragraph, of the proposed directive.

[53] See recital 24 of the proposed directive, which states that "to reduce burdens on companies and make stakeholder engagement more proportionate, companies should only have to engage with workers, their representatives including trade unions, and individuals and communities whose rights or interests are or could be directly affected by the products, services and operations of the company, its subsidiaries and its business partners, and that have a link to the specific stage of the due diligence process being carried out (…). Moreover, stakeholder engagement should only be required for certain parts of the due diligence process, namely at the identification stage, for the development of (enhanced) action plans and when designing remediation measures".

[54] See T. SACHS, *La loi sur le devoir de vigilance des sociétés mères et sociétés donneuses d'ordre: les ingrédients d'une corégulation, loc. cit.,* 384 ff.; K. MARTIN - CHENUT, R. DE QUENAUDON, *La responsabilité sociale des entreprises saisie par le droit,* Paris, 2016, 26 ff.

[55] See Article 4, twelfth paragraph, lett. b), of the proposed directive, according to which "paragraph 2 (of art. 29) is replaced by the following: where a company is held liable pursuant to national law for damage caused to a natural or legal person by a failure to comply with the due diligence requirements under this Directive, Member States shall ensure that those persons have a right to full compensation. Full compensation shall not lead to overcompensation, whether by means of punitive, multiple or other types of damages".

outlined in Article 29 of the directive would not disappear altogether, but would be transformed by each individual State. Thus, the original goal, namely, to coordinate and generalise the French model, would be abandoned, and an opposite approach would be promoted, with the coexistence of different regulations.

4. The function of civil liability

In the Greek tragedy inspired by the myth of Ajax, Sophocles wrote: "it is a painful thing to look at your own trouble and know that you yourself and no one else has made it"[56]. This is the situation of the directive after the proposed amendment, which is about to betray the basis of the harmonised rules on diligent control less than a year after the original text came into force. In such a complex economic situation, the search for a causal link between the conduct of the parent company and the damage is lost in the complexity of the intermediate actions, which are the result of the intervention of several operators. Consequently, fundamental rights can be better safeguarded by encouraging self - responsible behaviour, informed by control over production activities[57].

This assumption, shared by recent European regulatory interventions, is not openly contested in the new draft. There is no debate about the appropriateness of prescribing supervision of the entire process, but rather about the content of the obligations and the nature of the remedies. The focus shifts from the imposition of duties to the way they are imposed and, therefore, to the diligence required to comply with them. In fact, the degree of supervision called for has an impact on the organisational and financial effort required, because should be imposed the duty to avoid any possible danger, the likelihood of linking any harmful event to a failure to exercise control increases[58]. In a recent English ruling, despite the fact that the pollution resulting from the mismanagement of an oil pipeline located in Nigeria and owned by a United Kingdom company was attributable to the actions of the subsidiary, the parent company's liability was not excluded, as it had failed in its duty to protect, because of the implementation of the guarantee position, which consisted of a "shielding and caring obligation (...), imposing (...) to protect the pipelines and ancillary installations from general wear and tear, including corrosion", and an "obligation to guard or protect the pipelines from the malicious acts of third parties".

---

[56] See SOPHOCLES, *L'Aiaice*, Biblioteca universitaria Rizzoli, Milan, 2017, 34 ff.

[57] See N. SCHOCH, J. MÖLLER, Quo vadis CSDDD*? Inwieweit vereinfacht das Omnibus – Paket der Europäisches Kommission die Sorgfaltspflichten in der Lieferkette*, in *RIW*, 2025, 397 ss..

[58] See High Court of Justice, King's Bench Division, 20 June 2025, [2025] EWHC 1539 (KB).

This ruling was handed down following a preliminary judgement, *i. e.* proceedings that did not decide on the merits of the case, but assessed whether the necessary conditions for continuing the trial were met. Consequently, no final decision was taken on the extension of the duty of care, but this reflection helps to clarify how an extension of supervision affects the organisation of a company. In particular, the decision examined the content of the duty of protection under Nigerian law, applicable on the basis of the relevant connecting factors under private international law. Thus, with regard to vicarious liability, *i. e.* the one for the actions of a subsidiary, the decision did not rule out the possibility of including malicious and unforeseeable acts concerning "illegal refining by criminal gangs of crude oil (...) taken from pipelines which have been broken"[59]. Such a very broad principle could give rise to concerns.

The proposed directive responds to these ones, and fears of an overly strict system explain why there is a desire to abandon the harmonised civil liability regime. However, this solution is not convincing, as it does not eliminate the underlying problem, but rather accentuates it. In fact, the enhancement of the deliberative space of national legal systems is counterbalanced by the loss of certainty, due to shared rules implemented according to predictable criteria, as would be the case with uniform regulations. In fact, the French model anchors the liability of the parent company to its national system, interpreted and applied mostly by judges from the same Country. Therefore, although enterprises may appear to be in difficulty due to the continuing risk of being held liable for the unlawful acts of their subsidiaries, contractors or suppliers, they have good prospects in the long term, as they can bring disputes before judges in their own States. Thus, the decision will be based on known standards and defined rules, with possible consistent guidelines.

On the other hand, equal certainty does not apply to systems such as the German one, which focus on specifying in detail the measures to be taken, without addressing effective judicial remedies. Not only is there no stable connection with the jurisdiction of the courts of the Country, but the assessment of the effectiveness of the plan is left solely to the administrative authority. As feared by some[60] , the lack of liability regulations leads to the violation of the precautionary rules established by the *Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz*, being assessed on the basis of different parameters, so that, in the event of damage attributable to the subsidiary or supplier, the assessment of the adequacy of the procedures may have unpredictable outcomes. Above all, actions to protect workers' rights and the environment will

[59] V. High Court of Justice, King's Bench Division, 20 June 2025, *cit.*

[60] See G. RÜHL, C. KNAUER, *Zivilrechtlicher Menschenschutz? Das deutsche Lieferkettengesetz und die Hoffnung auf den europäischen Gesetzgeber*, *loc. cit.*, 109 ff.

not be decided mainly by German courts, even if the disputes are brought against the parent company, and disparate national regulations, designed for other contexts and unsuitable for governing a phenomenon of this magnitude, would have to be applied.

The ultimate goal of a law on diligent control is not to create obstacles to the development of the entrepreneurial system in Western Countries, but, in accordance with priority values and fundamental rights, to ensure a uniform regulatory framework and the centralisation of dispute resolution in the State of the parent company, with the consequent advantage of predictable decisions and, as a result, the smooth running of the production process. As Ajax might have commented, a directive without immediate and uniform regulation of the liability regime loses its meaning and leaves the States with a deliberative power that would be better to limit. Not all Countries seem convinced that they want to follow the French example; this law is not designed to prejudice the principles of European capitalism, but rather to facilitate its progressive self - reform, aided by the prior definition of substantive rules and the most likely venue for legal debate.

HACIA UN MODELO EUROPEO DE DILIGENCIA DEBIDA EN MATERIA DE DERECHOS HUMANOS LABORALES

Comunicaciones presentadas al Seminario Internacional «La Directiva de diligencia debida y los derechos humanos laborales tras la Propuesta Ómnibus»

TRA SEMPLIFICAZIONE NORMATIVA E TUTELA DEI DIRITTI UMANI SUL LAVORO: ANALISI DEL REGIME DI RESPONSABILITÀ CIVILE DELLA DIRETTIVA 2024/1760

Cristiano Baraldo

Studente presso la Facoltà di Giurisprudenza
Università di Trento

Sumario: 1. *Abstract*. **2.** Sintesi della Corporate Sustainability Due Diligence Directive. **2.1.** *Public e private enforcement*. **3.** Responsabilità civile nella CSDDD. **3.1.** Funzione della responsabilità civile. **3.2.** Il limite della *corporate limited liability*. **3.3.** Natura giuridica della responsabilità. **3.4.** Evoluzione della responsabilità civile nel corso dell'iter legislativo. **3.5.** Analisi dell'art. 29. **3.6.** Analisi economica e teoria della deterrenza marginale. **4.** Pacchetto Omnibus. **4.1.** Contesto di adozione. **4.2.** Modifiche alla CSDDD. **4.2.1.** Modifiche al regime di responsabilità civile della CSDDD. **4.3.** Semplificazione normativa o ridimensionamento degli obiettivi? **5.** Note conclusive.

1. Abstract

Il presente contributo si propone di analizzare la Direttiva UE 2024/1760 concernente la due diligence delle imprese in materia di sostenibilità. L'indagine presta particolare attenzione al regime di private enforcement previsto dalla direttiva, in altre parole, alla disciplina relativa alla responsabilità civile delle imprese.

Vengono altresì esaminate le sfide connesse all'implementazione di tale regime di responsabilità, valutandone l'adeguatezza e l'efficacia quale strumento utile per garantire l'applicazione della direttiva a carico delle imprese. In tale contesto, si cerca di coglierne le finalità, ponendo in evidenza i relativi limiti, e si svolge inoltre un'analisi approfondita e dettagliata della disposizione legislativa che

la disciplina. Si tenta inoltre di apprezzarne molteplici sfaccettature, cercando di capire la logica economica sottesa a tale provvedimento.

L'analisi comprende, infine, una riflessione sugli effetti del cosiddetto pacchetto Omnibus, il quale sembra generare una forte tensione –forse insanabile– tra l'obiettivo della semplificazione normativa e la necessità di garantire un'effettiva protezione dei diritti dei lavoratori.

2. Sintesi della Corporate Sustainability Due Diligence Directive

Al fine di offrire una visione sintetica ma al contempo esaustiva della disciplina introdotta dalla CSDDD, occorre prendere le mosse dall'articolo 1, il quale definisce l'oggetto dell'intervento legislativo europeo. Tale disposizione sancisce che la direttiva è finalizzata a introdurre obblighi giuridici specifici a carico delle imprese, aventi ad oggetto la tutela dei diritti umani e la promozione della sostenibilità ambientale, secondo una prospettiva di responsabilità estesa lungo l'intera catena del valore.

Con riguardo all'ambito soggettivo di applicazione, disciplinato dall'articolo 2, la CSDDD trova applicazione innanzitutto nei confronti delle società costituite secondo la legislazione di uno Stato membro che soddisfino almeno una delle seguenti condizioni:

- Impiego medio di oltre 1000 lavoratori e realizzazione di un fatturato netto mondiale superiore a 450 milioni di euro nell'ultimo esercizio per il quale è stato approvato o avrebbe dovuto essere approvato il bilancio di esercizio;

- Qualifica di società capogruppo di un gruppo che abbia raggiunto le predette soglie dimensionali nell'ultimo esercizio per il quale è stato o avrebbe dovuto essere approvato il bilancio di esercizio consolidato;

- Conclusione di accordi di franchising o di licenza all'interno dell'Unione, con corresponsione di royalties[1] per un ammontare superiore a 22,5 milioni di euro nell'ultimo esercizio in quale è stato approvato o avrebbe dovuto essere approvato il bilancio di esercizio, congiuntamente ad un fatturato netto mondiale superiore a 80 milioni di euro nello stesso esercizio.

[1] F. GUARRIELLO, "Take Due Diligence Seriously: commento alla Direttiva 2024/1760", *Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali*, 2024, n.3-183.

La direttiva si applica altresì alle società costituite secondo la legislazione di Paesi terzi, qualora esse soddisfino una delle seguenti condizioni:

- Conseguimento di un fatturato superiore a 450 milioni di euro generato all'interno del territorio dell'Unione nell'esercizio precedente all'ultimo esercizio;
- Qualifica di società capogruppo di un gruppo che abbia raggiunto la medesima soglia di fatturato nell'esercizio precedente all'ultimo esercizio;
- Stipula di accordi di franchising o di licenza all'interno dell'Unione, con corresponsione di royalties superiori a 22,5 milioni di euro nell'esercizio precedente all'ultimo esercizio, unitamente a un fatturato generato nell'Unione superiore a 80 milioni di euro nello stesso esercizio.

Ai fini dell'applicazione della direttiva, tali requisiti devono risultare soddisfatti per due esercizi consecutivi, così da garantire una stabilità dei criteri di selezione e da escludere situazioni meramente contingenti.

L'assoggettamento alla disciplina della CSDDD implica per le imprese il rispetto di un complesso di obblighi di comportamento e di organizzazione, tra i quali assumono rilievo: l'integrazione del dovere di diligenza nelle politiche societarie e nei sistemi di governance; l'individuazione, prevenzione, attenuazione e, se del caso, riparazione degli impatti negativi effettivi o potenziali derivanti dalle proprie attività o da quelle delle catene di fornitura; l'instaurazione di un dialogo strutturato con gli stakeholders interessati; l'istituzione di procedure di reclamo accessibili ed efficaci; l'implementazione di sistemi di monitoraggio e valutazione dell'efficacia delle politiche adottate; la predisposizione di un'adeguata rendicontazione pubblica, in grado di assicurare trasparenza e accountability verso la collettività.

2.1. Public e private enforcement

La direttiva delinea un articolato sistema di *enforcement* strutturato su un duplice binario: da un lato, un meccanismo di *public enforcement*, affidato alle autorità nazionali di controllo designate dagli Stati membri; dall'altro, un sistema di *private enforcement*, fondato sull'introduzione di un regime di responsabilità civile a carico delle imprese che risultino inadempienti rispetto agli obblighi di *due diligence* lungo l'intera catena del valore[2].

[2] A. BONFANTI, "Corporate Sustainability Due Diligence Directive: A Human Rights-Based Assessment", *Rivista del commercio internazionale*, 2024, n. 4.

Per quanto concerne il versante del *public enforcement*, la CSDDD disciplina le autorità di controllo negli articoli 24-28, prevedendo che ciascuno Stato membro sia tenuto a istituire almeno un'autorità competente e indipendente, dotata di risorse adeguate e di poteri sufficienti per garantire un'efficace vigilanza sull'osservanza delle disposizioni di attuazione nazionali. A tali autorità è attribuita una gamma articolata di poteri: esse possono avviare indagini sia d'ufficio sia sulla base di segnalazioni esterne, richiedere informazioni alle società sottoposte a vigilanza, fissare termini entro i quali adottare misure correttive, ordinare la cessazione di condotte illecite o vietarne la reiterazione, nonché imporre l'adozione di misure riparatorie. Inoltre, possono applicare sanzioni amministrative pecuniarie che, ai sensi dell'articolo 27, devono essere commisurate al fatturato netto mondiale dell'impresa inadempiente e possono raggiungere un importo massimo non inferiore al 5 % di tale indice economico. La Commissione è incaricata di istituire una rete europea delle autorità di controllo, con l'obiettivo di promuovere la cooperazione e il coordinamento a livello sovranazionale. In quest'ottica, la funzione precipua del public enforcement consiste nel garantire la conformità e l'armonizzazione del comportamento delle imprese rispetto agli obblighi normativi stabiliti.

Parallelamente, la direttiva prevede un sistema di *private enforcement*, la cui introduzione è stata oggetto di ampio consenso tra le istituzioni europee sin dalle prime fasi del processo legislativo. Tale meccanismo mira a garantire un effettivo accesso alla giustizia per le vittime delle violazioni degli obblighi di due diligence, attribuendo loro la possibilità di agire in giudizio nei confronti delle imprese responsabili al fine di ottenere un adeguato risarcimento dei danni subiti. Il private enforcement assume pertanto un ruolo complementare rispetto al *public enforcement*, rafforzando il livello complessivo di tutela dei diritti umani e dell'ambiente lungo le catene globali del valore.

3. Responsabilità civile nella CSDDD

3.1. Funzione della responsabilità civile

Al fine di comprendere in maniera più approfondita e sistematica le scelte operate dal legislatore europeo, appare preliminarmente necessario soffermarsi sulla funzione primaria che tradizionalmente connota l'istituto della responsabilità civile, ossia la funzione di deterrenza. Tale funzione è intesa quale meccanismo di prevenzione e dissuasione, volto a scoraggiare la commissione di condotte illecite mediante l'imposizione, a carico dell'autore del danno, dell'obbligo di risarcire le conseguenze pregiudizievoli della propria condotta.

Da una prospettiva economico-giuridica, infatti, la responsabilità civile assolve anche al compito di internalizzare i costi esterni (c.d. *esternalità negative*) derivanti dal danno arrecato: il soggetto danneggiante viene così indotto a farsi carico delle ripercussioni economiche subite dalla vittima. Questo meccanismo di allocazione dei costi ha un effetto di tipo preventivo, in quanto stimola il potenziale autore del danno –tipicamente l'impresa– ad adottare condotte diligenti e misure preventive sin dalla fase iniziale della propria attività, con l'obiettivo di evitare il verificarsi del danno e, conseguentemente, l'esborso economico connesso al suo eventuale risarcimento[3].

In tale ottica, il regime di responsabilità civile delineato dalla CSDDD può essere letto come un tentativo del legislatore europeo di rafforzare l'efficacia deterrente degli obblighi di natura ambientale e sociale imposti alle imprese multinazionali, superando l'insufficiente capacità dissuasiva finora manifestata dagli strumenti di *soft law*. Quest'ultimo approccio, pur avendo contribuito alla diffusione di standard volontari in materia di sostenibilità, non ha garantito un livello adeguato di responsabilizzazione giuridica delle imprese. L'introduzione di un sistema di responsabilità civile vincolante mira, dunque, a colmare tale lacuna, imprimendo un effetto conformativo più incisivo sui comportamenti aziendali lungo l'intera catena del valore.

3.2. Il limite della *corporate limited liability*

Uno dei principali limiti strutturali che ostacolano la capacità della responsabilità civile di garantire un'effettiva internalizzazione delle esternalità negative generate dall'attività d'impresa risiede nella forma giuridica che le imprese assumono, la cosiddetta *corporate limited liability*[4]. Tale forma societaria comporta che i soci e, di riflesso, le società capogruppo non siano chiamati a rispondere personalmente delle obbligazioni assunte dalle singole entità giuridiche attraverso cui si articola l'attività economica. Ne discende che la struttura societaria facilita l'esternalizzazione dei rischi e dei costi sociali ed ambientali derivanti dai processi produttivi, sottraendo tali oneri alla sfera di responsabilità patrimoniale diretta dell'impresa controllante.

Questo fenomeno trova terreno fertile nell'azione congiunta di due istituti giuridico-economici: da un lato il *forum shopping*, e dall'altro il cosiddetto *corporate*

[3] A. M. PACCES, "Civil liability in the EU Corporate Sustainability Due Diligence Directive: A Law & Economics Analysis", *Amsterdam Law School Legal Studies Research Paper*, 2023, n.14.

[4] H. HANSMANN, R. KRAAKMAN, "Toward Unlimited Shareholder Liability for Corporate Torts", *Yale Law Journal*, 1991.

veil[5]. Il primo consente alle imprese multinazionali di dislocare e frammentare strategicamente le proprie fasi produttive tra una pluralità di entità giuridiche autonome, stabilite in ordinamenti giuridici differenti, così da beneficiare delle normative più favorevoli o meno stringenti sotto il profilo della responsabilità. Il secondo, ossia il principio del "*velo societario*", comporta che ciascuna società appartenente a un gruppo sia considerata un soggetto giuridico distinto e autonomo, con la conseguenza che la società madre non possa essere ritenuta giuridicamente responsabile per le condotte poste in essere dalle società controllate o partecipate.

Tale scenario risulta ulteriormente amplificato dall'attuale modello delle global value chains, nel quale l'intero processo produttivo viene organizzato e distribuito su scala globale sotto la regia di un'unica impresa leader. In tale contesto, il legame contrattuale tende a sostituire il vincolo societario: le relazioni tra i diversi soggetti della catena produttiva assumono una natura meramente commerciale e si instaurano tra entità formalmente autonome e indipendenti, rendendo più complesso l'accertamento di responsabilità lungo la catena del valore.

Un ulteriore meccanismo frequentemente riscontrabile è quello noto come *judgment proofness*, attraverso cui le imprese multinazionali concentrano deliberatamente le attività a maggiore rischio socio-ambientale all'interno di specifiche società veicolo dotate di capitale sociale esiguo, così da rendere di fatto impossibile l'adempimento degli obblighi risarcitori in caso di accertata responsabilità. In questo modo, qualora si verifichino danni rilevanti, la società incaricata delle attività rischiose risulta patrimonialmente incapiente, frustrando così la funzione riparatoria e deterrente della responsabilità civile[6].

Appare quindi evidente come le imprese multinazionali utilizzino la forma societaria quale strumento strategico di elusione della responsabilità, con l'obiettivo di minimizzare l'internalizzazione dei rischi connessi alle proprie attività economiche e di trasferire sugli altri attori della catena –o, in ultima analisi, sulla collettività– i costi derivanti dalle esternalità negative prodotte.

3.3. Natura giuridica della responsabilità

La CSDDD introduce un regime di responsabilità per le imprese, configurando un ambito di applicazione che si proietta lungo l'intera catena

[5] M. FASCIGLIONE, "Verso un regime europeo uniforme di responsabilità civile delle imprese per violazioni dei diritti umani: riflessioni sulla proposta di direttiva europea sulla corporate sustainability due diligence", *Quaderni di SIDIBlog*, 2022, vol. 9.

[6] S. SHAVELL, "The Judgment Proof Problem", *International Review of Law and Economics*, 6(1), 1986.

del valore e che ricomprende le attività poste in essere dai partner commerciali con i quali l'impresa intrattiene rapporti d'affari. Tale estensione, di portata innovativa e sistematicamente rilevante, non è tuttavia concepita come una responsabilità direttamente correlata alla causazione materiale di un danno, il che avrebbe comportato un superamento della questione della *corporate limited liability*; al contrario, essa viene delineata come una responsabilità che discende dall'inosservanza degli obblighi di *due diligence* espressamente previsti dalla direttiva[7].

In particolare, la CSDDD prescrive in capo alle imprese l'obbligo di adottare misure idonee ad identificare, prevenire, mitigare e affrontare gli impatti negativi, attuali o potenziali, sui diritti umani e sull'ambiente che possano verificarsi all'interno della catena di valore di cui esse sono parte. L'inadempimento di tali obblighi costituisce, pertanto, il presupposto costitutivo della responsabilità prevista dalla direttiva.

Nell'analisi della natura giuridica di tale forma di responsabilità, riveste particolare importanza stabilire se essa debba essere qualificata come responsabilità contrattuale oppure extracontrattuale. A tal riguardo, occorre evidenziare che la responsabilità in questione non trae origine da un rapporto obbligatorio sorto da un accordo di volontà tra soggetti privati, bensì da una fonte normativa di rango europeo, predisposta con finalità di tutela di interessi generali e collettivi.

Alla luce di tale considerazione, deve ritenersi che la responsabilità disciplinata all'articolo 29 della CSDDD si configuri, sotto il profilo dogmatico, come una forma di responsabilità extracontrattuale. Tale qualificazione è suffragata non solo dall'assenza di un vincolo negoziale tra l'autore dell'illecito e il soggetto danneggiato, ma anche dal fatto che la violazione degli obblighi di due diligence integra una lesione del generale dovere giuridico di non arrecare ingiustamente danno ad altri (principio del *neminem laedere*)[8], che costituisce il fondamento stesso della responsabilità aquiliana nell'ordinamento europeo e nazionale.

3.4. Evoluzione della responsabilità civile nel corso dell'iter legislativo

Il percorso che ha condotto all'approvazione della CSDDD si è rivelato particolarmente complesso, articolato e scandito da numerose fasi negoziali.

[7] A. LAFARRE, "Mandatory Corporate Sustainability Due Diligence in Europe: The Way Forward", *ECGI Blog*, 12 April 2022.

[8] D. R. MOTTOLESE, "Beyond the Mask of Limited Liability: The Civil Liability Revolution in the Corporate Sustainability Due Diligence Directive", tesi di laurea magistrale in International Management, Università degli studi di Modena e Reggio Emilia, 2023-2024, Rel. F. M. Mucciarelli.

Esso ha avuto avvio nel corso del 2020, quando la Commissione ha promosso una serie di studi preliminari, consultazioni pubbliche e report tecnico-giuridici finalizzati a valutare l'opportunità di introdurre un quadro normativo comune in materia di due diligence sostenibile. Tali attività conoscitive hanno condotto, il 23 febbraio 2022, alla presentazione di una prima proposta ufficiale di direttiva, la quale mirava principalmente a realizzare un level playing field tra le imprese operanti nel mercato interno, nonché ad armonizzare un panorama normativo fino ad allora frammentato, disomogeneo e affidato prevalentemente a strumenti di soft law adottati a livello nazionale.

Con specifico riferimento al regime di responsabilità civile delineato nella proposta originaria, la Commissione aveva previsto un meccanismo di private enforcement quale strumento sanzionatorio per i casi di inadempimento agli obblighi di due diligence[9]. In tale prospettiva, la responsabilità dell'impresa non avrebbe escluso la concorrente responsabilità delle società controllate e dei partner commerciali, diretti e indiretti, coinvolti nella catena del valore. Inoltre, la proposta stabiliva che la disciplina della direttiva non avrebbe avuto carattere sostitutivo rispetto alle normative già vigenti a livello europeo e nazionale, lasciando impregiudicata la possibilità per gli Stati membri di introdurre disposizioni più stringenti e severe. Era altresì previsto che, qualora la legge applicabile a un reclamo non fosse stata quella di uno Stato membro, trovassero comunque applicazione le norme nazionali in materia di responsabilità civile[10].

Successivamente, il Parlamento Europeo, con deliberazione del 1° giugno 2023, ha emendato la proposta originaria, inasprendo il regime sanzionatorio nei confronti delle imprese inadempienti[11]. In seguito, il 14 dicembre 2023, il Parlamento e il Consiglio hanno raggiunto un accordo politico sul testo della direttiva, introducendo, tra le altre disposizioni, un termine di prescrizione quinquennale per l'esercizio delle azioni da parte delle vittime, nonché il principio secondo cui le spese processuali a loro carico non avrebbero potuto risultare eccessivamente onerose. Per attenuare l'eccessivo onere probatorio che gravava sui ricorrenti nella versione elaborata dalla Commissione, fu inserito l'art. 29, comma 3, lett. e), che verrà analizzato in seguito, e che ha lo scopo di riequilibrare

[9] Art. 22, COM/2022/71 final.

[10] O. SEDEF, "Impacts of Corporate Sustainability Due Diligence Directive (CSDDD) – Challenges, Implications and possibilities of the Corporate Sustainability Due Diligence Directive (CSDDD) for International Postal, Logistics and Service Companies", Master's Thesis in Digital Business Management, Master of Business Administration, Lapland University of Applied Sciences, 2024, Rel. M. Tuomela-Pyykkönen.

[11] Emendamento 74 P9_TA(2023)0209.

le posizioni processuali delle parti. Veniva altresì previsto che, laddove l'impatto avverso fosse imputabile esclusivamente ad un determinato partner commerciale, l'impresa avrebbe dovuto porre termine al rapporto contrattuale con quest'ultimo. Ulteriore innovazione fu l'introduzione della possibilità di ottenere provvedimenti inibitori nei confronti delle imprese che avessero posto in essere violazioni degli obblighi di due diligence.

Il 15 marzo 2024, il Consiglio ha approvato una soluzione di compromesso, improntata a garantire maggiore flessibilità agli Stati membri, i quali sono stati investiti dell'obbligo di assicurare, tramite i propri ordinamenti interni, un accesso effettivo alla giustizia e a meccanismi di riparazione integrale dei danni subiti dalle vittime, senza tuttavia pregiudicare quanto già previsto dalla direttiva 2004/35/EC sulla responsabilità ambientale. Le sanzioni pecuniarie sono state fissate in misura massima pari al 5% del fatturato mondiale dell'impresa. È stato inoltre precisato che la rilevanza del danno prescinde dal fatto che esso sia arrecato a una persona fisica o giuridica, e che la responsabilità sussiste laddove sia leso un interesse giuridico tutelato dall'ordinamento nazionale applicabile. Un'ulteriore e significativa modifica introdotta dal Consiglio ha stabilito che un'impresa non possa essere ritenuta responsabile qualora il danno sia interamente e unicamente imputabile ai propri partner commerciali nell'ambito della catena di attività. Tale previsione rappresenta un ridimensionamento considerevole del regime di responsabilità, discostandosi dalla proposta della Commissione (che contemplava un'esclusione limitata ai partner commerciali indiretti) e dalla posizione del Parlamento (che non prevedeva alcuna limitazione di tale genere) [12].

Un'ulteriore modifica di rilievo ha riguardato la rimozione dell'espressione "in qualità propria" ("*in their own capacity*") dall'art. 29, comma 3, lett. d), relativa alla legittimazione ad agire delle organizzazioni in rappresentanza delle vittime, al fine di garantire agli Stati membri maggiore discrezionalità nell'attuazione della disposizione nei rispettivi ordinamenti: in particolare, si è previsto che "siano stabilite condizioni ragionevoli in base alle quali ogni presunto soggetto danneggiato possa autorizzare un sindacato, un'organizzazione non governativa (...) a intentare azioni per far valere i diritti della parte lesa, fatte salve le norme nazionali di procedura civile (...)".

Degna di nota è, infine, la scelta del Consiglio di escludere integralmente dal testo finale ogni riferimento agli obblighi di corporate governance, nonché alle

[12] S. CIACCHI, "The newly-adopted Corporate Sustainability Due Diligence Directive: an overview of the lawmaking process and analysis of the final text", *ERA Forum* (2024) 25.

disposizioni concernenti i doveri degli amministratori e i criteri di remunerazione dei dirigenti, che erano invece presenti nelle versioni precedenti.

Il processo legislativo si è concluso con l'approvazione definitiva, da parte del Parlamento europeo il 24 aprile 2024, degli emendamenti apportati dal Consiglio, seguita dall'avallo finale del Consiglio stesso. La CSDDD è pertanto entrata ufficialmente in vigore il 26 luglio 2024, segnando un passaggio normativo di portata epocale nel diritto dell'Unione in materia di responsabilità d'impresa.

3.5. Analisi dell'art. 29

L'articolo 29 della direttiva disciplina il regime della responsabilità civile delle imprese (comma 1) e il conseguente diritto al risarcimento (comma 2). In particolare, stabilisce che le imprese rientranti nell'ambito soggettivo di applicazione siano tenute a rispondere nel caso in cui si sia cagionato un danno, ad una persona fisica o giuridica, a condizione che tale danno sia causalmente riconducibile al mancato rispetto degli obblighi previsti agli articoli 10 (prevenzione degli impatti negativi potenziali) e 11 (arresto degli impatti negativi effettivi) e che tale inottemperanza abbia determinato un danno agli interessi giuridici della persona fisica o giuridica che sono tutelati dal diritto nazionale. L'impresa risponderà a prescindere dal fatto che il danno sia stato cagionato intenzionalmente o per negligenza.

Un aspetto particolarmente problematico è rappresentato dalla previsione di cui al primo comma secondo cui la società non risponde qualora il danno sia stato causato esclusivamente da un *partner* commerciale. Questa disposizione sembra in evidente tensione con la ratio complessiva della direttiva[13], la quale si fonda proprio sulla logica della due diligence lungo l'intera catena del valore. La nozione di *catena di attività* comprende infatti tanto i partner commerciali a monte (che forniscono beni e servizi) quanto quelli a valle (che si occupano della distribuzione, trasporto, conservazione o prestazione di servizi connessi all'attività dell'impresa). Limitare la responsabilità della società madre nei casi in cui il danno sia imputabile solo al partner commerciale rischia dunque di svuotare di contenuto l'obbligo di vigilanza esteso all'intera catena, riducendolo ad un mero adempimento formale.

Il comma 2 precisa che, laddove la società sia ritenuta responsabile, la vittima avrà diritto ad un "risarcimento pieno" in conformità con il diritto nazionale dello Stato membro competente, fermo restando il divieto di sovracompensazione. Si tratta di una clausola di rinvio che non produce una disciplina uniforme, bensì

[13] N. BUENO ET AL, "The EU Corporate Sustainability Due Diligence Directive (CSDDD): The Final Political Compromise", *Business and Human Rights Journal* (2024) 9.

un'armonizzazione parziale, la quale lascia ai singoli ordinamenti nazionali il compito di definire i presupposti della responsabilità e le modalità liquidatorie del danno.

Tale scelta normativa solleva diverse criticità: da un lato, la frammentazione dei regimi giuridici nei vari Stati membri comporta inevitabilmente disparità di trattamento tra i ricorrenti, i quali vedranno le proprie istanze giudicate alla luce di standard probatori, regole processuali e criteri di quantificazione differenti. Dall'altro, la medesima frammentazione può produrre distorsioni della concorrenza all'interno del mercato unico: un'impresa stabilita in uno Stato membro, in virtù della normativa nazionale applicabile, potrebbe essere chiamata a risarcire danni connessi alla propria catena del valore, mentre un'altra impresa, con una catena identica ma stabilita in un diverso Stato membro, potrebbe beneficiare di un regime più indulgente e quindi sottrarsi alla responsabilità [14].

Il legislatore europeo ha cercato di mitigare tali rischi attraverso il comma 3, che individua alcuni standard procedurali minimi comuni: i termini di prescrizione, la disciplina delle spese processuali, la possibilità di richiedere provvedimenti inibitori, nonché la facoltà di agire in giudizio tramite rappresentanti degli interessi collettivi. Tuttavia, tali correttivi appaiono parziali e non idonei ad eliminare completamente la disomogeneità applicativa.

In definitiva, l'articolo 29 della CSDDD segna un passo avanti nell'affermazione della responsabilità civile come strumento di enforcement della due diligence, ma il suo carattere incompiuto rischia di comprometterne l'efficacia: da un lato, la limitazione della responsabilità ai soli casi in cui il danno non sia imputabile esclusivamente al partner commerciale contraddice la filosofia della catena di attività; dall'altro, l'assenza di un quadro uniforme sul piano del diritto civile sostanziale e processuale apre la strada al fenomeno del *forum shopping*, a disuguaglianze tra le vittime e ad asimmetrie competitive tra le imprese europee.

Una delle principali critiche [15] sollevate in relazione al testo della CSDDD presentato dalla Commissione europea riguardava l'onere probatorio gravante sul soggetto leso, ritenuto eccessivamente gravoso. In particolare, il danneggiato era chiamato a dimostrare non solo che l'impresa aveva effettivamente individuato un potenziale impatto negativo connesso alla propria attività, ma anche che, nonostante

[14] C. G. CORVESE, "La sostenibilità ambientale e sociale delle società nella proposta di Corporate Sustainability Due Diligence Directive (dalla insostenibile leggerezza dello scopo sociale alla obbligatoria sostenibilità della due diligence)", *Banca Impresa Società*, 2022, n. 3.

[15] S. CIACCHI, "The newly-adopted Corporate Sustainability Due Diligence Directive: an overview of the lawmaking process and analysis of the final text", *ERA Forum* (2024) 25.

tale consapevolezza, non aveva adottato misure idonee a prevenire, mitigare o eliminare l'impatto stesso. Inoltre, era necessario evidenziare l'esistenza di un nesso di causalità tra tale negligenza gestionale e l'insorgenza dell'impatto negativo, nonché dimostrare che tale impatto avesse effettivamente cagionato il danno subito dal ricorrente. Tale formulazione dell'onere probatorio appariva dunque particolarmente gravosa, rendendo difficile l'accesso alla tutela giurisdizionale per il soggetto danneggiato.

Al fine di attenuare tale onere, l'art. 29, comma 3, lettera e) della direttiva prevede un meccanismo procedurale volto a facilitare l'acquisizione delle prove necessarie alla dimostrazione della responsabilità dell'impresa. Secondo tale disposizione:

"Qualora sia avanzata una domanda di risarcimento e il ricorrente presenti una richiesta motivata comprendente fatti e prove ragionevolmente disponibili, sufficienti a sostenere la plausibilità della domanda di risarcimento del danno, e abbia indicato che elementi di prova supplementari rientrano nel controllo della società, i giudici possano ordinare che tali elementi probatori siano divulgati dalla società conformemente al diritto procedurale nazionale; (...)".

È opportuno sottolineare che tale previsione non implica un'inversione dell'onere della prova. Essa costituisce, piuttosto, una forma di attenuazione dell'onere probatorio, stabilendo che, ove il ricorrente sia in grado di fornire elementi sufficienti a rendere plausibile la propria domanda, il giudice possa ordinare alla società di esibire le prove supplementari in suo possesso, garantendo così un più equo bilanciamento tra le parti in sede giudiziaria.

Il comma 5 stabilisce che la responsabilità civile della società derivante dalla CSDDD non pregiudica la responsabilità delle sue filiazioni o dei suoi partner commerciali diretti e indiretti nella catena di attività della società. In aggiunta a ciò, quando il danno è stato prodotto congiuntamente da più soggetti tra quelli appena menzionati, essi sono responsabili in solido, fatte salve le disposizioni di diritto nazionale.

Ulteriore rilevanza assume il comma 6 dello stesso articolo, il quale dispone che la responsabilità civile prevista dalla direttiva non preclude l'applicazione di normative nazionali più rigorose né limita la possibilità che tale responsabilità possa sorgere anche in situazioni non contemplate dalla direttiva stessa. In altre parole, la disciplina civilistica della CSDDD ha natura meramente integrativa, intervenendo senza pregiudicare o sostituire le regole già esistenti nell'ordinamento nazionale che prevedano tutele più estese.

Di particolare rilievo giuridico appare altresì l'ultimo comma dell'art. 29, che stabilisce:

"Le disposizioni di diritto nazionale che recepiscono tale articolo sono di applicazione necessaria nei casi in cui il diritto applicabile in tal senso non sia il diritto di uno Stato membro".

Tale norma sancisce la prevalenza delle disposizioni nazionali di recepimento rispetto alle norme altrimenti applicabili in base ai principi del diritto internazionale privato, assicurando così che la tutela dei diritti dei soggetti danneggiati non risulti subordinata alla discrezionalità nella determinazione della legge applicabile, ma sia garantita in maniera uniforme e vincolante nei contesti transnazionali. In tale contesto, diviene rilevante l'art.4 del Regolamento Roma II, il quale sancisce che "la legge applicabile alle obbligazioni extracontrattuali che derivano da un fatto illecito è quella del paese in cui il danno si verifica", a meno che non risulti "chiaramente che il fatto illecito presenta collegamenti manifestamente più stretti con un paese diverso (…), si applica la legge di quest'altro paese." Questa seconda ipotesi consentirebbe alla vittima di ottenere l'applicazione della legge di uno Stato membro in luogo di quella del Paese in cui il danno si è verificato, la quale usualmente prevede meno garanzie. Nonostante l'evidente vantaggio che ne consegue per le vittime, tale disposizione è applicata in modo restrittivo[16].

Il potenziale contrasto tra le norme di applicazione necessaria, così come qualificate dalla CSDDD, e le disposizioni del Paese extra-UE, che disciplinano la responsabilità extracontrattuale non coperta dalla direttiva, risulta evidente. Questa notevole complessità avrebbe potuto risolversi mediante l'introduzione nel Regolamento Roma II di un nuovo criterio per l'individuazione della legge applicabile a tali tipologie di obbligazioni. Codesta ipotesi fu abbandonata nel corso delle negoziazioni per l'elaborazione del testo della CSDDD, e tale mancata occasione di riforma si traduce in ulteriore incertezza nell'applicazione pratica della direttiva.

Un ulteriore profilo problematico emerge dal comma 2 dell'art. 29, il quale fa riferimento al concetto di "pieno risarcimento". Tuttavia, la direttiva non fornisce alcuna definizione normativa di tale espressione, rimettendo così ai singoli Stati membri il compito di determinarne la portata e il contenuto applicativo. La mancata tipizzazione del "pieno risarcimento" comporta conseguenze non irrilevanti, poiché lascia ampio margine interpretativo ai legislatori e agli organi giurisdizionali

[16] A. BONFANTI, "Corporate Sustainability Due Diligence Directive: A Human Rights-Based Assessment", *Rivista del commercio internazionale*, 2024, n.4.

nazionali. Ne deriva che il livello di tutela effettivamente riconosciuto al soggetto danneggiato a seguito dell'accertamento della responsabilità civile della società potrebbe variare sensibilmente da ordinamento a ordinamento, con conseguente rischio di disparità di trattamento e di riduzione della certezza giuridica. In altri termini, la tutela risarcitoria rischia di assumere un carattere meramente eventuale e non uniforme, minando così la garanzia di effettività che costituisce principio fondamentale del diritto dell'Unione.

In contrasto con tale lacuna, l'art. 3, lettera t) della direttiva introduce invece una definizione di "riparazione", qualificandola come il ripristino di una situazione analoga a quella che si sarebbe avuta in assenza dell'impatto negativo, attuabile mediante forme di ristoro sia di natura finanziaria sia non finanziaria. Tale disposizione contribuisce a circoscrivere almeno parzialmente il contenuto della tutela riconosciuta, introducendo un parametro ricostruttivo che consente di delineare le modalità di reintegrazione del danno cagionato.

Allo stesso tempo, l'assenza di una corrispondente definizione per il concetto di "pieno risarcimento" appare sintomatica di una scelta consapevole del legislatore europeo di mantenere un margine di flessibilità a favore dei sistemi nazionali. Una simile impostazione, se da un lato può essere giustificata dal rispetto del principio di sussidiarietà e della diversità delle tradizioni giuridiche degli Stati membri, dall'altro lato rischia di vanificare le finalità di armonizzazione e di assicurazione di un livello minimo comune di protezione, che dovrebbero costituire il cuore della disciplina.

3.6. Analisi economica e teoria della deterrenza marginale

Muovendo dall'impostazione offerta dal modello economico della responsabilità elaborato dal professor Pacces[17], è possibile analizzare la responsabilità civile quale strumento di regolazione degli incentivi degli agenti economici in presenza di esternalità negative. In base a tale modello, si assume che il soggetto agente, nel momento in cui valuta se porre in essere una determinata condotta, operi un bilanciamento tra i benefici attesi dall'azione e i costi a suo carico. Tuttavia, le sue scelte possono generare esternalità negative su soggetti terzi che, in assenza di un meccanismo giuridico di imputazione della responsabilità, resterebbero interamente a carico della collettività.

In un contesto privo di regole di responsabilità, il soggetto agente non avrebbe alcun incentivo economico a internalizzare tali costi sociali, con la conseguenza

[17] A. M. PACCES, "Fondamenti economici della responsabilità (prima parte)", *Danno e Responsabilità*, 2008, vol. 1.

di determinare un'allocazione delle risorse complessivamente inefficiente. In tale prospettiva, la responsabilità civile assume una funzione eminentemente correttiva, in quanto mira a riallineare gli incentivi privati a quelli sociali, imponendo al soggetto agente l'obbligo di corrispondere un risarcimento proporzionato al danno cagionato. Tale meccanismo, facendo gravare sul responsabile i costi delle esternalità prodotte, induce a tenerne conto nelle proprie decisioni ex ante.

Secondo questo schema, il diritto al pieno risarcimento del danno implica che la vittima debba ricevere una somma tale da riportarla, per quanto possibile, nella medesima condizione economico-patrimoniale in cui si sarebbe trovata qualora l'illecito non si fosse verificato. Ciò significa che la sanzione civilistica non persegue esclusivamente una finalità afflittiva o punitiva, ma anche una finalità compensativa, in quanto volta a reintegrare integralmente il pregiudizio subito dalla parte lesa, realizzando una sorta di equivalenza economica tra la situazione effettiva e quella ipotetica in assenza di danno.

In aggiunta alla funzione compensativa, il regime di responsabilità civile svolge anche una funzione di deterrenza, inducendo il potenziale danneggiante ad adottare comportamenti diligenti e misure precauzionali idonee a prevenire o ridurre i rischi connessi alle proprie attività. In questo contesto assume particolare rilievo la teoria della deterrenza marginale[18], secondo la quale, una volta che l'agente abbia comunque deciso di porre in essere una condotta illecita, egli tenderà a scegliere l'offesa meno grave qualora la sanzione prevista per quest'ultima sia significativamente inferiore rispetto a quella stabilita per l'offesa più grave.

Per rendere tale meccanismo effettivo, è opportuno fissare l'ammontare della sanzione per la condotta meno grave a un livello inferiore rispetto al danno che essa può provocare, così da creare un incentivo economico che renda per l'agente più conveniente optare per tale condotta, piuttosto che per un comportamento maggiormente dannoso. In tal modo, la responsabilità civile non si limita a scoraggiare genericamente la commissione di illeciti, ma orienta le scelte dell'agente verso l'alternativa che comporti il minor sacrificio possibile per gli interessi giuridici altrui. Se correttamente applicata, tale impostazione teorica consente dunque di massimizzare il benessere sociale, inducendo l'agente che non possa evitare del tutto la produzione di un danno a selezionare l'opzione meno pregiudizievole per la collettività.

[18] S. SHAVELL, "A Note on Marginal Deterrence", *International Review of Law and Economics*, 1992, 12(3).

4. Pacchetto Omnibus I

4.1. Contesto di adozione

Nel rapporto redatto da Mario Draghi sul futuro della competitività europea viene posto in evidenza come l'UE necessiti con urgenza di un quadro normativo idoneo a favorire la competitività e la resilienza del sistema economico. In particolare, l'attenzione si concentra sugli oneri burocratici, amministrativi e informativi che gravano sulle imprese, nonché sui costi di adeguamento derivanti dall'attuazione della CSRD e della CSDDD. La questione viene presentata come un nodo cruciale per garantire la sostenibilità del tessuto imprenditoriale europeo in un contesto globale altamente competitivo.

A conferma di tali preoccupazioni, i capi di Stato e di governo dell'Unione hanno adottato, in data 8 novembre 2024, la Dichiarazione di Budapest, con la quale si sono impegnati a perseguire obiettivi di semplificazione e modernizzazione del quadro normativo europeo. Tale atto politico-programmatico ha rappresentato una presa di posizione significativa, volta a bilanciare le esigenze di regolamentazione in materia di sostenibilità con la necessità di garantire alle imprese condizioni operative più snelle e meno onerose.

In tale contesto si colloca l'adozione del cosiddetto pacchetto Omnibus I, il quale è intervenuto in una fase particolarmente delicata: la CSDDD, infatti, non era ancora stata recepita né applicata dalle imprese, mentre la CSRD era stata applicata soltanto da un primo gruppo di società, le quali avrebbero dovuto pubblicare le proprie dichiarazioni di sostenibilità nel corso del primo semestre del 2025. Ne consegue che si trattava di discipline normative appena entrate in vigore, o in procinto di esserlo, con la conseguenza che le imprese interessate avevano già avviato processi di adeguamento, destinando risorse finanziarie e capitali umani in vista dell'adempimento dei requisiti normativi originariamente previsti[19].

Tale circostanza spiega perché le misure di semplificazione introdotte dal pacchetto Omnibus non abbiano potuto tradursi, nella pratica, in una riduzione sostanziale e immediata degli oneri derivanti dalla CSRD e dalla CSDDD. Le imprese, infatti, avevano già predisposto strutture organizzative e processi interni idonei a rispondere agli obblighi più stringenti; di conseguenza, l'intervento legislativo è risultato mitigato nella sua efficacia, in quanto sopravvenuto in un momento in cui le dinamiche di compliance erano già in fase avanzata.

[19] A. BERTRAM, "Deregulating to No Avail: How the Omnibus Package Falls Short in Simplifying Key EU Green Deal Instruments", *Intereconomics*, 2025, 60(3).

4.2. Modifiche alla CSDDD

Il pacchetto Omnibus I rinvia di un anno le principali scadenze previste dalla CSDDD, che avrebbe dovuto essere recepita dai diversi Stati membri entro il 26 luglio 2026 (ora divenuto 26 luglio 2027), ed avrebbe dovuto essere applicata alle imprese entro il 26 luglio 2027 (ora 26 luglio 2028). Oltre a posticiparne l'applicazione, introduce delle modifiche che possono essere sintetizzate nei seguenti punti:

- Il dovere di diligenza delle imprese viene circoscritto esclusivamente ai *partner* commerciali diretti (c.d. "primo livello"), con conseguente significativa riduzione della nozione di *value chain*. Gli operatori economici sono chiamati a considerare i partner indiretti soltanto qualora vi siano informazioni concrete e plausibili idonee a far emergere l'esistenza di un impatto negativo. In tal modo, l'obbligo di monitoraggio si riduce sensibilmente, spostando l'attenzione dall'intera catena di approvvigionamento ad un ambito più circoscritto.

- Viene soppressa la previsione secondo cui, in caso di persistente inadempimento agli obblighi di diligenza da parte del partner commerciale, l'impresa committente avrebbe dovuto, quale extrema ratio, cessare il rapporto contrattuale. La soluzione individuata dal pacchetto consente, invece, la sospensione temporanea del rapporto, accompagnata dal proseguimento della collaborazione finalizzata a ricercare rimedi condivisi. Ciò riduce l'impatto potenzialmente dirompente della normativa sui rapporti contrattuali, rafforzando l'approccio cooperativo rispetto a quello sanzionatorio.

- La nozione di *stakeholders* viene ristretta ai soli soggetti suscettibili di essere direttamente incisi dai prodotti, servizi o attività della società. Inoltre, le fasi procedimentali nelle quali il dialogo con tali portatori di interesse risulta obbligatorio sono state significativamente ridimensionate. Tale scelta appare volta a ridurre il perimetro di interlocuzione obbligatoria, con l'effetto di limitare gli oneri partecipativi a carico delle imprese.

- La frequenza con la quale le imprese sono tenute a verificare l'adeguatezza e l'efficacia delle misure di *due diligence* passa da un intervallo annuale ad un intervallo quinquennale. Ciò implica una considerevole riduzione degli obblighi di reporting e di controllo, con evidenti ricadute in termini di costi e risorse organizzative.

– Viene cancellato l'obbligo per le imprese di attuare il piano di transizione volto alla mitigazione dei cambiamenti climatici.

4.2.1. Modifiche al regime di responsabilità civile previsto dalla CSDDD

– È soppressa la regola di cui all'art. 27 secondo cui le sanzioni pecuniarie dovevano essere commisurate al fatturato netto globale dell'impresa, incaricando la Commissione di elaborare degli orientamenti in materia di sanzioni. Tale eliminazione comporta un indebolimento della funzione deterrente delle sanzioni, lasciando agli Stati membri un margine più ampio di discrezionalità nel determinarne la misura.

– Viene eliminato interamente il comma 1 dell'art. 29, il quale disciplinava l'impianto unitario di responsabilità previsto a livello europeo dalla direttiva. Allo stesso tempo, viene mantenuto l'obbligo di garantire un accesso effettivo alla giustizia, compreso il diritto al pieno risarcimento. La conseguenza è la frammentazione della disciplina, che torna ad essere regolata dalle normative nazionali, con potenziali disarmonie e differenze applicative tra i diversi ordinamenti membri. L'approvazione di tale modifica è stata giustificata sostenendo che in tal modo si riuscirebbe a garantire il rispetto dei diversi regimi nazionali con i quali le imprese stesse hanno più dimestichezza, in linea con il principio di sussidiarietà.

– Viene espunto il comma 3 lettera d) dell'art.29, il quale prevedeva l'obbligo per gli Stati membri di garantire la proponibilità di azioni collettive o rappresentative, riducendo così la possibilità di una tutela effettiva per categorie ampie di soggetti lesi. Questa modifica è motivata a partire dalle diverse norme già esistenti a livello nazionale riguardo alle azioni rappresentative.

– Si abroga il comma 7 dell'art. 29, il quale contiene l'obbligo per gli Stati membri di qualificare le norme di recepimento in materia di responsabilità come disposizioni di applicazione necessaria, nei casi in cui il diritto applicabile non sia quello di uno stato membro. Ne deriva che, in base al diritto internazionale privato, non vi sarà più automatica prevalenza delle disposizioni interne di recepimento, con potenziale riduzione della certezza giuridica nei contesti transnazionali. La soppressione non impedisce agli Stati membri di prevedere autonomamente che le disposizioni nazionali di recepimento dell'art. 29 siano di applicazione necessaria, ai sensi dell'art. 16 del regolamento (CE) n.864/2007.

4.3. Semplificazione normativa o ridimensionamento degli obiettivi?

Definire il pacchetto Omnibus I come un intervento di mera semplificazione normativa implica, in linea teorica, che i medesimi obiettivi originariamente perseguiti dal legislatore possano essere realizzati attraverso strumenti regolatori meno gravosi per le imprese, garantendo così un equilibrio tra tutela degli interessi pubblici e sostenibilità degli oneri di conformità. Tuttavia, da un'analisi sistematica delle disposizioni effettivamente introdotte, emerge come l'intervento non si limiti a razionalizzare o rendere più efficiente l'apparato regolatorio, bensì finisca per incidere in maniera sostanziale sugli obiettivi stessi della disciplina.

In particolare, il pacchetto Omnibus I determina una restrizione della portata teleologica della direttiva, riducendo l'ambito degli scopi inizialmente prefissati dal legislatore europeo, soprattutto in termini di responsabilizzazione delle imprese lungo l'intera catena del valore e di tutela dei diritti fondamentali; un differimento temporale delle scadenze originarie, con conseguente slittamento nell'attuazione delle misure di due diligence, che rischia di indebolire l'efficacia preventiva degli obblighi posti a carico degli operatori economici; un'attenuazione dell'*enforcement*, sia sul versante sanzionatorio sia su quello della responsabilità civile, con una riduzione della forza cogente delle disposizioni e, di riflesso, delle garanzie riconosciute ai soggetti potenzialmente lesi dagli impatti negativi delle attività d'impresa.

5. Note conclusive

La CSDDD è stata concepita come uno strumento normativo innovativo e giuridicamente vincolante, destinato ad integrare la due diligence in materia di diritti umani e sostenibilità ambientale lungo l'intera catena del valore delle imprese. La sua ambizione era quella di superare gli approcci di soft law e di mera rendicontazione ex post, proponendosi come strumento globale per promuovere una transizione equa e duratura verso una società sostenibile, anche attraverso la creazione di un level playing field nel mercato unico europeo.

Tuttavia, l'introduzione del pacchetto Omnibus I, adottato con il dichiarato intento di semplificare, ha apportato modifiche sostanziali che vanno oltre la mera razionalizzazione e si configurano come una revisione regressiva della disciplina.

Queste modifiche creano un paradosso applicativo: uno strumento nato per rafforzare la tutela dei diritti umani e la sostenibilità ambientale rischia, in determinati contesti, di incidere negativamente proprio su quegli stessi diritti che intende salvaguardare. Ciò solleva seri interrogativi sulla coerenza dell'azione

normativa europea con i principi di effettività della tutela, di prevenzione del danno e di armonizzazione.

In definitiva, la capacità della CSDDD di realizzare i suoi ambiziosi obiettivi dipenderà ora in larga misura dall'interpretazione che verrà data dagli Stati membri.

Sarà cruciale bilanciare le esigenze di competitività aziendale con l'imperativo di garantire un'efficace tutela dei diritti umani e dell'ambiente lungo le catene globali del valore, per evitare che la semplificazione si traduca in un compromesso eccessivamente penalizzante per la sostenibilità e la giustizia.

Comunicaciones presentadas al Seminario Internacional «La Directiva de diligencia debida y los derechos humanos laborales tras la Propuesta Ómnibus»

LAVORO FORZATO E MODELLI REGOLATIVI: UNA PROPOSTA CLASSIFICATORIA

Beatrice Dassori

Assegnista di ricerca post-doc
Università degli Studi di Milano

Sommario: 1. Il lavoro forzato nel contesto delle imprese transnazionali e delle catene globali del valore. Recenti traiettorie di regolazione. **2.** Stati Uniti. L'*import ban* sui prodotti da lavoro forzato. **3.** Regno Unito. La *disclosure* come strumento di trasparenza nelle filiere. **4.** Unione europea. Un mosaico regolativo fra dovuta diligenza, rendicontazione e interdizione commerciale. **4.1.** La Direttiva (UE) 2024/1760. *Due diligence*, prevenzione e *governance*. **4.2.** La Direttiva (UE) 2022/2464. Trasparenza e *accountability* sui rischi di lavoro forzato. **4.3.** La Proposta c.d. *Omnibus*: fra arretramento regolatorio e mancato coordinamento. **4.4.** Il Regolamento (UE) 2024/3015. Un meccanismo di *compliance through market access*. **5.** Classificazione dei modelli. Il criterio oggetto – *enforcement* oltre la tripartizione funzionale. **6.** Modelli di regolazione a confronto. Efficacia e limiti. **6.1.** Copertura e profondità della regolazione, applicazione e sostenibilità pratica. **6.2.** Criticità trasversali: sul piano giuridico-processuale e partecipativo. **6.3.** Proiezione extraterritoriale e standard globali. **6.4.** Divieti commerciali e compatibilità con il GATT/WTO. **7.** Considerazioni conclusive.

1. Il lavoro forzato nel contesto delle imprese transnazionali e delle catene globali del valore. Recenti traiettorie di regolazione

Il lavoro forzato, definito in via essenziale dalle Convenzioni n. 29 del 1930 e n. 105 del 1957 dell'OIL[1], costituisce una violazione dei diritti fondamentali universalmente riconosciuti, rappresentando la forma estrema di negazione della libertà personale e della dignità della persona che lavora. Questa pratica coercitiva, lungi dal costituire una patologia marginale dell'economia globale,

[1] L'art. 2 definisce il lavoro forzato come «qualsiasi lavoro o servizio esatto da un individuo sotto la minaccia di una pena e per il quale detto individuo non si è offerto spontaneamente». Gli elementi costitutivi della fattispecie sono: la costrizione e l'assenza di consenso.

si configura come elemento strutturale e sistemico di numerosi segmenti delle catene di approvvigionamento transnazionali. La frammentazione transnazionale dei processi produttivi, con diluizione delle responsabilità e asimmetria nei poteri contrattuali tra imprese, unitamente all'esternalizzazione delle fasi a più basso valore aggiunto in contesti caratterizzati da sistemi fragili di tutela del lavoro, ha favorito la diffusione di forme di sfruttamento assimilabili a pratiche neo-schiavistiche, spesso celate nei livelli più profondi delle filiere[2].

Il divieto del lavoro forzato è affermato da numerosi strumenti internazionali di tutela dei diritti fondamentali[3]. Sul versante della *soft law*, i *Guiding Principles on Business and Human Rights* dell'ONU (2011), le *OECD Guidelines for Multinational Enterprises* (1976) e la *Tripartite Declaration of Principles concerning Multinational Enterprises and Social Policy* dell'OIL (1977)[4] hanno contribuito a orientare lo sviluppo dei paradigmi regolativi contemporanei riconducibili alle esperienze di Stati Uniti, Regno Unito e Unione europea[5].

La pluralità dei modelli regolativi offre l'occasione per avanzare una proposta classificatoria che faccia da cornice al raffronto fra questi tre sistemi, con l'obiettivo di misurare l'efficacia trasformativa degli stessi rispetto alle pratiche di lavoro forzato nel contesto delle filiere produttive globali.

---

[2] Sul tema, M. MURGO, *Global value chains e diritto del lavoro. Problemi e prospettive*, Cedam, 2021; G. LeBARON, *Wages: An Overlooked Dimension of Business and Human Rights in Global Supply Chains*, in *Business & Human Rights Journal*, 2021, 6, p. 1 ss.; V. BRINO, *Diritto del lavoro e catene globali del valore*, Giappichelli, 2020. Spec. sul lavoro forzato, v. G. LeBARON, *The role of supply chains in the global business of forced labour*, in *Journal of Supply Chains Management*, 2021, 57, p. 29 ss.; J. ALLAIN, A. CRANE, G. LeBARON, L. BEHBAHANI, *Forced Labour's Business Models and Supply Chains*, Joseph Rowntree Foundation, 2013.

[3] Dalla Dichiarazione universale dei diritti umani (art. 4) al Patto internazionale sui diritti civili e politici (art. 8), dalla Convenzione europea dei diritti dell'uomo (art. 4) alla Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea (art. 5). A questi si affiancano il Protocollo di Palermo del 2000 e la Convenzione del Consiglio d'Europa sulla tratta di esseri umani (Varsavia, 2005), nonché la Direttiva 2011/36/UE, che hanno contribuito a consolidare il divieto a livello unionale.

[4] Fra i più autorevoli contributi, J.G. RUGGIE, *Business and Human Rights: The Evolving International Agenda*, *American Journal of International Law*, 2007, 101, p. 819 ss. Inoltre, v. R. WOLFSTELLER, Y. LI, *Business and Human Rights Regulation After the UN Guiding Principles: Accountability, Governance, Effectiveness*, in *Human Rights Review,* 2022, 23, p. 1 ss.; J. NOLAN, *Business and Human Rights: The Challenge of Putting Principles into Practice and Regulating Global Supply Chains*, in *Alternative Law Journal*, 2017, 42, p. 42 ss.

[5] Questi modelli rappresentano gli archetipi regolativi oggi dominanti, cui si ricollegano, in forme varianti, le principali esperienze nazionali. Tra le più significative, si ricordano: la legge francese del 2017 sul *devoir de vigilance*; il *Lieferkettengesetz* tedesco del 2021; il *Transparency Act* norvegese del 2021; il *Modern Slavery Act* australiano del 2018.

2. Stati Uniti. L'*import ban* sui prodotti da lavoro forzato

Negli Stati Uniti il contrasto al lavoro forzato nel contesto delle imprese affonda le proprie radici nella sezione 307 del *Tariff Act* del 1930, che vieta l'importazione di beni realizzati, in tutto o in parte, mediante lavoro forzato o carcerario[6]. Per lungo tempo la norma è rimasta priva di applicazione pratica, a causa della *consumptive demand clause*, che consentiva l'importazione qualora non vi fossero alternative sul mercato interno. Solo con l'abrogazione di tale clausola, ad opera del *Trade Facilitation and Trade Enforcement Act* del 2016, il divieto è divenuto effettivamente operativo[7].

Il passaggio decisivo è rappresentato dall'adozione, nel 2021, dell'*Uyghur Forced Labor Prevention Act*, con cui il legislatore ha rafforzato in modo significativo il meccanismo del divieto[8]. La legge, motivata dall'esigenza di reagire alle violazioni dei diritti umani nello Xinjiang, introduce una presunzione relativa secondo cui ogni bene, in tutto o in parte, fabbricato in quella regione è frutto di lavoro forzato e, come tale, soggetto a divieto di importazione. La presunzione si estende non solo ai prodotti realizzati integralmente nello Xinjiang, ma anche a quelli che presentano qualsiasi legame con la regione in una fase della catena di fornitura o che coinvolgono entità inserite nella *Entity List* (si tratta di una lista predisposta e aggiornata periodicamente dal *Department of Homeland Security*, che indica imprese e soggetti ritenuti implicati nell'utilizzo di lavoro forzato). L'inversione dell'onere della prova a carico delle imprese importatrici richiede che queste ultime dimostrino, mediante documentazione dettagliata e tracciabilità completa della filiera («*clear and convincing evidence*»), l'assenza di lavoro forzato nei propri processi produttivi. Questo meccanismo presuntivo *introduce un livello di severità che non trova riscontro negli altri modelli di regolazione.*

L'applicazione del divieto è affidata al *Customs and Border Protection*, che emette gli ordini di trattenuta (*Withhold Release Orders*) sulla base di: indagini, segnalazioni, rapporti governativi e cooperazione con altre agenzie federali. Questi ordini hanno un effetto immediato, per cui le merci vengono bloccate al confine e, se l'importatore non riesce a superare la presunzione entro trenta giorni, sono respinte e devono essere riesportate, oppure vengono confiscate o distrutte.

[6] J. COCKAYNE, *Making Xinjiang sanctions work: Addressing forced labour through coercive trade and finance measures*. The University of Nottingham, 2022; A. NISSEN, *Import Bans on Products from Forced Labor in the Trump Era*, in *University Of Bologna Law Review*, 2022, 6, p. 367 ss.

[7] G. A SARFATY, *Shining Light on Global Supply Chains*, in *Harvard International Law Journal*, 2015, 5, p. 419 ss.

[8] J. FRIEDMAN, D. LANE, The Uyghur Forced Labor Prevention Act: Trade and Genocide in U.S.-China Relations, Harvard Business School Case 723-001, September 2022.

I punti di forza del sistema sono molteplici. Innanzitutto, va evidenziata la capacità del modello di generare un impatto immediato in termini di perdita economica e interruzione della *supply chain*[9]. A ciò si aggiunge una notevole semplicità applicativa, dipendente dal fatto che la dogana è un *gate* unico e che la procedura di respingimento è chiara e lineare.

Occorre, dall'altro lato, evidenziare i principali punti critici del modello. Innanzitutto, il meccanismo previsto dà vita a uno strumento "ottuso" (*blunt instrument*), che opera in modo indifferenziato senza distinguere le imprese sulla base dell'adozione di sistemi di gestione del rischio. D'altronde, proprio la polarizzazione su divieto e sanzione *ex post* comporta il mancato investimento strutturale nella istituzionalizzazione della *due diligence* nei processi organizzativi delle imprese. In secondo luogo, pur essendo prevista una presunzione *iuris tantum*, il requisito di superamento è talmente rigido da avvicinarla, di fatto, a una presunzione *iuris et de iure*, che rischia di trasformarsi in un meccanismo di esclusione generalizzata suscettibile di produrre effetti sproporzionati. Il meccanismo, complessivamente considerato, rischia di incoraggiare una *compliance* difensiva e un arretramento selettivo delle imprese dalle aree a rischio (*disengagement*)[10].

3. Regno Unito. La *disclosure* come strumento di trasparenza nelle filiere

Il modello britannico si fonda sulla *supply chain transparency provision* contenuta nella *Section* 54 del *Modern Slavery Act* del 2015. Tale disposizione impone alle imprese con un fatturato annuo superiore a 36 milioni di sterline e operanti, in tutto o in parte, nel Regno Unito, di redigere e pubblicare ogni anno una dichiarazione sulle misure adottate per prevenire l'impiego di lavoro forzato nelle proprie attività e lungo la catena di fornitura[11].

---

[9] J., GORDON, *The U.S. Forced Labor Import Ban: A Tool for Raising Labor Standards in Supply Chains?*, in *UC Law Journal*, 2025, 76, p. 1025 ss.

[10] M.M. FANG, *A Never-Ending U.S.-China Solar Trade War? The Uyghur Forced Labor Prevention Act and International Trade Law*, in *Minnesota Journal of Internationl Law*, 2024, 33, p. 189 ss.

[11] R. GENG, K. LAM, M. STEVENSON, *Addressing Modern Slavery in Supply Chains*, in *International Journal of Operations and Production Management*, 2022, 42, p. 331 ss.; M.A. ISLAM, C.J. VAN STADEN, *Modern Slavery Disclosure Regulation and Global Supply Chains: Insights from Stakeholder Narratives on the UK Modern Slavery Act*, in *Journal of Business Ethics*, 2021; C. THERON FIEMA, *Modern slavery and transparency in supply chains: the role of business*, in *The Modern Slavery Agenda*, 2019; A. FLYNN, *Determinants of corporate compliance with modern slavery reporting*, in Supply Chain Management, 2019, 25, p. 1 ss.; H. GABRIELLE, S. LISE, R. McCORQUODALE, *Making sense of manging human right issues in supply chains*, British Institute of International and Comparative Law, 2018; S. GOLD, A. TRAUTRIMS, Z.

La normativa non prescrive contenuti e standard vincolanti per le dichiarazioni, che possono restare del tutto generiche e persino ammettere la mancata adozione di qualsivoglia misura. Da un'altra prospettiva, l'assenza di parametri rigidi sul contenuto della dichiarazione consente alle imprese di modulare il livello di *disclosure* in relazione alla propria dimensione, al settore di attività e al grado di esposizione al rischio di lavoro forzato, favorendo un approccio progressivo e flessibile.

In caso di mancata pubblicazione della dichiarazione, il Segretario di Stato può ricorrere ad un'ingiunzione civile, la cui violazione espone la società a sanzioni pecuniarie per *contempt of court*. In assenza di altre sanzioni, opera unicamente il meccanismo del c.d. *naming-and-shaming*, incentrato sulla pressione reputazionale come leva di responsabilizzazione.

Le criticità del modello sono evidenti. In primo luogo, sebbene la normativa faccia formalmente riferimento all'intera filiera, in assenza di parametri vincolanti sul contenuto della dichiarazione, l'adempimento si traduce, nella prassi, in dichiarazioni concentrate sui soli fornitori diretti, dunque in segmenti della filiera dove meno facilmente si annida il lavoro forzato[12].

In secondo luogo, l'assenza di un *enforcement* incisivo lascia la *compliance* affidata a un fattore estremamente volatile quale la pressione reputazionale esercitata dalla società civile. In questo quadro, scarsamente coordinato *a livello istituzionale*, è elevato il rischio di *box-ticking*[13].

L'esperienza australiana evidenzia, per contrasto, le debolezze strutturali del modello britannico. Il *Modern Slavery Act* australiano del 2018 prevede l'obbligo di deposito delle dichiarazioni presso il *Modern Slavery Statements Register*, gestito

TRODD, *Modern Slavery Challenges to Supply Chain Management*, in *Supply Chain Management: An International Journal*, 2015, 20, p.485 ss.

[12] Questa criticità è stata evidenziata, fra gli altri, dal rapporto del 2018 di Ergon Associates «*Modern slavery reporting: is there evidence of progress?*» che, esaminando un campione di 150 *modern slavery statements* di aziende britanniche, ha rilevato che la qualità della rendicontazione in termini di contenuti, portata e dettagli, è rimasta invariata, senza cambiamenti apprezzabili nella qualità e con rare informazioni sui processi di valutazione del rischio. Rapporto consultabile su https://ergonassociates.net.

[13] Nella letteratura sul *Modern Slavery Act* si è parlato di una «*compliance without substance*» cfr. V. MANTOUVALOU, *The UK Modern Slavery Act 2015 Three Years On*, in *Modern Law Review*, 2018, 81, p. 1017 ss. Sui rischi derivanti dalla mancanza di standard per la dichiarazione v. H. VOSS, M. DAVIS, M. SUMNER, I. WAITE, I. A. RAS, D. SINGHAl, D. JOG,(2019), *International supply chains: compliance and engagement with the modern Slavery Act*, in *Journal of the British Academy*, 2019, 7, 1, p. 61 ss.

dal Governo federale e accessibile al pubblico[14], così incoraggiando la pressione reputazionale sulle imprese[15].

Negli ultimi anni si è aperto un dibattito sulla necessità di superare i limiti del *Modern Slavery Act*. Senza succeso, nel 2019 l'*Home Office* ha avviato una consultazione pubblica sulla riforma della *Section* 54. Nel 2022 il Governo ha annunciato l'intenzione di rendere obbligatoria la pubblicazione delle dichiarazioni su una piattaforma governativa centrale e di ampliare la platea dei soggetti obbligati, ma anche questo progetto non si è tradotto in approdi legislativi concereti. Tra il 2023 e il 2024 la *House of Lords Select Committee on Modern Slavery* ha raccomandato l'introduzione di obblighi di *due diligence* correlati a sanzioni. Infine, nel gennaio 2025 è stata lanciata una consultazione con l'obiettivo di escludere dai contratti pubblici fornitori privi di adeguate misure contro il lavoro forzato. Nel complesso, il percorso riformatore resta incerto e frammentato[16].

4. Unione Europea. Un mosaico regolativo fra dovuta diligenza, rendicontazione e interdizione commerciale

L'Unione europea, nell'ultimo decennio, ha progressivamente costruito un insieme articolato di strumenti volti a disciplinare le condotte delle imprese transnazionali in materia di sostenibilità e diritti umani, anche con specifico riferimento al lavoro forzato[17]. La coesistenza di tali strumenti configura un sistema regolatorio complesso, capace di superare i limiti strutturali dei modelli unidimensionali inevitabilmente parziali, ma, al contempo, esposto a rischi di frammentazione e incoerenza. Ne derivano sfide significative di coordinamento e di attuazione, accentuate dalle differenze tra gli Stati membri quanto a risorse disponibili e capacità di *enforcement*.

Per comprendere appieno la portata e i limiti di questo paradigma regolatorio complesso, occorre esaminare distintante i tre pilastri su cui esso si fonda: *due diligence*, rendicontazione di sostenibilità e interdizione commerciale.

[14] Cfr. Australian Human Rights Commission, *Review of the Modern Slavery Act 2018*, 2022, reperibile su www.humanrights.gov.au.

[15] J. GUTHRIE, J. DUMAY, G. MICHELSON, T. DODD, *Australian modern day slavery: a social systems perspective*, in *Journal of Behavioural Economics and Social Systems*, 2022, 4, 2; K. L. CHRIST, K. K. RAO, R. L. BURRITT, *Accounting for modern slavery: an analysis of Australian listed company disclosures*, in *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, 2019, 32, 3, p. 836 ss.

[16] V. House of Lords, *Select Committee on Modern Slavery: Report of Session 2023–24*, London, 2024, spec. raccomandazioni §§ 95–110.

[17] Per una riflessione sull'evoluzione dell'Unione nel senso della sostenibilità, per la letteratura di diritto commerciale, v. M. LIBERTINI, *Gestione "sostenibile" delle imprese e limiti alla discrezionalità imprenditoriale*, in *Contratto e impresa*, 2023, 1, p. 54 ss.

4.1. La Direttiva (UE) 2024/1760. *Due diligence*, prevenzione e *governance*

La *Corporate Sustainability Due Diligence Directive* (CSDDD) segna il passaggio dall'approccio volontaristico della responsabilità sociale d'impresa a un regime di obblighi giuridici vincolanti. Come noto, la direttiva impone obblighi di *due diligence* in materia di diritti umani, incluso il lavoro forzato, con un ambito soggettivo selettivo e limitato[18] e un apparato sanzionatorio che combina un *enforcement* amministrativo affidato alle autorità nazionali e un regime uniforme di responsabilità civile (art. 29). I doveri di identificare, prevenire, mitigare e porre rimedio agli impatti negativi sui diritti umani si estendono all'intera catena del valore[19].

La *ratio* è quella di incidere sulla *governance* d'impresa in chiave proattiva. In questa prospettiva, la direttiva si inserisce in una traiettoria che richiama esperienze nazionali, come la legge francese sul *devoir de vigilance* del 2017[20] e la tedesca *Lieferkettengesetz* del 2021[21], pur collocandosi su un piano di maggiore ambizione sistemica.

Non mancano profili critici. Innanzitutto, l'implementazione degli obblighi di *due diligence* richiede risorse economiche e organizzative ingenti, pienamente sostenibili solo per i grandi gruppi multinazionali. Il riferimento, da parte della

[18] La direttiva si applica alle imprese stabilite nell'Unione con oltre 1.000 dipendenti e un fatturato netto annuo superiore a 450 milioni di euro e imprese costituite in Paesi terzi che generano nel mercato unico un fatturato netto annuo di pari importo.

[19] *Ex multis*, P. MORRIS, *The EU Corporate Sustainability Due Diligence Directive: A Labour Standards Analysis*, in *Industrial Law Journal*, 2025; J. SINNINS, D. ZETZSCHE, (2025). *The EU's Corporate Sustainability Due Diligence Directive: From Disclosure to Mandatory Prevention of Adverse Sustainability Impacts in Supply Chains*, in *European Journal of Risk Regulation*, 2025, 16, p. 1 ss.; F. GUARRIELLO, *Take Due Diligence seriously: commento alla direttiva 2024/1760*, in *Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali*, 2024, 183, p. 245 ss.; S. VELLUTI, *Labour standards in global garment supply chains and the proposed EU corporate sustainability due diligence directive*, in *European Labour Law Journal*, 2024, 15, p. 822 ss.; N. BUENO, N. BERNAZ, G. HOLLY, O. MARTIN-ORTEGA, The EU Directive on Corporate Sustainability Due Diligence (CSDDD): The Final Political Compromise, in *Business and Human Rights Journal*, 2024, 9, p. 294 ss.; A. BONFANTI, *Corporate Sustainability Due Dilicence Directive: a Human Rights-based Assessment*, in *Rivista del commercio internazionale*, 2024, 4, p. 857 ss.

[20] Si rinvia a I. DAUGAREILH, *La legge francese sul dovere di vigilanza al vaglio della giurisprudenza*, in *Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali*, 2021, 170, p. 159 ss.

[21] Si rinvia a L. NOGLER, Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz: perché è nata e quali sono i suoi principali contenuti, in *Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali*, 2022, 173, p. 1 ss.

direttiva, alla clausola generale delle «*appropriate measures*»[22] consente di adattare gli obblighi alle specificità delle filiere, ma attenua la forza precettiva della norma, lasciando la nozione aperta e rimessa alla valutazione degli Stati membri.

Un ulteriore limite riguarda la concreta efficacia del meccanismo di responsabilità civile, volto ad aprire alla possibilità di azioni risarcitorie contro le imprese inadempienti[23]. In particolare, la prova del nesso causale tra l'omissione imputabile all'impresa e la violazione verificatasi nei segmenti profondi della filiera si presenta particolarmente complessa nei casi di lavoro forzato. La natura occulta delle pratiche lavorative coercitive, spesso non assistite da contratti formali, registrazioni ufficiali o documentazione giuridicamente rilevante, rende difficile dimostrare l'esistenza stessa del rapporto di lavoro. A ciò si aggiunge la condizione di vulnerabilità delle vittime di lavoro forzato, frequentemente prive di *status* regolare nei Paesi ospitanti e quindi indotte a mantenere l'invisibilità. La direttiva non introduce misure di riequilibrio, come l'assistenza legale gratuita, fondi di supporto al contenzioso o inversioni probatorie, che potrebbero facilitare l'accesso

[22] Cfr. art. 3, par. 1, lett. o), che definisce le «*appropriate measures*» come misure proporzionate alla gravità e alla probabilità degli impatti negativi e ragionevolmente disponibili per l'impresa; l'espressione ricorre, tra l'altro, negli artt. 8, 10, 11, 13 e nel cons. 65. Sul punto, v. S. CIACCHI, *The newly-adopted Corporate Sustainability Due Diligence Directive: an overview of the lawmaking process and analysis of the final text*, in ERA Forum, 2024, 25, p. 29 ss. Il riferimento alle «*appropriate measures*» appare meno vincolante rispetto agli standard internazionali di *soft law*, che non si limitano a evocare un criterio generico di adeguatezza, ma specificano la necessità di un approccio basato sul rischio, che concentri gli sforzi laddove la gravità delle violazioni è maggiore, indipendentemente dalla prossimità contrattuale. La direttiva, pur richiamandosi a tali fonti, ne recepisce solo parzialmente la portata, lasciando spazio a margini interpretativi che rischiano di indebolire l'effettività del divieto di lavoro forzato.

[23] M. GIOVANNONE, *The European directive on 'corporate sustainability due diligence': the potential for social dialogue, workers' information and participation rights*, in *Italian Labour Law E-Journal,* 2024, 17, p. 227 ss.; M. BORZAGA, F. MUSSI, *Luci e ombre della recente proposta di direttiva relativa al dovere di due diligence delle imprese in materia di sostenibilità*, in *Lavoro e diritto*, 2023, 3, p. 511 ss.; K. BUHMAN, *Confronting Challenges to Substantive Remedy for Victims: Opportunities for OECD National Contact Points under a Due Diligence Regime Involving Civil Liability*, in *Business and Human Rights Journal*, 2023, p. 1 ss.; G. CARELLA, *La responsabilità civile dell'impresa transnazionale per violazioni ambientali e di diritti umani: il contributo della proposta di direttiva sulla due diligence societaria a fini di sostenibilità*, in *Freedom, Security & Justice: European Legal Studies*, 2022, 2, p. 27 ss.; E. BARCELLONA, *La sustainable corporate governancenelle proposte di riforma del diritto europeo: a proposito dei limiti strutturali del c.d. stakeholderism*, in *Rivista delle società*, 2022, 1, p. 1 ss.; N. BUENO, C. RIGHT, *Implementing Human Rights Due Diligence through Corporate Civil Liability*, in Intern*ational and Comparative Law Quarterly*, 2020, 69, p. 1 ss. Sul punto, critico anche il German Institute for Human Rights, *Access to justice under the CSDD Directive: recommendations for national implementation*, Berlin, 2023, disponibile online: https://www.institut-fuer-menschenrechte.de.

alla giustizia. In questo quadro, si evidenzia la possibilità del sindacato di agire solo su espressa autorizzazione dei soggetti danneggiati.

4.2. La Direttiva (UE) 2022/2464. Trasparenza e *accountability* sui rischi di lavoro forzato

La *Corporate Sustainability Reporting Directive* rappresenta il secondo pilastro del mosaico europeo, volto a rafforzare la dimensione informativa e la trasparenza delle condotte d'impresa. La normativa amplia (rispetto alla Direttiva 2014/95/UE, c.d. *Non-Financial Reporting Directive*) in modo significativo l'ambito soggettivo degli obblighi di rendicontazione e dettaglia le modalità del *reporting*. La direttiva obbliga le imprese che superano le soglie dimensionali a fornire informazioni in materia di diritti umani, comprese quelle sulla gestione dei rischi di lavoro forzato lungo le catene di fornitura, con riferimento alle misure di prevenzione, mitigazione e rimedio adottate[24]. ll nuovo sistema si fonda su due elementi chiave, al contrario assenti nel sistema di *disclosure* britannico: standard uniformi e controlli rafforzati.

Sul piano contenutistico, la direttiva si fonda sugli *European Sustainability Reporting Standards* (ESRS), elaborati dallo *European Financial Reporting Advisory Group* e adottati dalla Commissione. In particolare, lo standard ESRS S2 («*Workers in the value chain*»)[25], richiede informazioni sui rischi di lavoro forzato nella catena del valore, sulle misure preventive e sui canali di reclamo[26]. Centrale è il principio di doppia materialità, che richiede alle imprese di rendicontare sia gli impatti delle proprie attività su diritti umani, ambiente e società, sia i rischi che tali fattori comportano per la loro situazione finanziaria[27]. In questo modo, la disciplina lega la tutela dei diritti fondamentali alle logiche di gestione del rischio

[24] L'obbligo si indirizza alle imprese stabilite nell'Unione europea che superano almeno due delle tre soglie dimensionali (250 dipendenti, 25 milioni di attivo, 50 milioni di ricavi), agli enti di interesse pubblico e alle PMI quotate. Dal 2028, l'obbligo si estenderà anche alle imprese extra-UE con oltre 150 milioni di fatturato annuo nel mercato unico e una controllata o succursale significativa in uno Stato membro. Sul punto, M. RESCIGNO, *Note sulle regole dell'impresa sostenibile. Dall'informazione non finanziaria all'informativa sulla sostenibilità*, in *Analisi Giuridica dell'Economia*, 2022, 1, p. 165 ss.; G. STRAMPELLI, *L'informazione non finanziaria tra sostenibilità e profitto*, in *Analisi Giuridica dell'Economia*, 2022, 1, p. 157 ss.

[25] Adottato con Reg. (UE) 2023/2772.

[26] Cfr. EFRAG, *Basis for conclusions on ESRS S2 – Workers in the value chain*, luglio 2023, disponibile su https://www.efrag.org.

[27] V. EFRAG, *European Sustainability Reporting Standards – Final Draft*, luglio 2023, disponibile su https://www.efrag.org; Commissione Europea, *Delegated Regulation (EU) 2023/2772 of 31 July 2023 supplementing Directive (EU) 2013/34 as regards sustainability reporting standards*, in GUUE L 305, 17 agosto 2023.

d'impresa, rendendo più difficile marginalizzare questioni come il lavoro forzato a una dimensione etica o reputazionale.

La CSRD affida le dichiarazioni delle imprese a una verifica esterna indipendente (art. 26), concepita inizialmente in forma semplificata (sul modello della *limited assurance*), ma destinata a evolvere progressivamente verso controlli più stringenti (a livello di *reasonable assurance*), comparabili a quelli previsti per i bilanci finanziari[28].

Un primo limite della normativa è rappresentato dal rischio di formalismo, dal momento che le imprese possono essere indotte a rendere dichiarazioni generiche, prive di dati concreti sui rischi effettivi e sugli interventi nei segmenti più vulnerabili delle filiere. Questo aspetto si lega alla difficoltà di tracciamento della filiera, determinata dalla struttura stessa delle catene di fornitura globali, che rende difficile ottenere informazioni attendibili sui fornitori indiretti. In questo quadro, proprio le aree a maggiore incidenza di lavoro forzato rischiano di restare escluse dal perimetro informativo.

Anche i meccanismi di controllo presentano zone d'ombra, se si considera che la verifica esterna sui *report* è affidata a soggetti con competenze prevalentemente contabili, mentre la valutazione dei rischi di lavoro forzato richiederebbe specifiche conoscenze in materia di diritti umani e condizioni di lavoro. Senza un adeguato investimento in formazione e senza standard di valutazione omogenei a livello europeo, i controlli rischiano di rimanere superficiali.

4.3. La Proposta c.d. *Omnibus*: fra arretramento regolatorio e mancato coordinamento

Di recente, la Commissione ha presentato la Proposta c.d. *Omnibus*[29], affiancata dalla Direttiva (UE) 2025/794 (c.d. *Stop-the-Clock Directive*). Il pacchetto

[28] Cfr. Commissione europea, *Delegated Regulation (EU) 2023/2772 supplementing Directive (EU) 2013/34 as regards sustainability reporting standards*, GUUE L 305, 17 agosto 2023. In dottrina.v, T. PANTAZI, *The Introduction of Mandatory Corporate Sustainability Reporting in the EU and the Question of Enforcement*, in European Business Organization Law Review, 2024, 25; K. HUMMEL, D. JOBST, *An overview of corporate sustainability reporting legislation in the European Union*, in *Accounting in Europe*, 2024, 21, p. 320 ss.; A.M. BUALLAY, *Sustainability reporting: History and development in International Perspectives on Sustainability Reporting*, 2022, Emerald Publishing Limited.

[29] Commissione europea, *Proposta di direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio recante modifiche alle direttive 2004/109/CE, 2006/43/CE, 2013/34/UE e 2014/95/UE* (c.d. Omnibus), COM(2025) 81 final, 13 febbraio 2025. Cfr. European Coalition for Corporate Justice (ECCJ), *Omnibus Package and the Future of the CSDDD: Risks of Weakening EU Standards*, Policy Paper, 2025. In dottrina, v. F. VAN BEEST, R. ORIJ, *The Omnibus Directive – Pros and Cons from Multiple*

si muove su un doppio versante: da un lato, mira ad armonizzare gli strumenti europei in materia di sostenibilità, così da garantire coerenza sistemica e ridurre gli oneri amministrativi; dall'altro lato, introduce modifiche di segno restrittivo che rischiano di ridimensionare significativamente la portata complessiva del sistema.

Sul primo fronte, la Proposta mira a garantire un coordinamento strutturale tra obblighi di *due diligence* e obblighi di *reporting*, così da evitare che *disclosure* e condotte organizzative viaggino su binari paralleli. In termini concreti, il coordinamento si realizza attraverso l'armonizzazione delle definizioni chiave, l'allineamento degli standard di rendicontazione (ESRS) agli obblighi previsti dalla CSDDD e la previsione che i dati raccolti ai fini della *due diligence* confluiscano nella *disclosure* prevista dalla CSRD[30]. In tal modo, le informazioni pubblicate non costituiscono un adempimento autonomo, ma riflettono direttamente le misure di prevenzione e mitigazione adottate dalle imprese, riducendo duplicazioni e incongruenze. Con riguardo al lavoro forzato, questo intreccio rafforza la tracciabilità delle azioni d'impresa, rende più difficile il ricorso a pratiche di *social washing* e accresce l'effettività del divieto. I dati resi pubblici e verificati possono essere utilizzati da sindacati e altri soggetti collettivi per individuare discrepanze tra *disclosure* e prassi reali, sia nell'ambito dell'*advocacy* sia come base per azioni giudiziarie, contribuendo così a rafforzare indirettamente l'accesso alla giustizia per le vittime.

La *Omnibus* interviene anche sulla *Sustainable Finance Disclosure Regulation* (Reg. UE 2019/2088), prevedendo che i dati raccolti nell'ambito della *due diligence* confluiscano nelle informative destinate agli investitori. In tal modo, i rischi connessi al lavoro forzato diventano parte integrante degli indicatori di sostenibilità finanziaria, con effetti diretti sull'allocazione dei capitali. Gli operatori finanziari devono, infatti, valutare l'esposizione delle imprese ai rischi da lavoro forzato, penalizzando quelle che non adottano misure adeguate e, al contrario, premiando quelle che dimostrano strategie adeguate di prevenzione e mitigazione dei rischi.

Come anticipato, la Proposta rischia, tuttavia, di comportare un arretramento rispetto all'impianto originario. La limitazione degli obblighi di *due diligence* al solo

Perspectives, in Maandblad voor Accountancy en Bedrijfseconomie (MAB), 2025, 99, p. 145 ss.; J. HARRISON, *Death by Omnibus? The European Commission's Proposal and the Fate of the CSDDD (Part I)*, in Opinio Juris, 11 luglio 2025, disponibile su https://opiniojuris.org; A. WILLMAN, *The Legal Landscape of Sustainability Reporting under the CSRD, CSDDD and the Omnibus Package*, Lund University Working Paper, 2025.

[30] A. RASCHE, T. COJOIANU, A. HOEPNER, F. SCHNEIDER, *Scenarios for CSRD Scope Amendments - Advancing Reporting Scope while Reducing Further Burden*, Working Paper, Copenhagen Business School & University College Dublin, 2025.

primo fornitore (*tier-1*), salvo «*plausible indications*» di rischi ai livelli successivi della catena, esclude proprio i segmenti più opachi delle filiere, dove il lavoro forzato risulta maggiormente diffuso. Questa scelta riduce la profondità dello strumento e rischia di incentivare pratiche di arbitraggio normativo, spingendo le imprese a relegare le attività più rischiose nei livelli secondari della filiera per restare formalmente irresponsabili o ad adottare strategie di *willful ignorance*. Tale ridimensionamento si pone, peraltro, in tensione con gli standard internazionali, se si considera che le Linee guida OCSE e i Principi ONU su imprese e diritti umani insistono proprio sul dovere di concentrare gli sforzi di *due diligence* là dove i rischi sono più gravi, indipendentemente dalla prossimità contrattuale.

Ancora più delicata è la scelta di eliminare il regime uniforme di responsabilità civile previsto dalla CSDDD, rimettendo l'azione alle discipline nazionali, con il rischio di produrre un quadro disomogeneo, in contrasto con il terzo pilastro degli UNGPs[31].

Nel complesso, la Proposta rischia di compromettere la coerenza interna del mosaico europeo. Se, da un lato, la CSRD continua a imporre una *disclosure* dettagliata sui rischi di lavoro forzato lungo l'intera catena del valore, dall'altro lato, la CSDDD, alla luce della *Omnibus*, limita gli obblighi di *due diligence* al solo primo livello di fornitura. Si crea, così, una sfasatura tra obblighi informativi e obblighi sostanziali, per cui le imprese devono rendere pubblici rischi che, nei segmenti profondi della filiera, non sono più giuridicamente tenute a prevenire o mitigare.

La *Stop-the-Clock Directive* interviene sulle tempistiche di applicazione delle normative. In particolare: sul fronte della CSRD, viene rinviato l'obbligo di *reporting* delle PMI quotate all'esercizio 2028; sul fronte della CSDDD, viene spostata di due anni l'entrata in vigore degli obblighi, che decorreranno dal 2029 per le imprese più grandi e fino al 2031 per le altre. Ne deriva un disallineamento temporale rispetto al Regolamento (UE) 2024/3015 sul divieto di prodotti da lavoro forzato, applicabile dal dicembre 2027, tale per cui il divieto doganale rischia di operare in assenza di basi informative e di sistemi preventivi adeguati[32]. In questo modo, l'applicazione

[31] J. RUGGIE, *Guiding Principles on Business and Human Rights: Implementing the United Nations "Protect, Respect and Remedy" Framework*, *Report of the Special Representative of the Secretary-General on the issue of human rights and transnational corporations and other business enterprises*, UN Doc. A/HRC/17/31, 21 marzo 2011, approvato dal Consiglio dei diritti umani con risoluzione 17/4 del 16 giugno 2011.

[32] Sul punto, v. Commissione europea, *Proposal for a Directive amending Directive (EU) 2022/2464 and Directive (EU) 2024/1760 as regards their application timelines* COM(2024) 420 final, 10 luglio 2024; Business & Human Rights Resource Centre, *EU delays key sustainability laws through "Stop the Clock" Directive*, 2024, disponibile su https://business-humanrights.org. In dottrina, A. BERTAM, *Deregulating to No Avail: How the Omnibus Package Falls Short in Simplifying Key EU*

del Regolamento rischia di causare un duplice effetto distorsivo: da un lato, blocchi commerciali generalizzati e sproporzionati; dall'altro lato, un *enforcement* debole a causa della difficoltà di reperire dati e informazioni nei contesti più vulnerabili delle filiere.

4.4. Il Regolamento (UE) 2024/3015. Un meccanismo di *compliance through market access*

Con il Regolamento (UE) 2024/3015 l'Unione europea ha introdotto, per la prima volta, un divieto generale di immissione sul mercato, messa a disposizione ed esportazione di prodotti realizzati, in tutto o in parte, mediante lavoro forzato. L'interdizione commerciale, *affidata alle autorità nazionali competenti,* comporta il ritiro dal mercato dei beni, con possibilità di sequestro e distruzione, Questa normativa segna una svolta rispetto all'approccio fondato esclusivamente su obblighi di *governance* o di *reporting*, poiché coinvolge direttamente la circolazione dei beni. In questo senso, si tratta di *un vero e proprio strumento interdittivo, a carattere sanzionatorio*, capace di incidere in via immediata sui flussi commerciali globali[33].

Il campo di applicazione soggettivo è molto ampio, considerando che il regolamento si applica a tutti gli operatori economici, indipendentemente da dimensioni o nazionalità, a condizione che intendano immettere prodotti nel mercato unico o esportarli da esso; ciò evidenzia la natura di divieto assoluto della previsione piuttosto che di un obbligo organizzativo modulato.

L'apparato di *enforcement* è affidato alle autorità nazionali, dotate di poteri di indagine e sanzionatori. La Commissione può avocare i casi che coinvolgono più Stati membri e che presentano implicazioni rilevanti per il mercato interno, anche in un'ottica di uniformità applicativa.

Nonostante un'affinità funzionale, il modello europeo si distingue in modo significativo da quello statunitense. Non sono, infatti, previste presunzioni legate a determinate aree geografiche o settori produttivi, ma è, al contrario, prevista un'indagine caso per caso, che deve basarsi su «s*ubstantiated information*» (art. 4). Il Regolamento, pur non imponendo obblighi ulteriori di *due diligence*, riconosce a quest'ultima un ruolo strategico, elevando la documentazione prodotta dalle

Green Deal Instruments, in Intereconomics – Review of European Economic Policy, 2025, p. 167 ss., che sottolinea le incoerenze derivanti dal rinvio, con particolare impatto sulla capacità di far emergere casi di lavoro forzato nelle filiere globali.

[33] S. CANTONI, *Il nuovo Regolamento (UE) 2024/3015 tra i più recenti strumenti della comunità internazionale contro il lavoro forzato: vecchie soluzioni per vecchi schemi*, in Freedom, Security & Justice: European Legal Studies, 2025.

imprese nell'ambito dei propri processi di dovuta diligenza a prova liberatoria o elemento decisivo per chiudere la fase preliminare di indagine; ciò crea un incentivo indiretto ad adottare standard di *due diligence* anche per le imprese escluse dal campo di applicazione della CSDDD.

La creazione di una banca dati europea pubblica, destinata a raccogliere informazioni su settori, regioni e prodotti a rischio, rappresenta un elemento innovativo. Questo strumento non ha solo una funzione informativa per le autorità, ma è potenzialmente in grado di orientare le strategie di approvvigionamento delle imprese, di facilitare l'azione della società civile e di favorire una più diffusa responsabilizzazione, combinando alla logica repressiva del divieto anche una dimensione preventiva e promozionale. A ciò si aggiunge la possibilità di cooperazione con Paesi terzi e con organizzazioni internazionali, tra cui l'ILO e l'OCSE, al fine di condividere informazioni, buone pratiche e strumenti di indagine.

Accanto alle misure interdittive, il Regolamento obbliga gli Stati membri a prevedere sanzioni pecuniarie nei confronti degli operatori economici (art. 32). La scelta di rinviare alle normative nazionali la concreta determinazione delle sanzioni lascia, tuttavia, spazio a un'ampia eterogeneità applicativa, con possibili significative differenze nella forza deterrente del sistema.

Anche rispetto a questo strumento si possono evidenziare alcuni profili critici. L'accertamento del lavoro forzato lungo le catene di fornitura globali, opache e complesse, pone notevoli difficoltà probatorie, aggravate dalla limitata accessibilità dei dati doganali per gli attori della società civile, i quali potrebbero svolgere un ruolo decisivo nell'attivazione dei procedimenti[34]. Questo profilo accentua la connessione del Regolamento con le informazioni prodotte dagli strumenti di *due diligence* e *reporting*, mettendo in luce i rischi del disallineamento temporale causato dalla *Stop-the-Clock Directive*.

Un ulteriore nodo è quello del coinvolgimento delle parti interessate. Sebbene il Regolamento preveda la possibilità di consultare gli *stakeholder* durante le indagini, la mancanza di una definizione vincolante di "parti interessate" e la scelta di lasciare ampia discrezionalità alle autorità competenti rischiano di marginalizzare proprio i soggetti più vulnerabili, riducendo la capacità del sistema di intercettare le pratiche di lavoro forzato.

Il Regolamento non introduce alcun obbligo di riparazione per le vittime come condizione per la revoca del divieto. La normativa si limita a incentivare

[34] V. McCULLAGH, B. VANPEPERSTRAETE, C. BAILEY, *Understanding the EU Forced Labour Regulation*, in Anti-Slavery International/ECCHR, febbraio 2025, p. 7 ss.

pratiche correttive laddove prevede che, nella fase preliminare di indagine, l'impresa può evitare l'inizio del procedimento se dimostra *di avere posto fine alla situazione di rischio* di lavoro forzato.

Infine, va evidenziato il rischio di *irresponsible disengagement*, nella misura in cui il divieto può indurre le imprese a ritirarsi da aree ad alto rischio piuttosto che incidere in via sostanziale sulle pratiche lavorative coercitive lungo la filiera. Sebbene il considerando 59 del regolamento inviti a privilegiare un disimpegno responsabile, imponendo alle imprese di valutare l'impatto sociale della decisione di *exit* e, ove possibile, di adottare misure di mitigazione prima di interrompere rapporti commerciali, la traduzione concreta di questo principio resta incerta.

5. Classificazione dei modelli. Il criterio oggetto – *enforcement* oltre la tripartizione funzionale

La tradizionale tripartizione dei sistemi di contrasto al lavoro forzato in preventivi, repressivi e di trasparenza, pur seducente sul piano schematico e con l'indubbio pregio della semplicità, rischia di non valorizzarne la complessità funzionale. Invero, nessuno dei modelli descritti si esaurisce in una funzione pura. Al contrario, ciascun modello rappresenta una combinazione variabile di: funzione preventiva, incentrata sulla deterrenza e sulla gestione del rischio; funzione repressiva, focalizzata sulla sanzione *ex post*; funzione promozionale, intesa come stimolo a comportamenti virtuosi attraverso *disclosure* e pressione reputazionale.

Così, il modello statunitense ha un'evidente natura repressiva, incentrata sul *product ban*, ma opera anche da forte deterrente, in ragione del rischio di blocco delle merci; al contempo, il modello presenta una debole ma non irrilevante funzione promozionale, nella misura in cui spinge le imprese a dotarsi di sistemi interni di tracciamento e di certificazione per produrre prove liberatorie. ll modello britannico è orientato principalmente alla funzione promozionale, in quanto si fonda su una *disclosure* volta a stimolare comportamenti virtuosi grazie alla pressione di consumatori e investitori; accanto a questa dimensione, l'atto manifesta una componente preventiva molto attenuata, derivante dal rischio reputazionale, e una componente repressiva limitata a ingiunzioni civili con eventuale *contempt of court*. L'Unione europea cerca di bilanciare le tre funzioni; così, se la CSDDD ha una spiccata proiezione preventiva ed è rafforzata da elementi sanzionatori, dalla CSRD discende una componente promozionale legata alla *disclosure*, cui il Regolamento aggiunge una accentuata sfumatura repressiva potenzialmente deterrente.

La dimensione funzionale non consente, dunque, di tracciare confini netti, ma identifica combinazioni ibride, polifunzionali, caratterizzate da equilibri diversi.

In ragione di questa considerazione, si propone una classificazione non più (solo) funzionale, ma per oggetto di regolazione, vale a dire fondata sull'oggetto su cui incidono in via immediata gli strumenti giuridici. Questo criterio consente di distinguere tre principali assi regolatori. Negli strumenti *product-based* l'oggetto della regolazione è il bene contaminato da lavoro forzato, la cui circolazione viene impedita; qui il lavoro forzato è affrontato alla stregua di un vizio intrinseco della merce, che ne impedisce la commerciabilità. Negli strumenti *conduct-based* l'oggetto è la condotta organizzativa dell'impresa, alla quale si impongono obblighi di *governance*, prevenzione del rischio e rimedio; in questo caso, il *focus* è sull'organizzazione e la gestione dell'impresa e la regolazione è volta a incidere sulle modalità di fare impresa piuttosto che a sanzionarne il risultato. Negli strumenti *disclosure-based* l'oggetto è l'informazione sui rischi di lavoro forzato e sulle misure adottate resa pubblica; il fulcro della regolazione è la trasparenza, ritenuta in grado di stimolare condotte virtuose.

Questa prima dimensione, basata sull'oggetto della regolazione, può essere affiancata da un secondo piano classificatorio, relativo al meccanismo di *enforcement*. Sotto questo profilo, si possono distinguere: modelli ad *enforcement* pubblico, fondati sull'intervento delle autorità che operano attraverso controlli e sanzioni; modelli che si basano su dinamiche di mercato e pressioni reputazionali, demandando alla società civile il compito di esercitare una forma di controllo diffuso; modelli ibridi, in cui si intrecciano i due piani.

L'oggetto della regolazione e il tipo di *enforcement* costituiscono le coordinate che consentono di mettere in luce i tratti distintivi dei modelli regolativi. In questo senso, gli Stati Uniti rappresentano un modello eminentemente *product-based* e ad *enforcement* pubblico; il Regno Unito privilegia un approccio *disclosure-based* con un forte ruolo del mercato e della società civile; l'Unione europea, sperimenta una forma ibrida e caratterizzata da un *enforcement* misto.

Mentre la classificazione funzionale coglie gli scopi della regolazione, la classificazione integrata proposta ne spiega i meccanismi di funzionamento, offrendo una cornice utile per un tentativo di raffronto fra i modelli.

6. Modelli di regolazione a confronto. Efficacia e limiti

Entro la cornice individuata, l'indagine si propone di approfondire l'efficacia e la coerenza dei differenti modelli attraverso criteri di analisi comuni.

6.1. Copertura e profondità della regolazione, applicazione e sostenibilità pratica

Il modello statunitense si caratterizza per una copertura soggettiva e oggettiva ampia, poiché il divieto si applica ai prodotti sospetti indipendentemente dal settore di riferimento e dalla nazionalità dell'impresa. Tuttavia, la profondità del meccanismo lungo la filiera dipende in larga misura dalle capacità delle autorità doganali, dal momento che l'indagine si concentra sul bene al momento dell'ingresso nel mercato senza che sia previsto un obbligo sistematico di mappatura da parte delle imprese. Ne deriva un meccanismo reattivo, fortemente incisivo "a valle" sulla circolazione del prodotto, meno trasformativo "a monte" sulle pratiche d'impresa e sulle condizioni di lavoratori.

Il modello britannico presenta una copertura soggettiva limitata, dal momento che gli obblighi riguardano solo le imprese sopra una determinata soglia, lasciando così escluse ampie porzioni del tessuto produttivo. Anche se, formalmente, le dichiarazioni obbligatorie dovrebbero abbracciare l'intera catena di fornitura, la profondità dello strumento si rivela limitata, in quanto, in assenza di standard minimi di contenuto e di meccanismi di verifica, le imprese tendono a concentrarsi sui livelli più prossimi e visibili della filiera.

Il modello europeo, con la CSDDD, conosce una copertura soggettiva selettiva, ma impone obblighi di mappatura e gestione dei rischi che devono spingersi oltre il primo anello della catena. La *CSRD* amplia (rispetto alla NFRD) la platea delle imprese obbligate a svolgere la rendicontazione, che resta riferita all'intera filiera, e il Regolamento sul divieto di importazione non conosce limitazioni soggettive. Nel complesso, la copertura è più estesa e la profondità potenziale maggiore rispetto agli altri modelli, ma l'efficacia concreta dipenderà in larga misura dalle modifiche prospettate con la Proposta *Omnibus*, che rischia di ridurre sensibilmente l'ambizione regolativa dell'Unione, anche con specifico riferimento alla copertura oggettiva e alla profondità della regolazione.

Per quanto riguarda l'*enforcement*, nel modello statunitense esso è affidato in via principale alle autorità doganali, che dispongono di poteri incisivi di indagine, sequestro e confisca delle merci. Si tratta di un sistema centralizzato, la cui l'efficacia dipende dalle risorse disponibili e dalla qualità delle informazioni raccolte lungo la catena di fornitura. La concentrazione dei poteri nelle agenzie federali garantisce decisioni rapide ed effetti immediati, ma lascia margini ridotti di coinvolgimento per la società civile e per i lavoratori direttamente interessati.

Nel caso britannico, l'assenza di sanzioni sostanziali e di meccanismi di controllo esterno fa sì che il rispetto degli obblighi di *disclosure* dipenda dalla pressione esercitata da consumatori, media e investitori istituzionali. Si tratta di un modello esposto a una elevata fragilità e a una inevitabile imprevedibilità, in quanto l'efficacia della norma varia in funzione della sensibilità della società civile e dell'influenza che essa ha nell'orientare le scelte delle imprese[35].

Il sistema unionale ad *enforcement* misto vede la presenza di autorità nazionali con poteri di indagine e sanzione, rafforzati da meccanismi di cooperazione transfrontaliera, ma conosce altresì i meccanismi di *disclosure* volti a valorizzare il ruolo degli *stakeholder*. La combinazione di leve pubbliche e dinamiche reputazionali dovrebbe ampliare la capacità di *enforcement*. Nella pratica, tuttavia, i risultati dipenderanno dalla coerenza nell'attuazione tra Stati membri e dalla reale accessibilità degli strumenti di segnalazione per i lavoratori e le organizzazioni della società civile.

Per quanto riguarda la sostenibilità pratica dei modelli, benchè, ad un primo sguardo, il sistema statunitense appaia di semplice attuazione, si segnalano ostacoli significativi. Da un lato, il pesante onere probatorio richiesto alle imprese comporta costi ingenti di tracciabilità documentale e il rischio di interruzione di rapporti commerciali puliti. Dall'altro lato, la capacità delle autorità doganali di svolgere controlli capillari dipende da risorse materiali e competenze specialistiche elevate.

La sostenibilità applicativa del modello britannico è alta sul piano amministrativo, poiché la *disclosure* comporta costi ridotti per lo Stato e oneri contenuti per le imprese grazie a procedure snelle. Tuttavia, proprio dietro a questa semplicità si cela il limite strutturale del modello, che genera un quadro regolativo fragile.

Il modello unionale è quello che presenta i maggiori problemi di sostenibilità applicativa. La combinazione di dovuta diligenza, rendicontazione standardizzata e interdizione commerciale comporta oneri notevoli per le imprese, in termini di

[35] G. LeBARON, L. RÜHMKORF, *The Domestic Politics of Corporate Accountability Legislation: Struggles over Transparency, Due Diligence and Modern Slavery in the UK*, in *Socio-Economic Review*, 2019, 17, 3, p. 709 ss.; V. MANTOUVALOU, *The UK Modern Slavery Act 2015 Three Years On*, in *Industrial Law Journal*, 2018, 47, 4, p. 711 ss.; D. HESS, *The Transparency Trap: Non-Financial Disclosure and the Responsibility of Business to Respect Human Rights*, in *American Business Law Journal*, 2018, 56, 1, p. 53 ss.; A.FLYNN, H. WALKER, *Corporate responses to modern slavery risks: an institutional theory perspective*, in *European Business Review*, 2021, 33, 2 p. 295 ss.; N. MAI, P. VOURVACHIS, S. GRUBNIC, T*he impact of the Uk's modern Slavery Act (2015) on the disclosure of FTSE 100 companies*, in *The British Accounting Review*, 2023, 55, 3, p. 101 ss.

risorse economiche, competenze tecniche e strutture interne. In questo quadro, la frammentazione delle autorità nazionali competenti rischia di produrre applicazioni disomogenee, con effetti di *forum shopping* e differenze di competitività tra Stati membri. L'ambizione del modello europeo rischia, dunque, di trasformarsi in un punto di fragilità, nella misura in cui la complessità dell'architettura normativa può favorire strategie di *compliance* meramente formali e *social-washing*[36].

6.2. Criticità trasversali: sul piano giuridico-processuale e partecipativo

Il nodo dei rimedi e dell'effettivo accesso alla giustizia costituisce la vera "*Achilles' heel*" degli strumenti in esame[37]. Questa debolezza appare ancora più significativa se confrontata con le traiettorie del diritto internazionale e della *soft law*, che insistono sulla necessità di garantire strumenti concreti attraverso i quali i soggetti danneggiati possano ottenere giustizia[38].

Né il modello statunitense né quello britannico contemplano meccanismi di rimedio per le vittime di lavoro forzato. L'ordinamento europeo, nonostante appaia più avanzato, presenta significative ambiguità. La CSDDD impone alle imprese l'adozione di piani di rimedio e di misure correttive, ma si tratta di strumenti di natura organizzativa, rimessi in larga parte all'autonomia aziendale. Il regime uniforme di responsabilità civile, pur con le sue criticità, potrebbe consentire alle vittime di azionare pretese risarcitorie; tuttavia, la *Omnibus* ridimensiona in modo significativo questa potenzialità, lasciando agli Stati membri la facoltà, e non l'obbligo, di introdurre meccanismi di responsabilità.

Con riguardo alla dimensione collettiva, in nessuno dei tre modelli l'azione sindacale è pienamente valorizzata sul piano formale. Negli Stati Uniti il sindacato ha, comunque, avuto un ruolo concreto, quale "*watchdog*", fornendo informazioni e pressioni per l'attuazione delle misure doganali. Nel modello britannico l'azione sindacale si è manifestata soprattutto sul piano reputazionale e negoziale, laddove i sindacati hanno denunciato l'inadeguatezza delle dichiarazioni delle imprese e hanno promosso campagne pubbliche e il dialogo con le multinazionali per l'adozione di codici di condotta vincolanti. Nell'Unione europea, grazie alla

[36] C. MARK, *Corporate sustainability due diligence: More than ticking the boxes?*, in *Maastricht Journal of European and Comparative Law*, 29, 3, 2022, p. 302 ss.

[37] Sul tema, cfr. F. GUARRIELLO, L. NOGLER, *Violazioni extraterritoriali dei diritti umani sul lavoro: un itinerario di ricerca tra rimedi nazionali e contrattazione collettiva transnazionale*, in *Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali*, 2020, 166, p. 173 ss., A. BONFANTI, *Accesso alla giustizia per violazioni dei diritti umani sul lavoro lungo la catena globale del valore: recenti sviluppi nella prospettiva del diritto internazionale privato*, in *Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali*, 2021, 171, p. 369 ss.

[38] Cfr. l'«*access to remedy*» negli UN Guiding Principles on Business and Human Rights.

CSDDD, l'azione sindacale tende ad assumere una dimensione processuale vera e propria, non solo politica o reputazionale[39].

Si registra l'assenza di meccanismi istituzionalizzati di valorizzazione della *voice* dei lavoratori lungo le filiere globali. Le strategie di monitoraggio si fondano su audit esterni e certificazioni che privilegiano documenti aziendali e codici di condotta forniti dalle imprese stesse, senza integrare in modo sistematico l'apporto dei lavoratori o delle loro rappresentanze. Questa lacuna rischia di causare una incapacità di cogliere i segnali più concreti delle pratiche di sfruttamento estremo e di lasciare nell'invisibilità i soggetti direttamente interessati[40].

6.3. Proiezione extraterritoriale e standard globali

Un ulteriore terreno di confronto riguarda la proiezione extraterritoriale dei modelli, ossia la loro capacità di produrre effetti regolativi al di fuori dei confini di riferimento[41].

L'approccio statunitense presenta un forte carattere di extraterritorialità. Il divieto di importazione si applica a beni prodotti ovunque nel mondo, indipendentemente dal luogo in cui il lavoro forzato si è verificato[42]. In questo modo la normativa, in un certo senso, vincola gli operatori economici stranieri che intendono accedere al mercato statunitense ad adeguare le proprie pratiche produttive.

Il modello britannico non realizza una extraterritorialità in senso tecnico-giuridico. Il *Modern Slavery Act* impone obblighi di *disclosure* unicamente alle imprese che operano sul mercato britannico. Gli effetti sui fornitori stranieri sono indiretti, in quanto derivano dalle pressioni esercitate dalle imprese capofila tenute agli obblighi di trasparenza.

Sul fronte unionale, il Regolamento configura un meccanismo extraterritoriale diretto, analogo a quello statunitense, poiché vieta l'immissione nel mercato unico di beni realizzati con lavoro forzato indipendentemente dal

[39] Il tema è trattato diffusamente da F. MICHELI, *Azione sindacale e catene globali del valore*, in *Lavoro e diritto*, 2024, 2, p. 333 ss.

[40] A. PERULLI, *Giustizia sociale, commercio internazionale ed extraterritorialità "atipica". Il caso USMCA*, in *Giornale di diritto del lavoro e relazioni industriali*, 2021,170, p. 230 ss.

[41] Sul tema della extraterritorialità, W. SANGUINETI RAYMOND, *Teoria del derecho transnacional del trabajo. La génesis de un estatuto para el trabajo global*, Aranzadi, 2022,

[42] J. GORDON, *The U.S. Forced Labor Import Ban*, in *Hastings Law Journal*, 2025, 76, p. 1025 ss.; R. BHALA, *The Forced Labor Revolution in U.S. International Trade Law*, in *The International Lawyer*, 2024, 57, p. 101 ss.

luogo di produzione. La CSDDD e la CSRD estendono i propri obblighi anche a imprese costituite in Paesi terzi che superano certe soglie o che operano stabilmente nell'Unione, delineando un'applicazione extraterritoriale fondata su criteri oggettivi di collegamento con il mercato europeo. A tali profili di extraterritorialità giuridica si affianca il meccanismo del c.d. *Brussels Effect*[43], attraverso il quale gli standard europei tendono a diffondersi globalmente in virtù della forza regolatoria e della centralità economica del mercato unico, inducendo imprese e Stati terzi ad adeguarsi per non esserne esclusi[44]. In questa prospettiva, il modello europeo mira a trasformare la proiezione extraterritoriale da mero strumento di *enforcement* a leva di standard-*setting* globale, grazie al «*normative power Europe*[45]».

6.3. Divieti commerciali e compatibilità con il GATT/WTO

I divieti commerciali legati al lavoro forzato pongono questioni sul piano del diritto internazionale degli scambi[46], in quanto suscettibili di entrare in conflitto con i principi di non discriminazione e di accesso aperto ai mercati sanciti dal *General Agreement on Tariffs and Trade*[47].

Il sistema statunitense ha generato rilevanti tensioni commerciali con la Cina. Già prima dell'UFLPA, il *Customs and Border Protection* aveva adottato *Withhold Release Orders* di portata significativa, come il blocco generalizzato su cotone e pomodori provenienti dallo Xinjiang e quello relativo ai prodotti a base di silice della Hoshine Silicon Industry. Dall'entrata in vigore dell'UFLPA queste misure si sono intensificate e il trattenimento di numerose spedizioni ha accentuato il profilo conflittuale dei rapporti commerciali bilaterali.

Sul piano giuridico, l'applicazione selettiva del divieto di importazione solleva dubbi circa la sua compatibilità con l'art. XI del GATT (divieto di restrizioni quantitative). Gli Stati Uniti potrebbero invocare l'eccezione dell'art. XX, lett. a), riferita alla tutela della «*pulic morals*», nel quadro della giurisprudenza WTO che

[43] Fondamentale il riferimento ad A. BRADFORD, *The Brussels Effect*, in *Northwestern University Law Review*, 2012, 107, p. 1 ss.; e, successivamente, Ead., *The Brussels Effect: How the European Union Rules the World*, Oxford University Press, Oxford, 2020.

[44] A. EUSTACE, *The European Union's Forced Labour Regulation: Putting the 'Brussels Effect' to work for international labour standards*, in *European Labour Law Journal*, 2023, 15, p. 144 ss.

[45] I. MANNERS, *Normative Power Europe: A Contradiction in Terms?*, in *Journal of Common Market Studies*, 2002, 40, p. 235 ss.

[46] Sul tema, si rimanda alle ricche riflessioni svolte da T. NOVITZ, *Trade, Labour and Sustainable Development. Leaving No One in the World of Work Behind*, Cheltenham (UK) - Northampton (MA, USA), Edward Elgar, 2024.

[47] Cfr. W. BENEDEK, *The world trade organization and human rights*, in W. Benedek, K. De Feyter, F. Marrella, *Economic globalization and human rights*, Cambridge University Press, 2007.

ha progressivamente ampliato l'interpretazione della disposizione. In particolare, nei casi *US – Gambling* e *EC – Seal Products* l'Organo d'appello ha riconosciuto che la nozione di "morale pubblica" può includere valori etici condivisi, legittimando restrizioni anche in materia di giochi d'azzardo e benessere animale. In *US – Shrimp*, sono state ricondotte nella eccezione misure ambientali extraterritoriali, purché applicate in modo non discriminatorio. In *China – Audiovisual Products*, l'*Appellate Body* ha ribadito l'ampia discrezionalità degli Stati nel definire la propria concezione di morale pubblica[48].

In dottrina, la possibilità di estendere l'eccezione di cui all'art. XX, lett. a), a misure fondate sul contrasto al lavoro forzato è stata, da taluni, ricondotta all'idea di una "morale pubblica globale", intesa come insieme di valori etici universali che trascendono le singole tradizioni giuridiche nazionali. In questa prospettiva, i *core labour standards* dell'OIL e la *Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work* del 1998 assumono rilievo quali parametri condivisi della comunità internazionale[49].

Tuttavia, la giurisprudenza del WTO richiede che le misure rispettino i criteri di necessità e proporzionalità e non siano applicate in modo discriminatorio e al fine di mascherare condotte protezionistiche. Resta, quindi, il rischio che un *enforcement* mirato a settori strategici e a specifici partner commerciali venga percepito come misura selettiva di natura geopolitica più che come strumento di tutela di valori universali.

Nel caso britannico, l'assenza di divieti diretti all'importazione attenua i rischi di contenzioso commerciale in sede WTO. Tuttavia, le pressioni reputazionali che si diffondono lungo le catene globali sono comunque idonee a generare attriti

[48] Appellate Body Report, United States – Measures Affecting the Cross-Border Supply of Gambling and Betting Services (US – Gambling), WT/DS285/AB/R, 2005; Appellate Body Report, European Communities – Measures Prohibiting the Importation and Marketing of Seal Products (EC – Seal Products), WT/DS400/AB/R, 2014; Appellate Body Report, United States – Import Prohibition of Certain Shrimp and Shrimp Products (US – Shrimp), WT/DS58/AB/R, 1998.

[49] Cfr. D. DELEV, *A Moral Stretch? US–Tariff Measures and the Public Morals Exception in WTO Law*, in *World Trade Review*, 2022, 22, p. 383 ss.; A. PERULLI, *The perspective of social clauses in international trade*, WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".INT – 147/2018, Catania, 21 dicembre 2018, http://csdle.lex.unict.it/.; R. HOWSE, *Trade Policy and Labour Standards*, in *International Institute for Law and Justice Working Paper*, 2005, p. 10 ss.; E.U. PETERSMANN, *Human Rights and International Trade Law: Defining and Connecting the Issues*, in *Journal of International Economic Law*, 2005, p. 19 ss; S. CHARNOVITZ, *The Moral Exception in Trade Policy*, in *Virginia Journal of International Law*, 1998, 38, p. 689 ss.

diplomatici, laddove i governi dei Paesi terzi percepiscano le richieste di trasparenza come un'ingerenza nella propria sovranità.

Sul fronte unionale, il Regolamento (UE) 2024/3015 rischia anch'esso di porsi in tensione con l'art. XI GATT. Anche in questo caso, la legittimazione del divieto può essere ricercata nell'art. XX, lett. a), alla luce della giurisprudenza WTO che apre uno spazio interpretativo per i divieti legati al lavoro forzato purché rispettino i criteri di non discriminazione e proporzionalità. La sfida per l'Unione sarà, dunque, quella di dimostrare che il divieto non mira a colpire selettivamente Paesi terzi specifici, ma che si applica in modo generale e neutrale a qualsiasi prodotto realizzato mediante lavoro forzato, al fine di tutelare la «*public morals*» declinata nella protezione dei diritti fondamentali. Il rischio, tuttavia, è che l'applicazione del divieto assuma, *de facto*, una valenza selettiva, non solo nei rapporti con partner commerciali strategici, ma anche rispetto alle imprese prive della capacità tecnica ed economica per dimostare la conformità dei beni. In questi casi, l'esclusione dal mercato europeo può alimentare la percezione di un *moral protectionism*.

In una prospettiva sistemica, la necessità di ricorrere alle eccezioni previste dal GATT evidenzia come i *core labour standards* facciano ingresso nel commercio internazionale solo per via indiretta, come «*public morals*», non come obblighi giuridici autonomi.

7. Considerazioni conclusive

L'indagine svolta permette di sviluppare alcune considerazioni critiche di sintesi circa l'efficacia trasformativa dei modelli esaminati rispetto alle pratiche di lavoro forzato lungo le moderne filiere produttive.

Il sistema statunitense *product-based* garantisce immediatezza ed efficacia sanzionatoria, ma ha un effetto trasformativo solamente eventuale e indiretto; non si tratta, tuttavia, di un impatto trascurabile, poiché l'accesso al mercato nordamericano rappresenta certamente un vantaggio rilevante.

Il sistema britannico *disclosure-based* favorisce la trasparenza ma, in assenza di un serio *enforcement* e di contenuti minimi per le dichiarazioni, gli effetti trasformativi rischiano di essere davvero deboli e di dipendere dalla sensibilità di consumatori e investitori in grado di rendere più o meno stringente la regolazione.

Nel modello europeo, complesso e misto, l'effetto trasformativo è più evidente e diretto, soprattutto grazie alla normativa sulla *due diligence* che incide proprio sulle condotte di impresa.

Come evidenziato, il sistema unionale è molto ambizioso. Per cercare di contenere al minimo lo scarto fra teoria e pratica, pur senza snaturare strumenti la cui vocazione primaria è la regolazione dell'impresa, si possono valorizzare alcuni elementi, tipicamente di diritto del lavoro, accennati e –a parere di chi scrive– non compiutamente sviluppati dalla normativa. In particolare, occorre ricavare spazio per un coinvolgimento strutturato della rappresentanza collettiva, che dovrebbe essere considerata un interlocutore qualificato e prioritario: nelle procedure di consultazione (ad esempio, prevedendo una consultazione sistematica dei rappresentanti dei lavoratori prima dell'adozione o revisione della *policy* aziendale); nei reclami (in particolare, strutturando forme di accesso privilegiato alle informazioni sulle istruttorie e, addirittura, immaginando un procedimento di collaborazione della gestione del reclamo); nell'attività di monitoraggio (per esempio, tramite la partecipazione a comitati di vigilanza aziendali mediante organismi paritetici). Inoltre, è opportuno valorizzare il prezioso strumento delle ispezioni, di cui si occupa il Regolamento sul divieto di prodotti all'art. 18, in quanto rappresenta, in questo panorama, l'unica ipotesi di vigilanza che non si arresta a profili formali-documentali ma che si traduce in una vera e propria ispezione sulle condizioni di lavoro praticate dalle imprese nella filiera.

Comunicaciones presentadas al Seminario Internacional «La Directiva de diligencia debida y los derechos humanos laborales tras la Propuesta Ómnibus»

DE RANA PLAZA A LA PROPUESTA ÓMNIBUS: RETROCESOS NORMATIVOS Y DESAFÍOS PARA LA PROTECCIÓN LABORAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LAS CADENAS GLOBALES DE VALOR[1]

Rafael García-Purriños García
Profesor de Derecho del Trabajo y RRLL
Universidad Católica de Murcia

Sumario: 1. Introducción. **2.** Antes de Rana Plaza: la debilidad del marco de responsabilidad empresarial. **3.** El caso Rana Plaza como catalizador normativo. **4.** Entre Rana Plaza y la Directiva: evolución normativa en derechos laborales y género. Hacia un marco vinculante. **5.** La Directiva (UE) 2024/1760 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 13 de junio. **6.** La Propuesta Ómnibus: simplificación o retroceso en la protección laboral en las cadenas globales de valor. **7.** Conclusión.

1. Introducción

El 24 de abril de 2013, el mundo fue testigo de una de las tragedias laborales más devastadoras en la historia reciente: el derrumbe del Rana Plaza en el distrito de Savar, en Dhaka, Bangladesh. Un edificio que contaba con ocho plantas, y que estaba construyendo una novena, y albergaba cinco fábricas textiles, una entidad bancaria y apartamentos residenciales.

El edificio, construido con materiales de escasa calidad, tenía daños estructurales, las fábricas que albergaba eran ilegales y solamente tenía permiso

[1] La publicación es parte de la ayuda PID2023-147932OB-I00: Herramientas para el ejercicio de los derechos laborales de mujeres en riesgo de exclusión, financiado por MCIU/AEI/10.13039/501100011033 y por FEDER, UE, asimismo, la investigación tiene lugar en el marco de mi estancia en el Departamento de Métodos Cuantitativos, Ciencias Jurídicas y Lenguas Modernas de la Universidad Politécnica de Cartagena.

para construir seis plantas. Las advertencias que habían realizado los trabajadores la víspera, al apreciar la aparición de grietas, no fueron tenidas en cuenta, pese a que las plantas fueron inspeccionadas por ingenieros que aconsejaron que el edificio permaneciese cerrado hasta que se arreglasen los defectos estructurales[2]. Las personas que trabajaban allí fueron obligadas a acudir a su puesto, bajo amenaza de descuento de un mes de salario[3]. Supuestamente, dos funcionarios municipales habían certificado que el edificio (propiedad de uno de los dirigentes del partido gobernante, Sohel Rana) era seguro[4].

En el momento del derrumbamiento, se encontraban aproximadamente 3.122 personas, en su mayoría trabajadoras del sector textil. Las estadísticas oficiales reportaron 1.134 personas muertas. Más de 2.500 personas fueron rescatadas con vida, muchas de las cuales sufrieron lesiones graves y secuelas psicológicas[5].

Se estima que más de la mitad de las víctimas mortales eran mujeres, trabajadoras de las fábricas del edificio[6]. Además, había niños en las instalaciones de guardería dentro del inmueble, y algunos también fallecieron.

Según un informe de ActionAid publicado en 2019, más del 50 % de los sobrevivientes seguían desempleados debido a sus lesiones físicas y problemas de salud mental, y el 20,5% de ellos sufrieron un empeoramiento de su estado de salud[7].

---

[2] R. PRENTICE "Labour Rights from labour wrongs? Transnational compensation and the spatial politics of labour rights after Bangladesh's Rana Plaza garment factory collapse" en *Antipode, June 2021*. p. 4

[3] G. BERRON "Derechos Humanos y empresas transnacionales: una discusión urgente" en *Nueva Sociedad nº 264, Julio-agosto de 2016*. p. 148.

[4] I. DE MIGUEL BERIAIN "Algunas reflexiones acerca de la tragedia de Rana Plaza: ¿quién fue el responsable?" En *Ilemata, año 5 nª 13*. 2013. p. 122.

[5] 10 years since Rana Plaza, not enough has changed | Vogue Business (visitado el 30 de abril de 2025)

[6] La mayoría del personal eran mujeres entre 16 y 25 años. Con salario entre 38 y 102 dólares al mes, de acuerdo con su responsabilidad y los bonus de productividad. Cerca del 70% llevaban trabajando en el edificio menos de un año.

[7] Six years on from Bangladesh's Rana Plaza tragedy, one in five survivors' health is deteriorating | ActionAid International (acceso 30 de abril de 2025).

Las plantas del edificio trabajaban para unas treinta marcas multinacionales del sector textil[8], como Primark, Inditex, El Corte Inglés, Walmart, Mango, Benetton, Cato Fashions y The Children's Place, entre otras[9].

Esta tragedia fue el resultado de décadas de desregulación y negligencia en cuanto al control de las condiciones laborales en las cadenas de suministro globales[10]. El desastre no expuso ante la luz pública internacional las condiciones precarias y evidenció la falta de responsabilidad de las empresas multinacionales que, a pesar de sus prácticas de responsabilidad social corporativa (RSC), no garantizaban un trato justo para las personas que trabajaban en la elaboración de sus productos en condiciones que podríamos denominar como cercanas a la esclavitud, y en multitud de ocasiones desoía los avisos y quejas de estas.

Según el informe de la OIT sobre cadenas de suministro[11], las violaciones de derechos humanos, la "esclavitud moderna" y las condiciones indignas de trabajo ya existían en muchos países antes de su incorporación a las cadenas mundiales de suministro. Pero la actividad de estas cadenas, lejos de solucionarlos, ha contribuido a agravarlos"[12].

Esta vez, por su magnitud, la catástrofe no pudo pasar desapercibida y su efecto determinó el comienzo de un cambio normativo global en torno a la responsabilidad empresarial en las cadenas de suministro.

Hasta ese momento, las leyes y regulaciones existentes eran principalmente voluntarias y carecían de mecanismos de cumplimiento obligatorio. Muchas grandes marcas se beneficiaban de las condiciones precarias en países de bajos salarios, donde las personas trabajadoras, en su mayoría mujeres, sufrían explotación laboral y no tenían garantizada una protección adecuada para sus riesgos laborales.

---

[8] Cinco años del derrumbe del Rana Plaza: logros y cuentas pendientes en la industria textil de Bangladesh | Internacional (visitado el 20 de agosto de 2025).

[9] Rana Plaza: El derrumbe del edificio en Bangladesh en 2013 (visitado el 20 de agosto de 2025).

[10] En este sentido, la OIT define "cadena de suministro" como: "toda organización transfronteriza de las actividades necesarias para producir bienes o servicios y llevarlos hasta los consumidores, sirviéndose de distintos insumos en las diversas fases de desarrollo, producción y entrega o prestación de dichos bienes y servicios". (OIT. Informe IV. El trabajo decente en las cadenas de suministro. Conferencia Internacional del Trabajo, 105.ª reunión, 2016).

[11] OIT. Informe IV. El trabajo decente en las cadenas de suministro. Conferencia Internacional del Trabajo, 105.ª reunión, 2016

[12] A. GUAMÁN HERNÁNDEZ, "Deber de vigilancia, derechos humanos y empresas transnacionales: un repaso a los distintos modelos de lucha contra la impunidad". En *Homa Publica - Revista Internacional de Direitos Humanos e Empresas. Vol. 02 Nº 01 | Ago-Jan 2018*. p. 11.

La tragedia forzó una reflexión global sobre la necesidad de políticas más estrictas y, en particular, sobre la responsabilidad de las empresas en el respeto a los derechos humanos a lo largo de sus cadenas de suministro. No podemos olvidar que las grandes corporaciones tienen el poder para lograr la aplicación de unos estándares mínimos de respeto a los derechos humanos laborales, a través de sus decisiones de comprar o no a aquellas empresas o en aquellos estados que no los garanticen.

Este evento, trágico y revelador, puso sobre la mesa una cuestión fundamental: ¿debe existir una diligencia debida vinculante para las empresas en cuanto a los derechos laborales y humanos?

La respuesta comenzó a cristalizarse en las semanas y meses posteriores a la tragedia, impulsando reformas normativas que abrían un proceso que iba a culminar con la Directiva 2024/1760 de la Unión Europea, que exige una diligencia debida en derechos humanos para las grandes corporaciones.

Aún persisten interrogantes importantes y, además, parece que se viene experimentando cierto retroceso.

2. Antes de Rana Plaza: la debilidad del marco de responsabilidad empresarial

Antes del hundimiento de Rana Plaza, el marco de responsabilidad empresarial en las cadenas de suministro globales era débil e insuficiente.

La RSC, que a menudo se presentaba como solución, era en realidad un conjunto de prácticas voluntarias, carentes de un marco vinculante que garantizara su cumplimiento. Las grandes empresas, particularmente en el sector textil, tenían la posibilidad de comprometerse con ciertos estándares laborales mediante códigos de conducta y auditorías, pero en muchos casos estos esfuerzos se limitaban a acciones superficiales diseñadas más para proteger su imagen que para promover un cambio real.

El sistema de RSC, si bien sirvió como paso inicial hacia la mejora de las condiciones de trabajo, resultó ser inadecuado y fragmentado. En lugar de abordar las causas estructurales de la explotación laboral, se limitaba a corregir pequeñas violaciones o sancionar casos aislados. Además, las auditorías de código de conducta, que eran el principal mecanismo de seguimiento y control, no siempre eran transparentes ni contaban con métodos eficaces para detectar las violaciones de derechos humanos y laborales más graves.

La industria textil, que emplea principalmente a mujeres en condiciones precarias, seguía operando con poca o ninguna rendición de cuentas. De hecho, las auditorías a menudo solo verificaban aspectos superficiales de las condiciones laborales, como la higiene o el cumplimiento de horarios, sin profundizar en temas críticos como el acoso laboral, la violencia de género o la discriminación salarial. Además, la ausencia de una obligación vinculante para las empresas significaba que las iniciativas de RSC se veían en muchos casos como acciones de marketing diseñadas para mejorar su imagen, pero no para cambiar las condiciones de las personas trabajadoras[13].

A partir de los años 70 del pasado siglo, la actividad de las empresas transnacionales y su impacto en los derechos humanos comenzó a preocupar a instituciones como la ONU, lo que dio origen a organismos como el Centro de las Naciones Unidas sobre Corporaciones Transnacionales (UNCTC), dedicado a seguir el comportamiento de las multinacionales, además de aportar información y asesoramiento y crear un código de conducta. La idea no dio resultado y, finalmente, el centro fue suprimido y sus funciones asumidas por la llamada Conferencia de las Naciones Unidas sobre Comercio y Desarrollo (UNCTAD).

Por su parte, de la OIT surge la iniciativa de crear la Declaración tripartita de principios sobre empresas multinacionales y políticas sociales, si bien con un formato no vinculante.

En esta misma línea el entonces secretario general de la ONU Kofi Annan, en 1999 promovió el Pacto Global, concebido como un decálogo de principios voluntarios sobre buenas prácticas empresariales en el ámbito internacional referidos al respeto de los derechos humanos, laborales y ambientales, así como a la lucha contra la corrupción.

Sin embargo, a pesar de la importante adhesión de empresas de diferentes países a este pacto, pocas son las mejoras que dejó en lo que respecta a los derechos sociales, laborales y ambientales, así como a la lucha contra la corrupción. Realmente, el problema es que este Pacto no contiene ningún tipo de sanción, más allá de la posibilidad de ser excluido del propio Pacto. En este sentido, un comunicado de 2012 de la Oficina del Pacto Global reclama que, a pesar del alto número de adhesiones, "la gran mayoría de las empresas del mundo todavía no ha

[13] G. Berron. Op. Cit. p. 150.

realizado ningún compromiso en relación con los principios universales, y actúan como un obstáculo a los esfuerzos por la sostenibilidad[14]"

Ya a principios del siglo XXI, surgen otras normas, las llamadas Normas sobre las responsabilidades de las empresas transnacionales y otras empresas comerciales en la esfera de los derechos humanos. Negociadas entre 1998 y 2003 en el seno de la Comisión de Derechos Humanos de la ONU, nunca se llevaron a la práctica, porque implicaban un nivel de obligatoriedad que los propios estados no estaban dispuestos a asumir. Por este motivo, se volvió al criterio anterior de elaborar normas no vinculantes.

Los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de las Naciones Unidas de 2011, elaborados por John Ruggie, dentro de lo que llamó "Marco de las NNUU para proteger, respetar y remediar", hacen particular hincapié en que las empresas dispongan de un proceso de diligencia debida para la identificación, prevención, mitigación y rendición de cuentas de sus impactos sobre los derechos humanos. Este proceso deberá incluir una evaluación del impacto real y potencial de sus actividades, la integración de las conclusiones y la actuación al respecto; el seguimiento de las respuestas y la comunicación de la forma en que se hace frente a las consecuencias negativas (Principio 17 desarrollado en los posteriores, especialmente 18-21 que definen sus componentes esenciales)[15].

Estos principios incluían visitas a países para evaluar la situación de respeto a los derechos humanos por parte de las empresas. Pero seguían dentro del marco del cumplimiento voluntario, a pesar de su afirmación contundente de que "la responsabilidad de respetar los derechos humanos constituye una norma de conducta mundial" que "existe con independencia de la capacidad y/o voluntad de los Estados de cumplir sus propias obligaciones". En consecuencia, el que un estado no los recoja en su legislación, no afecta a la responsabilidad de las empresas a la hora de respetarlos[16].

La tragedia de Rana Plaza hizo evidente que este enfoque voluntario era insuficiente para proteger a los trabajadores en países con condiciones laborales extremadamente vulnerables, y expuso la falta de control efectivo y la necesidad de una regulación más estricta para garantizar que las empresas no solo se

[14] UN Global Compact: «UN Global Compact Has Expelled Over 3.000 Companies», 9/2/2012, citado por G. Berron, Op. Cit. p. 151.

[15] A. Martínez Nadal, Empresa y Derechos Humanos: perspectiva de Derecho Mercantil, en *Revista de Derecho Mercantil*, 2021, n. 320, p. 145.

[16] W. Sanguineti Raymond, "La diligencia debida de las empresas y los derechos humanos laborales", en *Minerva – Revista de Estudos Laborais | Ano XIII – I da 4.ª Série – N.º 6*. 2024, pp. 399 y 400.

comprometan a mejorar las condiciones laborales, sino que estén obligadas legalmente a hacerlo. Y existan responsabilidades si no cumplen.

3. El caso Rana Plaza como catalizador normativo

El impacto del hundimiento de Rana Plaza sirvió como punto de inflexión en la percepción global sobre la responsabilidad de las empresas en las cadenas de suministro, especialmente en lo que respecta a la protección de los derechos laborales. A medida que el desastre atraía la atención internacional, se hicieron más evidentes las deficiencias de un sistema que permitía que las grandes corporaciones operaran sin consecuencias reales en cuanto a las condiciones de los trabajadores en sus fábricas subcontratadas.

Dadas las dificultades para obtener justicia en las vías civil y penal[17], la respuesta internacional fue rápida y decidida. En primer lugar, organizaciones como la OIT y la ONU comenzaron a exigir un cambio normativo que abordara la diligencia debida en derechos humanos dentro de las cadenas de suministro globales[18].

La OIT emitió declaraciones urgentes para que los países adoptaran leyes laborales más estrictas y establecieran mecanismos para hacer cumplir esas leyes en el sector privado[19]. La ONU también intervino, instando a las grandes corporaciones a que se adhirieran a los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos,

[17] Muy pocas personas fueron condenadas en vía penal y además, en lo civil se encontraron múltiples obstáculos: en general, jurisdicción, capacidad procesal, fundamentos jurídicos, elección del derecho aplicable, plazos de prescripción, principio de responsabilidad, normas sobre la admisión de pruebas, evaluación de los daños, etc.

[18] La diligencia debida era, en su nacimiento, una práctica empresarial que se orientaba a la evaluación de riesgos en el ámbito de las transacciones financieras, para diseñar estrategias y tomar decisiones de mercado, y proteger a los inversores, hasta que Ruggie la llevó al campo de los Derechos Humanos. (Vid. A. GUAMÁN HERNÁNDEZ, "Diligencia debida en Derechos Humanos: análisis crítico de los principales marcos normativos estatales". En *Trabajo y Derecho* nº 87, 1 de marzo de 2002). En particular, en lo que se refiere a la compra de una empresa, analizando sus obligaciones y sus riesgos financieros (O. MARTÍN-ORTEGA, "Human Rights Due Diligence for corporations: from voluntary Standards to hard law at last", en *Netherlands Quarterly of Human Rights, Vol. 31/4,* 2013. Pág. 51).

[19] La OIT envió una misión de alto nivel a Bangla Desh, propugnando un programa global que, al menos, debería contemplar: ocuparse de las fábricas inseguras, incluso a través de la reubicación y de mejoras en las infraestructuras; instaurar inspecciones laborales confiables; el compromiso político de alto nivel para poner en práctica las leyes y las normas; estimular el diálogo social sobre seguridad y salud; y la adopción de la legislación laboral que garantice efectivamente, entre otras cosas, el derecho de organización y de negociación colectiva en conformidad con las normas de la OIT. (https://www.ilo.org/es/resource/news/la-oit-envia-una-mision-de-alto-nivel-bangladesh-tras-el-derrumbe-del, visitado el 20 de agosto de 2025).

que sentaban las bases para la diligencia debida en la identificación y mitigación de los riesgos laborales.

El *Bangladesh Accord on Fire and Building Safety*, firmado en 2013, fue uno de los primeros acuerdos vinculantes que establecía un marco claro para las inspecciones de seguridad y la remediación de riesgos en las fábricas textiles en Bangladesh. A través de este acuerdo, más de 200 marcas internacionales se comprometieron a financiar las reformas necesarias para mejorar la seguridad en las fábricas y garantizar un entorno laboral más seguro, con un programa de inspecciones independientes y transparentes y un proceso de presentación de informes periódicos y de solución de controversias y de reparación de eventuales daños y perjuicios.

Aunque el Bangladesh Accord fue un paso importante, también mostró los límites de los acuerdos voluntarios: si bien ayudó a mejorar la seguridad en muchas fábricas (particularmente en los proveedores de primer nivel), no abordó completamente las condiciones laborales injustas ni la discriminación de género que muchas mujeres trabajadoras experimentaban, incluyendo el acoso sexual o por razón de sexo, y no alcanzó suficientemente en los eslabones más bajos de las cadenas de suministro, donde los abusos y riesgos permanecieron.

Por otra parte, las marcas se comprometían a financiar las inspecciones (unos 11 millones de dólares anuales), pero no a sufragar los costos de saneamiento de los locales.

El acuerdo de la OIT relacionado con el desastre de Rana Plaza se refiere a un fondo de compensación para las víctimas y sus familias, así como a un acuerdo para mejorar la seguridad en las fábricas de Bangladesh.

La OIT desempeñó un papel clave en la creación de un fondo fiduciario para proporcionar indemnizaciones por pérdida de ingresos y gastos médicos a las víctimas del hundimiento del edificio. Además, se implementó el acuerdo de Bangladesh, un acuerdo jurídicamente vinculante entre marcas y sindicatos para mejorar la seguridad en las fábricas textiles y de confección en Bangladesh, previniendo futuros desastres.

Así, mediante el acuerdo de compensación se creó un fondo que, administrado por la propia OIT, se encargase de recaudar los recursos económicos capaces de cubrir las pérdidas económicas de las víctimas y de sus familiares. De esta forma, las personas heridas y los familiares de los fallecidos pudieron recibir en torno a 30 millones de dólares en compensación, en el marco de este acuerdo,

lo que no llegaba a la mitad de lo que reclamaban las víctimas y otros organismos y activistas, ya que se compensaba exclusivamente una parte de los cuidados médicos y los salarios dejados de percibir[20].

El fondo se abastecía fundamentalmente por las contribuciones de las marcas implicadas por tener proveedores en esas fábricas del Rana Plaza, y se destinaba a indemnizaciones por pérdida de ingresos, gastos médicos y, eventualmente, gastos funerarios. Se estima que se atendieron un total de 5.109 reclamaciones y se compensó a 2.895 heridos o familiares de personas trabajadoras fallecidas o desaparecidas en la tragedia, basándose para ello en el propio convenio nº 121 (1964/1980) de la OIT sobre compensaciones de daños sufridos en el marco de una relación laboral[21].

En realidad, este fondo apenas cubría las necesidades económicas mínimas[22], y no alcanzaba ni el sufrimiento y el dolor de las víctimas ni su necesidad de justicia. En especial esto último, dado que la asunción de responsabilidades no formaba parte del acuerdo, ya que iba mucho más allá de las competencias que la OIT podía asumir.

En este sentido, el mencionado acuerdo de Bangladesh respecto de la seguridad de los edificios se constituyó como acuerdo jurídicamente vinculante que afectaba a marcas, sindicatos y propietarios de fábricas y se orientaba a garantizar la seguridad de las fábricas del sector textil. De esta forma, se trataba de prevenir desastres similares a través de la inspección de seguridad y la exigencia de reparaciones y mejoras en las infraestructuras de las fábricas. Este acuerdo fue ampliado en 2018 de manera que incluyese, además, las funciones de inspección y la creación de un mecanismo de arbitraje independiente para resolver las posibles disputas.

Ha tenido un indudable impacto positivo en la seguridad de las fábricas, pero aún presenta importantes desafíos en la regulación de las cadenas globales de suministro. En particular, no se incidió suficientemente en las causas que subyacen bajo el desastre del Rana Plaza, como son las condiciones que las

[20] R. PRENTICE, "Labour Rights from labour wrongs? Transnational compensation and the spatial politics of labour rights after Bangladesh's Rana Plaza garment factory collapse" en *Antipode, June 2021*. Pág. 2.

[21] R. PRENTICE. "Labour Rights …" Op.Cit. Pág. 10

[22] Los representantes de los trabajadores estimaban un plan de indemnización para cubrir la pérdida de ingresos y la compensación moral que alcanzaba los 74 millones de dólares americanos. (R. PRENTICE, "Just compensation? The price of death and injury after the Rana Plaza garment factory collapse», *Research in Economic Anthropology*, vol. 39 2019. p. 160).

personas trabajadoras se ven obligadas a asumir, así como las dificultades a la hora de reclamar (no digamos obtener) reparación para las víctimas de los daños y perjuicios sufridos[23].

La tragedia también puso de relieve otro aspecto crucial: la explotación de las mujeres en las cadenas de suministro globales. En Bangladesh, las mujeres constituyen entre el 80% y el 90% de los trabajadores en la industria textil, y a menudo enfrentan violencia sexual, acoso y discriminación salarial. El caso del Rana Plaza mostró que las políticas de RSC no tenían en cuenta la vulnerabilidad estructural de las mujeres trabajadoras, y subrayó la necesidad de un enfoque más inclusivo y específico para abordar la discriminación de género en las cadenas de suministro.

A partir de este punto, diversos actores internacionales comenzaron a promover marcos más sólidos para regular la conducta empresarial en las cadenas de suministro.

Uno de los primeros hitos fue el citado Acuerdo de Bangladesh sobre Seguridad en la Construcción y Protección contra Incendios (2013), que, por primera vez, estableció obligaciones vinculantes para marcas globales en materia de seguridad estructural. Este acuerdo marcó un cambio de paradigma, al introducir mecanismos de auditoría independientes y la participación de sindicatos en su implementación.

Posteriormente, se firmaron acuerdos marco internacionales en sectores clave como el textil y el agrícola, promovidos por federaciones sindicales globales y empresas transnacionales. Estos acuerdos ampliaron el alcance del control laboral más allá de la seguridad física, incluyendo condiciones salariales, tiempos de trabajo, derechos de asociación y perspectiva de género.

Estas iniciativas sentaron las bases para las discusiones legislativas a nivel europeo y nacional, destacando la necesidad de normas comunes que garanticen la debida diligencia empresarial.

La Directiva 2024/1760 representa la convergencia de estos esfuerzos, aunque aún presenta desafíos en cuanto a su implementación efectiva y sensibilidad de género.

[23] A. Trebilcock, "El desastre del Rana Plaza siete años después: iniciativas transnacionales y proyecto de tratado", *Revista Internacional del Trabajo,* vol. 139, nº. 4, 2020, p. 599.

4. Entre Rana Plaza y la Directiva: evolución normativa en derechos laborales y género. Hacia un marco vinculante

Rana Plaza puso de manifiesto la necesidad urgente de un marco normativo vinculante que obligara a las empresas a asumir su responsabilidad sobre los derechos humanos y laborales en sus cadenas de suministro.

Es oportuno, en este punto, hacer referencia a la Agenda 2030, marco de referencia fundamental e ineludible desde que en 1995 fuera suscrita por los 193 estados miembros de la ONU, estableciendo los 17 objetivos de Desarrollo Sostenible, con sus 169 metas, y entre los que hay que destacar el objetivo número 8 y su referencia al concepto de trabajo decente, entendido como la garantía de oportunidades para todos de acceder a empleos productivos que proporcionen ingresos dignos, seguridad laboral y protección social para las familias, así como perspectivas mejoradas de desarrollo personal e integración social[24].

Estos objetivos exigen políticas concretas, y requiere ir más allá de los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos de la ONU, que, aunque establecieron un marco para la diligencia debida en derechos humanos, no eran derecho obligatorio y, en consecuencia, no disponían de mecanismos de sanción vinculantes.

Los procesos basados en normativa voluntaria, además, no generan seguridad jurídica para las empresas y, en especial, para la reclamación de daños por parte de las víctimas, en el caso de que estos se produzcan[25].

En estos principios se hace también particular hincapié en que las empresas dispongan de un proceso de diligencia debida para la identificación, prevención, mitigación y rendición de cuentas de sus potenciales impactos sobre los derechos humanos. Este proceso deberá incluir una evaluación del impacto real y potencial de sus actividades, la integración de las conclusiones y la actuación al respecto; el seguimiento de las respuestas y la comunicación de la forma en que se hace frente a las consecuencias negativas (Principio 17 desarrollado especialmente en los Principios 18 a 21 que definen sus componentes esenciales)[26].

---

[24] A. F. ALEM, "La industria textil. Sustentabilidad y condiciones laborales y precariedad". En *Cuaderno 257. Centro de Estudios en Diseño y Comunicación*. 2025, p.44

[25] W. SANGUINETI RAYMOND, R. M. MORATO GARCÍA, *Diligencia debida y derechos humanos laborales en la Propuesta de Directiva de la Comisión Europea*, en *Revista del Ministerio de Trabajo y Economía Social*, 2022, n. 154.

[26] A. MARTÍNEZ NADAL, "Empresa y Derechos Humanos: perspectiva de Derecho Mercantil" en *Revista de Derecho Mercantil nº 320/2021*. p. 10

La referencia a estas consecuencias de la actividad empresarial sobre los derechos humanos viene referida no solamente a los impactos directos, producidos por sus propias operaciones, sino que se ha de extender a aquellos impactos a los que puedan estar contribuyendo a través de sus relaciones comerciales con terceras empresas[27].

En todo caso, y de acuerdo con este concepto de diligencia debida, la gestión de los derechos humanos de toda sociedad sólo será diligente, si cuenta con un proceso específico en el que afronte al menos la realización de cuatro tareas[28]:

- Identificación y evaluación de los posibles impactos que su actividad genera en los derechos humanos (reales o potenciales, directos o indirectos, a lo largo de toda la cadena de suministro).
- Aprobación y adopción de medidas dirigidas a prevenir o a minimizar las consecuencias.
- Seguimiento y evaluación de estas medidas (a través de indicadores cuantitativos y cualitativos).
- Comunicación interna y externa de estos principios y compromisos, así como de las actuaciones realizadas.

Otro documento de especial impacto en la difusión de la diligencia debida en derechos humanos en materia laboral fueron las Líneas directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales. En su revisión de 2011 se incorporó un nuevo capítulo en consonancia con los Principios Rectores de la ONU. Ello supuso incorporar a estas Líneas directrices el principio de diligencia debida en la gestión responsable de la cadena de suministro[29].

Estos principios, sean los de Naciones Unidas, sean los de la OCDE pertenecen al ámbito del llamado *soft law* y fueron adoptados con la idea de influir en la normativa de los estados, de manera que den lugar a normativa vinculante.

Así ocurrió, por ejemplo, con la directiva 2014/95/UE del Parlamento Europeo y del Consejo sobre la divulgación de información no financiera, revisada

[27] A. GARCÍA ESTEBAN, "Potencial y límites de la responsabilidad empresarial en las cadenas globales de valor: el régimen de subcontratación de 'propia actividad' como fuente de inspiración normativa" en *Iuslabor 1/2021*, p. 238

[28] J. NOVAL PATO, "¿Los derechos humanos en la agenda del gobierno corporativo? En especial, la obligación de due diligence", en *Revista de derecho de sociedades,* nº 60 2020. p.15.

[29] J. GORELLI HERNÁNDEZ, "El contenido del deber de diligencia en la Directiva 2024/1760 de la Unión Europea", en *Revista Trabalho, Direito e Justiça, Curitiba-PR,* v. 3 (n.1), 2025. p. 5.

y ampliamente modificada posteriormente por la Directiva (UE) 2022/2464 del Parlamento Europeo y del Consejo de 14 de diciembre de 2022 por la que se modifican el Reglamento (UE) n.º 537/2014, la Directiva 2004/109/CE, la Directiva 2006/43/CE y la Directiva 2013/34/UE, por lo que respecta a la presentación de información sobre sostenibilidad por parte de las empresas.

En concreto, estos informes habrán de versar sobre las acciones tomadas por las empresas en referencia al medioambiente, los derechos humanos, la lucha contra la corrupción y el soborno, así como también en el ámbito relativo a las personas trabajadoras, incluida la información sobre las políticas de diversidad.

Así se recogía, por ejemplo, en el apartado 3 de las Directrices de la Comisión Europea (CE,2017b) para ayudar a las empresas a aplicar la Directiva 2014/95/EU, que ha sido modificada en lo relativo a la información sobre sostenibilidad y medio ambiente[30].

Además, un instrumento ciertamente poderoso para lograr la garantía de unas condiciones mínimas de empleo a nivel global, son los acuerdos marco transnacionales o internacionales. Estos acuerdos utilizan la creación de redes globales de producción y venta que pueden ser una herramienta idónea para asegurar el "respeto de los principios básicos de la convivencia humana y del trabajo", generando un "sistema de identidad común, que, sin olvidar las particularidades de las sociedades y culturas locales en las que la empresa se implanta, se convierta en un modo común de ser, una cara reconocible de la compañía, visible en todos los países en los que opera"[31].

En general, estos acuerdos suelen abordar el cumplimiento, por parte de las empresas transnacionales, en su cadena de valor, de las normas fundamentales establecidas por la OIT, estableciendo un estándar de cumplimiento y respeto de los derechos laborales a lo largo de la cadena, incluyendo disposiciones sobre las condiciones de trabajo, jornada, seguridad y salud laboral, capacitación de las personas trabajadoras o en materia de igualdad[32].

---

[30] A. SAITUA IRIBAR, "Diversidad de género como parte de la RSC y sostenibilidad en las empresas. Avances para la mejora de la divulgación de información no financiera sobre las políticas de igualdad y sus resultados", en *Lan Harremanak*/38. 2017 p. 182.

[31] R. FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, Deslocalización productiva y condiciones mínimas de trabajo a nivel mundial en los acuerdos marco internacionales", en *Documentación Laboral* nº 118, vol III, año 2019. p. 50.

[32] M. M. MAIRA VIDAL, "los acuerdos marco internacionales: sentando las bases de la negociación colectiva de ámbito supranacional" en *Lan Harremanak* 30/2014. p. 138.

En el marco de la industria textil, y en materia de seguridad y salud laborales, se firmó en 2023 el Acuerdo Internacional sobre Salud y Seguridad en la Industria Textil y de la Confección. Este acuerdo es jurídicamente vinculante para las partes y establece un programa de inspección y subsanación para mitigar riesgos en las fábricas, y fue firmado por las marcas de prendas de vestir y los sindicatos. En concreto, son 224 las marcas que participan, aunque aún faltan muchas por firmar. La OIT, asimismo, publicó en 2023 una serie de recomendaciones prácticas sobre seguridad y salud en los sectores de textil, confección, cuero y calzado.

La alineación de la UE y sus instituciones con la idea de diligencia debida pasó a un primer plano con la aprobación del Plan de Acción de la Unión Europea sobre Derechos Humanos y Democracia 2020-2024, donde se adoptó el compromiso de alcanzar un progreso sostenible e impulsar patrones internacionales sobre conducta empresarial responsable.

Se identifica como línea prioritaria la promoción de un "sistema mundial de derechos humanos y democracia", para lo que se toma como canon de referencia los Principios Rectores, a los que ya se ha hecho referencia[33].

En España, la Estrategia de Desarrollo Sostenible consideró en 2021 la necesidad de aprobar una ley de debida diligencia de empresas y derechos humanos con la que se contribuya a "poner fin a la injusticia global y a las amenazas a los derechos humanos, a los principios democráticos y a la sostenibilidad del planeta[34]". Esta ley no se llegó a aprobar por la convocatoria de elecciones anticipadas, y ya se hará como transposición de la Directiva de 2024.

5. La Directiva (UE) 2024/1760 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 13 de junio

La Directiva 2024/1760 de la Unión Europea, representó un avance significativo en materia de la diligencia debida. Esta norma dirige su esfuerzo hacia una mayor responsabilidad social de las empresas que deberán observar el respeto a los derechos humanos en todos los estadios de la cadena de valor, o como la define la nueva directiva: en la cadena de actividades[35].

[33] R. M. MORATO GARCÍA, El nuevo marco regulador europeo sobre diligencia debida. En a*legatos,* núm. 118, México, septiembre-diciembre de 2024. p. 42.

[34] M. SEPÚLVEDA GÓMEZ, "La propuesta de directiva europea sobre diligencia debida en derechos humanos y medio ambiente.", en *Temas Laborales,* número 168. 2023, p. 347.

[35] M. J. GÓMEZ ROMERO, "La directiva (UE) 2024/1760 sobre diligencia debida y trabajo decente. Una mirada a las migraciones y al trabajo infantil en las cadenas de valor". En *Adapt, Revista internacional y comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo,* Vol. 13 nº 1 enero-marzo de 2025. p. 72.

Esta directiva impone obligaciones a las grandes empresas para identificar y abordar los riesgos relacionados con los derechos humanos y el medio ambiente en sus cadenas de suministro, suponiendo un auténtico hito en la responsabilidad de estas[36].

Se refiere a la diligencia debida como aquel proceso que deberán llevar a cabo las empresas sujetas bajo su ámbito de aplicación en sus políticas, y que integren todos los medios que les permitan identificar los riesgos y efectos adversos y minimizarlos y prevenirlos[37]. Se alude también a los procedimientos de reparación, incluyendo la comunicación y notificación de quejas y reclamaciones[38].

La Directiva (UE) 2024/1760 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 13 de junio de 2024, establece normas sobre las obligaciones de las empresas en relación con los efectos adversos, reales y potenciales, para los derechos humanos y el medio ambiente de sus propias operaciones, de las operaciones de sus filiales y de las operaciones efectuadas por sus socios comerciales en las cadenas de actividades de dichas empresas.

La empresa tendrá la obligación de identificar y evaluar en profundidad cualquier posible efecto adverso de sus operaciones y la de sus filiales y socios que intervengan en la cadena para los derechos humanos y el medio ambiente. Para ello deberá conocer y documentar tanto sus actividades (filiales y socios) como los riesgos, priorizarlos de acuerdo con su gravedad y la probabilidad de su ocurrencia, y tomar medidas para prevenir o eliminar dichos efectos o, al menos, minimizar su alcance, e informar sobre ello.

Esta directiva tiene como objetivo garantizar que las empresas que operan en el mercado interior (tengan o no sede en la UE, siempre que mantengan una presencia económica significativa en la Unión Europea. En concreto, si generan más de 450 millones de euros de facturación neta en el territorio comunitario) contribuyan al desarrollo sostenible y a la transición hacia la sostenibilidad de las economías y las sociedades mediante la detección, prevención, mitigación y

[36] Respecto de las PYMES, se verán afectadas por las obligaciones de la Directiva siempre que formen parte de las cadenas de actividades de las grandes empresas.

[37] La Directiva define "impacto adverso en los derechos humanos" como aquel resultante de un abuso de derechos humanos entre los recogidos en una lista de instrumentos internacionales que se incluye en el Anexo, afecten a un interés legal y la empresa podía haber previsto razonablemente su afectación. (M. C. MÁRQUEZ CARRASCO, C. MARULLO y D. SCHÖNFELDER, "Adopción de la Directiva sobre diligencia debida de las empresas en materia de sostenibilidad: relevancia para España y las empresas españolas" en *Revista Española de Empresas y Derechos Humanos*, n.º 3, julio 2024. p. 5).

[38] M. J. GÓMEZ ROMERO, Op. Cit. p. 75.

reparación de los efectos adversos relacionados con los derechos humanos y el medio ambiente, para promover una economía global más justa y sostenible, así como una gobernanza corporativa responsable.

En la concreta materia de los derechos de los trabajadores, la Directiva 2024/1760 impone a las empresas la obligación de actuar con diligencia debida para prevenir, mitigar y reparar los efectos adversos resultantes de sus operaciones, las de sus filiales y las de sus socios comerciales, lo que incluye la puesta en marcha de políticas y procedimientos que aseguren condiciones laborales justas y seguras en toda la cadena de suministro, incluyendo la exigencia de garantías contractuales a los socios directos. Además, deberán comunicar públicamente sobre las mismas, así como consultar con sus grupos de interés en la aplicación de este proceso de diligencia debida.

En concreto, la directiva exige que las empresas de la UE con más de 1.000 empleados y una facturación de al menos 450 millones de euros identifiquen y aborden los riesgos para los derechos laborales en sus cadenas de suministro, lo que incluye garantizar salarios justos, condiciones de trabajo seguras y la eliminación de prácticas laborales abusivas como el trabajo forzoso y el trabajo infantil, así como la discriminación. En la específica materia del género, se reconocen las vulnerabilidades específicas de las mujeres trabajadoras en las cadenas de suministro globales. Hace también referencia a factores como la raza y el nivel socioeconómico, como otras formas de discriminación y explotación. Si bien no contempla la perspectiva de género más que de una manera indirecta.

Las empresas bajo su ámbito de aplicación tendrán que actuar con diligencia debida en todas sus políticas, identificar y evaluar los impactos de su actividad, sean estos reales o potenciales, sobre estos derechos y, consecuentemente, prevenir o mitigar sus efectos desfavorables, poniendo fin a estos impactos o, al menos, reducirlos tanto como sea posible. Además, tienen que poner en marcha mecanismos eficaces de reclamación, además de evaluar sus medidas, y reportar públicamente sobre las mismas. Se trata de un proceso continuo y dinámico, una actividad permanente. De ahí la necesidad de evaluación periódica[39].

La Directiva contempla la creación de autoridades (en cada estado miembro) que se encarguen del cumplimiento de las obligaciones asumidas por las empresas en el marco de la normativa de transposición aplicable en cada Estado. Alude también al régimen de cooperación entre estados y de auditoría, inspección y eventuales sanciones (arts. 24-26), así como al establecimiento de mecanismos de

[39] J. GORELLI HERNÁNDEZ, Op. Cit. p. 21.

reparación, judiciales o extrajudiciales. En este sentido, cabe añadir que la diligencia debida ejercida por la empresa se tendrá en cuenta como defensa ante su posible responsabilidad, siempre que haya puesto todos los medios a su alcance.

Las personas trabajadoras podrán reclamar compensaciones y reparaciones por violaciones de sus derechos laborales, lo que fortalece su protección y empodera a los sindicatos y organizaciones de trabajadores. La participación habrá de ser significativa, recorrer todo el proceso de diligencia debida y basarse en el reconocimiento de cuatro derechos de carácter instrumental, como son los de información, consulta, control y participación en la solución y reparación[40].

Los sindicatos tienen un papel fundamental en la implementación de la diligencia debida, ya que representan a los trabajadores y aseguran que sus voces sean escuchadas, además de ser parte en los acuerdos marco internacionales y negociaciones colectivas.

De manera concreta, se contempla la consulta obligatoria de las partes interesadas para la identificación de impactos adversos, el desarrollo de acciones preventivas o correctivas, la toma de decisiones en torno a la finalización o suspensión de una relación comercial, la adopción de medidas de mitigación o reparación y el diseño de indicadores de desempeño.

Con todo, y a pesar del retroceso respecto de la propuesta inicial, la Directiva 2024/1760 supuso un avance significativo en la protección de los derechos laborales y la promoción de la igualdad de género en las cadenas de suministro globales.

Al imponer obligaciones de diligencia debida a las empresas, la directiva busca garantizar condiciones laborales justas y seguras, así como abordar las vulnerabilidades específicas de las mujeres trabajadoras.

6. La Propuesta Ómnibus: simplificación o retroceso en la protección laboral en las cadenas globales de valor

Desde que se presentó la primera propuesta de Directiva por la Comisión Europea en febrero de 2022 hasta el texto definitivo de 2024, asistimos a una renegociación que llevó a reducir el campo de aplicación y algunos de los objetivos que se presentaban.

Los países temían que una regulación muy restrictiva perjudicase la competitividad de sus empresas. Eso llevó a retocar la propuesta inicial, haciéndola mucho menos ambiciosa.

[40] M. J. GÓMEZ ROMERO, Op. Cit. p. 77.

Además de la reducción en el ámbito de aplicación que hacía la redacción final de la Directiva sobre la cadena de suministro (que pasa a denominarse cadena de actividades, y no cadena de valor), delimitando su alcance por un lado en la parte descendente y de otro en la ascendente simplemente a las labores de producción, distribución, transporte y almacenamiento de un producto o de una prestación de servicios. Esto deja fuera las operaciones financieras[41], lo que supone un retroceso incluso respecto de los Principios rectores de la ONU y de las Directrices de la OCDE[42].

La aplicación de la norma se reduce a los socios comerciales situados en los eslabones anteriores de la cadena de una empresa (los que intervienen en la fabricación del producto o prestación del servicio) y sólo a parte de los que pertenecen a eslabones posteriores (los relacionados con la distribución, el transporte y el almacenamiento del producto, siempre que actúen "para la empresa o en su nombre"), dejando fuera la eliminación del producto[43].

En febrero de 2025, la Comisión Europea presentó la denominada "Propuesta Ómnibus", un paquete legislativo destinado a simplificar la carga normativa del Pacto Verde Europeo. Viene a incidir en esta misma línea de retroceso respecto de los objetivos y del alcance inicial de la Directiva[44]. Una de las medidas más relevantes fue la modificación de la Directiva sobre Diligencia Debida.

Esta propuesta ha sido criticada por organismos de derechos humanos, sindicatos y organizaciones feministas, que temen un efecto regresivo sobre los derechos laborales en las cadenas globales de valor[45].

Así, se va más allá en la limitación del ámbito de aplicación, aumentando el umbral de número de trabajadores y centrándose en los socios comerciales directos, excluyendo a los subcontratistas y proveedores secundarios, que es precisamente donde suelen concentrarse las condiciones más precarias y donde las mujeres trabajadoras enfrentan mayores riesgos de explotación.

---

[41] La presión de algunos países miembros impidió finalmente arbitrar un régimen de responsabilidad aplicable a la financiación de actividades social o medioambientalmente lesivas.

[42] M. J. GÓMEZ ROMERO, Op. Cit. p. 74.

[43] R. M. MORATO GARCÍA, Op. Cit. p. 48.

[44] J. M. MORENO DÍAZ, "La propuesta ómnibus y la afectación de la diligencia debida. Una primera aproximación. En *Trabajo, Persona, Derecho, Mercado* Nº 10. 2025. Pp. 208 y ss.

[45] https://observatoriorsc.org/declaracion-conjunta-la-gran-desregulacion-de-la-ue-la-desastrosa-propuesta-omnibus-socava-los-compromisos-de-responsabilidad-corporativa-de-la-ue-y-recorta-la-proteccion-de-los-derechos-humanos-y-a/ (consultada el 8 de septiembre de 2025).

Se amplía además el plazo de las obligaciones de evaluación (de anuales a exigirse cada cinco años).

Asimismo, se elimina el artículo que establecía un régimen de responsabilidad civil armonizada a nivel europeo, en detrimento de la capacidad de las personas trabajadoras de acceder a la justicia en caso de violaciones de derechos (se reduce la participación de las partes interesadas a las directamente afectadas, por ejemplo).

Se simplifican las sanciones: las empresas no tienen que rescindir contratos, aunque persistan los abusos, ni consultar con las partes interesadas para desvincular o supervisar las operaciones empresariales. Además, se aprueba disminuir las sanciones, suprimiendo el mínimo de porcentaje sobre el volumen de negocio (5%).

Se dificulta, además, a los países miembros, la posibilidad de adoptar normas más restrictivas.

Muchos de estos cambios afectan directamente a las mujeres, que ocupan los eslabones más bajos de las cadenas de suministro, en sectores como el textil, electrónico y agrícola. La omisión de un enfoque interseccional y de género en la simplificación normativa invisibiliza las condiciones específicas que enfrentan estas trabajadoras y revierte avances logrados tras tragedias como Rana Plaza. Por ello, preservar la integridad de la Directiva 2024/1760 es fundamental para evitar que las dinámicas de explotación continúen bajo una aparente "racionalización" normativa.

7. Conclusión

Tras Rana Plaza, entre 2013 y 2024, la evolución normativa fue impulsada por acuerdos como el Bangladesh Accord y los acuerdos marco internacionales, que demostraron la viabilidad de instrumentos vinculantes con participación sindical. Estas experiencias fueron claves para consolidar el marco de la Directiva 2024/1760, aunque la Propuesta Ómnibus actual amenaza con desandar ese camino. La protección efectiva de los derechos laborales, y en particular de las mujeres en cadenas de valor globales, requiere preservar y reforzar estas herramientas.

Si bien la Directiva 2024/1760 representa un avance significativo en la protección de los derechos laborales y la promoción de la igualdad, existen algunas áreas de mejora, y supone una primera marcha atrás en los avances obtenidos respecto de la propuesta inicial. Esto pone de manifiesto el hecho de que los Estados no se atreven a establecer legislaciones obligatorias y restrictivas por miedo a colocar a sus empresas en una posición de dificultad a la hora de competir en el ámbito internacional. Con una especial resistencia por parte del sector financiero.

Sobre la base de una simplificación y modernización de los requisitos para la mejora de la competitividad de las empresas, y el planteamiento de unos objetivos positivos, como el aumento de la transparencia y la mejora de la trazabilidad, la Propuesta Ómnibus plantea una preocupante reducción del alcance de la diligencia debida y del acceso a la justicia en las cadenas de suministro.

Si estas reformas prosperan, podrían neutralizar los avances obtenidos, retrocediendo a mecanismos voluntarios que han demostrado ser insuficientes para proteger a las personas trabajadoras más vulnerables. Es imprescindible mantener marcos normativos ambiciosos, que garanticen condiciones laborales dignas y mecanismos efectivos de reparación.

Las mujeres trabajadoras, que representan una parte considerable de la fuerza laboral en las industrias de producción global, siguen siendo las más vulnerables a la explotación y los abusos. Es crucial que las nuevas normativas integren un enfoque de género inclusivo que reconozca las especificidades de las mujeres trabajadoras en las cadenas de suministro.

Si se continúa dando pasos en falso o hasta pasos hacia atrás en la consecución y garantía de los derechos humanos laborales en la cadena de suministro, no habrá manera de garantizar que tragedias como la del Rana Plaza sean un triste recuerdo, y continuarán siendo una amenaza muy real.

THE RELEVANCE OF THE CSDDD FOR SHIPPING WORKERS[1]

Camilla Faggioni
PhD
Civil servant of the Italian National Labor Inspectorate

Summary: 1. Introduction. **2.** Maritime transport as a segment of the global value chain. **3.** The role of the global union in seafarers' protection. **4.** The legal framework**. 4.1.** The Seafarers' Training, Certification, and Watchkeeping Convention (STCW). **4.2.** The Maritime Labor Convention (MLC). **5.** The specific due diligence tools. **6.** The impact of the CSDDD on shipping workers. **7.** The "Omnibus I package" and its potential consequences on shipping workers. **8.** Bibliography.

1. Introduction

The paper aims to illustrate the effects of the CSDDD on the shipping industry in relation to seafarers' human rights at work. Therefore, the research focuses on a specific segment of the value chain, namely maritime transport. After a brief overview of maritime transport as a segment of the value chain and its main peculiarities from a work perspective, the role of the global trade union is highlighted, both in establishing global collective bargaining and in setting human rights due diligence standards. Thereafter, the paper explains the regulatory framework for the protection of human rights at sea and illustrates the main due diligence tools. The paper then discusses the relevance of the CSDDD for the shipping industry, explaining how the peculiarities of the sector make general instruments like the Directive difficult to adapt to the maritime context. Finally, the possible adoption of the Omnibus proposal is considered, stressing its potential negative effects on seafarers' human rights at work.

[1] This paper represents exclusively the opinion of the author and does not commit the Administration to which she belongs.

2. Maritime transport as a segment of the global value chain

Maritime transport is part of many global value chains. Nevertheless, it is often forgotten, both by companies –e.g. in risk assessment processes– and by policymakers seeking solutions to regulate the global market. This is not entirely surprising, given that it is a unique sector, often regulated by special legislation.

The phenomenon of globalization was anticipated in the maritime economy. As early as the 1940s, the proliferation of open registers led to the flagging out of many shipowners, i.e., their transition from flags of traditional maritime countries to the so-called "flags of convenience"[2]. As these registers allow for the application of lax social, welfare, and labor law to the crew, this triggered widespread labor law shopping[3]. In fact, the phenomenon of open registers was followed by that of crews of convenience and "fleets' delocalization"[4].

Because of fleets' delocalization, there was a general deterioration in working conditions. The typical difficulties of working on board –related to the organization of work in shifts, night work, poor quality rest, a very rigid hierarchy, and an overload of responsibility in terms of ship safety– have intensified, and new difficulties have arisen, in particular those linked to criminalization and crew abandonment. The term criminalization in the maritime sector refers to seafarers who face criminal charges following accidents involving their ship. These workers are often detained pending resolution of the dispute, without the reasons being clarified, and the conditions in which they are detained often violate their fundamental human rights[5]. The practice of abandoning the crew occurs when the shipowner loses interest in a ship and its seafarers, leaving them on board without wages and without covering the costs of their repatriation[6]. This happens frequently with old ships, partly due to the costs of ship-breaking. The two phenomena of criminalization and abandonment have resulted in a veritable humanitarian crisis

[2] On flags of convenience, see, above all: B. BOCZEK, *Flags of convenience. An International legal study*, Cambridge University Press, Cambridge 1962.

[3] See: A. ZANOBETTI PAGNETTI, *Il rapporto internazionale di lavoro marittimo*, Bononia University Press, Bologna 2008; P. CHAUMETTE, "De l'établissement d'exploitation du navire et du lieu habituel de travail d'un marin, CJUE 15 déc. 2011", *Droit Maritime Français*, n. 3, 2012, p. 219 ff.; E. RUOZZI, *L'applicazione dei diritti umani in mare*, Giappichelli, Torino 2021, p. 168 ff.

[4] V. FILÌ, "Lavoro marittimo tra tutela della concorrenza e diritti dei lavoratori", *Diritto delle relazioni industriali*, n. 3, 2007, p. 777. See also: A. COUPER, "Implications of maritime globalization for the crews of merchant ships", *Journal for Maritime Research*, vol. 2, 2000, pp.1-8.

[5] See the documentary by Seafarers' Rights International (SRI), available at this link: https://seafarersrights.org/sri-releases-new-film-on-criminalization-of-seafarers/

[6] See the joint IMO-ILO *database* about the cases of crew abandonment: https://www.ilo.org/dyn/seafarers/seafarersBrowse.list?p_lang=en

affecting seafarers. This crisis has become evident during the Covid-19 pandemic, when even countries that are usually considered 'virtuous' have committed serious violations of international law against maritime workers[7].

Another consequence of fleets' delocalization is the entry into the labor market of manning agencies tasked with recruiting seafarers in labor-supplying countries with the aim of reducing labor costs. In this way, workers are not selected on the basis of their skills, but rather on the basis of the 'convenience' of their country of residence' labor law. When a manning agency based in a labor-supplying country is involved, the risk of illegal intermediation and labor exploitation is high: the collaboration with these agencies is often aimed at evading employer responsibilities and obligations[8]. In many cases, the agencies do not merely bring shipowners and workers into contact with each other, but also deal with visas, crew changes, repatriation, complaints, wages and negotiations with trade unions[9].

The peculiarities of the maritime sector and the spread of open registers made seafarers begin relatively early to organize themselves transnationally to fight against the most perverse effects of globalization on their working conditions. In this way, they anticipated certain initiatives that in land-based work have spread more recently. This was possible thanks to the intuition of the global seafarers' union, which will be discussed below.

3. The role of the global union in seafarers' protection

The mobilization of maritime workers against worsening working conditions was led by the global union International Transport Workers' Federation (ITF), which launched a campaign in the late 1950s to secure decent pay and working conditions for all seafarers working on ships flying flags of convenience. This

[7] M. GORROCHATEGUI POLO, "Reflexiones sobre la diligencia debida en el sector marítimo", W. SANGUINETI RAYMOND, J. B. VIVERO SERRANO (dirs.), *Dimensión laboral de la diligencia debida en materia de derechos humanos. Apéndice Digital*, Thomson Reuters Aranzadi, Cizur Menor 2024, p. 20 ff. Concerning the impact of the COVID-19 pandemic on maritime workers and the crew change crisis, please refer also to SORMANI, "L'impatto del Covid-19 sull'avvicendamento degli equipaggi marittimi. Disamina delle principali misure adottate a livello nazionale, europeo e internazionale", *Il diritto marittimo*, n. 4, 2020, p. 1023 ff.

[8] L. CARBALLO PIÑEIRO, *International maritime labour law*, Springer, Hamburg 2015, p. 29; O. FOTINOPOULOU BASURKO, "The role of manning agencies or the seafarer's recruitment in the maritime employment market", P. CHAUMETTE, *Gens de mer: un marché international du travail*, Gomylex, Bilbao 2016, p. 256.

[9] See S. BEVILACQUA, "Liberalizzazione e flessibilità del mercato del lavoro marittimo: le agenzie di lavoro e l'arruolamento dell'equipaggio", *Rivista di diritto dell'economia, dei trasporti e dell'ambiente*, n. 2, 2004, pp. 93-101.

campaign was sometimes controversial[10], but the union managed to bring the major shipping companies to the negotiating table, creating a unique global collective bargaining system[11]. The first results of this campaign have led to the so-called ITF agreements, the most important of which are Total Crew Cost (TTC) agreements, which focus on remuneration. These agreements are also known as "atypical agreements", as their content is not the result of a compromise reached following a negotiation phase, but is decided unilaterally by the ITF, which only initiates negotiations with the shipowners' associations to sign the agreement when the text of the agreement has already been drafted.

Today, these agreements have largely been replaced by agreements negotiated in the framework of the International Bargaining Forum (IBF). The ITF campaign against open registers has become less confrontational, and the IBF agreements are the result of negotiations between social partners. The scheme used to implement their content is as follows: at the central level, a collective bargaining agreement (CBA) is signed, which establishes the working conditions of the crew, such as wages and working hours. This is followed by the incorporation of a reference to the CBA into each individual employment contract. Finally, there is a "special agreement", which is the legally binding document for the shipowner and commits them to comply with the CBA. Through the special agreement, ITF inspectors are authorized to board the shipowner's vessels to verify compliance with the CBA. The special agreement also sets out the conditions for issuing the certificate confirming compliance with the conditions set out in the CBA, called "blue certificate" in the case of atypical agreements and "green certificate" in the case of IBF agreements[12].

[10] The methods used to persuade shipowners to accept the conditions set by the ITF have often been criticized in legal theory: see M. ORIONE, "L'intervento dell'ITF nelle controversie di lavoro fra armatori e marittimi stranieri, Nota a Corte di Cassazione, n. 10322, 1990", *Il diritto marittimo*, n. 4, 1991, pp. 975-983; C. ENRICO LUCIFREDI, "Bandiere di convenienza e boicottaggio: un caso norvegese", *Il diritto marittimo*, n. 1, 1991, pp. 1165-1187; H.R. NORTHRUP, "Union Corporate Campaign and Inside Games as a Strike Form", *Employee Relations Law Journal*, vol. 19, 1994, pp. 507-549, "Multinational Union Corporate Campaigns: a New Double Threat to American Industry", United States Congress House, *Emerging Trends in Employment and Labor Law: Labor-Management Relations in a Global Economy*, U.S. Government Printing Office, Washington DC 2002, and with P.B. SCRASE, "The International Transport Workers' Federation Flag of Convenience Shipping Campaign: 1983-1995", *Transportation Law Journal*, vol. 23, 1996, pp. 369-423.

[11] N. LILLIE, "Global Collective Bargaining on Flag of Convenience Shipping", *British Journal of Industrial Relations*, 2004, p. 51 ff.

[12] A. CHARBONNEAU, "Bilan et devenir d'une négociation collective internationale: l'action de l'ITF dans le transport maritime", P. CHAUMETTE (dir.), *Gens de mer: un marché international du travail en perspectives*, Gomylex, Bilbao 2016, pp. 259-284; J. SMITH, "Le Passage du blue

4. The legal framework

4.1. The Seafarers' Training, Certification, and Watchkeeping Convention (STCW)

One of the first maritime conventions to deal with labor was the Convention on Standards of Training, Certification, and Watchkeeping for Seafarers, known as STCW, adopted in 1978 by the IMO.[13] Like other IMO conventions, the STCW has a fairly streamlined amendment procedure, known as tacit acceptance procedure, which has allowed it to be constantly updated in line with digital progress. STCW was completely revised for the first time in 1995, obtaining a significant number of ratifications. The 1995 amendments gave rise to the Seafarers' Training, Certification, and Watchkeeping Code (STCW Code), part A of which consists of mandatory standards, while part B consists of mere recommendations. Subsequently, STCW underwent another series of amendments in 2010, known as the "Manila amendments", which brought about a major reform of rest periods, introducing certain mandatory provisions on working hours, and established several strategic measures on certification procedures, minimum health requirements, and the use of alcohol on board.

Finally, in May 2024, the IMO approved amendments to the STCW Code aimed at combating and reducing harassment in the maritime sector. These amendments, which will come into force on January 1, 2026, are set out in Table A-VI/1-4 on basic training and minimum standards of competence in safety. In other words, basic training programs for seafarers will have to be updated to include appropriate training on information and prevention of violence and harassment, including bullying, sexual harassment, and sexual violence, with a final assessment test.

4.2. The Maritime Labor Convention (MLC)

The Maritime Labor Convention 2006 (MLC) is a convention of the International Labor Organization (ILO) that establishes minimum standards of protection for maritime workers. Approved in 2006, it has been ratified by more than 100 countries[14], covering more than 90% of the entire world fleet, and has a

ticket au Green ticket le dialogue collectif entre ITF et les armateurs peut-il améliorer le respect des droits des marins? ", *Annuaire de Droit Maritime et Océanique*, tome XXII, 2004, pp. 265-283.

[13] International Convention on Standards of Training, Certification and Watchkeeping for Seafarers (STCW), july 7th 1978, online: https://www.imo.org/en/ourwork/humanelement/pages/stcw-conv-link.aspx

[14] The data is updated periodically and can be consulted at the following link: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:11300:0::NO::P11300_INSTRUMENT_ID:312331.

rather complex structure, consisting of Articles and Regulations in the first part and a Code in the second part. The Code, similarly to the STCW Code, is composed of Part A, consisting of binding standards, and Part B, containing guidelines from which ratifying States may derogate.

Before the MLC was enacted, only private systems for protecting workers were in place in international shipping, including atypical agreements and ITF inspection, certification, and monitoring procedures. The MLC has not replaced these systems: on the contrary, even today they usually set higher standards than those provided for by international law. For example, the minimum wage suggested by the MLC for seafarers (Guideline B2.2.4[15]) is much lower than that established through collective bargaining between the ITF and the International Joint Negotiation Group (JNG), which must be guaranteed by all signatories to atypical agreements or IBF agreements and is widely regarded as the standard for the entire sector. Nevertheless, the MLC has proved to be a very useful tool, both because it has consolidated and updated previously existing international law instruments and because it includes an easy-to-update system of provisions and an effective compliance monitoring system[16].

In some areas, the Convention has succeeded in achieving objectives that the union had not yet achieved. For example, Standard A1.4 provides for responsibility on the part of the States in which manning agencies are based. Furthermore, in order to facilitate the supervision of labor supply activities, the MLC encourages the establishment of a system of administrative authorizations. The introduction of the category of labor-supplying States, which are subject to obligations alongside flag States and port States, reflects the desire to prevent the proliferation of manning services from leading to a reduction in seafarers' rights[17]. Additionally, the Convention suggests a form of responsibility for the agencies themselves: Guideline B5.3 stipulates that private recruitment services must

[15] Maritime Labour Convention (MLC), February 23d 2006, online: https://www.ilo.org/international-labour-standards/maritime-labour-convention-2006.

[16] About the relevance of the MLC, please refer to C. FAGGIONI, "La Maritime Labour Convention. Uno strumento giuridico essenziale per il Mar Mediterraneo", G. BOTTARO, *La questione Mediterraneo: tradizione, cambiamenti, prospettive*, Messina University Press, Messina 2023, pp. 341-364. For the compliance control system, see: O. ADĂSCĂLIȚEI, "The Maritime Labour Convention 2006- a Long-Awaited Change in the Maritime Sector", *Procedia – Social and Behavioral Sciences*, vol. 149, 2014, pp. 8-13; P.B. PAYOYO, *The Contribution of the 2006 ILO Maritime Labour Convention to Global Governance*, A. E. CHIRCOP, T. MCDORMAN, S. ROLSTON, *The future of ocean regime-building: essays in tribute to Douglas M. Johnston*, Brill, Leida-Boston 2009, pp. 385-410.

[17] E. RUOZZI, *cit*., p. 191.

guarantee workers that the shipowners to whom they are sent on assignment will comply with the conditions set out in their employment contracts. The Guideline refers to cases where the agency hires the worker becoming their employer and then sends them on temporary assignments to various shipping companies[18]. The cited provisions have certainly not solved the problem of illegal labor intermediation in the maritime sector, but they represent a first step in the right direction.

With regard to the easy-to-update system, Article XV establishes the possibility of using the tacit acceptance procedure (unlike other ILO Conventions). This measure has been emulated by IMO Conventions[19], such as STCW, and it has proved useful both in terms of the permeability[20] of the text to new technologies and in terms of adaptation to changes in the labor market and emerging needs[21].

The procedure has already been used several times. In particular, the amendments adopted in 2014 established a system of protection in the event of abandonment of the crew, imposing the obligation to take out special insurance for the assistance of seafarers and their families (Standard A2.5.2[22]).

Further amendments were adopted in 2022 and have recently entered into force. These include a set of measures aimed at improving the welfare and living conditions on board ships, following the serious crisis that emerged during the pandemic[23]. For example, progress has been made in the areas of occupational health and safety (Standard A4.3) and medical care ashore and onboard (Standard A4.1). In addition, new provisions guarantee free access to drinking water, as well as food in adequate quantity, quality, variety, and nutritional value (Standard

[18] In other cases, agencies act only as intermediaries, and the employment contract is signed directly between the worker and the shipping company. On this subject, please refer again to O. FOTINOPOULOU BASURKO, *cit*., 2016.

[19] D. NIKOLAEVA DIMITROVA, R. BLANPAIN, Seafarers' rights in the globalized maritime industry, "Bulletin of comparative labour relations", vol. 75, 2010, pp. 1932-2016.

[20] X. M. CARRIL VÁZQUEZ, O. FOTINOPOULOU BASURKO, "Breves consideraciones sobre el impacto de los avances tecnológicos aplicable al buque desde una prospectiva iuslaboralista", J.L. GARCIA-PITA Y LASTRES, A. DIAZ DE LA ROSA, M. QUINTANS EIRAS, *El derecho maritimo, las nuevas tecnologias y los retos del progreso*, Thomson Reuters Aranzadi, Pamplona 2021, p. 232.

[21] K. D. AGBAVON, "L'OIT et son œuvre d'amélioration des conditions de travail des gens de mer", *Neptunus*, n. 3, 2020, p. 9.

[22] A. CHARBONNEAU, P. CHAUMETTE, "Premiers amendements à la convention du travail maritime de l'OIT de 2006 - Garanties financières en matière d'abandon des gens de mer et de responsabilité des armateurs en cas de décès ou de lésions corporelles", *Droit social*, n. 10, 2014, pp. 802-835 ; E. RUOZZI, *cit*., p. 193.

[23] M. GORROCHATEGUI POLO, *cit*., p. 19 ff.

A3.2), and adequate recreational facilities, in particular free access to the internet (Standard A3.1).

Finally, a latest series of amendments was approved in 2025 with the aim of guaranteeing crew changes in all cases and preventing unjustified refusals to allow seafarers to disembark. Here too, the need for clarifying provisions on the subject became apparent when measures to prevent and contain the pandemic – such as border closures, travel bans, mandatory quarantines, and reduced connections between countries – hampered the normal crew change process, preventing seafarers from returning home at the end of their voyage. Under the newly introduced Standard A2.4.2, public authorities are required to allow seafarers to go ashore unless there is a reason to deny such permission on grounds of public health, public safety, or public order. In addition, the new Guideline B2.5.2 promotes the recognition of seafarers as key workers, so as to facilitate their movement and ensure crew changes even in emergency situations where ordinary citizens are prohibited from traveling. A reference to the joint IMO and ILO Guidelines on the criminalization of seafarers has also been included in the binding part of the Convention (Standard A5.1.6)[24].

5. The specific due diligence tools

The strict regulation of the maritime sector and its complexity have so far hindered the application of those 'general' due diligence tools, which have been widely used in other areas, such as the Guiding Principles on Business and Human Rights adopted by the United Nations Human Rights Council in 2011[25]. In particular, the social and labor aspects of due diligence were neglected[26], with greater attention being paid to environmental sustainability issues, especially

[24] IMO-ILO, *Guidelines on the fair treatment of seafarers detained in connection with alleged crimes*, November 26th–28th 2024, online: https://www.ilo.org/resource/other/guidelines-fair-treatment-seafarers-detained-connection-alleged-crimes

[25] J. BONNITCHA, R. MCCORQUODALE, "The concept of Due Diligence in the UN Guiding Principles on Business and Human Rights", *The European Journal of International Law*, n. 3, 2017, p. 908.

[26] Studies conducted to date document a deficit in sustainability reporting by companies in the maritime sector, identified specifically in aspects of social sustainability: C. OLSEN, *Sustainability reporting within the shipping industry. An exploratory study of the ten largest container shipping companies*, Nowegian School of Economics, Bergen 2015, p. 100; see also: M. KARAKASNAKI, A. PANTOUVAKIS, I. VLACHOS, "Maritime Social Sustainability: Conceptualization and Scale Development", *Transportation Research Part D: Transport and Environment*, vol. 121, 2023, paragraph 5.1.

in light of strong pressure for decarbonization[27]. Only recently, following the COVID-19 pandemic and the resulting profound crisis in crew changes, has due diligence in the broader sense begun to receive greater attention, partly because the ineffectiveness of the international regulatory framework has become more apparent. This awareness led to the adoption, in May 2021, of a specific joint IMO-ILO due diligence tool, together with the United Nations Global Compact and the United Nations High Commissioner for Human Rights, aimed at providing guidance to shipping companies and all operators on how to ensure respect for the human rights of seafarers, with particular regard to crew changes[28]. As explained above, amendments to the MLC were also introduced to address the crew change crisis.

In March 2022, another soft law instrument designed to fight against human rights violations at sea was issued: the Geneva Declaration on Human Rights at Sea, promoted by the non-governmental organization Human Rights at Sea[29]. It is a rather broad document, which expresses the fundamental principle that human rights are universal and apply at sea as well as on land, recalling that all human rights enshrined in treaties and customary international law must also be respected at sea. In addition, the Declaration lists the human rights applicable in the maritime context, indicating both universally applicable instruments and those in force at the local level, referring to existing legal obligations. Furthermore, one of the Annexes includes good practices written in a simple and clear manner that reflect the obligations under existing international law[30].

Finally, the ITF published the Guide to Human Rights Due Diligence for Seafarers, which focuses on maritime labor as a segment of the global value chain and on the specific risks faced by all those working on board ships, providing guidelines to make it easier to identify and mitigate risks relating to seafarers'

[27] This refers to the stringent targets set by the IMO and the European Union, which stipulate that the greenhouse gas intensity of fuels used on board must gradually decrease until reaching an 80% reduction by 2050. Cfr. https://transport.ec.europa.eu/transport-modes/maritime/decarbonising-maritime-transport-fueleu-maritime_en#:~:text=As%20part%20of%20the%20European,support%20decarbonisation%20in%20the%20sector.

[28] IMO, ILO, UNGC, OHCHR, *Maritime Human Rights Risks and the Covid-19 Crew Change Crisis. A Tool to Support Human Rights Due Diligence*, online: https://www.ilo.org/publications/maritime-human-rights-risks-and-covid-19-crew-change-crisis-tool-support

[29] Human Rights at Sea, *The Geneva Declaration on Human Rights at Sea*, 2022, online: https://www.humanrightsatsea.org/GDHRAS

[30] For a comment on the Declaration see M. GORROCHATEGUI POLO, *cit*., p. 21.

human rights[31]. To this end, the Guide proposes four stages of cooperation with the ITF, from an introductory meeting to discuss the most appropriate approach to take, to ongoing dialogue on the risks identified, to collaboration to prevent and remedy actual and potential abuses and violations, and the possibility of requesting ITF intervention to carry out periodic checks on compliance with seafarers' rights. This is a particularly valuable document because it can be used in conjunction with general tools, in particular the European directive on corporate sustainability due diligence.

6. The impact of the CSDDD on shipping workers

Directive (EU) 2024/1760 of June 13, 2024, on corporate sustainability due diligence (CSDDD) establishes the responsibility of companies for damage caused to human rights and the environment. Given that it applies both to large companies formed in accordance with the legislation of a EU Member State and to non-EU companies operating on the European market and generating a significant volume of business there, the CSDDD is certainly relevant to the maritime sector, where in particular several non-EU companies generate a considerable turnover in the EU. This includes not only shipping companies, but also freight forwarders, shipping agencies, and logistics operators in general. Furthermore, as is well known, in order to comply with the obligations imposed by the directive, companies must verify that their partners also respect human rights, including partners that provide logistics services; therefore, even shipping companies that do not fall within the scope of the directive may be indirectly affected by it as providers of logistics services for other companies. Finally, there is the so-called 'Brussels effect' – whereby European law influences global practices, setting a new standard for social responsibility that goes beyond the borders of the EU[32] – that may be particularly significant in the maritime sector, especially considering that at least three of the world's top twenty ports are located in the EU[33].

Despite the above, it is undeniable that the CSDDD has less impact on the maritime sector than on other areas. On the one hand, although the shipping industry represents an inherently globalized sector[34], general due diligence

[31] ITF, *Human rights due diligence guidance. Respecting the human rights of seafarers in global supply chains*, 2023, online: https://www.itfglobal.org/en/resources/in-practice-itf-human-rights-due-diligence

[32] About the 'Bruxelles effect' see: A. BRADFORD, *Effetto Bruxelles. Come l'Unione europea regola il mondo*, Franco Angeli, Milano 2021.

[33] Data from WORLD SHIPPING COUNCIL 2023.

[34] O. FOTINOPOULOU BASURKO, *Problemas actuales y cambios futuros del derecho del trabajo marítimo*, Gomylex, Bilbao 2017, p. 40.

instruments are of little relevance, as there is already a specific, fairly detailed, and 'dynamic' international legal framework. Therefore, a general instrument such as the CSDDD[35], which was undoubtedly designed with land-based industry in mind, is not suited to such a unique sector as maritime transport, which is in fact subject to *lex specialis* in most legal systems. On the other hand, the maritime legal framework is supplemented by the ITF's systems for monitoring seafarers' working conditions through inspections and compliance certifications, and above all by global collective bargaining that takes place within the IBF. For these reasons, what makes due diligence so effective in land-based sectors is not so attractive for the maritime sector[36].

In any case, it cannot be denied that the specific regulatory framework has failed to stand up to the test of the pandemic, during which existing conventional instruments have proved ineffective, and even the ITF, despite its best efforts[37], has often found itself powerless in the face of the refusal of shipowners and public authorities to take concrete action[38]. From this point of view, the due diligence obligation imposed by the CSDDD directive could strengthen the specific regulatory framework, adding an important piece to it, especially if appropriately adapted to the maritime sector. In this sense, specific non-binding due diligence instruments, such as the Geneva Declaration on Human Rights at Sea and the ITF Guide to Due Diligence on Seafarers' Human Rights, can complement the directive. In fact, although they are mainly based on the United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights, as they were adopted before the final approval of the CSDDD, they can also provide useful guidance and insights on how to apply the general obligations imposed by the directive to the maritime sector.

Firstly, by reading the maritime sector-specific due diligence tools, it is possible to understand how to map the value chain from the perspective of a

[35] For information on the scope of application of the directive, and more generally for a commentary on it from a labor law perspective, see above all F. GUARRIELLO, "Take Due Diligence seriously: commento alla direttiva 2024/1760", *Giornale di diritto del lavoro e relazioni industriali*, n. 3, 2024, p. 209 ff.

[36] Thus also GORROCHATEGUI POLO, *cit*., p. 22.

[37] This refers, for example, to the establishment of a special fund to support workers affected by issues related to the pandemic emergency. Cfr. https://www.seafarerstrust.org/news-and-press-releases/news/itf-seafarers-trust-pledges-ps1-million-support-seafarers-and-maintain

[38] ILO, *Information Note on maritime labour issues and coronavirus (COVID-19), rev. 3.0*, February 3d, 2021, online: https://olympus.uniurb.it/index.php?option=com_content&view=article&id=25484:ilo322021&catid=81&Itemid=142; CEACR, *General observation on matters arising from the application of the Maritime Labour Convention, 2006, as amended (MLC, 2006) during the COVID-19 pandemic*, December 2020, online: https://olympus.uniurb.it/index.php?option=com_content&view=article&id=25490:ceacrnov-dic2020&catid=81&Itemid=142.

maritime company, i.e., by documenting the various stages of shipping, from ship procurement to goods delivery. In addition, many of these tools highlight the need to identify direct business partners, such as freight forwarders, port operators, agents, and logistics providers, but also indirect partners, including suppliers of the goods transported and their subcontractors. In the context of risk assessment, it is also important to assess the environmental and human rights risks associated with different routes and regions, differentiating them according to the ports of call and comparing current practices with the requirements set out in the CSDDD. Shipping companies and manning agencies should also always bear in mind the most sensitive aspects of working on board, such as the quality of on-board healthcare facilities, access to medical care, the quality of food, opportunities for physical exercise, cabin space, hygiene standards, mental health support, the availability of recreational activities, internet connection, and other measures to prevent isolation and burnout. With regard to the proactive phase of due diligence, obligations could be fulfilled through the implementation of training programs on CSDDD requirements and best practices, as well as by developing periodic monitoring and reporting systems, improving healthcare, including through telehealth systems, and communicating constantly with business partners, customers, regulators, and unions through requests for audits, assessments, and feedback.

7. The "Omnibus I package" and its potential consequences on shipping workers

On February 26, 2025, only eight months after the approval of the CSDDD, the European Commission published the so-called Omnibus I, a package of three proposals aimed at amending not only the CSDDD but also Directive (EU) 2022/2464 on sustainability reporting, known as CSRD, and Regulation (EU) 2023/956 establishing a carbon border adjustment mechanism. The first directive proposal of Omnibus I aims to postpone the deadlines by which companies must comply with the obligations set out in CSRD and CSDDD[39], while the second directive proposal aims to amend their content[40]. On the other hand, the regulation proposal aims to amend the carbon border adjustment mechanism[41]. The second directive proposal is very interesting from the point of view of this research,

[39] Directive proposal COM/2025/80 amending Directives (EU) 2022/2464 and (EU) 2024/1760 as regards the dates from which Member States are to apply certain corporate sustainability reporting and due diligence requirements.

[40] Directive proposal COM/2025/81 amending Directives 2006/43/EC, 2013/34/EU, (EU) 2022/2464 and (EU) 2024/1760 as regards certain corporate sustainability reporting and due diligence requirements.

[41] Regulation proposal COM/2025/87 amending Regulation (EU) 2023/956 as regards simplifying and strengthening the carbon border adjustment mechanism.

especially the amendments to the CSDDD proposed in Article 4: undoubtedly, the profound changes proposed mark a step backwards in terms of workers' human rights protection, as they diminish the due diligence mechanisms that companies are required to comply with.

While the impact of the CSDDD on maritime workers is already limited compared to other sectors, it will be even smaller if the Omnibus I package is approved. In general, serious concerns have been raised about the weakening of the civil liability regime established by the CSDDD and the removal of the obligation to terminate a commercial relationship in cases where all efforts to end a violation have failed and it is therefore likely that it will continue[42]. These changes would risk undermining the effectiveness of the entire measure.

About maritime work in particular, it is worrying that in the Omnibus I package the control activity by companies only covers direct suppliers and partners, without involving the entire supply chain, including any subcontractors, as is currently required by the directive. If the Omnibus I package is approved, a significant proportion of companies operating in the maritime sector would be excluded from the scope of the directive. In fact, logistics service providers would only be monitored if they are directly required to comply with the directive or if they are direct partners of companies that are directly required to comply with the directive. Furthermore, the five-year deadline for periodic assessments appears excessively long, whereas the annual monitoring currently required by the directive is much more appropriate, especially in a sector where it is very difficult to monitor actual working conditions for obvious reasons of distance and isolation of the workplace. The reduction in the number of occasions when stakeholder involvement is required, as well as the narrowing of the very concept of stakeholders, could also have harmful consequences, undermining the valuable constructive dialogue that allows feedback and best practices to be shared with all those directly and indirectly involved. It is not surprising that the ITF has repeatedly spoken out against the approval of the Omnibus package, which it considers "a rollback on workers' rights under the pretext of slashing red tape and cutting costs"[43]. Finally, it should be noted that a radical change to the directive so soon after its enactment undermines legal certainty and creates difficulties for companies that had begun to prepare for

[42] S. BORELLI, F. GUARRIELLO, "Il primo pacchetto omnibus di semplificazione della Commissione europea: un passo indietro rispetto agli obiettivi di sostenibilità sociale e ambientale", *RGL giurisprudenza online*, n. 3, 2025, pp. 5-6.

[43] S. BORELLI, F. GUARRIELLO, *cit*., p. 7.

the new obligations and which, in the current stalemate, find themselves unable to plan with certainty the strategies to be adopted in the near future[44].

8. Bibliography

ADĂSCĂLIŢEI O., "The Maritime Labour Convention 2006- a Long-Awaited Change in the Maritime Sector", *Procedia – Social and Behavioral Sciences*, vol. 149, 2014, pp. 8-13.

AGBAVON, K. D., "L'OIT et son œuvre d'amélioration des conditions de travail des gens de mer", *Neptunus,* n. 3, 2020, online: https://cdmo.univ-nantes.fr/fr/neptunus-e-revue

BEVILACQUA S., "Liberalizzazione e flessibilità del mercato del lavoro marittimo: le agenzie di lavoro e l'arruolamento dell'equipaggio", *Rivista di diritto dell'economia, dei trasporti e dell'ambiente*, n. 2, 2004, pp. 93-101.

BORELLI S., GUARRIELLO F., "Il primo pacchetto omnibus di semplificazione della Commissione europea: un passo indietro rispetto agli obiettivi di sostenibilità sociale e ambientale", *RGL giurisprudenza online*, n. 3, 2025.

BRADFORD A., *Effetto Bruxelles. Come l'Unione europea regola il mondo*, Franco Angeli, Milano 2021.

BONNITCHA J., MCCORQUODALE R., "The concept of Due Diligence in the UN Guiding Principles on Business and Human Rights", *The European Journal of International Law*, n. 3, 2017, pp. 899-919.

BOCZEK B., *Flags of convenience. An International legal study*, Cambridge University Press, Cambridge 1962.

CARBALLO PIÑEIRO L., *International maritime labour law*, Springer, Hamburg 2015.

CARRIL VÁZQUEZ X.M., FOTINOPOULOU BASURKO O., "Breves consideraciones sobre el impacto de los avances tecnológicos aplicable al buque desde una prospectiva iuslaboralista", GARCIA-PITA Y LASTRES J.L, DIAZ DE LA ROSA A., QUINTANS EIRAS M., *El derecho maritimo, las nuevas tecnologias y los retos del progreso*, Thomson Reuter Aranzadi, Pamplona 2021, pp. 225-247.

[44] ITF, *Press release: European Commission's new omnibus guts sustainability package*, February 28th 2025, online: https://www.itfglobal.org/en/news/itf-european-commissions-new-omnibus-guts-sustainability-package.

CHARBONNEAU A., "Bilan et devenir d'une négociation collective internationale: l'action de l'ITF dans le transport maritime", CHAUMETTE P. (dir.), *Gens de mer: un marché international du travail en perspectives*, Gomylex, Bilbao 2016, pp. 259-284.

CHARBONNEAU A., CHAUMETTE P., "Premiers amendements à la convention du travail maritime de l'OIT de 2006 - Garanties financières en matière d'abandon des gens de mer et de responsabilité des armateurs en cas de décès ou de lésions corporelles", in *Droit social*, n. 10, 2014, pp. 802-835.

CHARBONNEAU A., FOTINOPOULOU BASURKO O., MANDIN F., *Le travail et la mer. Liber amicorum en hommage à Patrick Chaumette*, Pedone, Paris 2021.

CHAUMETTE P., "De l'établissement d'exploitation du navire et du lieu habituel de travail d'un marin, CJUE 15 déc. 2011", *Droit Maritime Français*, n. 3, 2012, pp. 219-233.

COUPER A., "Implications of maritime globalization for the crews of merchant ships", *Journal for Maritime Research*, vol. 2, 2000, pp.1-8.

FAGGIONI C., "La Maritime Labour Convention. Uno strumento giuridico essenziale per il Mar Mediterraneo", BOTTARO G. (a cura di), *La questione Mediterraneo: tradizione, cambiamenti, prospettive*, Messina 2023, pp. 341-364.

FILÌ V., "Lavoro marittimo tra tutela della concorrenza e diritti dei lavoratori", *Diritto delle relazioni industriali*, n. 3, 2007, p. 773-785.

FOTINOPOULOU BASURKO O., *Problemas actuales y cambios futuros del derecho del trabajo marítimo*, Gomylex, Bilbao 2017.

FOTINOPOULOU BASURKO O., "The role of manning agencies or the seafarer's recruitment in the maritime employment market", P. CHAUMETTE (dir.), *Gens de mer: un marché international du travail*, Gomylex, Bilbao 2016, pp. 239-258.

FOTINOPOULOU BASURKO O., "El Derecho laboral marítimo: ¿paradigma del futuro de las relaciones laborales terrestres en la era de la globalización económica?", *Revista de derecho social*, vol. 73, 2013, pp. 121-143.

GORROCHATEGUI POLO M., "Reflexiones sobre la diligencia debida en el sector marítimo", SANGUINETI RAYMOND W., VIVERO SERRANO J.B. (dir.), *Dimensión laboral de la diligencia debida en materia de derechos humanos. Apéndice Digital*, Thomson Reuters Aranzadi, Cizur Menor 2024.

GUARRIELLO F., "Take Due Diligence seriously: commento alla direttiva 2024/1760", *Giornale di diritto del lavoro e relazioni industriali*, n. 3, 2024, pp. 245-298.

ENRICO LUCIFREDI C., "Bandiere di convenienza e boicottaggio: un caso norvegese", *Il diritto marittimo*, n. 1, 1991, pp. 1165-1187.

KARAKASNAKI M., PANTOUVAKIS A., VLACHOS I., "Maritime Social Sustainability: Conceptualization and Scale Development", *Transportation Research Part D: Transport and Environment*, vol. 121, 2023, online: https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1361920923002018

LILLIE N., "Global Collective Bargaining on Flag of Convenience Shipping", *British Journal of Industrial Relations*, 2004, pp. 47-77.

NIKOLAEVA DIMITROVA D., BLANPAIN R., "Seafarers' rights in the globalized maritime industry", *Bulletin of comparative labour relations*, vol. 75, 2010, pp. 1932-2016.

NORTHRUP H.R., "Union Corporate Campaign and Inside Games as a Strike Form", *Employee Relations Law Journal*, vol. 19, 1994, pp. 507-549.

NORTHRUP H.R., "Multinational Union Corporate Campaigns: a New Double Threat to American Industry", United States Congress House, *Emerging Trends in Employment and Labor Law: Labor-Management Relations in a Global Economy*, U.S. Government Printing Office, Washington DC 2002, online: https://www.google.it/books/edition/Emerging_trends_in_employment_and_labor/8B3nbYrJw9YC?hl=it&gbpv=0.

NORTHRUP H.R., SCRASE P.B., "The International Transport Workers' Federation Flag of Convenience Shipping Campaign: 1983-1995", *Transportation Law Journal*, vol. 23, 1996, pp. 369-423.

OLSEN C., *Sustainability reporting within the shipping industry. An exploratory study of the ten largest container shipping companies*, Norwegian School of Economics, Bergen 2015.

ORIONE M., "L'intervento dell'ITF nelle controversie di lavoro fra armatori e marittimi stranieri, Nota a Corte di Cassazione, n. 10322, 1990", *Il diritto marittimo*, n. 4, 1991, pp. 975-983.

PAYOYO P.B., "The Contribution of the 2006 ILO Maritime Labour Convention to Global Governance", CHIRCOP A.E., MCDORMAN T., ROLSTON S. (eds), *The future of ocean regime-building: essays in tribute to Douglas M. Johnston*, Brill, Leida-Boston 2009, pp. 385-410.

RUOZZI E., *L'applicazione dei diritti umani in mare*, Giappichelli, Torino 2021.

SAKSELA-BERGHOLM A., *The inspectorate network of the International Transport Workers Federation. A comparison of a transnational union enforcement action in Finland, Poland and Spain, Splin Synthesis Report*, 2020, online: https://www.isp.org.pl/en/publications/comparative-report-splin-the-inspectorate-network-of-the-international-transport-workers-federation-a-comparison-of-a-transnational-union-enforcement-action-in-finland-poland-and-spain

SORMANI M., "L'impatto del Covid-19 sull'avvicendamento degli equipaggi marittimi. Disamina delle principali misure adottate a livello nazionale, europeo e internazionale", *Il diritto marittimo*, n. 4, 2020, pp. 1023-1056.

SMITH J., *Le Passage du blue ticket au Green ticket : le dialogue collectif entre ITF et les armateurs peut-il améliorer le respect des droits des marins*?, in *Annuaire de Droit Maritime et Océanique*, tome XXII, 2004, pp. 265-283.

ZANOBETTI PAGNETTI A., *Il rapporto internazionale di lavoro marittimo*, Bononia University Press, Bologna 2008.

Comunicaciones presentadas al Seminario Internacional «La Directiva de diligencia debida y los derechos humanos laborales tras la Propuesta Ómnibus»

LA DILIGENCIA DEBIDA, A PROPÓSITO DE LA TERCERIZACIÓN, Y LOS ALCANCES EN MATERIA DE PROTECCIÓN EN LO CONCERNIENTE AL ACOSO LABORAL, SEXUAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO, COMO TAMBIÉN EN LA PREVENCIÓN DE LOS RIESGOS LABORALES, EN CHILE

Reinardo Juan Gajewski Molina
Abogado
Docente
Universidad del Desarrollo Chile

Sumario: 1. Introducción a la tercerización en Chile, en particular la subcontratación y el suministro de trabajadores en relación con los alcances que se abordan. **2.** Breve descripción general de los derechos de las trabajadoras y trabajadores afectos a este Régimen Legal. **3.** Protección frente al acoso laboral, sexual y la violencia en el trabajo. **4.** Prevención frente a los riesgos laborales. **5.** Alcance de dicha Normativa a la Tercerización. **6.** Relación de esta normativa con la diligencia debida. **7.** Reflexiones conclusivas. **8.** Bibliografía.

1. Introducción a la tercerización en Chile, en particular la subcontratación y el suministro de trabajadores, y su relación con los alcances que se abordan

a) En Chile, la tercerización regulada por la Ley 20.123, para la subcontratación de personal y los servicios transitorios, hoy contenida en el Titulo VII del Libro I del Código del Trabajo, artículos 183 A y siguientes, establece obligaciones para las empresas principales con respecto de las empresas contratistas y sus trabajadores, así como para las empresas usuarias y su relación con las empresas de servicios transitorios (EST) y sus trabajadores, descritas en la doctrina como "relaciones triangulares de trabajo".

b) Es indudable que dicho contenido obligacional forma parte de la diligencia debida con que deben actuar las empresas nacionales y multinacionales en lo que corresponde a la tercerización en Chile.

c) "Bajo estas modalidades de tercerización también existen ciertas obligaciones a las que están sujetas las empresas principales y las empresas usuarias. En el régimen de subcontratación la legislación establece que la empresa principal puede tener responsabilidad solidaria o subsidiaria.

   - Responsabilidad solidaria: Es aquella en que la empresa principal responde de manera conjunta con el contratista o subcontratista, según el caso, respecto de las obligaciones laborales y previsionales que tengan éstos con sus trabajadores. Con todo, dicha responsabilidad se acota al tiempo durante el cual los trabajadores prestaron servicios en régimen de subcontratación para la empresa principal. Para hacer efectiva la responsabilidad solidaria el trabajador debe entablar la demanda en contra de su empleador directo y en contra de todos aquellos que puedan responder por sus derechos.
   - Responsabilidad subsidiaria: Si la empresa principal ejerció su derecho a ser informada por el contratista sobre la situación del cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales de los trabajadores subcontratados y procedió a realizar las retenciones y pagos correspondientes en caso de incumplimiento de la contratista, entonces la responsabilidad de la empresa principal pasa de ser solidaria a ser subsidiaria. Esto significa que en dicho caso la empresa principal solo responde en caso de que la empresa contratista o subcontratista no cumpla con sus obligaciones laborales y previsionales respecto de sus trabajadores. Es decir, la empresa principal responde solo una vez que se ha agotado la persecución de la responsabilidad del contratista o subcontratista.

   Con todo, al igual que en el caso de la responsabilidad solidaria, esta responsabilidad se acota al tiempo durante el cual los trabajadores prestaron servicios en régimen de subcontratación para la empresa principal.

d) Adicionalmente a estas responsabilidades, la empresa principal tiene la obligación de adoptar las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de todos los trabajadores que laboran en su obra, empresa

o faena. En consecuencia, la empresa principal es responsable del cumplimiento de la normativa de higiene y seguridad de los trabajadores de la empresa contratista como si fuesen propios.

En el régimen de trabajo en empresas de servicios transitorios la empresa usuaria tiene responsabilidad subsidiaria respecto de las obligaciones laborales y previsionales de la empresa de servicios transitorios. Es decir, que si ésta incumple dichas obligaciones y se agotaron las instancias de persecución de su responsabilidad el trabajador puede reclamar su cumplimiento a la empresa usuaria.

Además, la empresa usuaria tiene responsabilidad directa respecto de los trabajadores suministrados en lo referente al cumplimiento de las normas de higiene y seguridad en el trabajo.

e) Las figuras de responsabilidad compartida establecidas en las modalidades de tercerización descritas anteriormente tienen consecuencias relevantes sobre la calidad del empleo, pues incentivan la autorregulación y la fiscalización mutua entre las organizaciones involucradas en este tipo de relaciones laborales. Esto tiene como consecuencia que, en comparación a lo que ocurre en las relaciones laborales bipartitas, en las modalidades de tercerización laboral establecidas en la ley exista un agente adicional encargado de asegurar el cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales. Así, podría ocurrir que ciertas características como el cumplimiento de las obligaciones ligadas a la protección social se verifiquen en mayor grado entre los asalariados tercerizados"[1].

f) La situación anterior se ha visto ampliada y reforzada por la entrada en vigor en nuestro país, con fecha 1° de agosto de 2024, de la Ley 21.643, publicada el 15 de Enero de 2024, para la prevención, investigación y sanción del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo, por una parte, y, por otra parte, del Decreto Supremo 44, publicado el 27 de Julio de 2024, y que entró en vigencia el 1° de Febrero de 2025, en el que se aprueba el nuevo Reglamento sobre Gestión Preventiva de los Riesgos Laborales para un Entorno de Trabajo Seguro y Saludable.

g) Ello porque se han establecido obligaciones especificas en dichos ámbitos, respecto de las empresas y los trabajadores, incluyendo la tercerización,

[1] L. BRATTI y J. BRAVO, "Tercerización en Chile: Principales Características y Brechas Salariales", octubre 2022, pp. 5 y 6, Documento de Trabajo N°17, OCEC UDP, Observatorio del Contexto Económico.

tocantes a su participación y colaboración en el cumplimiento de estas, lo que enfatiza el cumplimiento de la diligencia debida por parte de las empresas nacionales y multinacionales en Chile, tendiendo a asegurar una mayor protección a los trabajadores en general, y a los tercerizados en particular.

2. Breve descripción general de los derechos de las trabajadoras y trabajadores afectos a este Régimen Legal

a) "En cualquiera de las 2 modalidades de tercerización reconocidas en la ley los trabajadores tienen todos los derechos laborales que surgen de una relación de subordinación ante el empleador con quien tienen el contrato de trabajo, esto es, ante la empresa contratista o subcontratista en el caso del régimen de subcontratación o ante la empresa de servicios transitorios en el caso del suministro de trabajadores" [2], con ciertas particularidades propias en el caso de los servicios transitorios que no viene al caso detallar.

b) Pero estos derechos de una u otra manera se ven amplificados y reforzados por la entrada en vigor de la Ley 21.643, para la prevención, investigación y sanción del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo, debido a que Chile ratifico el Convenio N° 190 de la OIT.

"El Convenio N° 190 de la OIT (en adelante Convenio) y la Recomendación N° 206 que lo acompaña, fueron adoptados en la 108ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, bajo la celebración del centenario de la Organización Internacional del Trabajo (en adelante OIT). La relevancia de este Convenio se enmarca en constituir el primer instrumento internacional en enfrentar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, y la violencia y acoso por razón de género. Así oportunamente el pasado 12 de junio de 2023 Chile depositó el instrumento de ratificación del Convenio, el que entrará en vigor con un año de posterioridad. En tal sentido, Chile se convierte en un nuevo Estado que deberá enfrentar los desafíos que supone ratificar este instrumento innovador, que traspasa los moldes y los límites de la mayor parte sus precedentes". [3]

---

[2] L. BRATTI y J. BRAVO, *Tercerización en Chile: Principales Características y Brechas Salariales*, Documento de Trabajo N°17, OCEC UDP, octubre 2022, pp. 5 y 6, Observatorio del Contexto Económico.

[3] C. B. CRUZ BELTRAN, "Aplicación del Convenio 190 de la OIT: ¿Son suficientes las herramientas jurídicas existentes?", *Cielo Laboral*, 2024/02, p. 1.

c) "Esta normativa de la Ley N°21.643 tiene por objeto asegurar que las relaciones laborales –tanto en el sector público como en el sector privado– tengan como base un trato libre de violencia, compatible con la dignidad de la persona y con perspectiva de género, previniendo el acoso sexual, el acoso laboral y la violencia en el trabajo.

d) La necesidad de generar condiciones para la implementación del convenio N°190 sobre la violencia y el acoso de la Organización Internacional del Trabajo, ratificado por Chile, que considera que todo miembro que ratifique el Convenio deberá respetar, promover y asegurar el disfrute del derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso.

e) Se introduce un concepto de violencia ejercida por terceros, con lo que amplía la certeza jurídica en el procedimiento de investigación de ilícitos de violencia, al incorporar una postura amplia sobre atributos protegidos, y contiene un enfoque preventivo de la violencia, además de reactivo.

f) En el mismo sentido, dispone medidas de resguardo para la vinculación entre la información sobre peligros laborales y la evaluación de riesgos psicosociales y de salud mental e incorpora al sector privado y público.

g) Asimismo, en conjunto con el dialogo tripartito, permite avanzar en políticas públicas que aseguren el cumplimiento de este objetivo en que los diversos intereses confluyen.

   Por tanto, se actualizo la legislación laboral, con el propósito de adecuar el concepto de acoso laboral y regular el procedimiento de investigación de acoso laboral y de violencia en el trabajo.

h) Se establece una Política de Prevención de estas problemáticas y la necesidad de fortalecer las medidas de resguardo en las investigaciones de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo.

i) En materia de igualdad entre personas funcionarias y trabajadoras del sector público y privado, garantizando una misma protección y prevención ante el acoso sexual, laboral y la violencia en el espacio de trabajo, conforme al Convenio N°190 que promueve a la igual protección de las y los trabajadores, motivo por el cual se incorporan una serie de medidas que permitan el resguardo de las y los trabajadores indistintamente del sector en que se desempeñen.

j) En lo que atañe al enfoque inclusivo e integrado y perspectiva de género en la prevención, investigación y sanción de acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo, el referido convenio OIT consagra la perspectiva de género como un eje central en la generación de políticas públicas, considerando que las mujeres son quienes padecen de manera desproporcionada la violencia y el acoso, razón por la cual se debe considerar las formas múltiples e interseccionales de discriminación, los estereotipos de género y las relaciones de poder desiguales por razón de género.

   Al efecto, se prescribe que las relaciones laborales siempre deberán fundarse en un tramo libre de violencia, compatible con la dignidad de la persona.

k) Asimismo, en relación al establecimiento de un Protocolo de Prevención del Acoso Laboral y/o sexual y la violencia en el trabajo, propone establecer la obligación por parte de las empresas y de los órganos de la administración del Estado de contar con un protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y de la violencia en el trabajo, para promover el buen trato, ambientes laborales saludables y el respeto a la dignidad de las personas, cuyos elementos mínimos se contienen en la propuesta, tales como la identificación de peligros y evaluación de los riesgos psicosociales con objetivos medibles asociados al acoso laboral, sexual y la violencia en el trabajo, entre otros contando con el apoyo de los Organismos Administradores del Seguro de la Ley N°16.744

l) En relación con las medidas de resguardo y el reconocimiento de atención psicológica temprana (APT) para las personas trabajadoras denunciantes en el sector público como privado, durante la investigación en caso de denuncia, incorpora la obligación de adoptar las medidas de resguardo necesarias respecto de las personas involucradas, considerando la gravedad de los hechos, la seguridad de la persona denunciante y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo.

m) Al efecto, ejemplifican medidas como:

   - La separación de los espacios físicos;
   - La redistribución del tiempo de la jornada, y

- La entrega de atención psicológica temprana a la persona denunciante por medio de los organismos administradores del Seguro de la Ley N°16.744.

n) En cuanto al perfeccionamiento de los procesos de investigaciones acoso sexual y laboral en el sector público, se disponen adecuaciones a la normativa del sector público considerando la responsabilidad administrativa y sus particularidades, ajustándose el rol de la persona denunciante y victima por medio del reconocimiento de derechos para evitar que se generen escenarios de inmunidad donde no se investigan los hechos denunciados.

ñ) En ese mismo sentido, se reconocen particularidades de la lógica estatutaria cuando la persona que ejerce la violencia es el jefe de servicio, alcalde o concejales, evitando dejar sin herramientas a las víctimas.

o) Acerca del reforzamiento del rol de la Dirección del Trabajo y la Contraloría General de la Republica en el procedimiento de investigación, en el caso de la Dirección del Trabajo se busca que ejerza un rol activo en el proceso de investigación del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, incorporando plazos acotados para el cumplimiento de ciertas labores, como, por ejemplo, la solicitud al empleador de la adopción de medidas de resguardo, entre otras.

p) Asimismo, refuerza su rol en materia de vulneración de derechos fundamentales, ya que, al tomar conocimiento de los hechos, tiene el deber de denunciar, previa instancia de mediación, lo que no se exigirá para el caso de acoso sexual, considerando las implicancias para quien sufre la vulneración.

q) Respecto al ámbito público otorga un rol importante a la contraloría General de la República para que, por ejemplo, la victima pueda ejercer reclamos ante resoluciones que se adopten durante la respectiva investigación sumaria o sumario administrativo.

En el mismo sentido, el órgano tendrá un rol importante en caso de que los denunciados sean altos cargos de la Administración Central o Municipal"[4].

[4] F. J. CURRIECO GUERRERO, *Ley Karin sobre Acoso Sexual, Laboral y Violencia en el Trabajo*, Editorial Libromar, Santiago de Chile, octubre 2024, pp. 11-14.

r) "En otro orden de ideas, el Decreto Supremo 44, unifica y moderniza los Decretos Supremos N°40 y N°54, de 1969, introduciendo un nuevo reglamento para la gestión preventiva de los riesgos laborales y la conformación de comités paritarios.

s) Surge para adecuarse a la ratificación por Chile de los Convenios 155, 187 y 190 de la OIT, y la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.

t) Busca establecer un sistema coherente, armónico y actualizado para la prevención de riesgos laborales y la promoción de entornos de trabajo seguros y saludables.

u) Introduce principios como el enfoque de género, la responsabilidad tanto del empleador como del trabajador, y la mejora continua.

v) Establece un cambio cultural hacia la gestión preventiva en todas las empresas, sin importar su tamaño o actividad.

w) Define roles y obligaciones tanto para empleadores como para trabajadores y organismos administradores.

x) Destaca la importancia de la participación, consulta y diálogo entre empleadores y trabajadores en la gestión preventiva.

y) Incluye la obligación de la empresa de mantener condiciones seguras, informar y capacitar a los trabajadores, realizar vigilancia ambiental y de la salud, y registrar incidentes con potencial de riesgo.

z) Regula la prohibición de actos de violencia, acoso, consumo de alcohol y drogas en el trabajo, y establece procedimientos para sancionar incumplimientos"[5].

3. Protección frente al acoso laboral, sexual y la violencia en el trabajo

a) Sobre la base de que las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato libre de violencia, compatible con la dignidad de la persona y con perspectiva de género, ello implicó la adopción de medidas tendientes a promover la igualdad y a erradicar la discriminación basada en dicho motivo. Para ello se implementaron las siguientes medidas:

[5] P. M. CONTADOR ABRAHAM, *Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo,* Gobierno de Chile, 2024, en https://previsionsocial.gob.cl/seguridadysaludlaboral.

b) "A.1. Prevención, Investigación y Sanción del Acoso Sexual, Laboral y la Violencia en el Trabajo.

Las trabajadoras y los trabajadores tienen derecho a que el empleador adopte e implemente las medidas destinadas a prevenir, investigar y sancionar las conductas de acoso sexual, laboral y la violencia en el lugar de trabajo.

Los empleadores deberán elaborar y poner a disposición de las trabajadoras y los trabajadores un Protocolo de Prevención, Investigación y Sanción del Acoso Sexual, Laboral y la Violencia en el Trabajo, a través de los organismos administradores de la ley N°16.744, sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales.

El Protocolo incorporara, a lo menos, lo siguiente:

1. La identificación de los peligros y la evaluación de los riesgos psicosociales asociados con el acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, con perceptiva de género.

2. Las medidas para prevenir y controlar tales riesgos, con objetivos medibles, para controlar la eficacia de dichas medidas y velar por su mejoramiento y corrección continua.

3. Las medidas para informar y capacitar adecuadamente a los trabajadores y a las trabajadoras sobre los riesgos identificados y evaluados, así como de las medidas de prevención y protección que deban adoptarse, con inclusión de los derechos y responsabilidades de los trabajadores y las trabajadoras y los de la propia empresa.

4. Las medidas para prevenir el acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, conforme a la naturaleza de los servicios prestados y al funcionamiento del establecimiento o empresa.

5. Las medidas de resguardo de la privacidad y la honra de todos los involucrados en los procedimientos de investigación de acoso sexual o laboral, y las medidas frente a denuncias inconscientes en estas materias.

6. Asimismo, deberá contener mecanismos de prevención, formación, educación y protección destinados a resguardar la debida actuación

de las trabajadoras y los trabajadores, independiente del resultado de la investigación en estos procedimientos.

c) A.2. Investigación y sanción del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo.

Los procedimientos de investigación regulados en este párrafo deberán sujetarse a los principios de confidencialidad, imparcialidad, celeridad y perspectiva de género.

Un reglamento dictado por el Ministerio del Trabajo establece las directrices a las que deberán ajustarse las investigaciones. Este Reglamento corresponde al Decreto 21, del Ministerio aludido, publicado con fecha 3 de julio de 2024, que estableció las directrices a las cuales deberán ajustarse los procedimientos de investigación de acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo.

En caso de acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo, la persona afecta deberá hacer llegar su denuncia por escrito o de manera verbal a la empresa, establecimiento o servicio, o la respectiva Inspección del Trabajo.

Si la denuncia es realizada verbalmente, la persona que la reciba deberá levantar un acta, la que será firmada por la persona denunciante. Una copia de ella deberá entregarse a la persona denunciante.

Recibida la denuncia, el empleador deberá adoptar de manera inmediata las medidas de resguardo necesarias respecto de los involucrados.

Para ello deberá considerar la gravedad de los hechos imputados, la seguridad de la persona denunciante y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo.

Entre otras, las medidas a adoptar consideraran:

I. La separación de los espacios físicos, la redistribución del tiempo de la jornada y proporcionar a la persona denunciante atención psicológica temprana, a través de los programas que dispone el organismo administrador respectivo de la Ley N°16.744.

II. Si la denuncia es realizada ante la Inspección del Trabajo, esta solicitara al empleador la adopción de una o más medidas de resguardo

de las señaladas en el inciso anterior, en el plazo máximo de los días hábiles, las que se deberán adoptar de manera inmediata.

III. Si la denuncia es presentada en la empresa, establecimiento o servicio, el empleador dispondrá la realización de una investigación interna de los hechos o, en el plazo de tres días, remitirá los antecedentes a la Inspección del Trabajo respectiva.

En cualquier caso, la investigación deberá concluir en el plazo de treinta días.

Si se opta por una investigación interna, esta deberá constar por escrito, ser llevada en estricta reserva y garantizar que ambas partes sean oídas y puedan fundamentar sus dichos.

Una vez finalizada será remitida junto a las conclusiones a la Inspección del Trabajo respectiva, la cual tendrá un plazo de treinta días para pronunciarse sobre esta.

En caso de cumplirse el plazo referido y de no existir tal pronunciamiento, se considerarán válidas las conclusiones del informe, especialmente para efectos de adoptar medidas respecto de las personas afectadas.

En el caso de las conductas discriminatorias, las conclusiones contendrán las medidas correctivas que adoptara el empleador en relación con la causa que genero la denuncia.

Las investigaciones a las que hace referencia el presente artículo deberán ajustarse siempre a las directrices establecidas en el Reglamento.

Cuando estas se realicen por el empleador, deberá designar preferentemente a un trabajador o trabajadora que cuente con formación en materias de acoso, género o derechos fundamentales.

Las conclusiones de la investigación realizada por la Inspección del Trabajo o las observaciones de esta a aquella, practicadas en forma interna, serán puestas en conocimiento del empleador, el denunciante y el denunciado.

Con todo, si la Inspección del Trabajo competente, en el ejercicio de sus facultades, toma conocimiento de una vulneración de derechos fundamentales deberá denunciar los hechos al tribunal competente y acompañar el informe de fiscalización correspondiente.

En conformidad al mérito del informe de investigación en los casos de acoso sexual y laboral, el empleador deberá disponer y aplicar las medidas o sanciones que correspondan, dentro de los siguientes quince días contados desde su recepción. Las medidas o sanciones adoptadas serán informadas dentro del plazo anteriormente referido, tanto a la persona denunciante como a la denunciada"[6].

4. Prevención frente a los riesgos laborales

a) La ley N° 16.744, ya citada, establece en su Título VII, las normas sobre prevención de riesgos profesionales, señalando un conjunto de obligaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo exigibles en todos los sitios de trabajo, cualquiera sea la actividad que en ellos se realicen, disponiendo de una serie de instrumentos y medidas preventivas de obligatorio cumplimiento para las entidades empleadoras, así como de obligaciones a los organismos administradores de la citada ley en materia de asistencia técnica a las entidades empleadoras, y normas sobre fiscalización y control de la normativa de prevención de riesgos aplicables a los lugares de trabajo.

b) Con anterioridad a la nueva normativa contenida en el Decreto Supremo 44, dicho título VII se encontraba regulado, entre otros, por el Decreto N° 40, de 1969, Sobre prevención de riesgos profesionales (el que en su artículo 1° señala que reglamenta además la aplicación del actual artículo 184 del Código del Trabajo), y también por el Decreto N° 54, de 1969, Sobre constitución y funcionamiento de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad.

c) Cabe destacar, que el citado artículo 184 del Código del Trabajo, establece la obligación del empleador de tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores, informando de los posibles riesgos y manteniendo las condiciones adecuadas de higiene y seguridad en las faenas, como también los implementos necesarios para prevenir accidentes y enfermedades profesionales. Asimismo, la ley N° 21.012 incorporó un artículo 184 bis al Código del Trabajo, regulando las situaciones sobrevenidas de riesgo grave e inminente y de emergencia, catástrofe o desastre en los lugares de trabajo.

[6] F. J. CURRIECO GUERRERO, *Ley Karin sobre Acoso Sexual, Laboral y Violencia en el Trabajo*, Editorial Libromar, Santiago de Chile, octubre 2024, pp. 21-24.

d) En cuanto a su ámbito de aplicación, el Decreto Supremo 44 establece las obligaciones que la entidad empleadora deberá cumplir para la gestión preventiva de los riesgos profesionales o laborales, con el propósito de garantizar un entorno de trabajo seguro y saludable, a través de las medidas de prevención y protección de la vida y salud de las personas trabajadoras que se deban adoptar de conformidad a la normativa vigente (especialmente aquellas que se contienen en el Título VII de la ley N° 16.744 y en el Título I del Libro II del Código del Trabajo), siempre que las mismas no se rijan en materia de gestión, por disposiciones diversas a las de dicho Decreto Supremo.

e) Por otra parte, se disponen normas para la constitución y funcionamiento de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad; y se establecen regulaciones especiales para que los organismos administradores de la ley N° 16.744 cumplan con su obligación de realizar actividades permanentes de prevención de riesgos y de otorgar la asistencia técnica necesaria, para que las entidades empleadoras puedan dar cumplimiento a sus obligaciones.

f) Seguidamente se establecen "Obligaciones y Responsabilidades de la Entidad Empleadora, a saber:

- Mantener un entorno seguro y saludable, considerando riesgos clásicos y emergentes como riesgos psicosociales, consumo de alcohol y drogas, riesgos en conducción de vehículos, y gestión de riesgos de desastres.
- Permitir el ingreso de organismos fiscalizadores y cumplir con las normas y recomendaciones técnicas vigentes.
- Realizar difusión, promoción, capacitación e informar sobre los riesgos laborales.
- Elaborar y mantener actualizada una matriz de riesgos y un programa de trabajo preventivo.
- Aprobar políticas de seguridad y asignar una estructura organizacional para la prevención (delegados, comités paritarios, encargados, expertos)[7].

g) y también "Obligaciones y Responsabilidades de los Trabajadores, como son:

[7] P. M. CONTADOR ABRAHAM, *Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo,* Gobierno de Chile, 2024, en https://previsionsocial.gob.cl/seguridadysaludlaboral.

- Cumplir con las instrucciones en materia preventiva y colaborar activamente en la gestión de riesgos.
- Participar en capacitaciones, actividades preventivas, elección y funcionamiento del comité paritario.
- Adoptar conductas de autocuidado y reportar situaciones de riesgo.
- Observar las normas internas, particularmente relacionadas con prevención, uso correcto de elementos de protección personal y prohibiciones establecidas.
- Participar en programas de vigilancia ambiental y salud, con consentimiento informado"[8].

h) Lo anterior exige una "Estructura Organizacional para la Gestión Preventiva, compuesta por: - Delegado de Seguridad y Salud en el Trabajo: en Centros de Trabajo con 10 a 25 trabajadores, elegido por los trabajadores, sin fuero laboral. - Comités Paritarios: conformados por 3 titulares y 3 suplentes, con representación equilibrada de género y con funciones de supervisión, prevención y evaluación. - Encargados de Prevención: para faenas hasta 100 trabajadores, designados por la empresa, deben ser capacitados y colaborar en la gestión. - Expertos en Prevención: obligatorios para empresas mayores a 100 trabajadores, preferentemente profesionales a tiempo completo y con experiencia sectorial específica".

i) Los instrumentos que se utilizan para identificar los riesgos y diseñar las medidas de prevención respecto de los mismos, son: - Matriz de Riesgos: identificación y evaluación sistemática de peligros en procesos, tareas y puestos de trabajo, con consideración especial para trabajadores vulnerables (embarazadas, adolescentes). - Mapa de Riesgos: representación gráfica de los riesgos principales en las faenas o centros de trabajo. - Programa Preventivo: plan de acción aprobado por la empresa que incluye medidas, responsables, metas y difusión a trabajadores y comités. - Capacitaciones: obligatorias, con contenidos específicos para todos los trabajadores (mínimo 8 horas), usuarios de maquinaria, y comités paritarios (20 horas).

j) Se debe coordinar la gestión preventiva cuando exista más de una empresa o trabajador independiente en un mismo lugar de trabajo.

[8] P. M. CONTADOR ABRAHAM, *Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo,* Gobierno de Chile, 2024, en https://previsionsocial.gob.cl/seguridadysaludlaboral.

k) El Reglamento Interno de Higiene y Seguridad es obligatorio para todas las empresas, debe ser informado y revisado anualmente con participación del comité paritario y otros actores.

l) Este Reglamento debe incluir las faltas graves y el procedimiento sancionatorio, fundamentado en la metodología de investigación del árbol de causas para definir negligencias inexcusables"[9].

5. Alcance de dicha normativa a la tercerización

a) "En el régimen de subcontratación, la persona trabajadora dependiente de una empresa contratista o subcontratista (en adelante solo "contratista"), y también la que se desempeña para una Empresa de Servicios Transitorios, que ha sufrido acoso laboral, sexual o violencia en el trabajo, tiene el derecho de presentar una denuncia en virtud de la Ley N° 21.643 conocida como "ley Karin", pudiendo hacerlo ante su propio empleador, en la Dirección del Trabajo (en adelante DT) o ante la empresa principal o usuaria, si fuese el régimen de servicios transitorios (en adelante solo "principal").

b) ¿Qué responsabilidad de actuación se le genera a ésta última? Hay que distinguir.

Si los hechos involucran solo a personas de la respectiva empresa contratista, entonces la principal deberá informarle al denunciante que la investigación la puede llevar a cabo su empleador o la autoridad laboral. Conocida la decisión de la persona, la empresa principal tiene tres días hábiles para remitir la denuncia donde corresponda, para que se dé inicio al procedimiento.

c) Pero si en lo que se denuncia existe participación de trabajadores de distintas empresas, es decir, de la principal y/o de otras contratistas o subcontratistas, y de no haberse interpuesto directamente en la DT, siempre deberá llevar a cabo la investigación la empresa principal. Es decir, si la denuncia se presentó ante la empresa contratista del denunciante, ésta deberá informar y derivar a la principal, dentro de los tres días hábiles desde su recepción, para que sustancie el procedimiento.

[9] P. M. CONTADOR ABRAHAM, *Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo,* Gobierno de Chile, 2024, en https://previsionsocial.gob.cl/seguridadysaludlaboral.

En todo caso, las medidas de resguardo y las eventuales sanciones las deberá aplicar la respectiva empresa contratista"[10].

d) Todo lo antes expuesto está así establecido en el Decreto N° 21 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que aprueba el Reglamento que establece las directrices a las cuales deberán ajustarse los procedimientos de investigación de acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo (en virtud de lo dispuesto en el inciso segundo del nuevo artículo 211-B del Código del Trabajo).

e) Para accionar de la manera antes reseñada, las trabajadoras y los trabajadores han sido dotados de los siguientes derechos, para cuyo ejercicio deben:

- Conocer los protocolos y procedimientos mediante su inclusión en los contratos de trabajo y el reglamento interno de la empresa.
- Ser capacitados en medidas de prevención del protocolo y a recibir información sobre los nuevos canales de denuncia.
- Saber que tiene derecho a realizar denuncias orales, además de las escritas.
- Saber que la medida de resguardo inmediata que incluye asistencia psicológica proporcionada por el empleador una vez presentada la denuncia.
- Posibilidad de que la Inspección del Trabajo inicie acciones judiciales si encuentra vulneraciones de derechos fundamentales contra la víctima durante la investigación.
- Protección expresa de la privacidad y la honra de la víctima durante la investigación, con la obligación del empleador de tomar medidas para garantizarlo.

f) A su turno, en lo que respecta a Prevención de Riesgos, del Decreto Supremo 44 y de la normativa que lo complementa, se consagran los siguientes derechos de los trabajadores:

- Condiciones seguras: Tienen derecho a la protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, incluyendo la eliminación o control de riesgos laborales.

[10] L. E. CASTILLO GODOY, *Ley Karin y Subcontratación*, Estado Diario, agosto 2024.

- Información y capacitación: Deben ser informados sobre los riesgos laborales y la capacitación necesaria para prevenir accidentes y enfermedades profesionales.
- Participación: Su participación es fundamental en los procesos de gestión de riesgos y mejora continua de los sistemas de seguridad.
- Tienen derecho a que se permita la fiscalización de las condiciones de seguridad en la empresa.

g) Lo que también es claro, por el otro lado, es que cumplir con esta normativa y lograr un ambiente de trabajo libre de violencia y basado en el respeto mutuo es, asimismo, tarea y compromiso de todos los trabajadores y las trabajadoras que conforman este régimen, así como sus respectivas organizaciones y entidades en donde éstos tengan participación, haciendo un uso serio y responsable de las herramientas que tengan a su disposición.

6. Relación de esta normativa con la diligencia debida

a) "Tal como se plantea en los Principios Rectores de Naciones Unidas sobre las empresas y los derechos humanos, la debida diligencia en materia de derechos humanos (DDDH) es un proceso continuo de gestión, que varía de acuerdo al tamaño de la empresa y la complejidad del contexto en el que se desenvuelve. Este proceso permite identificar, prevenir, mitigar y responder de las consecuencias negativas sobre los derechos humanos relacionadas con sus actividades o que tengan relación directa con las operaciones, productos o servicios prestados por sus relaciones comerciales, es decir, aquellas relacionadas a su cadena de valor.

b) La debida diligencia comprende cuatro pasos o etapas esenciales (Principio Rector 17):

- La evaluación del impacto real y potencial de las actividades sobre los derechos humanos,
- la integración de las conclusiones, y la actuación al respecto;
- el seguimiento de las respuestas y
- la comunicación de la forma en que se hace frente a las consecuencias negativas.

c) Además, para cumplir con la responsabilidad de respetar los derechos humanos, este proceso se debe complementar con una declaración política en materia de derechos humanos, aprobada al más alto nivel, y

mecanismos de reclamo a nivel operacional que les permitan identificar y reparar los daños provocados[11]. En conjunto, estos seis elementos son los que comprenden las políticas y procesos que debe llevar adelante una empresa para cumplir con su responsabilidad de respetar los derechos humanos, de acuerdo al pilar II de los Principios Rectores. Para los efectos de este informe, se les denominará a todos como "etapas".

d) La noción de DDDH plasmada en los Principios Rectores es coherente y está alineada con los principales estándares internacionales en materia de conducta empresarial responsable: las Líneas Directrices de la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE) para Empresas Multinacionales y la Declaración Tripartita sobre las Empresas Multinacionales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

e) Las etapas o elementos centrales de la debida diligencia establecidos en los Principios Rectores coinciden con aquellos señalados por OCDE en la Guía sobre debida diligencia para una conducta empresarial responsable.[12]

f) El concepto de debida diligencia para la conducta empresarial responsable definido por la OCDE y la noción de DDDH de los Principios Rectores son coherentes y están alineados entre sí. La DDDH se enfoca en los riesgos que la actividad empresarial puede causar en los derechos humanos internacionalmente reconocidos, mientras que las Líneas Directrices de la OCDE se refieren a diversos temas, tales

[11] OFICINA DEL ALTO COMISIONADO DE LAS NACIONES UNIDAS PARA LOS DERECHOS HUMANOS CERALC, Debida Diligencia Empresarial en materia de Derechos Humanos: Experiencias y Herramientas Prácticas en América Latina, páginas 13 y 14, cita N°4, El Principio Rector N° 22 señala que "Si las empresas determinan que han provocado o contribuido a provocar consecuencias negativas deben repararlas o contribuir a su reparación por medios legítimos". Esta disposición se complementa con lo dispuesto en el Principio Rector N° 29, que agrega: "Para que sea posible atender rápidamente y reparar directamente los daños causados, las empresas deben establecer o participar en mecanismos de reclamación eficaces de nivel operacional a disposición de las personas y las comunidades que sufran las consecuencias negativas".

[12] OCDE (2018), Guía de la OCDE de Debida Diligencia para una Conducta Empresarial Responsable. Esta Guía fue reconocida por el Grupo de Trabajo de la ONU sobre las Empresas y los Derechos Humanos como el instrumento que refleja las expectativas de los PRNU. OFICINA DEL ALTO COMISIONADO DE LAS NACIONES UNIDAS PARA LOS DERECHOS HUMANOS CERALC, Debida Diligencia Empresarial en materia de Derechos Humanos: Experiencias y Herramientas Prácticas en América Latina, páginas 13 y 14, cita N°5.

como empleo y relaciones laborales[13], medio ambiente[14], lucha contra la corrupción[15], ciencia y tecnología, competencia y cuestiones tributarias".

g) "Chile, en su calidad de Estado miembro de la Organización de Naciones Unidas (ONU), ha adherido a una serie de iniciativas y recomendaciones. En tal contexto, destacan los "Principios Rectores sobre la Empresa y los Derechos Humanos. Puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para proteger respetar y remediar" (2011), los que constituyen un conjunto de directrices adoptadas por la comunidad internacional, traducidas en 31 principios específicos que se estructuran sobre la base de 3 pilares, a saber: 1. Las obligaciones que pesan sobre los Estados en orden a respetar, proteger y cumplir los derechos humanos y las libertades fundamentales; 2. El papel de las empresas como órganos especializados de la sociedad que desempeñan funciones especializadas y que deben cumplir todas.

h) Por su parte, y con el fin de implementar los principios rectores en el ámbito nacional (todo ello a través de acciones concretas medibles), se han elaborado 2 planes de acción. El primero, que comprende el periodo 2027-2020," y el segundo, que comprende el periodo 2022-2025. En cuanto a la ejecución del 1° plan, a la fecha de su cierre, se lograron concretar 89 acciones que equivalen a un 69% del mismo, siendo las principales acciones pendientes aquellas ligadas a la elaboración de mecanismos que contribuyan a evaluar la situación de los derechos

[13] OFICINA DEL ALTO COMISIONADO DE LAS NACIONES UNIDAS PARA LOS DERECHOS HUMANOS CERALC, Debida Diligencia Empresarial en materia de Derechos Humanos: Experiencias y Herramientas Prácticas en América Latina, páginas 13 y 14, cita N°7, Los Principios Rectores consideran los derechos fundamentales del trabajo como derechos humanos internacionalmente reconocidos.

[14] OFICINA DEL ALTO COMISIONADO DE LAS NACIONES UNIDAS PARA LOS DERECHOS HUMANOS CERALC, Debida Diligencia Empresarial en materia de Derechos Humanos: Experiencias y Herramientas Prácticas en América Latina, páginas 13 y 14, cita N°8, A través de la Resolución "El derecho humano a un medio ambiente limpio, saludable y sostenible" (A/HRC/RES/48/13), del 18 de octubre de 2021, el Consejo de DDHH reconoce el derecho al medio ambiente como un derecho humano.

[15] OFICINA DEL ALTO COMISIONADO DE LAS NACIONES UNIDAS PARA LOS DERECHOS HUMANOS CERALC, Debida Diligencia Empresarial en materia de Derechos Humanos: Experiencias y Herramientas Prácticas en América Latina, páginas 13 y 14, cita N°9, A través del informe "Relación entre la cuestión de las empresas y los derechos humanos y las actividades de lucha contra la corrupción" (A/HRC/44/43), del 17 de junio 2020, el Grupo de Trabajo vincula los derechos humanos y la corrupción.

humanos en diversos rubros económicos, el desarrollo de soportes de reclamación para las empresas, etc.

i) En lo que atañe al estado de avance de esta materia, destaca lo expuesto en el "Segundo Diagnostico Empresas y Derechos Humanos" (2023), en que se evaluó a las 29 empresas del índice de precios selectivos de acciones (IPSA), en cuanto reúne a aquellas que tienen una mayor presencia bursátil en la Cámara de Comercio de Santiago. En tal sentido, los resultados del diagnóstico evidencian que las empresas presentan un mayor grado de cumplimiento en lo que respecta a compromisos y gobernanza (compromiso de respeto por los derechos humanos de los trabajadores de acuerdo a la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo de Principios y Derechos fundamentales en el trabajo, compromiso de remediar). i)Lo mismo acontece respecto a la adopción de sistemas de identificación y gestión de riesgos en derechos humanos (responsabilidad y asignación de recursos para las funciones diarias relacionadas con derechos humanos, identificación de riesgos e impacto de derechos humanos, evaluación de riesgos e impactos en derechos humanos integrados y acción respecto a riesgos e impactos en derechos humanos, seguimiento de la efectividad de las acciones para responder a riesgos e impactos en derechos humanos, comunicación sobre impactos en derechos humanos). No obstante, en lo que respecta a reclamación y remediación (mecanismos de reclamación para trabajadores, mecanismo de relación para individuos y comunidades externas, remediación de impactos adversos), las empresas disminuyeron su cumplimiento en relación con el diagnostico anterior.

j) El panorama expuesto plantea una serie de desafíos desde la perspectiva del *compliance*, dado que las empresas se enfrentan a su marco jurídico robusto en esta materia, integrado por normas nacionales e internacionales (por ej.; Pacto internacional de Derechos Civiles y Políticos, Convención Americana de Derechos Humanos, los 8 Convenios de Fundamentales de la OIT, entre otros), así como una serie de directrices y lineamientos. Adicionalmente y tal como da cuenta el 2°diagnostico ya referido, las empresas nacionales debiesen avanzar en el establecimiento de procesos de debida diligencia, protocolos, procedimientos, controles (preventivos y detectivos) y canales de denuncia efectivos, así como en la adopción de medidas concretas de reparación ante una eventual vulneración de los derechos humanos por último se ha de considerar que el compliance en materia de derechos

humanos, no solo constituye una herramienta que facilita la aplicación práctica del 2° pilar de los principios rectores(responsabilidad de las empresas de respetar la ley y los DD.HH.) sino que también se erige como un mecanismo idóneo para dar cumplimiento efectivo de los compromisos internacionales asumidos por el Estado de Chile.

k) Por otro lado, se ha evidenciado que en los últimos años existe una tendencia al alza en la adopción de programas de cumplimiento con perspectiva de género, a fin de prevenir, controlar y gestionar los riesgos asociados a las brechas de género y prácticas, discriminatorias lo que se ha traducido, a modo ejemplar, en la adopción de planes, practicas o políticas de género que inciden en la selección de trabajadores(as) o en la integración de los directorios, etc.

l) En lo que atañe en el marco jurídico obligatorio, Chile ha dado tímidos pasos en la materia. A modo ejemplar, en el año 2021 se promulgo la Ley N°21.536 que establece la representación de género en los directorios de las empresas públicas y sociedades que indica, disponiendo un límite máximo de 60% del total de personas del mismo sexo para la integración de los directorios. Actualmente, se encuentra en discusión el proyecto de ley que establece un mecanismo para aumentar la participación de mujeres en los directorios de las sociedades anónimas abiertas y especiales. Asimismo, la CMF emitió la NCG N° 461 (2021) que modifica la estructura y contenido de las memorias anuales, integrando información financiera y no financiera. Respecto de esta última, las entidades sujetas a su cumplimiento deberán informar al regulador el número total de hombres y mujeres que conforman el directorio, su nacionalidad, la calidad de titular o suplente, su edad, su antigüedad, situación de discapacidad y la brecha salarial. Lo mismo rige respecto de la dotación del personal.

m) También, deberán informar si cuentan con una política para prevenir y gestionar el acoso laboral y sexual, canales de denuncia, sistemas de capacitación sobre estos tópicos, entre otros. Cabe señalar que los reportes emitidos por las empresas se encuentran disponibles al público, lo que permite evidenciar la situación actual de las empresas e identificar las brechas existentes, circunstancias que constituyen un terreno propicio para el establecimiento de mejoras, por ejemplo, a través de la adopción de mecanismos de autorregulación que supongan una superación del marco jurídico vigente en materias tales como la

erradicación de brechas salariales, diversidad, eliminación de barreras de acceso al mercado laboral, permisos y otras herramientas que potencien la corresponsabilidad parental en la crianza de los hijos y su conciliación con la vida laboral, entre otros"[16].

7. Reflexiones conclusivas

a) La cita efectuada en la letra m) del apartado precedente, permite apreciar que no está actualizada, pues Chile, luego de la entrada en vigor de la Ley N° 21.643 y del Decreto Supremo 44 de 2024, registra un avance en materia de diligencia debida, al establecer la regulación y los mecanismos tendientes a prevenir la violencia en el trabajo en general y los riesgos laborales.

b) En esas condiciones, debe actualizarse también la noción de *compliance* laboral, al menos a nivel nacional.

c) En efecto, se dice que: "El *compliance* laboral o *labour compliance* se centra en la prevención y gestión de riesgos asociados a un eventual incumplimiento normativo laboral de la empresa. Asimismo, comprende el cumplimiento, supervisión y control de las normativas internas que rigen a los trabajadores (por ej.: código de ética, políticas internas, etc.), así como el cumplimiento de las normas unilaterales de la empresa sin rango normativo (por ej.: un protocolo de actuación vinculante para empresa y trabajadores).

d) En cuanto a las materias que estos debiesen abordar, Rojas[17] efectúa la siguiente propuesta: 1. Condiciones de trabajo, tanto en territorio nacional como en el extranjero; 2. Igualdad y no discriminación; 3. Nuevas tecnologías de la información y comunicación (TIC) en el entorno laboral (protección de datos personales, propiedad intelectual); 4. Prevención de delitos en el ámbito laboral (*Corporate Labour Compliance*); 5. Prevención de riesgos laborales, seguridad y salud en el trabajo o actuaciones en materia de responsabilidad social corporativa, entre otras.

[16] G. VARGAS ALMONACID, "Origen y Evolución del Compliance en Chile", *La Guía del Compliance. Responsabilidad Penal de las Empresas. Modelos de Prevención,* Editorial Libromar SpA, Santiago de Chile, 2024, pp. 106-110.

[17] R. ROJAS, E. MORALEJA y R. GUTIÉRREZ, *Compliance Laboral*, Editorial Lefebvre, Madrid, 2017, citado por Gloria Vargas Almonacid,

e) En el ámbito nacional, el marco regulatorio (obligatorio) del *compliance* laboral se encuentra contenido en diversas disposiciones normativas tales como: el Código del Trabajo (CT), la Ley Nº 16.744 (1968), que establece normas sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, la Ley Nº 19.728 (2001), que establece un seguro de desempleo, el Decreto Ley Nº 3.500 (1980), que establece un nuevo sistema de pensiones, la Ley Nº 21.595 (2023), de delitos económicos, que contempla como delitos de 2ª categoría aquellos relacionados al pago de remuneraciones y cotizaciones previsionales y de seguridad social (art.2º) por mencionar algunas.

f) Conforme a lo señalado en forma precedente, se estima que existen ciertos aspectos de obligado cumplimiento en materia laboral y que dicen relación con las siguientes materias: 1. El cumplimiento de contratación laboral; 2. El pago de remuneraciones, cumplimiento de jornada y descansos de los trabajadores; 3. El reglamento interno de orden, higiene y seguridad; 4. La tercerización de trabajadores; 5. Las formalidades de desvinculación, y 6. Cumplimiento de deber de protección del empleador respecto de sus trabajadores (higiene y seguridad), entre otros. Por su parte, las materias que quedan a la autorregulación dicen relación con la adopción de un código de conducta, procedimientos de contratación de personal, política de selección de proveedores, política de declaración de intereses, etc.

g) A nivel institucional, el *compliance* ha sido impulsado –entre otros– por el Ministerio del Trabajo y de Seguridad Social, a través de la Dirección del Trabajo, entidad que vela por el cumplimiento de la legislación laboral.

h) En lo que atañe a los procesos de certificación de los programas de cumplimiento laboral, estos no revisten un carácter obligatorio. Sin embargo, entidades como la Organización Internacional de Normalización (ISO), a través de Normas como la ISO 37.301 (2021) aseguran su validez y estandarización, certificándolos conforme a los lineamientos establecidos en la referida normativa.[18]

[18] G. VARGAS ALMONACID, "Origen y Evolución del Compliance en Chile", *La Guía del Compliance. Responsabilidad Penal de las Empresas. Modelos de Prevención,* Editorial Libromar SpA, Santiago de Chile, 2024, pp. 99-100.

i) A las materias anteriores, de obligado cumplimiento en materia laboral, en Chile se ha adicionado lo tocante a la violencia en el trabajo, y la relación de esta materia con la tercerización.

j) Y ello nos permite concluir que ha existido un avance en la protección de los trabajadores en los alcances que han motivado esta comunicación, y que, por lo tanto, en una razonable medida, se está cumpliendo con la diligencia debida a nivel institucional y empresarial en Chile actualmente.

8. Bibliografía

BRATTI, L. y BRAVO, J., "Tercerización en Chile: Principales Características y Brechas Salariales", octubre 2022, Documento de Trabajo N°17, OCEC udp, Observatorio del Contexto Económico.

CRUZ BELTRAN, C. B., "Aplicación del Convenio 190 de la OIT: ¿Son suficientes las herramientas jurídicas existentes? *Cielo Laboral*, 2024/02.

CURRIECO GUERRERO, F. J., "Ley Karin sobre Acoso Sexual, Laboral y Violencia en el Trabajo", Editorial Libromar, Santiago de Chile, octubre 2024.

CONTADOR ABRAHAM, Pedro Miguel, Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, Gobierno de Chile, 2024, en https://previsionsocial.gob.cl/seguridadysaludlaboral//.

CASTILLO GODOY, L. E., "Ley Karin y Subcontratación", EstadoDiario, Agosto 2024.

OFICINA DEL ALTO COMISIONADO DE LAS NACIONES UNIDAS PARA LOS DERECHOS HUMANOS - CERALC, "Debida Diligencia Empresarial en materia de Derechos Humanos: Experiencias y Herramientas Prácticas en América Latina".

VARGAS ALMONACID, G., "Origen y Evolución del *Compliance* en Chile", en "La Guía del *Compliance*. Responsabilidad Penal de las Empresas. Modelos de Prevención", Editorial Libromar SpA, Santiago de Chile, 2024.

ROJAS, R., MORALEJA, E. y GUTIÉRREZ, R., "*Compliance* Laboral", Editorial Lefebvre, Madrid, 2017.

Parte IV. Sostenibilidad social de las cadenas de suministro y sus mecanismos de implementación

Comunicaciones presentadas al Seminario Internacional «La Directiva de diligencia debida y los derechos humanos laborales tras la Propuesta Ómnibus»

RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL Y DILIGENCIA DEBIDA EN EL PARADIGMA DE LA SOSTENIBILIDAD: ¿QUÉ IMPACTO SOBRE EL DERECHO DEL TRABAJO?

Francesca Pacifico
Ph.D. en Derecho del Trabajo, Doctor Europaeus
Università degli Studi del Sannio

Pia De Petris
Ph.D. en Derecho del Trabajo
Università di Napoli Federico II

Sumario: 1. Introducción: de la responsabilidad social corporativa voluntaria a la diligencia debida vinculante. **2.** La redefinición de la responsabilidad empresarial en la cadena de valor. **2.1.** El régimen de responsabilidad civil. **2.2.** La cadena directa e indirecta. **2.3.** El sistema de sanciones y el acceso a la justicia. **3.** El rol estratégico de la negociación colectiva en la construcción de estándares de sostenibilidad. **4.** Participación de los trabajadores como obligación legal en los procesos de diligencia debida. **5.** Las transformaciones necesarias del derecho laboral para la sostenibilidad. **6.** Conclusiones.

1. Introducción: de la Responsabilidad Social Corporativa voluntaria a la diligencia debida vinculante

La aprobación de la Directiva (UE) 2024/1760 del Parlamento Europeo y del Consejo de 13 de junio de 2024 sobre diligencia debida en materia de sostenibilidad corporativa marca un punto de inflexión en el enfoque de la Unión Europea respecto de la responsabilidad empresarial. Esta intervención normativa consagra el paso de un modelo de responsabilidad social corporativa (RSC) voluntario a un sistema jurídico vinculante basado en obligaciones precisas de prevención,

supervisión y rendición de cuentas, un proceso que la doctrina ya había anticipado como una evolución necesaria[1].

La Directiva, conocida como *Corporate Sustainability Due Diligence Directive* (CSDDD), persigue garantizar que las empresas contribuyan al desarrollo sostenible mediante la detección, prevención, mitigación, eliminación y reparación de los impactos adversos sobre los derechos humanos y el medio ambiente a lo largo de sus cadenas de valor. Este objetivo refleja la creciente influencia en el ámbito jurídico de los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos, los cuales establecen la responsabilidad corporativa de respetar los derechos humanos a través de procesos de debida diligencia[2].

El fundamento de esta evolución normativa reside en la necesidad de superar las limitaciones estructurales de los modelos voluntarios de RSC, cuya eficacia para prevenir violaciones de derechos humanos y daños medioambientales en las cadenas globales de suministro ha sido puesta en duda por la doctrina[3]. En respuesta, la Directiva se inserta en el contexto más amplio de las políticas europeas de sostenibilidad –incluyendo el *European Green Deal*[4] y el Pilar Europeo de

[1] De la obra colectiva W. SANGUINETI RAYMOND, J. B. VIVERTO SERRANO (coords.), *Diligencia debida y trabajo decente en las cadenas globales de valor*, Thomson Reuters Aranzadi, Cizur Menor, Pamplona, 2022, cabe destacar que constituye una contribución fundamental en la articulación normativa de la debida diligencia como pilar de la sostenibilidad corporativa. Esta obra colectiva, bajo la experta coordinación de sus editores, se erige como referencia ineludible en la doctrina iuslaboralista contemporánea para comprender los desafíos regulatorios y las transformaciones del Derecho del Trabajo en el contexto de las cadenas globales de suministro.

[2] NACIONES UNIDAS, *Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos: Puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para "Proteger, Respetar y Remediar"*, Consejo de Derechos Humanos, documento A/HRC/17/31, 21 de marzo de 2011, Principio 15. Disponible en https://www.ohchr.org/sites/default/files/documents/publications/guidingprinciplesbusinesshr_sp.pdf.

[3] Véase J. M. MORENO DÍAZ, "Derechos humanos y diligencia debida en las empresas multinacionales en la Unión Europea", *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 2024, 67.

[4] COMISIÓN EUROPEA, *Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones - El Pacto Verde Europeo*, Bruselas, 11.12.2019, COM(2019) 640 final. Disponible en https://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:b828d165-1c22-11ea-8c1f-01aa75ed71a1.0006.02/DOC_1&format=PDF. El Pacto Verde Europeo es la estrategia de crecimiento de la UE. Lanzado en 2019, consiste en un paquete de iniciativas estratégicas que han puesto a la UE en la senda de la transición ecológica, con el objetivo último de alcanzar la neutralidad climática para 2050. Se trata de la contribución de la UE al Acuerdo de París, que la UE y todos sus Estados miembros han ratificado y que ha establecido el objetivo de mantener el calentamiento global por debajo de +1,5 °C con respecto a los niveles preindustriales. El Pacto Verde apoya la transformación de la UE en una sociedad justa y próspera con una economía moderna y competitiva. Subraya la necesidad de que todos los sectores de intervención contribuyan a la lucha contra el cambio

Derechos Sociales–, que subrayan la necesidad de integrar las dimensiones social y medioambiental en la gobernanza corporativa. Como se afirma en su Preámbulo, «el comportamiento de las empresas de todos los sectores de la economía es clave para el éxito con respecto a los objetivos de sostenibilidad de la Unión, ya que las empresas de la Unión, especialmente las grandes, dependen de las cadenas de valor mundiales»[5].

Desde la perspectiva del Derecho del Trabajo, la norma introduce innovaciones que obligan a repensar las categorías y los instrumentos de protección tradicionales: la extensión de la responsabilidad empresarial a toda la cadena de producción, la participación obligatoria de los trabajadores en los procesos de diligencia debida –en línea con la evolución de los derechos de información y consulta en el *acquis* social europeo– y el refuerzo del papel de la negociación colectiva redefinen los límites del Derecho del Trabajo y su capacidad de tutela en un contexto de globalización económica.

2. La redefinición de la responsabilidad empresarial en la cadena de valor

La Directiva 2024/1760 provoca una expansión sustancial del concepto tradicional de responsabilidad empresarial[6]. Se pasa de un modelo centrado en la relación de empleo directa a un enfoque sistémico que abarca toda la cadena de valor[7]. Según el art. 2 de la Directiva, las empresas deben ejercer la diligencia debida no solo respecto de sus propias operaciones, sino también en relación con las actividades de sus filiales y socios comerciales en toda la cadena de actividad.

climático. La estrategia apoya medidas en diversos sectores económicos, entre ellos la energía, el transporte, la industria, la agricultura, las finanzas sostenibles y otros. En el marco del Pacto Verde, el Consejo y el Parlamento Europeo, en su calidad de colegisladores, han adoptado una legislación que ha transformado la visión de la estrategia en actos legislativos y normas aplicadas en todos los Estados miembros de la UE.

[5] Directiva (UE) 2024/1760, Preámbulo, apartado 4.

[6] L. MONTUSCHI, P. TULLINI (a cura di), *Lavoro e responsabilità sociale dell'impresa*, Zanichelli, Bologna, 2006; A. PERULLI (a cura di), *La responsabilità sociale dell'impresa: idee e prassi*, Il Mulino, Bologna, 2013 ya exploraron desde diferentes perspectivas la relación entre el derecho laboral y la responsabilidad empresarial.

[7] Véase, W. SANGUINETI RAYMOND, "La empresa red y el Derecho del Trabajo", *Derecho del Trabajo*, Barquisimeto-Venezuela, 2007, núm. 4, pp. 85-105.

Ya no se trata únicamente de la contraparte directa del contrato de trabajo, sino de un sujeto responsable de prevenir y gestionar riesgos en toda la red productiva[8].

El objetivo es colmar las lagunas regulatorias derivadas de la fragmentación de los procesos de producción global, frente a las cuales el enfoque bilateral clásico del Derecho del Trabajo se muestra insuficiente para proteger los derechos de los trabajadores en contextos donde las actividades económicas se distribuyen entre múltiples entidades y jurisdicciones.

2.1. El régimen de responsabilidad civil

Uno de los aspectos más debatidos de la Directiva es su régimen de responsabilidad civil por incumplimiento de las obligaciones de diligencia debida[9]. La propuesta original de la Comisión contemplaba, en su artículo 29, un régimen armonizado de responsabilidad civil que permitía a las víctimas reclamar compensaciones por daños derivados del incumplimiento. Este mecanismo habría sido esencial para garantizar la efectividad del sistema de diligencia debida, al proporcionar un recurso judicial directo.

No obstante, la propuesta Omnibus introduce modificaciones sustanciales que alteran profundamente este esquema. En concreto, el punto 12 de la propuesta modifica el artículo 29, suprimiendo los párrafos 1, 3 letra d) y 7, y modificando los párrafos 2, 4 y 5, con el fin de, entre otras cosas: a) suprimir el régimen específico de responsabilidad a nivel de la UE previsto en la Directiva, manteniendo únicamente la obligación de los Estados miembros de garantizar el acceso efectivo a la justicia, incluido el derecho a una reparación integral en los casos en que una empresa sea considerada responsable por incumplir las obligaciones de diligencia debida: b) Eliminar la obligación específica de los Estados miembros de establecer condiciones razonables que permitieran a cualquier presunta víctima autorizar a un sindicato u organización no gubernamental para ejercer acciones representativas en el marco de la Directiva; c) suprimir la obligación de los Estados miembros de garantizar que las normas sobre responsabilidad fueran de aplicación necesaria en los casos en que el derecho aplicable no fuera el derecho nacional de un Estado miembro.

---

[8] Y esta es también una de las particularidades de la relación laboral en las redes empresariales analizadas minuciosamente por M. MOCELLA, "Gruppi e reti d'impresa, codatorialità e cessazione del rapporto di lavoro". *Il lavoro nella giurisprudenza*, 2019, pp. 936-943.

[9] Véase, entre otros, M. GIOVANNONE, "Dovere di diligenza e responsabilità civile nella proposta di direttiva europea". *Diritti lavori mercati:* 3, 2023, pp. 469-500.

Estas modificaciones, que eliminan el artículo 29 del texto original, dejan que los Estados miembros determinen si y cómo se puede exigir responsabilidad judicial a las empresas. Esta decisión rompe con la lógica de armonización europea y plantea el riesgo de fragmentación normativa entre los sistemas nacionales.

A pesar de este cambio, la Directiva mantiene disposiciones sobre sanciones administrativas y medidas correctivas. Los Estados miembros deberán establecer regímenes sancionadores con medidas pecuniarias y órdenes de cumplimiento, así como procedimientos de reclamación y mecanismos de reparación para las personas afectadas. Como establece el artículo 15 de la Directiva 2024/1760, "Los Estados miembros velarán por que las empresas lleven a cabo evaluaciones periódicas de sus propias operaciones y medidas, de las de sus filiales y, cuando estén relacionadas con la cadena de actividades de la empresa, de las de sus socios comerciales, con el fin de evaluar su aplicación y supervisar la adecuación y eficacia de las actividades de detección, prevención, mitigación, eliminación y minimización del alcance de los efectos adversos" [10].

En este sentido, el fundamento se encuentra en el derecho a la tutela judicial efectiva consagrado en el artículo 47 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea.

2.2. La cadena directa e indirecta

La Directiva 2024/1760 establece un sistema de responsabilidad diferenciado para los distintos niveles de la cadena de suministro, distinguiendo entre socios comerciales directos e indirectos y estableciendo distintos niveles de obligación de diligencia debida. En la versión inicial, la diligencia debía aplicarse tanto a socios directos como indirectos [11]. No obstante, la propuesta *Omnibus I*, restringe significativamente este alcance al priorizar a los socios directos y exigir la evaluación de los indirectos únicamente en sectores de alto riesgo o cuando existan indicios plausibles de infracciones. La iniciativa se enmarca en un paquete normativo más amplio orientado a simplificar la legislación europea en materia de sostenibilidad, reducir las cargas administrativas en al menos un 25 % y reforzar la competitividad de las empresas europeas en un contexto geopolítico y económico cada vez más incierto. En este contexto, la propuesta introduce asimismo una definición más precisa del concepto de "involucramiento de los grupos de interés", limita el efecto de goteo (*trickle-down effect*) permitiendo a las empresas solicitar a sus socios directos de menor tamaño únicamente la información prevista en los estándares voluntarios

[10] Al respecto, resultan relevantes los Considerandos 16, 19, 46, 48, 49, 50, 61, 68, 93, 99.

[11] Como señala L. PAPI, "Crisi del sistema "volontaristico" e nuove frontiere europee della responsabilità sociale d'impresa", *Riv. dir. comm*., n. 1, 2019, pp. 109 y siguientes.

de la CSRD, y elimina las disposiciones sobre responsabilidad civil armonizada a nivel de la UE, previendo además plazos más largos para la transposición nacional y una primera aplicación diferida. Esta solución, concebida como una respuesta pragmática a las demandas de simplificación, ha sido criticada por la doctrina más avanzada, que considera que "la limitación de las obligaciones de diligencia a las relaciones contractuales directas supone un retroceso inaceptable en la protección de los derechos humanos en las cadenas globales de producción"[12]. Esta limitación reduce significativamente el alcance de la Directiva, comprometiendo su potencial transformador al restringir la extensión de los estándares de sostenibilidad más allá de la Unión Europea. Los datos empíricos disponibles confirman este impacto limitado: según los estudios de la organización SOMO, con la redacción actual la Directiva cubriría unas 4.280 agrupaciones empresariales, de las cuales menos de 3.400 estarían ubicadas en la UE. La restricción de las obligaciones de diligencia a relaciones directas y sectores de alto riesgo representa un retroceso respecto al enfoque inicialmente previsto, que aspiraba a una cobertura más amplia de la cadena global de suministro. Esta evolución regresiva debe leerse en el contexto más amplio de las tensiones propias de la regulación de la empresa global, donde, el equilibrio entre la efectividad de la protección y la viabilidad económica de las obligaciones de diligencia constituye el núcleo del debate político.

2.3. El sistema de sanciones y el acceso a la justicia

La Directiva establece que los Estados miembros deben prever un sistema sancionador para las conductas que infrinjan las obligaciones de diligencia debida. Originalmente, se planteaba vincular las sanciones al volumen de negocio de la empresa, asegurando un efecto disuasorio proporcional al tamaño económico de cada compañía. Este enfoque encontraba sustento en el principio de proporcionalidad, un principio general del Derecho de la Unión consagrado en los artículos 5 y 12 TUE, que requiere que las medidas de ejecución sean adecuadas para alcanzar el objetivo legítimo perseguido sin exceder lo necesario[13].

Sin embargo, la propuesta Omnibus elimina esta vinculación, otorgando amplia discrecionalidad a las autoridades nacionales para determinar las sanciones pecuniarias. Esta modificación plantea riesgos significativos desde la perspectiva de la armonización, pudiendo conducir a un mosaico de regímenes sancionadores y a foros de competencia desleal entre Estados miembros.

[12] Entre otras referencias, destaca R. M. MORATO GARCÍA, "El proceso de diligencia debida en la nueva Directiva europea". *Trabajo y Derecho*, 2024, 119.

[13] En este sentido, STJUE de 22 de enero de 2013, Sky Österreich, C-283/11, EU:C:2013:28.

En cuanto al acceso a la justicia, la Directiva contempla que sindicatos y ONG puedan actuar en defensa de intereses colectivos. Este mecanismo representaba una innovación significativa, pues permitiría a sujetos colectivos fungir como garantes del cumplimiento de las obligaciones de diligencia debida. La propuesta Omnibus, no obstante, limita la participación de dichos actores a casos donde puedan demostrar un daño directo, debilitando el potencial de supervisión colectiva de los derechos laborales en toda la cadena. Esta restricción contravendría, según parte de la doctrina, el espíritu del Convenio nº 155 de la OIT sobre seguridad y salud de los trabajadores, que promueve la participación de los trabajadores y sus representantes en la salud y seguridad, y podría vulnerar el derecho a la tutela judicial efectiva proclamado en el artículo 47 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, en la medida en que erige obstáculos procesales injustificados para la defensa de derechos.

3. El rol estratégico de la negociación colectiva en la construcción de estándares de sostenibilidad

La Directiva asigna un papel central a la negociación colectiva en la construcción e implementación de estándares de sostenibilidad[14]. Esta exigencia integra las obligaciones de diligencia debida con instrumentos tradicionales de representación laboral, constituyendo una simbiosis necesaria entre la regulación empresarial de nueva generación y los mecanismos clásicos de participación laboral[15].

La negociación colectiva, en este marco, permite que las políticas de diligencia debida se desarrollen tras consultar a los trabajadores y sus representantes, transformando este mecanismo de un instrumento de distribución de recursos a una herramienta fundamental para definir estrategias de responsabilidad social corporativa[16].

Uno de los aspectos más innovadores de la Directiva es que permite utilizar la negociación colectiva para regular relaciones laborales a lo largo de toda la cadena de valor. La extensión de la responsabilidad empresarial más allá de los

[14] Consúltese V. BRINO, "Governance societaria sostenibile e due diligence: nuovi orizzonti regolativi", *Lav. dir. Eur.*, n. 2, 2022, pp. 1 ss.

[15] Sobre esta cuestión, M. CORREA CARRASCO, "La negociación colectiva transnacional como instrumento de gobernanza mundial del trabajo del futuro". *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, (437-438), 2019, pp. 65-92.

[16] Al respecto, entre otros, G. GONZALEZ, "¿Puede la deliberación colectiva hacer sostenible el trabajo?: El caso de una cooperativa de interés colectivo". *Revista internacional del trabajo*, 164(1), 2015, pp. 1-17.

límites de la empresa individual abre la puerta a formas de negociación colectiva transnacional o interempresarial.

La Directiva establece un sistema complejo de integración entre normas legales y estándares privados, como códigos de conducta y sistemas de certificación. La negociación colectiva actúa como instrumento de coordinación, permitiendo que estándares privados se incorporen al marco regulatorio y se implementen efectivamente[17].

4. Participación de los trabajadores como obligación legal en los procesos de diligencia debida

La Directiva 2024/1760 opera una transformación radical, elevando la participación de los trabajadores de mera práctica voluntaria a obligación jurídica vinculante. El artículo 13 impone a los Estados miembros la carga de garantizar que las empresas implementen medidas efectivas para una "colaboración constructiva" con los trabajadores y sus representantes. Este mandato no es un mero requisito procedimental, sino que instituye la participación como *conditio sine qua non* para la legitimidad de las decisiones corporativas en materia de gestión de riesgos de sostenibilidad. La involucración debe ser sustantiva y atravesar todas las fases críticas del proceso de debida diligencia, desde la diagnosis de riesgos y la concepción de medidas preventivas hasta la adopción de decisiones estratégicas y la implementación de mecanismos reparadores. Esta evolución normativa se alinea con el principio central de "consulta con las partes interesadas" proclamado por los Principios Rectores de la ONU sobre Empresas y Derechos Humanos[18].

La naturaleza imperativa de esta participación redefine los fundamentos mismos de la legitimidad corporativa: la Directiva irrumpe imponiendo un modelo de gobernanza de mayor amplitud, que ancla la licitud de la acción empresarial en el respeto de los derechos humanos y ambientales, legitimado precisamente por la participación efectiva de los grupos de interés[19]. En este nuevo marco, las decisiones corporativas con impactos significativos carecen de legitimidad si no están precedidas por un proceso de participación real que incorpore las voces de

[17] Una visión general en J. L. MONEREO PÉREZ, "El sistema negociación colectiva: los dilemas en una sociedad cambiante", *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo, Laborum*, núm. extraordinario 2, 2024, pp. 81-128.

[18] NACIONES UNIDAS, *Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos, cit.* Principios 18, 21, 23, 31.

[19] Puede encontrarse un análisis en A. ASENCIO GALLEGO, "La diligencia debida de las empresas en materia de sostenibilidad. Entre la Propuesta de Directiva y la Directiva UE 2024/1760", *Revista de derecho del mercado de valores,* núm. 35, 2024.

los trabajadores y otros afectados. Esto representa una profunda reconfiguración de los límites de la autonomía empresarial, exigiendo a las compañías desarrollar estructuras organizativas y competencias específicas para gestionar una interlocución que ya no puede ser eludida.

Aunque la Directiva confiere a los Estados miembros un margen de discreción para adaptar las modalidades de implementación a sus sistemas nacionales de relaciones laborales, este espacio de flexibilidad no diluye el núcleo sustancial de la obligación. Los mecanismos de participación previstos –que van desde el acceso a la información relevante y la consulta sobre riesgos y medidas, hasta la toma de decisiones conjunta en la elaboración de planes de acción y la vigilancia compartida de su eficacia– deben garantizar una incidencia real. La efectividad del sistema descansa críticamente en la precocidad de la involucración, que la Directiva exige desde la fase inicial de identificación de impactos. Solo una participación temprana permite capitalizar el conocimiento tácito y profundo que los trabajadores poseen sobre los procesos productivos y sus riesgos latentes, transformándolos de sujetos pasivos en coprotagonistas necesarios de la gestión preventiva.

La materialización efectiva de este modelo de participación enfrenta obstáculos formidables que pueden vaciar de contenido la norma si no se abordan con decisión. El primero es la representación de los trabajadores indirectos a lo largo de la cadena de valor, a menudo desprovistos de una representación sindical tradicional, lo que crea un déficit democrático y de protección. El segundo desafío reside en la gestión de la información: es imperativo garantizar a los representantes el acceso a datos sensibles de la cadena de suministro para permitir una supervisión informada, pero este imperativo de transparencia choca frontalmente con la protección de los secretos comerciales, generando una tensión de difícil resolución[20]. La Directiva intenta un equilibrio frágil, eximiendo a las empresas de divulgar información que constituya secreto comercial, pero obligándolas a revelar la identidad de sus socios comerciales y cualquier información esencial para detectar impactos adversos[21]. Finalmente, surge la cuestión crucial de la capacitación, pues la complejidad técnica de la debida diligencia exige dotar a los representantes de los trabajadores de las competencias necesarias para evaluar

[20] Directiva (UE) 2024/1760, considerando 41: "A fin de permitir una detección y una evaluación exhaustivas de los efectos adversos, dichas detección y evaluación deben basarse en información cuantitativa y cualitativa, incluidos los datos desagregados pertinentes que una empresa razonablemente pueda obtener".

[21] Directiva (UE) 2024/1760, art. 13.5.

riesgos y supervisar medidas, so pena de reducir su participación a un ritual formal carente de eficacia.

5. Las transformaciones necesarias del derecho laboral para la sostenibilidad

La evolución normativa más reciente de la Unión Europea en materia de Responsabilidad Social Corporativa de alcance transnacional ha dado lugar a la configuración de un marco regulatorio de *hard law*, articulado en dos ejes fundamentales: por un lado, la introducción de obligaciones estructuradas de información y rendición de cuentas, inspiradas en el principio de transparencia de las prácticas económicas; y, por otro, la imposición de deberes de debida diligencia, orientados a la prevención y mitigación de los impactos adversos a lo largo de toda la cadena de valor.

En el primer eje, merece especial atención la Directiva 2022/2464/UE, de 14 de diciembre de 2022, sobre información corporativa en materia de sostenibilidad (transpuesta al ordenamiento italiano mediante el *d.lgs*. n.º 125/2024). Esta norma impone a un amplio espectro de empresas la obligación de informar y rendir cuentas no solo sobre los riesgos principales vinculados a cuestiones de sostenibilidad, sino también sobre los impactos efectivos y potenciales de sus actividades, los procedimientos de debida diligencia aplicados y las medidas concretas adoptadas en respuesta a dichos riesgos. En el informe anual de sostenibilidad deben reflejarse de manera completa una serie de informaciones obligatorias relativas a aspectos sociales esenciales, tales como: la promoción de la igualdad de oportunidades y de género; la garantía de la igualdad salarial; la inversión en formación y desarrollo de competencias; el fomento del empleo y la inclusión de las personas con discapacidad; el fortalecimiento del diálogo social, de la negociación colectiva y de la participación activa de los trabajadores; el equilibrio entre vida profesional y vida personal; la protección de un entorno laboral sano y seguro; así como el respeto de los derechos humanos y de las libertades fundamentales[22].

Todo ello constituye una innovación sistémica de gran relevancia respecto de los modelos regulatorios anteriores, que marca la toma de conciencia sobre la necesidad de respaldar las garantías colectivas mediante instrumentos jurídicamente vinculantes y coercitivos, ante la incapacidad del sistema privatista de la responsabilidad social para evolucionar de forma autónoma en esa dirección.

[22] Sobre este aspecto, véase C. FALERI, "Diritti di informazione e principio di trasparenza per una governance societaria sostenibile", *Lav. e dir.*, n. 3, 2023, pp. 545 ss.

El deber de información previsto por el nuevo marco normativo europeo no posee únicamente una naturaleza informativa, sino que se configura como un instrumento de responsabilidad jurídica integrada, que involucra a la empresa en un proceso continuo de autoevaluación y de prevención de riesgos, y que realiza una auténtica juridificación de la sostenibilidad, desplazando el eje de la responsabilidad social corporativa (RSC) de la esfera ético-reputacional a la esfera jurídico-coercitiva[23].

Asimismo, como ha puesto de relieve la doctrina, el informe o balance de sostenibilidad se convierte en el reflejo de la ética jurídica de la empresa, adquiriendo un valor no meramente declarativo, sino constitutivo de deberes de transparencia y veracidad[24]. Dicho deber, además, materializa una auténtica juridificación de la sostenibilidad, al trasladar el centro de gravedad de la RSC desde el plano ético-reputacional hacia un plano jurídico dotado de fuerza coercitiva.

La dimensión social de la Directiva impone a las empresas la obligación de informar de manera detallada sobre las políticas y los resultados en materia de igualdad de género, igualdad retributiva, formación, inclusión de las personas con discapacidad, protección de la salud y la seguridad en el trabajo, así como el respeto de los derechos humanos. Tales obligaciones reflejan los valores fundacionales del ordenamiento europeo, en particular los artículos 151-153 TFUE y los artículos 20-32 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, y contribuyen a concretar el principio de mainstreaming de los derechos sociales en todas las políticas de la Unión.

Se perfila, por tanto, una nueva configuración de la responsabilidad empresarial como una responsabilidad de carácter multinivel, en la que las dimensiones económica, social y ambiental se entrelazan dentro de un sistema de obligaciones jurídicas positivas, cuya infracción puede acarrear consecuencias no sólo reputacionales, sino también sancionadoras.

En conclusión, la Directiva (UE) 2022/2464 marca la transición desde una lógica de *soft governance* hacia un verdadero derecho de la sostenibilidad, que hace más efectiva la dimensión colectiva de la responsabilidad empresarial. En perspectiva, esta evolución normativa evidencia una creciente interacción entre el Derecho del Trabajo, el Derecho societario y el Derecho ambiental, juridificando un nuevo concepto de responsabilidad "interdependiente", destinado, en última

[23] G. ZOPPINI, *Diritto privato e sostenibilità*, *Rivista Critica di Diritto Privato*, 2023, p. 421 ss.

[24] A. JORIO, "Rendicontazione di sostenibilità e doveri degli organi societari", *Banca, borsa e titoli di credito*, 2024, pp. 301 ss.

instancia, a orientar los modelos económicos de manera coherente con la tutela efectiva de los derechos fundamentales.

6. Conclusiones

El análisis de la Directiva (UE) 2024/1760 revela una transformación estructural profunda en el enfoque europeo sobre la sostenibilidad corporativa, marcando un punto de inflexión en la concepción misma de la responsabilidad empresarial. El tránsito de un modelo voluntario de RSC a un sistema de diligencia debida jurídicamente vinculante, basado en la prevención, la supervisión y la rendición de cuentas, constituye un auténtico cambio de paradigma que redefine los contornos del Derecho del Trabajo. Este nuevo marco no se limita a imponer obligaciones formales, sino que busca reconfigurar la gobernanza empresarial mediante la juridificación de la responsabilidad compartida a lo largo de la cadena de valor. En este sentido, la Directiva opera una expansión significativa de la responsabilidad del empleador, trascendiendo la esfera de la relación contractual directa para abarcar los impactos generados en el seno de la cadena económica, con la obligación de prevenir, mitigar y reparar los efectos adversos sobre los derechos humanos y el medio ambiente, incluso cuando estos se produzcan a través de socios comerciales indirectos.

Un pilar fundamental de esta arquitectura normativa es la conversión de la participación de los trabajadores en un requisito legal ineludible en todas las fases del proceso de debida diligencia. Esta participación obligatoria, lejos de ser un mero trámite procedimental, se erige en condición de legitimidad para las decisiones corporativas, integrando la perspectiva de los directamente afectados en el núcleo de la gobernanza y reforzando así la capacidad de detectar y gestionar riesgos de forma temprana y efectiva. Paralelamente, la negociación colectiva emerge como un instrumento estratégico clave para materializar y contextualizar las obligaciones abstractas de la Directiva, permitiendo adaptarlas a las realidades sectoriales y empresariales específicas, y abriendo la puerta a acuerdos de mayor alcance, incluso de naturaleza transnacional, que pueden desplegar efectos correctores sobre las prácticas de las cadenas globales de suministro.

Estos avances, sin embargo, exigen transformaciones sustanciales en el propio Derecho del Trabajo. Es imperioso redefinir categorías jurídicas anquilosadas, como la propia noción de empleador, para dar cabida a la protección de los trabajadores indirectos y desarrollar instrumentos jurídicos capaces de integrar de manera coherente y eficaz la multiplicidad de fuentes normativas, públicas y privadas, que interactúan en este ámbito. En este nuevo ecosistema, la transparencia, el monitoreo continuo y la rendición de cuentas se convierten en los pilares que sostienen la

efectividad del sistema, trascendiendo la mera conformidad formal para garantizar resultados sustanciales en materia de prevención y reparación.

No obstante, el potencial transformador de la Directiva se ve parcialmente limitado por las concesiones introducidas en el proceso legislativo, particularmente visibles en la propuesta Omnibus. La eliminación de un régimen armonizado de responsabilidad civil, la restrictiva delimitación del deber de diligencia a los socios directos y a sectores de alto riesgo, y las limitaciones impuestas al derecho de acción colectiva de sindicatos y ONG representan importantes lastres para su eficacia. Estas restricciones constituyen flancos débiles que podrían ser explotados para eludir las responsabilidades más incómodas, desvirtuando en la práctica el principio de responsabilidad a lo largo de toda la cadena.

A pesar de estas contradicciones, la Directiva 2024/1760 simboliza un hito normativo de primer orden en el largo camino hacia la juridificación de la sostenibilidad social. Su éxito final no dependerá únicamente de la transposición formal por los Estados miembros, sino de la capacidad de los actores sociales –sindicatos, representantes de los trabajadores y la sociedad civil– para aprovechar estratégicamente las herramientas y los espacios de participación que la norma les brinda, ejerciendo una vigilancia activa y exigiendo su aplicación efectiva en los complejos entramados de las cadenas globales de suministro. En definitiva, la Directiva establece unas bases sólidas, aunque imperfectas, para la construcción de un modelo de gobernanza corporativa donde los derechos humanos, la responsabilidad compartida y la participación laboral dejen de ser principios aspiracionales para convertirse en exigencias jurídicas exigibles.

DOVERE DI DILIGENZA E RELAZIONI D'AFFARI DIRETTE E INDIRETTE

Cinzia Carta

Ricercatrice a tempo determinato
Università di Genova

Sommario: 1. L'evoluzione della legislazione sulla responsabilità delle imprese per la gestione sostenibile delle catene globali. **2.** Le soluzioni elaborate dalla *Loi n° 2017-399*... **3.** e dal *Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz*. **4.** L'oggetto del dovere di diligenza rispetto alle condotte dei *partner* diretti e indiretti nella CSDDD. **5.** L'impatto delle modifiche proposte dal pacchetto *Omnibus*.

1. L'evoluzione della legislazione sulla responsabilità delle imprese per la gestione sostenibile delle catene globali

Tra i più importanti interventi legislativi sulla sostenibilità sociale e ambientale si deve certamente annoverare la direttiva UE n. 2024/1760 relativa al dovere di diligenza delle imprese ai fini della sostenibilità (CSDDD). Notoriamente, tale strumento normativo si pone all'apice dei processi di c.d. *hardening*[1] del *soft law* internazionale dettato in materia d'impresa e diritti umani[2].

[1] C. MACCHI, C. BRIGHT, *Hardening Soft Law: The Implementation of Human Rights Due Diligence Requirements in Domestic Legislation*, in M. BUSCEMI, N. LAZZERINI, L. MAGI (a cura di), *Legal Sources in Business and Human Rights: Evolving Dynamics in International and European Law*, Brill, Leiden-Boston, 2020, p. 218 ss.

[2] L'evoluzione delle norme su imprese e diritti umani affonda le radici nell'ILO, con la *Tripartite Declaration* del 1977 (aggiornata nel 2023) e la *Resolution on decent work in global supply chains* del 2016. Queste basi hanno portato ai *Guiding Principles on Business and Human Rights* delle Nazioni Unite (UNGPs, 2011) e alle *OECD Guidelines for Multinational Enterprises* dello stesso anno, che traducono gli UNGPs in orientamenti concreti per Stati e imprese.

Infatti, in diversi ordinamenti il percorso verso l'effettività della responsabilizzazione delle imprese multinazionali, per i danni ai diritti umani e all'ambiente cagionatisi lungo le catene globali delle quali si avvalgono, è stato affrontato ricorrendo alla progressiva *positivizzazione* di un modello in precedenza basato su prassi volontarie[3] di attuazione delle indicazioni provenienti dal livello internazionale[4].

La responsabilità sociale dell'impresa di carattere volontario, variamente articolata nei contenuti e nelle modalità operative, è un insieme di esperienze specifiche, difficile da valutare sotto il profilo giuridico, così come rispetto alla sua reale effettività. Comunque sia, tale dinamica ha avuto il pregio di dar corpo all'idea che grandi attori economici debbano e possano adottare prassi commerciali e meccanismi di *governance* interna finalizzati a responsabilizzare l'impresa oltre il proprio perimetro. Si è così fatta strada la convinzione che il comportamento dell'impresa debba essere improntato a non incentivare –ma anzi a ridurre– gli impatti negativi prodotti dall'attività economica dei suoi fornitori o subfornitori, sovente dislocati in altri ordinamenti giuridici siti nel c.d. Sud globale, sul piano delle condizioni di lavoro, dei diritti delle comunità locali e del rispetto dell'ambiente, quando tale attività è parte della filiera che occorre alla produzione e distribuzione dei prodotti o dei servizi dell'impresa.

Dato il fallimento più o meno definitivo dei tentativi di elaborazione di un trattato internazionale[5], e considerata la scarsità dei risultati ottenuti per altre vie[6], gli Stati (del c.d. Nord globale) nei quali notoriamente le grandi società

[3] P. TULLINI, *La responsabilità dell'impresa*, in *Lavoro e diritto*, 2022, 2, p. 357 ss.; K. BUHMANN, *Public Regulators and CSR: The 'Social Licence to Operate' in Recent United Nations Instruments on Business and Human Rights and the Juridification of CSR*, in *Journal of Business Ethics*, 2016, 136, p. 4 ss. F. WETTSTEIN, *CSR and the Debate on Business and Human Rights: Bridging the Great Divide*, in *Business Ethics Quarterly*, 2012, 22, 4, p. 739 ss.; A. PERULLI (a cura di), *La responsabilità sociale dell'impresa: idee e prassi*, Il Mulino, Bologna, 2013.

[4] Il Secondo Pilastro degli UNGPs responsabilizza le imprese non solo per gli impatti negativi diretti sulle persone, ma anche per quelli connessi alle loro operazioni estere o relazioni commerciali. Esse devono rispettare i diritti umani, porre rimedi e attuare una due diligence per prevenirli e mitigarli, monitorando e comunicando i risultati. La responsabilità riguarda i danni causati direttamente o indirettamente, mentre l'obbligo di diligenza si estende anche ai rischi indiretti, lasciando agli ordinamenti nazionali il compito di chiarirne le eventuali conseguenze giuridiche.

[5] In seno alle Nazioni Unite sono in corso le trattative per la conclusione di un trattato internazionale: Risoluzione A/HRC/RES/26/9, *Elaboration of an international legally binding instrument on transnational corporations and other business enterprises with respect to human rights*, 25 giugno 2014.

[6] Come mostra l'esperienza dei Punti Nazionali di Contatto (volti a promuovere le Linee Guida dell'OCSE destinate alle imprese multinazionali e di fungere da interlocutore per le istanze relative

multinazionali collocano la propria sede legale o svolgono la gran parte delle proprie operazioni economiche[7], si sono rivolti direttamente a tali soggetti, che sono considerati i principali beneficiari economici della globalizzazione e che paiono anche quelli maggiormente in grado di promuovere, concretamente, il rispetto dei diritti umani e dell'ambiente al di là dei confini statali. Diversi interventi legislativi dettati in materia di sostenibilità ambientale o sociale, denominati da attenta dottrina con l'ampia espressione *sustainability laws*[8], hanno voluto imporre a società di grandi dimensioni obblighi di trasparenza, vigilanza e/o diligenza in merito alle misure adottate per conoscere, valutare, mitigare o porre rimedio agli impatti negativi sui diritti umani e sull'ambiente cagionati, non solo dalle proprie filiali, ma anche dai propri *partner* diretti o indiretti, dislocati lungo complesse catene globali, in ordinamenti differenti dal proprio.

Se gli obblighi di trasparenza hanno costituito un primo, importante passo nella direzione dell'imposizione regole in materia di sostenibilità delle attività economiche[9], tra le legislazioni che hanno voluto imporre alle imprese obblighi più stringenti, si devono annoverare quelle che hanno teso a regolare l'approvvigionamento di materiali o prodotti che provengono da settori particolarmente delicati[10], così come gli interventi volti a vietare l'accesso al mercato di prodotti "ad alto rischio" di violazioni gravi dei diritti umani (spesso

alle loro responsabilità) o quella di altri organismi nazionali quali il Canadian Ombudsperson for Responsible Enterprise, ad esempio. S. JOSEPH, J. KYRIAKAKIS, *From soft law to hard law in business and human rights and the challenge of corporate power*, in *Leiden Journal of International Law*, 2023, 36, p. 335.

[7] Stante la difficoltà di assicurare il rispetto dei diritti umani e dell'ambiente mediante gli strumenti giuridici e l'apparato esecutivo dei Paesi in cui le violazioni di fatto avvengono.

[8] J. SALMINEN J., M. RAJAVUORI, *Transnational sustainability laws and the regulation of global value chains: comparison and a framework for analysis*, 2019, 26, 5, p. 602.

[9] Nell'Unione, la disciplina più importante è quella contenuta nella direttiva UE n. 2013/34 sull'informativa non finanziaria, più volte emendata; da ultimo, modifiche importanti sono state apportate dalla direttiva UE n. 2022/2464 del Parlamento europeo e del Consiglio del 14 dicembre 2022, c.d. CRSD (Corporate Sustainability Reporting Directive).

[10] Il Regolamento UE 2017/821 sui c.d. *conflict minerals* vincola gli importatori di stagno, tantalio, tungsteno e oro provenienti da zone di conflitto o ad alto rischio a rispettare obblighi di diligenza lungo l'intera catena di approvvigionamento, inclusa la conservazione della documentazione e dei risultati di audit indipendenti. L'art. 5 impone di identificare e valutare i rischi, adottare strategie per prevenirli o ridurli, monitorare l'attuazione dei piani e comunicarne i risultati, esercitando, se possibile, influenza sui fornitori per mitigare i rischi, anche mediante la sospensione o risoluzione dei contratti in caso di inadempimento. La disciplina ha portata extraterritoriale pur regolando la condotta domestica degli importatori. M. PERTILE, *Gli obblighi di diligenza delle imprese e i minerali provenienti da zone di conflitto: riflessioni sull'origine e sulla rilevanza del concetto di* conflict minerals, in Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali, 2021, 3, p. 391.

il rischio è quello di sfruttamento lavorativo)[11]. Tutte queste soluzioni sono state completate e superate nelle ambizioni dalla predisposizione di apparati normativi dedicati in modo più generale alla responsabilizzazione dell'impresa per la gestione sostenibile delle proprie catene globali. Tra le varie misure introdotte in tal senso, ne sono un esempio paradigmatico, come noto, oltre alla CSDDD, due riforme di poco antecedenti, adottate nell'ordinamento francese e in quello tedesco (*Loi relative a devoir de vigilance*, 2017; *Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz*, 2023, v. *infra*, par. 3 e 4).

I tempi in cui la responsabilizzazione volontaria delle imprese suscitava maggiori aspettative paiono, insomma, ormai un ricordo lontano. Tuttavia, il percorso è tutt'altro che concluso; la profusione di interventi legislativi, la loro stratificazione e la difficoltà di interpretarne i contenuti non militano nella direzione di un sicuro avanzamento delle tutele per i prestatori impiegati lungo le catene globali, quantomeno nel breve termine. A ciò si aggiunge il diverso indirizzo espresso di recente dalla Commissione in merito all'esigenza di "semplificare" la disciplina contenuta nella CSDDD[12], proprio mentre i tentativi di attribuire

[11] Ad esempio, negli Stati Uniti, La *Section* 307 dello *Smoot-Hawley Tariff Act* del 1930 vietava l'importazione di beni prodotti, in tutto o in parte, mediante lavoro forzato, salvo il caso di insufficienza della produzione interna. Dal 2016 gli esportatori sono tenuti a esercitare un obbligo di diligenza volto a escludere l'impiego di lavoro forzato nella filiera produttiva dei beni destinati agli Stati Uniti, onde evitare il sequestro delle merci. Il più recente *Uyghur Forced Labor Prevention Act* (23 dicembre 2021) ha previsto sanzioni nei confronti dei soggetti coinvolti nello sfruttamento del lavoro forzato nello Xinjiang e introduce una presunzione relativa di utilizzo di tale pratica per ogni bene proveniente dalla regione, gravando sull'importatore l'onere di fornire prove chiare e convincenti atte a superarla. Il Regolamento (UE) 2024/3015 del Parlamento europeo e del Consiglio ha vietato l'immissione sul mercato dell'Unione di prodotti ottenuti mediante lavoro forzato e modifica la direttiva (UE) 2019/1937; esso troverà piena applicazione a decorrere dal 2027 (art. 39). Nell'ambito degli appalti pubblici, tornando negli Stati Uniti, il *Federal Acquisition Regulation* vieta l'aggiudicazione di appalti pubblici aventi ad oggetto beni realizzati con lavoro forzato o minorile. Nell'UE, La Direttiva 2014/24/UE sugli appalti pubblici impone il rispetto degli obblighi ambientali, sociali e del lavoro, prevedendo l'esclusione degli operatori condannati per sfruttamento e il rigetto delle offerte anormalmente basse derivanti dalla loro violazione. Rispetto al lavoro minorile, Nei Paesi Bassi, il Wet Zorgplicht Kinderarbeid, Kamerdossier 34, 506 (2016/2017) ha imposto alle imprese attive sul mercato nazionale a obblighi di diligenza volti a prevenire il lavoro minorile, con l'adozione di piani d'azione ragionevoli e l'attestazione della gestione dei rischi sociali; la normativa prevede monitoraggio e sanzioni, ma è sufficiente dimostrare l'adempimento formale, che può fondarsi sulla dimostrazione di aver intrattenuto affari con soggetti che dichiarano di non aver violato la legge.

[12] Le proposte contenute nel pacchetto "Omnibus 1" della Commissione europea (26 febbraio 2025, COM(2025)80, 81 e 87) mirano a modificare la Corporate Sustainability Due Diligence Directive (CSDDD), la Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD, Direttiva UE 2022/2464), il Regolamento UE 2020/852 relativo alla tassonomia e il Regolamento UE 2023/956 sul meccanismo di adeguamento del carbonio alle frontiere (CBAM).

contenuto agli obblighi di legge a livello dell'Unione stavano andando nella direzione di esplicitare in modo dettagliato gli *standard* di riferimento per le imprese, come mostrato dal Regolamento Tassonomia[13]. Di questi aspetti problematici non si potrà certo dar conto in questa sede in modo esaustivo.

Più limitatamente, ci si propone di esaminare "la gittata" delle leggi sulla sostenibilità, rispetto alla gestione sostenibile di quanto si svolge presso subfornitori che non hanno un legame diretto o stabile con la società *leader*, nella convinzione che tali anelli delle catene globali rappresentino la caratteristica essenziale dei processi di globalizzazione e che proprio lì possano annidarsi insidie significative per il rispetto dei diritti umani sul lavoro. L'obiettivo di responsabilizzare l'impresa adottando un sistema di regole che le impongono un determinato comportamento, nella gestione delle proprie relazioni commerciali, infatti, non può che essere disatteso se la formale adozione degli *standard* legislativi non ricomprende che i rapporti d'affari più diretti o solidi, finendo per costituire motivo di esonero da ogni ulteriore responsabilità rispetto a quelli meno immediati ma non meno necessari all'attività complessiva dell'impresa. Occorre allora soffermarsi sul tipo di responsabilizzazione richiesta alle società *leader* per i comportamenti di soggetti che non compaiono tra i propri interlocutori economici più stabili o immediati.

2. Le soluzioni elaborate dalla *Loi n° 2017-399*…

La legge francese sul *devoir de vigilance*, ossia la *Loi n. 2017-399 du 27 Mars 2017 relative au devoir de vigilance des societes meres et des entreprises donneuses d'ordre*[14], trasposta nel *Code de commerce*, impone alle grandi società francesi[15] di predisporre ed attuare un *plan de vigilance*. Questo piano deve identificare i rischi e prevenire i pregiudizi *gravi* per i diritti umani, le libertà fondamentali, la salute, la sicurezza e l'ambiente derivanti dalle attività proprie, delle controllate e dei fornitori o subcontraenti *con i quali sussista una relazione commerciale stabile*[16].

L'obbligo di vigilanza riflette la *ratio legis*: responsabilizzare società economicamente forti, in grado di esercitare un'influenza effettiva sui *partner* che rientrano ordinariamente nella catena globale di approvvigionamento. L'idea

[13] Si tratta del regolamento UE n. 2020/852 relativo all'istituzione di un quadro che favorisce gli investimenti sostenibili.

[14] V. la pronuncia del *Conseil constitutionnel*, resa con la *Decision n° 2017-750 DC du 23 mars 2017*, pubblicata sulla gazzetta ufficiale di quel giorno. La riforma e stata più recentemente modificata dalla *loi n° 2021-1104 du 22 aout 2021*, entrata in vigore il 1° gennaio 2024.

[15] Oltre 5.000 dipendenti in Francia o 10.000 nel mondo.

[16] Tra i numerosi contributi, v. T. SACHS - J. TRICOT, *La loi sur le devoir de vigilance: un modele pour (re)penser la responsabilite des entreprises*, in *Droit et Societe*, 2020, 106, pp. 683 ss.

è di disciplinare l'uso "normale" del potere economico, limitando l'intervento al perimetro delle relazioni contrattuali stabili, considerate parte integrante del progetto imprenditoriale. Tale delimitazione costituisce, va da sé, un punto debole: in molte filiere, il potere d'influenza delle società *leader* si esercita anche nei confronti di soggetti non legati da rapporti continuativi, ma comunque essenziali al ciclo produttivo. La scelta di restringere la vigilanza ai soli *partner* stabili rischia quindi di escludere situazioni di rischio elevato, riducendo l'efficacia preventiva della legge. Non a caso, proprio questa criticità ha spinto il legislatore europeo, nella CSDDD, a superare il vincolo dei *partner* stabili, estendendo l'obbligo di dovuta diligenza a tutta la catena del valore.

Per vero, tuttavia, il concetto di relazione commerciale stabile si presta a diverse interpretazioni, così come differenti sono quelle possibili in relazione al grado di dettaglio richiesto nella concreta attuazione del dovere di predisporre il piano di vigilanza.

L'articolato insieme di obblighi previsti dal legislatore francese parrebbe voler evitare che il rispetto della normativa resti una mera struttura di conformità simbolica[17]. Tale obiettivo viene perseguito facendo partire la redazione dei piani di vigilanza, elaborati di concerto con i portatori d'interesse, dalla mappatura dei rischi volta a identificare, analizzare e attribuire priorità ai rischi. A ciò consegue l'indicazione delle procedure per la valutazione periodica della situazione delle filiali, dei subappaltatori o dei fornitori con cui esiste una relazione commerciale consolidata; la previsione di azioni ragionevoli volte a mitigare i rischi o prevenire danni gravi; l'istituzione di un meccanismo di allerta e di raccolta delle segnalazioni relative all'esistenza o al verificarsi di rischi, elaborato in consultazione con le organizzazioni sindacali rappresentative nella società; la predisposizione di un sistema di monitoraggio delle misure attuate e di valutazione della loro efficacia.

Tuttavia, la prassi applicativa mostra, per ora, una tendenziale disapplicazione della legge da parte delle imprese che vi sarebbero tenute, nonché la tendenza ad una concezione manageriale del rischio e delle tecniche con cui affrontarlo. Spesso i piani di vigilanza presentano contenuti vaghi o affidano la loro concreta efficacia a strumenti poco convincenti, come la predisposizione di codici etici (a loro volta, piuttosto generici), il ricorso a certificazioni prodotte da enti della cui indipendenza

[17] L. B. EDELMAN, *Legal Ambiguity and Symbolic Structures: Organizational Mediation of Civil Rights Law*, in *American Journal of Sociology*, 1992, 97, 6, p. 1531 ss., spec. p. 1538.

o professionalità è lecito dubitare, o la stipulazione di clausole contrattuali che scaricano la responsabilità su altri soggetti[18].

In effetti, la legge non indica quale sia lo *standard* di vigilanza atteso dal legislatore, come riconosciuto anche dalle prime pronunce giurisdizionali[19]. Non è chiaro neppure, a monte, quale sia il livello di dettaglio della cartografia dei rischi anche rispetto al profilo più basilare, cioè l'indicazione dei *partner* commerciali e del loro ruolo nella filiera. Il riferimento ai soli rapporti d'affari stabili finisce così per non costituire solo un freno strutturale alla sua efficacia, ma anche una possibile via di fuga, perché dalla sua interpretazione dipenderebbe la possibilità di non di dar seguito alla redazione dei piani.

Va osservato che, in mancanza adeguate informazioni, può essere opinabile ritenere che un determinato soggetto sia un *partner* commerciale stabile o meno (a tacere del fatto che non pare logico escludere *tout court* l'estensione dell'obbligo di vigilanza anche alle attività di *partner* non stabili). Peraltro, rispetto ai soggetti più stabilmente in affari con la società *leader*, soluzioni negoziate, che scaricano la responsabilità sui fornitori, possono essere facilmente implementate, senza che a questo si accompagni uno sforzo concreto della società nella vigilanza che sarebbe attesa sul piano sostanziale[20].

Ad ogni modo, la giurisprudenza ha riconosciuto che piani di vigilanza troppo generici possono non essere ritenuti sufficienti. Nel caso *La Poste*, il giudice ha parzialmente accolto le richieste del sindacato SUD PTT, che lamentava la predisposizione di un piano di vigilanza troppo generico[21], riconoscendo che il piano di vigilanza conteneva una cartografia dei rischi troppo generica. La classificazione dei rischi, secondo il giudice, deve invece consentire di identificarli in modo preciso, collegarli alle operazioni aziendali e definire priorità d'azione effettive, accompagnate da misure di prevenzione non meramente dichiarative. Tuttavia, il giudice non ha accolto alcune richieste sindacali, ritenendo che

[18] SHERPA, TERRE SOLIDAIRE, BUSINESS & HUMAN RIGHTS RESOURCE CENTRE, *Le radar du devoir de vigilance. Mise a jour 2024: une opacite persistante et des entreprises toujours sans plan*, 2024, consultabile al sito *internet* https://www.asso-sherpa.org/devoir-de-vigilance-une-opacite-persistanteet-des-entreprises-toujours-sans-plan; J. CAMY-C. OBERKAMPF, *Devoir de vigilance des banques: quel constats a laune des premiers plans?*, in *Droit Social*, 2020, 3, p. 239 ss.

[19] Cfr. decisione del *Tribunal judiciaire de Paris*, resa il 28 febbraio 2023, RG n°22/53942.

[20] Sul rischio di managerializzazione della legge: P. BARRAUD DE LAGERIE, E. BETHOUX, A. MIAS. E. PENALVA-ICHER, *La mise en oeuvre du devoir de vigilance: une managerialisation de la loi?*, in *Droit et Societe*, 2020, 106, p. 699 ss.

[21] *Tribunal judiciaire Paris* 5.12.2023, n. 21/15827.

sopravanzassero i propri poteri o che fossero in sé sproporzionate, tra le quali figura proprio l'obbligo, per l'impresa, di render noti i propri *partner* commerciali[22]. È chiaro il problema che tale approccio pone rispetto all'individuazione di coloro che siano fornitori stabili o meno della società, valutazione che si pone a monte di ogni altra considerazione.

La mancanza di precisione del legislatore in ordine ai contenuti della cartografia dei rischi, compresa la individuazione dei *partner* stabili, può depotenziare l'apparato legislativo in modo tutt'altro che marginale.

Tuttavia, va anche detto che la legge francese sul *devoir de vigilance* non solo prevede lo strumento della diffida, che consente a tutti i soggetti che vi abbiano interesse, di richiedere formalmente alla società di conformarsi al rispetto della legge e, ove ciò non avvenga, di rivolgersi al giudice, come nel caso *La Poste*, ma contempla anche, espressamente, il risarcimento del danno. Una società rientrante nel campo di applicazione della legge, infatti, alle condizioni previste dagli artt. 1240 e 1241 del *Code civil*, può essere condannata al risarcimento del danno che sarebbe stato evitabile rispettando gli obblighi di adozione e attuazione di un piano di vigilanza efficace (art. L. 225-102-5, *Code de commerce*); in questi casi, la stessa è tenuta a risarcire i gravi pregiudizi che non ha cagionato in prima persona, ma che, in quanto causati da proprie filiali o contraenti stabili, avrebbe potuto evitare o ridurre esercitando una influenza opportuna su costoro. Questa soluzione sembra presupporre che solo in un contesto di relazioni stabili sia possibile stabilire un simile nesso eziologico. Il che è discutibile. Inoltre, permane la delicatezza della valutazione in ordine a quali danni avrebbero potuto essere evitati adempiendo correttamente ad un obbligo di mezzi qual è il dovere di vigilanza[23]. Comunque, anche la decisione sul risarcimento del danno, evidentemente, non può prescindere dalla conoscenza di informazioni dettagliate sull'articolazione delle attività

[22] La decisione in questione faceva seguito ad una diffida del sindacato, con la quale si rivendicavano: l'istituzione di un sistema di allerta, previa consultazione delle organizzazioni sindacali; l'adozione di criteri per la valutazione dei subappaltatori; l'introduzione di meccanismi di monitoraggio sull'effettiva attuazione delle misure adottate; la pubblicazione dell'elenco dei fornitori e dei subfornitori. Veniva, altresì, rappresentata l'esigenza di prevedere specifici strumenti volti alla prevenzione delle molestie e al contrasto del lavoro sommerso. Più esattamente: in data 9 luglio 2020 il sindacato notificava formale diffida al gruppo *La Poste*, ritenendo inadempiuto l'obbligo di vigilanza. La società replicava l'8 ottobre 2020, sostenendo di avervi correttamente adempiuto. Successivamente, il 17 maggio 2021, il sindacato trasmetteva una nuova diffida e, in data 22 dicembre 2021, procedeva a convenire in giudizio la società.

[23] A. DANIS-FATOME - G. VINEY, *La responsabilite civile dans la loi relative au devoir de vigilance des societes meres et des entreprises donneuses d'ordre*, in *Droit*, 2017, p. 1660 ss.; C. HANNOUN, *Le devoir de vigilance des societes meres et entreprises donneuses d'ordre apres la loi du 27 mars 2017*, in *Droit social*, 2017, 10, p. 806 ss.

produttive internamente alla catena della quale si avvale la società. Tra queste informazioni, spicca quella relativa alla stabilità o meno delle relazioni d'affari; solo a seguito di tale indicazione sarà possibile determinare il grado di influenza che la società sarebbe stata tenuta a esercitare per affrontare seriamente i rischi oggetto del dovere di vigilanza.

3. …e dal *Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz*

Il *Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz* (LkSG), applicabile a società di grandi dimensioni con sede o filiali in Germania[24], ha imposto obblighi di cura che riguardano principalmente le attività di tali società e dei loro fornitori *diretti* (stabili o meno); come si mostrerà, la considerazione delle attività dei fornitori indiretti è eventuale e limitata.

Gli obblighi gravanti sulle società, che sono indicati nell'*Abschnitt* 2, §§ 3-10, comprendono: analisi periodica dei rischi, adozione di misure preventive proporzionate alla gravità e probabilità degli impatti, politiche di appalto responsabili, assicurazioni dei *partner* commerciali sul rispetto dei diritti umani e ambientali, strumenti di monitoraggio e segnalazione, nonché obblighi di trasparenza e rendicontazione. Le scelte organizzative di valutazione, prevenzione e mitigazione dei rischi[25] per i diritti umani hanno ad oggetto diritti e norme espressamente elencati. Il § 2 dell'*Abschnitt* 1 stabilisce che le posizioni giuridiche tutelate dalla legge sono quelle che discendono dalla violazione delle convenzioni sui diritti umani e quelle espressamente indicate nello stesso paragrafo (punti 1-11) della disposizione, tra le quali figurano, con riferimento al lavoro, l'impiego di lavoro forzato, minorile, ridotto in schiavitù, sottopagato, sottoposto a discriminazioni o dannoso per la salute e sicurezza dei lavoratori, così come violazioni ai diritti di natura collettiva[26].

---

[24] Tale legge è stata approvata il 16 luglio 2021 ed è entrata in vigore nella sua interezza il 1° gennaio 2023. Per uno tra i primi commenti "a caldo": L. NOGLER, Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz: *perché è nata e quali sono i suoi principali contenuti*, in *DLRI*, 2022, 1, p. 1. La disciplina si applicava, all'entrata in vigore, alle imprese con sede legale in Germania e almeno 3.000 dipendenti, nonché alle società estere di pari dimensioni con almeno una filiale o sede secondaria in Germania. Dal 1° gennaio 2024 la soglia è stata abbassata a 1.000 dipendenti, pur restando significativa. La legge limita la platea dei soggetti sottoposti all'obbligo di due diligence, introducendo una gradualità legata alla "distanza" dalla società rispetto ai partner commerciali in cui si verificano impatti negativi.

[25] Il rischio è definito come ogni situazione in cui, sulla base delle circostanze concrete, si ravvisi una ragionevole probabilità di violazione dei diritti stessi (§ 2 LkSG).

[26] Per approfondimenti si rinvia a H. LANGBEIN, *The German LkSG and the New Corporate Sustainability Due Diligence Directive (CSDDD) - an Evaluation of Existing Regulations in Light of European Changes*, *in Diritti Lavori Mercati International*, 2025, p. 247 ss.

Lo stesso articolo fornisce una definizione di *partner diretto*, cioè quel fornitore che è parte contrattuale in un contratto di fornitura di beni o servizi usati per la fabbricazione del prodotto o per la fruizione del servizio, e di *partner* indiretto, cioè quel soggetto imprenditoriale che non sia fornitore diretto, ma le cui attività sono comunque necessarie per la fabbricazione del prodotto o per la fruizione del servizio.

Benché, nella definizione fornita dallo stesso legislatore, la sfera di attività dell'impresa, cioè la sua catena di fornitura, li ricomprenda entrambi (§ 2, comma 6), è solo rispetto alle violazioni riscontrate presso filiali o *partner* diretti che la società deve adottare misure preventive adeguate ad affrontare le circostanze (§ 6, comma 4). Invece, un simile obbligo sovviene anche rispetto alle attività dei *partner* indiretti, a mente del § 9, comma 3, solamente se l'impresa dispone di informazioni concrete che facciano apparire come verosimile la violazione di obblighi sul rispetto dei diritti umani o dell'ambiente.

In tal caso, e solo in tal caso, la società dovrà estendere anche a questo livello della propria catena l'analisi dei rischi e la previsione di misure adeguate a gestirli. È chiaro che proprio la capacità di attrarre informazioni sugli anelli più distanti della catena è indebolita da un'analisi dei rischi che si ferma all'anello dei fornitori diretti.

È vero che le sanzioni, che possono raggiungere importi rilevanti (fino a 500.000 euro o 2% del fatturato annuo, *Abschnitt* 6) e prevedere l'esclusione dalle gare pubbliche fino a tre anni, l'obbligo di stabilire meccanismi di reclamo adeguati (§ 8), di individuare prassi di gestione del rischio nelle quali siano identificabili i responsabili della loro supervisione e attuazione (§ 8). Al centro del LkSG vi è il principio di ragionevolezza (§ 3, par. 2), secondo cui le misure devono essere proporzionate alle dimensioni dell'impresa, alla capacità di influenza sui fornitori, alla gravità e probabilità degli impatti e al contributo causale dell'impresa. L'*enforcement* è affidato al *Bundesamt für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle* (BAFA), che riceve i *report*, può richiedere informazioni e adottare misure di controllo, anche su segnalazione di soggetti legittimati. Questi aspetti, unitamente al dettaglio con cui si prevedono obblighi di documentazione e relazione (§ 10 e 17) forniscono di certo credibilità alla legislazione in commento.

Tuttavia, quanto descritto non riguarda che il primo anello di una catena che di norma è ben più estesa. La previsione del § 7, volta ad assicurare che, se nessun'altra misura risulta adottabile in tempi utili, l'impresa sia tenuta a cessare i rapporti contrattuali (se la legge lo consente e secondo una calendarizzazione ragionevole), non è replicata quando i danni si verificano presso fornitori indiretti.

Inoltre, il LkSG non riconosce alcun diritto al risarcimento dei danni (§ 3, comma 3). Né l'individuazione di responsabilità può avvenire tramite altre norme sostanziali, per le difficoltà che porrebbe il ricorso all'art. 823 BGB per ottenere il risarcimento dei danni[27].

In definitiva, se il legislatore tedesco impone seri obblighi gestionali rispetto alle filiali e ai fornitori diretti, non contempla in prima battuta gli altri anelli delle catene e, in generale, fornisce un quadro inadeguato alle vittime che vogliano ottenere ristoro del pregiudizio patito.

[27] L'art. 823 BGB prevede due regole distinte, nessuna delle quali sembra adattarsi pienamente ai casi qui considerati. In base al § 823, *Absatz* 1, il risarcimento del danno è previsto quando si verifica un pregiudizio a uno dei beni giuridici espressamente tutelati (vita, salute, proprietà o libertà) derivante da una violazione degli obblighi giuridici imputabile per colpa al danneggiante, sia essa attiva o omissiva. Poiché il LkSG esclude che le sue disposizioni possano costituire base per pretese risarcitorie, la loro violazione non integra di per sé un comportamento illecito ai sensi del § 823, idoneo a generare un diritto al risarcimento. La difficoltà di invocare il risarcimento secondo la norma generale deriva anche dalla separazione legale tra il convenuto (la società capogruppo) e il datore di lavoro presso il quale si verificano le violazioni dei diritti. Una pretesa risarcitoria potrebbe essere configurata solo identificando il danno come conseguenza diretta di un comportamento del convenuto, riconducibile alla violazione degli obblighi di diligenza previsti dal LkSG. Una possibile alternativa interpretativa sarebbe ricorrere al § 823, *Absatz* 2 BGB, che prevede il risarcimento del danno in caso di violazione di un cosiddetto *Schutzgesetz*, intendendo tale il LkSG. Per *Schutzgesetz* si intende una norma volta a tutelare singoli individui dai pregiudizi sui propri beni giuridici, mediante regole di condotta precise. Tuttavia, la qualificazione del LkSG come *Schutzgesetz* incontra difficoltà significative: da un lato, la legge affida la determinazione completa delle misure preventive all'impresa, rendendo incerta l'applicabilità dello schema delle leggi di protezione; dall'altro, la normativa tutela interessi pubblici piuttosto che singoli danneggiati. Il § 3, comma 3 LkSG, tuttavia, fa riferimento alla possibilità di ricorrere ad altre norme dell'ordinamento per ottenere il risarcimento del danno. Di conseguenza, anche se la violazione degli obblighi di mezzi introdotti dal LkSG non basta a fondare responsabilità ai sensi del § 823 BGB, ciò non esclude ogni risarcibilità: qualora i diritti violati siano comunque riconosciuti dall'ordinamento tedesco, una norma diversa potrebbe qualificare il comportamento come antigiuridico. Tale norma potrebbe essere individuata, ad esempio, nella disposizione di trasposizione dell'art. 29 CSDDD, sempre che quest'ultimo non venga modificato significativamente nell'ambito del pacchetto Omnibus (v. *infra*, pa. Successivo). Dopo l'entrata in vigore della CSDDD, il legislatore tedesco dovrà riformulare l'esclusione netta della risarcibilità dei danni per conformare la LkSG al diritto europeo. L'interpretazione attuale impone di intendere il comma 3 del § 3 in modo da non escludere il risarcimento nelle ipotesi individuate dall'art. 29 CSDDD, che comprendono un novero più ampio di casi rispetto agli obblighi di cura previsti dalla legge tedesca.

4. L'oggetto del dovere di diligenza rispetto alle condotte dei *partner* diretti e indiretti nella CSDDD

Contrariamente a quanto era stato paventato durante i negoziati, nel testo della CSDDD[28] è stato eliminato ogni riferimento alla stabilità delle relazioni commerciali.

Di conseguenza, nella catena di attività[29] rientrano non solo le affiliate, le filiazioni e i *partner* stabili, ma tutti i *partner* commerciali, sia di lunga data sia occasionali.

Questi ultimi possono essere diretti, cioè coloro con i quali la società ha stipulato accordi riguardanti le proprie attività, prodotti o servizi, o ai quali la società fornisce servizi; oppure indiretti, cioè soggetti coinvolti in fasi produttive o commerciali anche solo connesse alle attività, ai prodotti o ai servizi forniti dalla società [art. 3, par. 1, lett. f)].

Ciò che cambia è piuttosto il grado di intensità con cui si chiede alle società di occuparsi dei rischi di impatti sociali e ambientali negativi che avvengono presso fornitori diretti (maggiore) o indiretti (minore).

Prima di entrare nel merito, bisogna ricordare che, come noto, ai sensi dell'art. 1 CSDDD, la direttiva introduce per le imprese obblighi di *due diligence* «in relazione agli impatti negativi sui diritti umani e agli impatti ambientali negativi, effettivi o potenziali, connessi alle attività delle società, delle loro filiazioni e dei partner commerciali nell'ambito delle catene di attività». Essa prevede, inoltre, profili di responsabilità in caso di violazione di tali obblighi e regole concernenti l'impegno nella transizione ecologica.

[28] L'entrata in vigore della direttiva è stata posticipata di un anno dall'art. 2 della direttiva UE n. 2025/794 del 14 aprile 2025, che ha modificato i commi 1 e 2 dell'art. 37, par. 1, CSDDD. Il nuovo termine per la trasposizione è quindi fissato al 26 luglio 2027. L'applicazione della direttiva subisce inoltre ulteriori proroghe in base alla dimensione delle imprese, secondo quanto stabilito dallo stesso art. 37, con un calendario che si conclude il 26 luglio 2029 e con l'avvio degli ultimi obblighi di rendicontazione a partire da gennaio 2030.

[29] Ai sensi dell'art. 3, par. 1, lett. g), vi sono ricomprese le attività dei fornitori che intervengono nelle fasi relative alla produzione di beni o alla prestazione di servizi, ivi incluse la progettazione, l'estrazione, l'approvvigionamento, la produzione, il trasporto, l'immagazzinamento e la fornitura di materie prime, prodotti o componenti, nonché lo sviluppo del prodotto o del servizio. Parimenti, rientra nella catena di attività l'operato dei fornitori che svolgono attività di distribuzione, trasporto e immagazzinamento del prodotto, sempre che agiscano per conto della società o in nome della stessa.

L'adempimento dell'obbligo di diligenza consiste nel rispettare quanto disciplinato dagli artt. 5-16 CSDDD, che impongono doveri di integrazione del dovere di diligenza nelle politiche e nei sistemi di gestione; individuazione e valutazione degli impatti negativi sui diritti umani e degli impatti ambientali; prevenzione, cessazione o attenuazione degli impatti negativi, effettivi o potenziali, sui diritti umani e sull'ambiente; monitoraggio e valutazione dell'efficacia delle misure; comunicazione; infine, riparazione. L'attività di individuazione e valutazione del rischio rappresenta una fase preliminare, necessaria alla determinazione degli impatti negativi effettivi (ossia i rischi già concretizzatisi) e potenziali (ossia i rischi non ancora verificatisi), originati dalle attività proprie dell'impresa o delle sue filiazioni e, qualora riconducibili alla relativa catena di attività, da quelle poste in essere dai *partner* commerciali.

Per procedere a una valutazione effettiva degli impatti negativi è necessario acquisire una conoscenza approfondita della struttura reticolare dell'insieme delle attività di cui, in ultima analisi, l'impresa *leader* si avvale.

Ai sensi dell'art. 8 CSDDD, i soggetti rientranti nel campo di applicazione della direttiva sono tenuti a dotarsi di sistemi organizzativi idonei a «mappare le proprie attività, quelle delle proprie filiazioni e, se collegate alle catene di attività, quelle dei partner commerciali, al fine di individuare i settori generali in cui è più probabile che si verifichino impatti negativi di maggiore gravità». È opportuno rilevare che, nell'ambito della mappatura, possono essere coinvolte anche società di minori dimensioni controllate da imprese soggette agli obblighi imposti dalla direttiva. In tale prospettiva, le multinazionali *leader* saranno indotte a richiedere informazioni alle altre imprese, generando il c.d. effetto *trickle down*, che si traduce nell'estensione di taluni profili di responsabilizzazione anche a soggetti formalmente esclusi dall'ambito applicativo della direttiva. Al pari degli altri obblighi di *due diligence*, anche questo costituisce un obbligo di mezzi e non di risultato, e che la mappatura deve essere oggetto di costante aggiornamento[30].

Una volta analizzati i contorni della catena di attività, l'art. 9 CSDDD stabilisce che, qualora risulti impossibile prevenire, attenuare, arrestare o minimizzare simultaneamente tutti gli impatti negativi, la società debba attribuire priorità a quelli più gravi e probabili, orientando su di essi la propria attività di prevenzione. Successivamente, l'art. 10 CSDDD prevede che gli Stati obblighino le società a predisporre misure adeguate ad affrontare gli impatti individuati nella

[30] Per una prima analisi completa della direttiva, F. GUARRIELLO, *Take Due Diligence Seriously: commento alla direttiva 2024/1760*, in *Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali*, 2024, 3, p. 245 ss.

mappatura dei rischi, con l'obiettivo di evitarli o, quando ciò non sia possibile immediatamente, di attenuarli in misura sufficiente.

Gli impatti negativi potenziali che possono derivare dalle attività di filiazioni o *partner* commerciali diretti o indiretti devono essere classificati nella mappatura distinguendo tra quelli causati unicamente e direttamente dalla società, quelli dipendenti direttamente o indirettamente dalle operazioni congiunte della società con filiazioni o *partner* commerciali e quelli imputabili esclusivamente a *partner* commerciali inclusi nella catena di attività.

La distinzione, quindi, non è tanto tra fornitori stabili o instabili, diretti o indiretti, ma tra soggetti che agiscono sotto l'influenza della società e coloro che invece la società non governa. Tuttavia, non è possibile ritenere che quest'ultima sia esente da responsabilità se non si adopera per esercitare l'influenza che sarebbe in grado di esercitare. Infatti, la stessa è tenuta a chiarire la propria capacità di influenzare i *partner* commerciali che possono generare impatti negativi, da soli o congiuntamente alla società o a filiazioni[31].

Qualora nessuna misura risulti sufficiente per prevenire o arrestare gli impatti negativi, ai sensi degli artt. 10 (danni potenziali), comma 6 e 11, comma 7 (danni effettivi), la società deve, in ultima istanza, *astenersi dall'instaurare nuovi rapporti* o dal prolungare rapporti esistenti con *partner* collegati a impatti negativi, siano essi diretti, indiretti, stabili o instabili, sottoposti alla sua influenza o meno.

Nei limiti consentiti dalla legge, la società potrebbe inoltre attuare un piano d'azione rafforzato, ricorrendo a un effetto leva, quale la sospensione temporanea dei rapporti, purché ciò sia ragionevolmente utile e non più dannoso. Il piano deve indicare un calendario delle misure e, se necessario, la società può valutare partner alternativi.

Se gli impatti negativi potenziali risultano gravi –ossia particolarmente incisivi per natura, entità o irreversibilità– la cessazione del rapporto è obbligatoria. Tuttavia, non si richiede di adottare misure di sospensione o cessazione se gli

[31] I piani d'azione preventiva e rimediale (art. 10) e quelli finalizzati alla cessazione degli impatti negativi (art. 11) devono indicare le misure idonee per affrontare i rischi identificati, distinguendo se derivano direttamente dalla società, dall'azione combinata con filiazioni e partner commerciali o esclusivamente dai *partner*, e valutando la possibilità di esercitare un'influenza efficace. Tra le misure previste rientrano l'adozione di piani d'azione con scadenze ragionevoli e criteri qualitativi e quantitativi per monitorare i progressi, anche in contesti settoriali o *multistakeholder*, l'adozione di garanzie contrattuali dei partner commerciali lungo la catena di attività, la realizzazione di investimenti e modifiche a piani aziendali, strategie, pratiche di acquisto, progettazione e distribuzione, nonché il supporto mirato alle PMI *partner* commerciali.

effetti negativi derivanti da tali azioni sarebbero più gravi degli impatti originari, dovendo in tal caso la società rendere conto all'autorità competente delle ragioni della scelta. L'obbligo di cessazione non dipende dalla rilevanza economica del rapporto commerciale.

Infine, l'art. 12 CSDDD stabilisce che gli Stati devono prevedere l'obbligo di porre rimedio al danno solo se la società ha causato o contribuito a causarlo. Se l'impatto deriva esclusivamente dall'attività di un *partner* commerciale sul quale la società non è in grado di influire, la riparazione è volontaria, così come l'esercizio della capacità di influenzare il *partner* affinché provveda alla riparazione. Per impatti "non gravi" causati da *partner* "non controllati", la società non è obbligata a sciogliere i vincoli contrattuali.

Ai sensi dell'art. 29 della CSDDD, la responsabilità civile della società sorge quando il danno è conseguenza della violazione, dolosa o per negligenza, del dovere di prevenire impatti negativi potenziali o di far cessare quelli effettivi, come previsto dagli artt. 10 e 11, a condizione che vi sia un nesso causale tra violazione e danno.

La responsabilità non ricorre se il danno deriva esclusivamente dai *partner* commerciali. Per ottenere il risarcimento, il ricorrente deve dimostrare il verificarsi del danno, la violazione colpevole o dolosa del dovere di diligenza e il nesso causale tra violazione e danno; la società può difendersi provando di aver adottato misure idonee a prevenire il danno o che quest'ultimo non è conseguenza della mancata adozione di tali misure. La responsabilità è solidale tra chi materialmente provoca il danno e la società *leader* che vi contribuisce, anche indirettamente.

Particolare attenzione merita il caso in cui il danno (grave) sia causato da un *partner* commerciale e la società non abbia rispettato l'obbligo di interrompere o non intrattenere le relazioni contrattuali per non contribuire indirettamente al verificarsi del danno.

A parere di chi scrive, se una parte significativa della produzione del *partner* commerciale è destinata alla società *leader*, che è consapevole del rischio di impatto grave e della difficoltà di gestirlo, la prosecuzione dei rapporti può essere considerata di per sé un contributo eziologico al danno, soprattutto quando impatti gravi si sono già verificati e non possono essere evitati sospendendo i contratti.

Al contrario, per impatti non gravi, la società non è tenuta a sospendere o cessare le relazioni commerciali, e la responsabilità solidale non sussiste in assenza di un contributo diretto o di controllo significativo sulle operazioni dei *partner*. La distinzione tra contributo della società e danno derivante "solo" dai *partner*

commerciali dipende, quindi, dalla gravità dell'impatto e dalla capacità della società di influenzare le attività del *partner*, e spetta agli ordinamenti nazionali chiarire questi confini nella trasposizione della direttiva.

5. L'impatto delle modifiche proposte dal pacchetto *Omnibus*

La Commissione europea sembra intenzionata ad alleggerire gli obblighi fin qui previsti. La proposta di riforma contenuta nel pacchetto *Omnibus*[32] mira a ridurre il dovere di diligenza, inclusa la mappatura dei rischi, e la responsabilità conseguente, limitandoli in prima battuta alle attività dannose dei fornitori diretti. Per i fornitori indiretti, l'obbligo di valutare e affrontare gli impatti negativi verrebbe circoscritto ai casi di violazioni già note o in cui la relazione indiretta nasca da schemi contrattuali artificiosi a scopo elusivo.

Si potrebbe obiettare che, nella pratica, poco cambierebbe, poiché la conoscibilità dei rischi lungo la catena globale è spesso limitata agli stessi soggetti obbligati, e giudici o autorità potrebbero comunque fare riferimento a violazioni segnalate da ONG, stampa o altre fonti. Tuttavia, va osservato che il dovere di attivarsi per reperire informazioni sugli impatti, anche supportando soggetti esterni, non equivale a limitarsi a reagire solo quando la violazione è già nota. La riduzione del ruolo delle ONG come *stakeholder* e il restringimento della consultazione ai soli soggetti "rilevanti", come proposto dalla Commissione, rischiano di indebolire la capacità di ottenere informazioni essenziali.

La riforma sarebbe ancora più problematica se venissero accolte le richieste imprenditoriali –già fatte proprie dalla Commissione– di eliminare l'obbligo di interrompere le relazioni commerciali previsto dagli artt. 10, par. 6 e 11, par. 7, CSDDD, anche quando ciò sarebbe necessario per prevenire gravi impatti attuali o potenziali. L'obbligo per le imprese consisterebbe solo nel non avviare nuove relazioni e non prolungare quelle esistenti (mantenendo comunque tra le opzioni da considerare la sospensione dei contratti, l'esercizio della propria influenza sui *partner* e l'adozione di soluzioni alternative nella catena produttiva). Se la legge applicabile lo consentisse, la società potrebbe implementare un piano preventivo rafforzato, ma il mancato ricorso alla cessazione dei rapporti non comporterebbe in sé, dice la formulazione proposta dalla Commissione, una responsabilità *ex post*. Segno che, come nell'interpretazione sopra proposta, altrimenti la mancata interruzione costituirebbe di per sé un contributo alla causazione del danno.

[32] Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council amending Directives 2006/43/EC, 2013/34/EU, (EU) 2022/2464 and (EU) 2024/1760 as regards certain corporate sustainability reporting and due diligence requirements, Brussels, 26.2.2025 COM(2025) 81, final, 2025/0045 (COD).

Le disposizioni dell'art. 29 CSDDD devono essere considerate di applicazione necessaria nei casi in cui il diritto applicabile non sia quello nazionale di uno Stato membro (art. 29, par. 7). Senza questa qualificazione, sarebbe incerta la possibilità di applicare il diritto dello Stato in cui ha sede la società *leader*, lasciando al legislatore nazionale la scelta di applicare eventualmente la legge del luogo del danno, che potrebbe risultare meno favorevole ai ricorrenti. Questo tema è oggi al centro delle discussioni sulla revisione proposta nel pacchetto *Omnibus*. La modifica proposta non inciderebbe sul diritto al risarcimento in caso di violazione del dovere di diligenza, ma eliminerebbe l'obbligo di considerare le disposizioni sulla responsabilità civile come di applicazione necessaria. Ciò non precluderebbe, comunque, la possibilità di conferire tale qualificazione nella trasposizione nazionale o nell'interpretazione giudiziale.

Altri aspetti della proposta meritano attenzione. Abrogando il primo paragrafo dell'art. 29, che definisce la responsabilità per il mancato rispetto del dovere di diligenza, e sostituendo il secondo paragrafo con una disposizione che stabilisce il diritto a un risarcimento integrale, senza sovracompensazione, per danni causati dall'inosservanza degli obblighi di diligenza secondo il diritto nazionale, verrebbe travolta anche l'esclusione del risarcimento per i danni causati "solo" dai *partner* commerciali. Tuttavia, la proposta eliminerebbe anche alcuni obblighi degli artt. 10 e 11, tra cui quello di cessazione delle relazioni contrattuali, strettamente collegati alla responsabilità per impatti gravi verificatisi presso subfornitori solo indirettamente collegati alla società. Il dovere di *due diligence* riguarderebbe principalmente la gestione dei rapporti con filiali e fornitori diretti, lasciando poco spazio alla possibilità di risarcire i lavoratori che subiscono violazioni dei propri diritti fondamentali per colpa di fornitori indiretti. In sostanza, i danni causati dai *partner* commerciali indiretti verrebbero esclusi dall'ambito di applicazione della direttiva, lasciando la scelta, in proposito, al legislatore nazionale.

STRUMENTI DI AUTOREGOLAZIONE AZIENDALE E *DUE DILIGENCE*: DAI PROBLEMI DI EFFICACIA ALLE SUGGESTIONI NAZIONALI IN MATERIA PREVENZIONISTICA

Veronica Verzulli

Assegnista di ricerca in Diritto del Lavoro
Università degli studi Roma Tre

Sommario: 1. Le garanzie procedurali e strumentali: la questione dell'efficacia. **2.** Gli strumenti di autoregolazione nella direttiva 2024/1760/UE: criticità operative. **3.** Il ruolo degli *stakeholders* nei processi di due diligence. **4.** La disciplina "231" nell'ordinamento italiano: un esempio di gestione integrata e partecipata dei rischi.

1. Le garanzie procedurali e strumentali: la questione dell'efficacia

Come noto, la due diligence è un principio giuridico ancora in costruzione che coinvolge tutti livelli di regolazione (internazionale, sovranazionale e nazionale) di diversa intensità (*soft* e *hard*) [1].

Tuttavia, appare ormai chiaro che i percorsi riformistici avviati negli ultimi anni puntano soprattutto sulla responsabilizzazione dell'impresa transnazionale, dando forma alla c.d. "*corporate responsibility to respect*" elaborata dai Principi

[1] M.A. MOREAU, M. L. MORIN, "La chaîne de sous-traitance internationale:une catégorie juridique en émergence", in A. JEAMMAUD, M. LE FRIAND, P. LOKIEC, C. WOLMARK (eds.), *A droit ouvert: mélanges en l'honneur d'Antoine Lyon-Caen*, Dalloz, Courbevoie, 2018, p. 675; E. ALES, M. BELL, O. DEINERT, S. ROBIN-OLIVIER, *International and European Labour Law*, Nomos, Munchen, Oxford, 2018; V. BRINO, *Dentro e oltre le delocalizzazioni: prove di responsabilizzazione delle imprese nello scenario "glocale"?*, in *LDE*, 2021, n. 4, p. 14 ss.

Guida delle Nazioni Unite su Imprese e Diritti Umani (UNGPs) del 2011[2]. In quella occasione, infatti, per la prima volta un atto internazionale ha riconosciuto che il rispetto dei diritti umani comporta l'insorgere di doveri direttamente in capo alle imprese, non solamente in capo agli Stati[3]. Su questo tracciato evolutivo, alcuni interventi regolativi nazionali[4] ed europei descrivono un processo di "*hardening*" della due diligence intesa come standard di condotta per le imprese sul rispetto dei diritti umani e dell'ambiente, lungo l'intera catena di attività globale.

L'evoluzione concettuale della due diligence, tuttavia, ha rappresentato soltanto il punto di partenza[5]. La vera sfida è quella garantire l'efficacia degli obblighi imposti in capo alle imprese, attraverso la predisposizione di regole modali e di strumenti operativi attraverso cui l'impresa adempie al proprio dovere di diligenza.

Sul versante europeo, oltre agli atti regolativi sugli obblighi di *disclosure* e sulla governance sostenibile[6], viene in rilievo la direttiva 2024/1760/UE "relativa

[2] *Ex multis*, J. G. RUGGIE, J. F. SHERMAN, *The Concept of "Due Diligence" in the UN Guiding Principles on Business and Human Rights: A Reply to Jonathan Bonnitcha and Robert McCorquodale*, in *EJIL*, 2017, vol. 28, n. 3, pp. 921-28; E. PARTITI, *Polycentricity and polyphony in international law: interpreting the corporate responsibility to respect human rights*, in *ICLQ*, 2021, vol. 70, n. 1, pp. 133-64; V. BRINO, "Hard and Soft Law Instruments for regulating Multinational Enterpri ses: an Unphill Struggle towards Global Responsibility?", in E. ALES, F. BASENGHI, W. BROMWICH, I. SENATORI (eds), *Employment Relations and Transformation of the Enterprise in the Global Economy*, Giappichelli, Torino, 2016, pp. 85-108.

[3] P. ALSTON (ed), *Non-State Actors and Human Rights*, Oxford University Press, Oxford, 2005; V. MANTOUVALOU, *Are Labour Rights Human Rights?*, in *ELLJ*, 2012, vol. 3, n. 2, pp. 151-72.

[4] Nel contesto europeo: in Francia (Loi n. 2017-399 du 27 mars 2017), nei Paesi Bassi (Wet Zorgplicht Kinderarbeid del 19 maggio 2019); in Norvegia (Transparent Act del 10 giugno 2021); in Germania (Gesetz über die unternehmerischen Sorgfaltspflichten in Lieferketten del 16 luglio 2021). In letteratura, E. SAVOUREY, S. BRABANT, *The French Law on the Duty of Vigilance: Theoretical and Practical Challenges since its Adoption*, in *BHRJ*, 2021, vol. 6, n. 1, p. 141; A. LYON CAEN, *Verso un obbligo legale di vigilanza in capo alle imprese multinazionali*, in *RGL*, 2018, n. 2, pp. 240-249; L. NOGLER, Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz: *perché è nata e quali sono i suoi principali contenuti*, in *DLRI*, 2022, n. 1, pp. 1-37; F. ZECCHIN., *Sviluppo sostenibile delle catene di fornitura internazionali e diritti inviolabili*, in *JUS*, 2022, n. 3, pp. 397-428.

[5] W. SANGUINETI RAYMOND, *La Diligencia Debida en Materia de Derechos Humanos Laborales*, in *DLMI*, 2024, I, p. 167.

[6] In particolare, sugli obblighi di disclosure, si vedano Directive 2014/95/EU (Non Financial Reporting Directive - NFRD), as amended by Directive 2022/2464/EU (Corporate Sustainability Reporting Directive - CSRD). But also Regulation (EU) No 852/2020 on the taxonomy of eco-friendly economic activities, as amended by Delegated Regulation (EU) No 2486/2023. Sulla governance sostenibile, Directive 2017/828/EU (so-called Shareholders II) and Directive 2019/2121/EU (so-called Cross-Border Conversions, Mergers and Divisions Directive). In letteratura, V. BRINO, *La "governance societaria sostenibile": un cantiere da esplorare per il diritto del lavoro?*, in *LD*, 2023, n. 3, pp. 437-457; S. BORELLI, F. M. MUCCIARELLI, *La direttiva sulla rendicontazione di sostenibilità: fra trasparenza e partecipazione*, in *RGL*, 2024, n. 3, p. 492 ss.

al dovere di diligenza delle imprese ai fini della sostenibilità" (c.d. direttiva CS3D). Come noto, la direttiva ha imposto un sistema di obblighi in capo alle società, finalizzati a prevenire, mitigare e arrestare gli impatti negativi sui diritti umani e sull'ambiente. L'effettività di tali obblighi è garantita da un regime di responsabilità civile delle società, da un sistema di controllo e da misure rimediali che trasformano la due diligence in un insieme di regole di condotta cogenti[7]. Tale impianto è attualmente sottoposto ad un *iter* di revisione, ancora alle prime battute[8].

Rispetto al nostro tema d'indagine, la nuova direttiva modella una puntuale procedimentalizzazione della due diligence, la cui efficacia dipende dall'adeguatezza degli strumenti operativi che le società devono o possono adottare.

Rispetto a tali strumenti, la direttiva trasferisce sul piano *hard* gli strumenti volontaristici di autoregolamentazione (es. codici di condotta, codici etici, certificazione) e di regolazione partecipata (es. iniziative multi-stakeholders, Ifas, Efas), sperimentati sotto l'ombrello della Responsabilità Sociale d'Impresa (RSI)[9]. Tali strumenti sono "trapiantati" all'interno del sistema di gestione del rischio di esternalità sociali e ambientali negative previsto dalla direttiva. In particolare, la società deve predisporre un sistema di gestione del rischio di impatti sociali e ambientali negativi lungo la catena di attività che, più precisamente, si presenta come un «*bundle of interrelated processes*»[10]. Sono infatti imposte procedure di valutazione, prevenzione, correzione e riparazione, sottoposte a costante monitoraggio e revisione (articoli 7-16).

In effetti, proprio allo scopo di ricercare l'efficacia delle garanzie procedurali e sostanziali, il legislatore europeo si è affidato alle tecniche di regolazione che fanno leva sulla (auto)responsabilizzazione delle imprese, incentrate sulla logica della trasparenza, dell'*accountability* e della gestione del rischio. Si tratta di una tendenza che, non a caso, accomuna questa disciplina con gli approdi regolativi in materia di Intelligenza Artificiale e gestione algoritmica: anche in questo ambito,

[7] M. LIBERTINI, *Gestione "sostenibile" delle imprese e limiti alla discrezionalità imprenditoriale*, in *Contr. impr*., 2023, vol. 39, n. 1, p. 64.

[8] Il riferimento va alla proposta "Omnibus Package", lanciata dalla Commissione europea in data 26 febbraio 2025, che apporterebbe modifiche significative alla CRSD (direttiva UE 2022/2464) e alla CS3D (direttiva UE 2024/1760).

[9] Per una panoramica di tali strumenti, V. BRINO, A. PERULLI, *A Global Labour Law: Towards a New International Framework for Rights and Justice*, Routledge-Giappichelli, Torino, 2024, p. 191 ss.; M. GIOVANNONE, *La tutela dei labour standards nella catena globale del valore*, Aracne editrice, Roma, 2019.

[10] R. MCCORQUODALE, J. NOLAN, *The Effectiveness of Human Rights Due Diligence for Preventing Business Human Rights Abuses*, in *NILR*, 2021, n. 68, p. 459.

infatti, l'effettività delle tutele è ostacolata dalla complessa perimetrazione dei rischi scaturiti da fenomeni complessi[11]. In altre parole, le discipline sono accomunate da regole di procedimentalizzazione ancorate a principi generali e caratterizzate da un elevato grado di adattabilità, di fronte alla difficoltà di regolare puntualmente il rispetto dei diritti umani e dell'ambiente in un caso, e l'uso delle nuove tecnologie nell'altro[12].

2. Gli strumenti di autoregolazione nella direttiva 2024/1760/UE: criticità operative

Tuttavia, sul versante della due diligence, tale tecnica di regolazione non è esente da criticità. In primo luogo, non esistono metodologie efficaci e condivise per individuare e stimare gli impatti negativi perché, a monte, mancano standard misurabili e credibili che garantiscano la conformità delle imprese alla tutela dei diritti umani e dell'ambiente[13]. Sul piano pratico, ad esempio, le imprese hanno difficoltà a progettare uno "scoring" dei diritti umani da integrare nelle procedure aziendali di conformità, generalmente basate su meccanismi di misurazione quantitativa che non si adattano ad una questione qualitativa come i diritti umani[14].

Anche guardando alla normazione tecnica internazionale, ci si rende conto che non esistono standard di processo integrati tra tutela ambientale e tutela sociale funzionali ad intercettare il complesso delle sfere protettive coperte dalla due diligence[15]. Gli standard ISO, infatti, si focalizzano settorialmente sulla protezione

---

[11] T. TREU, *Il controllo umano delle tecnologie: regole e procedure*, WP CSDLE "Massimo D'Antona". IT – 492/2025, p. 7 ss.

[12] In materia di AI, S. CIUCCIOVINO, *Risorse umane e intelligenza artificiale alla luce del regolamento (UE) 2024/1689, tra norme legali, etica e codici di condotta*, in *DRI*, 2024, n. 3, p. 573 ss.; P. LOI, *Il rischio proporzionato nella proposta di regolamento sull'IA e i suoi effetti nel rapporto di lavoro*, in *Federalismi.it*, 2023, n. 4, pp. 239-259; M. BARBERA, *"La nave deve navigare". Rischio e responsabilità al tempo dell'impresa digitale*, in *LLI*, 2023, n. 2, p. 3 ss.; M. GIOVANNONE, *La direttiva sui "platform workers": regole multilivello e prospettive di attuazione*, in *LD*, 2025, n. 1, pp. 65-90.

[13] N. BUENO, "Multinational Enterprises and Labour Rights: Concepts and Implementation", in J. R. BELLACE, B. TER HAAR (eds), *Research Handbook on Labour, Business and Human Rights Law*, Elgar, Cheltenham, 2019, p. 435; K. SALCITO, M. WIELGA, *What Does Human Rights Due Diligence for Business Relationships Really Look Like on the Ground?*, in *BHRJ*, 2018, vol. 3, n. 1, pp. 113-121.

[14] E. MCCORQUODAT, L. SMIT, S. NEELY, R. BROOKS, *Human Rights Due Diligence in Law and Practice: Good Practices and Challenges for Business Enterprises*, in *BHRJ*, 2017, n. 2, p. 220.

[15] N. AKPINAR, P. FERNÁNDEZ, M. TOST, *Aligning EU due diligence requirements with international standards: A benchmarking approach*, in *The Extractive Industries and Society*, 2025, n. 24, p. 1 ss.

ambientale[16] o, in modo assai variegato, sui profili di tutela sociale[17]. Rimane il fatto che la normazione tecnica è fortemente applicata dalle aziende complesse e, dal momento che la direttiva non scioglie le criticità operative sottese al sistema di gestione dei rischi di due diligence (come si dirà), gli standard di processo continueranno ad essere un punto di riferimento per le imprese, alimentando il rischio che la standardizzazione tecnica entri in concorrenza regolativa con gli atti legislativi multilivello[18].

Tali criticità, come appena anticipato, non sono pacificamente risolte dalla direttiva, dal momento che gli strumenti di due diligence devono garantire il rispetto di standard di tutela molto generici contenuti negli atti internazionali ed europei riportati nell'Allegato. È vero che, rispetto alla legislazione precedente, la direttiva fa un passo in avanti, perché non si riferisce alla *sostenibilità* (ampiamente intesa) ma opera un richiamo a tali atti internazionali[19]. Tuttavia, come noto, si tratta di standard di tutela caratterizzati da uno scarso contenuto prescrittivo, alimentando la discrezionalità procedurale delle società nella selezione e nella implementazione degli strumenti individuati dalla direttiva[20]. In altre parole, gli atti internazionali ed europei supportano l'impresa nella individuazione dei rischi sociali e ambientali da prevenire e contrastare, ma non rappresentano un parametro esaustivo per valutare l'adempimento degli obblighi di *due diligence*[21].

---

[16] Per i sistemi di gestione ambientale, ISO 14001:2015+A1:2024 e le relative norme ISO 14004:2016, serie ISO 14002. Per la valutazione della due diligence ambientale, ISO 14015:2022. Si veda anche ISO 14071:2024 (valutazione del ciclo di vita nella gestione ambientale), ISO 50001:2018/Amd 1:2024 (sistemi di gestione dell'energia).

[17] ISO 26000:2010 (Guida alla Responsabilità Sociale), confermata nel 2025. Sul versante D&I, ISO 30415:2021 (Gestione delle risorse umane – Diversità e inclusione). In ambito di salute e sicurezza sul lavoro, ISO 45001:2018 (Sistemi di gestione per la salute e sicurezza sul lavoro) e la relativa ISO 45002:2023.

[18] Sul tema, R. TONELLI, *Standardizzazione tecnica e diritto del lavoro. Un percorso di ricerca*, Jovene, Napoli, 2025.

[19] E. ALES, *Tracing the Social Sustainability Discourse within EU Law: the Success of the "Labour-Rights-as-Human-Rights" Approach*, in *DLMI*, 2024, I, p. 30.

[20] La direttiva non richiama nemmeno l'interpretazione degli standard fornita dalla giurisprudenza e dagli organismi internazionali preposti. Cfr. A. BONFANTI, V. BRINO, "Verso una Direttiva europea sulla due diligence in materia di diritti umani lungo la catena globale del valore: riflessioni di diritto del lavoro e diritto internazionale privato", in W. SANGUINETI RAYMOND, J. B. VIVERO SERRANO (eds.), *Diligencia debida y trabajo decente en las cadenas globales de valor*, Aranzadi, Cizur Menor, 2022, p. 1.

[21] M. GIOVANNONE, *Dovere di diligenza e responsabilità civile nella proposta di direttiva europea*, in *DLM*, 2023, n. 3, p. 482.

Tale limite potrebbe ridimensionare l'efficacia dell'intero sistema di gestione del rischio. Bisogna infatti ammettere che un sistema di gestione del rischio risulta efficace quando deve prevenire e mitigare fatti puntualmente definiti dalle norme di legge. Questo accade, ad esempio, per la tutela della salute e sicurezza sul lavoro[22].

Tuttavia, i rischi di due diligence non possono essere individuati attraverso sistemi tradizionali di gestione del rischio, destinati a scopi diversi. Ricerche empiriche hanno evidenziato che, quando le imprese identificano i rischi di due diligence per mezzo dei sistemi di *risk management* settoriali (in materia prevenzionistica, in materia antidiscriminatoria, ecc.), tali rischi hanno poche probabilità di essere effettivamente identificati. Diversamente, le imprese che hanno istituito apposite procedure di due diligence hanno individuato e affrontato tali rischi con maggiore successo[23].

In effetti, trattandosi di rischi generati a monte dalle strategie aziendali, la gestione dei rischi di due diligence deve penetrare tutte le politiche e i processi organizzativi aziendali (c.d. *mainstreaming approach*)[24], come stabilito dall'articolo 7 della direttiva. Già in adempimento di tale disposizione preliminare, la direttiva attinge agli strumenti volontaristici della RSI. La società deve infatti adottare un codice di condotta che contenga le regole e i principi che l'intera catena di attività –filiazioni, *partner* commerciali diretti e indiretti– deve rispettare. Come noto, l'efficacia dei codici di condotta suscita molti dubbi perché la loro adozione è spesso finalizzata a preservare o a migliorare l'immagine pubblica delle imprese, attraverso l'assunzione di impegni iper-generici[25].

In verità, le pratiche elusive possono essere realizzate per mezzo di tutti quegli strumenti privatistici della RSI attraverso cui la società può attuare, secondo la direttiva, il sistema di gestione del rischio.

Il primo riferimento è alle garanzie contrattuali sul rispetto del codice di condotta e dell'action plan, che la società può richiedere a un partner commerciale (articolo 10). Nella prassi, il ricorso a sistemi di garanzie contrattuali è già diffuso,

[22] Cfr. *infra* § 4.

[23] E. McCORQUODAT, L. SMIT, S. NEELY, R. BROOKS, *Human Rights Due Diligence in Law and Practice: Good Practices and Challenges for Business Enterprises*, cit., p. 208.

[24] B. FASTERLING, *Human Rights Due Diligence as Risk Management: Social Risk Versus Human Rights Risk*, in *BHRJ*, 2017, n. 2, pp. 225-47.

[25] T. CAMPBELL, *A Human Rights Approach to Developing Voluntary Codes of Conduct for Multinational Corporations*, in *Bus. Ethics Q.*, 2006, n. 16, p. 255; J. DILLER, *A social conscience in the global marketplace? Labour dimensions of codes of conduct, social labelling and investor initiatives*, in *ILR*, 1999, n. 138, p. 99.

dato che spesso le società impongono a terzi contraenti clausole di compliance sull'osservanza di standard interni all'impresa[26]. Tuttavia, tale prassi contrattuale rischia di facilitare il trasferimento di obblighi e rischi sui *partner*, aggirando la predisposizione di un efficace sistema di gestione del rischio[27]. Inoltre, il controllo sul rispetto delle garanzie contrattuali risulta particolarmente difficile, soprattutto se i *partner* commerciali sono collocati nei Paesi terzi[28].

Per contrastare tali rischi, la direttiva precisa che «il semplice ricorso a garanzie contrattuali non può, di per sé, garantire l'adempimento delle norme relative al dovere di diligenza»[29]. Anzi, non si può negare che la direttiva sollecita una diversa progettazione dei contratti lungo le catene di attività. Dal momento che l'utilizzo di clausole standard, seppur sulla base dei modelli elaborati dalla Commissione europea (articolo 18), non costituisce pieno adempimento degli obblighi di due diligence, i contratti dovrebbero prediligere clausole contrattuali che promuovono la cooperazione continua e una ripartizione equa dei compiti e dei costi relativi al sistema di gestione del rischio[30].

Il secondo riferimento è alle iniziative di settore o multipartecipative, a cui la società può partecipare per adempiere agli obblighi di due diligence (art. 20, para. 4). Si tratta di iniziative volontarie che coinvolgono attori pubblici e privati –imprese, sindacati, istituzioni, organizzazioni della società civile– finalizzate a gestire la performance delle imprese in termini sociali e sociali. Tuttavia, spesso tali iniziative non poggiano su procedure particolarmente trasparenti e non prevedono misure rimediali efficaci (sistema sanzionatorio, meccanismi di reclamo, ecc.). Inoltre, raramente tali iniziative si fondano sul dialogo sociale prevedendo il coinvolgimento dei lavoratori e dei loro rappresentanti, ma prediligono l'utilizzo di

---

[26] G. PIEPOLI, *Responsabilità sociale d'impresa e compliance contrattuale*, in *GC*,2022, n. 1, pp. 19-48.

[27] M. O'BRIEN, O. MARTÍN-ORTEGA, *Commission proposal on corporate sustainability due diligence: analysis from a human rights perspective, In-depth analysis*, European Parliament, 2022, p. 21.

[28] M. VENTORUZZO, *Note minime sulla responsabilità civile nel progetto di direttiva Due Diligence*, in *Riv. soc.*, 2021, n. 2-3, p. 381.

[29] Considerando 66.

[30] Parlano di "win-win approach" S. DADUSH, D. SCHÖNFELDER, M. STREIBELT, *What the EU Corporate Sustainability Due Diligence Directive Says About Contracts*, RCP Policy Brief, 2024, p. 5 ss. Si veda anche S. DADUSH, *Prosocial Contracts: Making Relational Contracts More Relational*, in *LCP*, 2022, n. 85, p. 153. Tra l'altro, l'articolo 10, par. 5 stabilisce alcune misure di tutela per le PMI destinatarie delle *contractual assurances* affinché tali imprese, quali partner economicamente dipendenti, non siano gravate di sproporzionati oneri finanziari e amministrativi relativi alla *due diligence*.

sistemi di audit[31]. Come per i codici di condotta, emerge il rischio che gli obblighi di natura procedurale si riducano in meri adempimenti formalistici e cosmetici (c.d. *box-ticking practices*)[32].

Medesime criticità colpiscono l'eventuale ricorso, da parte della società, di una verifica da parte di terzi indipendenti sulla catena di attività (art. 20, para. 5). Anche in questo caso, le verifiche indipendenti, anche mediante meccanismi di certificazione, non sono una novità. Tuttavia, tale prassi ha prodotto risultati limitati e poco verificabili, dato che non esistono standard di certificazione omogenei e condivisi e il coinvolgimento degli stakeholders è generalmente escluso[33]. Per questi motivi, lo stesso articolo 20 precisa che il ricorso alle iniziative di settore o multipartecipative e alle verifiche indipendenti non esenta le società dai controlli nazionali (articoli 25-26) e dal regime di responsabilità civile (art. 29).

Rimane il fatto che gli strumenti di autoregolazione sono diventati fondamentali per attuare gli obblighi due diligence stabiliti dalla direttiva europea. Pertanto, essi sono destinati a diventare il principale materiale difensivo contro le eventuali azioni di responsabilità civile intentate da terzi (*in primis*, gli *stakeholders*), nonché il principale materiale probatorio per dimostrare il corretto adempimento degli obblighi alle preposte autorità pubbliche di controllo.

3. Il ruolo degli stakeholders nei processi di *due diligence*

Tirando le somme, la direttiva fa affidamento su strumenti privatistici di autoregolazione che potrebbero ridursi in forme di autovalutazione difficili da verificare. Lo dimostra l'esperienza, che ha mostrato come l'inefficacia degli strumenti unilaterali della RSI sia originata proprio dal "deficit di legittimità"[34] causato dal mancato coinvolgimento dei lavoratori e dei loro rappresentanti.

In questa prospettiva, emerge la necessità di valorizzare il ruolo degli *stakeholders –in primis*, i lavoratori e i loro rappresentanti– nelle fasi di predisposizione, monitoraggio e attuazione degli obblighi procedurali di due diligence. È la stessa direttiva ad indicare tale direzione prevedendo, in capo

[31] Sulla inefficacia di tali sistemi, G. LEBARON, J. LISTER, *Benchmarking Global Supply Chains: The Power of the "Ethical Audit" Regime*, in *RIS*, 2015, n. 41, 2015, p. 913.

[32] J. SALORANTA, *Collective and Collaborative Worker-driven Mechanisms? A Mission (im)possible to Enhance Access Remedy in Relation to Human Rights Due Diligence?*, in *EBLR*, 2023, vol. 34, n. 2, pp. 269-292.

[33] J. R. BELLACE, *Human Rights at Work: The Need for Definitional Coherence in the Global Governance System*, in *IJCLLIR*, 2014, vol. 30, n. 2, p. 186.

[34] W. SANGUINETI RAYMOND, *Le catene globali di produzione e la costruzione di un diritto del lavoro senza frontiere*, cit., pp. 187-226.

alle società, l'obbligo di consultare gli stakeholders durante tutte le fasi del sistema di gestione del rischio (articolo 13). Tale scelta si avvicina molto all'idea di "*stakeholderism* democratico", secondo cui lo scopo lucrativo è perseguito dall'impresa mediante il coinvolgimento degli stakeholders, che agevola la socializzazione delle esternalità negative e mitiga l'afflittività dei sistemi rimediali.

Ma soprattutto, il coinvolgimento degli stakeholders assicura un certo controllo sociale sull'adeguatezza degli strumenti di *due diligence*. D'altronde, neanche questa è una novità. Nel tempo, infatti, sono sorte molteplici prassi virtuose riguardo la negoziazione collettiva dei codici di condotta o la sottoscrizione di *Framework Agreements* internazionali ed europei (Ifas, Efas)[35]. Ma non solo, perché tali soggetti – su cui, si ricorda, ricadono gli impatti negativi[36]– sono importanti "sentinelle" che possono contribuire a colmare il deficit informativo, a livello apicale, sui rischi disseminati lungo la catena di attività[37]. Inoltre, gli *stakeholders*, specialmente quelli locali, rappresentano importanti "connettori" con cui realizzare *network* operativi per mettere in campo azioni e strumenti realisticamente praticabili[38].

Tuttavia, la direttiva non specifica le regole modali per attuare gli obblighi di informazione e consultazione. Il coinvolgimento di tali soggetti può avere diversa intensità, dalla istituzione di tavoli di concertazione alle pratiche di cogestione (ad esempio, la nomina di rappresentanze nei consigli di amministrazione)[39]. Inoltre, le società dovranno operare una equilibrata selezione degli stakeholders da coinvolgere, tenendo conto che potrebbero perorare cause potenzialmente in conflitto tra loro[40].

---

[35] *Ex multis*, L. LAZZERONI, *Responsabilità sociale d'impresa 2.0 e sostenibilità digitale. Una lettura giuslavoristica*, FUP, USiena Press, Siena, 2024, p. 123 ss.; F. GUARRIELLO, C. STANZANI (a cura di), *Sindacato e contrattazione nelle multinazionali. Dalla normativa internazionale all'analisi empirica*, Franco Angeli, Milano, 2018.

[36] Art. 3(1)(n).

[37] G. STRAMPELLI, *La strategia dell'Unione europea per il capitalismo sostenibile: l'oscillazione del pendolo tra amministratori, soci e stakeholders*, in *Riv. soc*., 2021, n. 2-3, p. 371 ss.

[38] M. GIOVANNONE, *The European directive on 'corporate sustainability due diligence': the potential for social dialogue, workers' information and participation rights*, in *ILLeJ*, 2024, vol. 17, n. 1, p. 235.

[39] E. BARCELLONA, *La sustainable corporate governance nelle proposte di riforma del diritto europeo: a proposito dei limiti strutturali del c.d. stakeholderism*, in *Riv. soc*., 2022, n. 1, p. 4.

[40] L. BEBCHUK, R. TALLARITA, *The Illusory Promise of Stakeholder Governance*, in *CLR*, 2020, n. 106, pp. 91-178.

Al riguardo, particolarmente utili saranno gli orientamenti riguardo l'individuazione degli stakeholders che la Commissione europea dovrà adottare per supportare le società (art. 19, para. 2).

Probabilmente, un ruolo preminente sarà ricoperto dai lavoratori e soprattutto dai loro rappresentanti. Essi infatti sono già soggetti istituzionalizzati all'interno dell'impresa a cui è connaturato il compito di indirizzare gli standard di comportamento delle imprese non solo verso la tutela dei lavoratori, ma verso interessi generali. Basti guardare ai crescenti sforzi del sindacato di impegnare il dialogo sociale e la contrattazione collettiva sulle questioni di sostenibilità ambientale che travalicano le istanze lavoristiche[41].

Entro questa prospettiva, è così possibile realizzare la c.d. *social governance*, auspicata dall'ILO[42], che ricerca l'effettività delle tutele attraverso la valorizzazione del contributo collettivo nei processi organizzativi delle imprese. D'altronde, l'esperienza attuativa della direttiva 2014/95/UE ha mostrato chiaramente come gli obblighi di disclosure, adempiuti in modo unilaterale e autoreferenziale dalle imprese, sono stati spesso ridotti ad azioni di *compliance*[43].

In buona sostanza, la predisposizione di processi partecipativi al sistema di due diligence costituisce la via più solida per promuovere effettivamente una cultura organizzativa della sostenibilità[44], in una logica preventiva e a dispetto di una cultura della colpa, facendo leva sulla distensione dei conflitti tra capitale e gli altri interessi legittimi in gioco. A tal proposito, l'adozione di tale approccio è nell'interesse delle stesse società, se intendono mettersi al riparo dalle strategie

[41] *Ex multis*, S. BARCA, *On working-class environmentalism: a historical and transnational overview*, in *Interface*, 2012, vol. 4, n. 2, p. 75; D. J. DOOREY, *Just Transitions Law: Putting Labour Law to Work on Climate Change*, in *J. environ. law pract*., 2017, vol. 30, n. 2, pp. 201-239; C. CHACARTEGUI, *Workers' participation and green governance*, in *CLLPJ*, 2018, vol. 40, n. 1, p. 94; P. TOMASSETTI, *Labor law and environmental sustainability*, in *CLLPJ*, 2018, vol. 40, n. 1, pp. 61-88; M. GIOVANNONE, *Le nuove dinamiche della contrattazione collettiva per la Just Transition: prospettive regolative per la convergenza tra interessi economici, sociali e ambientali*, in *RGL*, 2021, n. 4, p. 644; M. ZITO, *Il ruolo del dialogo sociale e della contrattazione collettiva transnazionale nella gestione delle tematiche legate all'ambiente e alla transizione verde*, in *DRI*, 2022, n. 3, p. 699; E. ALES, T. ADDABBO, Y. CURZI, T. FABBRI, I. SENATORI (eds), *Green Transition and The Quality of work: Implications, Linkages and Perspectives*, Palgrave Macmillan, 2024; S. ROSSI, *Impresa, lavoro, ambiente: le relazioni sindacali sulla questione ambientale*, in *AmbienteDiritto.it*, 2024, n. 1, pp. 1-28.

[42] ILO, *Resolution concerning decent work in global supply chains*, 2016.

[43] C. CORDELLA, *The Slow Approval Process of the Due Diligence Directive and the Different Paths for the Involvement of Trade Unions*, in *ILLeJ*, 2023, vol. 16, n. 2, p. 29.

[44] V. BRINO, *Corporate sustainability due diligence: quali implicazioni per i diritti dei lavoratori?,* in *Dir. um. dir. int*, 2023, n. 3, p. 712.

di *lobbying* degli *stakeholders* che, in modo sempre più sofisticato, utilizzano la denuncia pubblica e l'azione in giudizio per disvelare i danni sociali e ambientali imputabili alle imprese multinazionali[45].

4. La disciplina "231" nell'ordinamento italiano: un esempio di gestione integrata e partecipata dei rischi

A livello europeo, l'approccio *risk-based* innerva da molto tempo la materia della salute e sicurezza sul lavoro, a partire dalla storica direttiva-quadro 89/391/CEE. Tuttavia, in questo caso, si tratta di una materia presidiata a livello nazionale da una normativa specialistica, la cui tenuta è rafforzata dalla evoluzione della tecnica e dell'esperienza che riduce la probabilità del verificarsi di un evento infortunistico[46].

Nell'ordinamento italiano, è acceso il dibattito sulla estensione dell'obbligazione prevenzionistica, presidiata dall'articolo 2087 c.c. e dalla disciplina settoriale (d.lgs. n. 81/2008), negli ambienti esterni al perimetro aziendale, per abbracciare i rischi ambientali ampiamente intesi[47]. Questo, soprattutto a fronte dei nuovi modelli organizzativi d'impresa in cui il concetto di "luogo di lavoro" è diventato sfumato[48].

In verità, è opinione prevalente che i rischi esogeni rientrano nell'obbligazione prevenzionistica datoriale soltanto nella misura in cui incidono sui fattori di rischio professionali, ossia siano strettamente correlati allo svolgimento della prestazione lavorativa[49]. I due ambiti di disciplina –salute e sicurezza sul lavoro e tutela ambientale– preservano pertanto la loro autonomia.

Tuttavia, la tutela dell'ambiente esterno e la tutela dell'ambiente interno all'impresa trovano un importante punto di contatto nel d.lgs. n. 231/2001, che

---

[45] M. VENTORUZZO, *Note minime sulla responsabilità civile nel progetto di direttiva Due Diligence*, in *Riv. soc.*, 2021, n. 2-3, p. 381.

[46] T. TREU, *CRSD, direttiva sui lavoratori delle piattaforme e valutazione dei rischi*, in *Federalismi.it*, 2024, p. 10.

[47] *Ex multis*, P. PASCUCCI, *Modelli organizzativi e tutela dell'ambiente interno ed esterno dell'impresa*, in *LD*, 2022, n. 2, p. 338; B. CARUSO, R. DEL PUNTA, T. TREU, *Manifesto per un diritto del lavoro sostenibile*, Centre for the Study of European Labour Law (CSDLE) "Massimo D'Antona", 20 maggio 2020, p. 37.

[48] *Ex multis*, C. LAZZARI, P. PASCUCCI, *La gestione della circolarità dei rischi tra ambiente interno ed esterno all'azienda. Profili giuridici*, in *DSL*, 2023, n. 1, pp. 35-45.

[49] Su tale dibattito e su tale soluzione interpretativa, M. GIOVANNONE, *Responsabilità datoriale e prospettive regolative della sicurezza sul lavoro. Una proposta di ricomposizione*, Giappichelli, Torino, 2024, p. 197 ss.

integra le due esigenze protettive all'interno dei Modelli di Organizzazione e Gestione (MOG). Tali Modelli rappresentano strumenti di natura volontaristica che possono esonerare l'ente dalla responsabilità amministrativa scaturita dalla commissione di alcuni reati presupposto, tassativamente elencati nell'atto legislativo, tra cui i reati di omicidio e lesioni colpose commessi in violazione della disciplina prevenzionistica[50] e i reati ambientali[51].

In sintesi, i modelli sperimentano la prevenzione integrata di alcune esternalità sociali e ambientali negative attraverso la predisposizione di un sofisticato sistema di gestione del rischio. In questo senso, essi rappresentano un peculiare strumento di RSI o, meglio, di due diligence perché impongono protocolli organizzativi e gestionali ispirati al principio di prevenzione primaria, oltre l'ambito di salute e sicurezza sul lavoro[52].

È evidente che i MOG non possono rappresentare un adempimento esaustivo degli obblighi di due diligence. Essi infatti sono strumenti volontaristici che perseguono la finalità di prevenire rischi normativamente definitivi, ossia la commissione di un catalogo tassativo di reati presupposto[53]. Tuttavia, la disciplina "231" rappresenta una interessante suggestione perché indica un *modus operandi* funzionale alla predisposizione di un efficace sistema integrato di gestione dei rischi sociali e ambientali. La tutela prevenzionistica e la tutela ambientale condividono infatti il medesimo approccio metodologico incentrato sulla prevenzione sistemica, organizzata e partecipata, pur rimanendo distinti gli aspetti tecnici e il sistema punitivo sottesi ai due ambiti[54]. Infatti, come precisato dalla giurisprudenza[55], il MOG ha una funzione di *governance* e controllo sui processi decisionali e delinea i principi, le procedure generali e i flussi informativi necessari per prevenire la commissione di reati. La specificità operativa, invece, è delegata alle procedure tecniche settoriali, che sono strumenti separati e complementari al Modello.

In particolare, i Modelli sono basati su una serie di "processi-chiave" che garantiscono una capillare mappature di compiti e di responsabilità dei

[50] Articolo 25-*septies*, d.lgs. n. 231/2001.

[51] Articolo 25-*undecies*, d.lgs. n. 231/2001, introdotto dall'articolo 1, para. 8, legge n. 68/2015.

[52] In questo senso, le riflessioni di M. ESPOSITO e M. GIOVANNONE nel corso del webinar "Responsabilità, Risarcimento del danno e D.Lgs. 231/2001", AGI Lazio, 18 marzo 2025.

[53] Contraria all'inclusione degli obblighi di due diligence all'interno del perimetro "231", V. PROTOPATA ET AL., *La direttiva 2024/1760 sul Dovere di diligenza delle imprese ai fini della sostenibilità*, policy paper, Just Fashion, 2024, p. 24 ss.

[54] M. CHILOSI, M. RICCARDI, *Profili penalistici dei modelli organizzativi. Ambiente interno e ambiente esterno: interferenze relative al catalogo "231"*, in *DSL*, 2023, n. 1, pp. 65-94.

[55] Recentemente, Cass. pen., sez. IV, n. 30039/2025.

soggetti preposti alla gestione dei rischi[56]. L'intero sistema è poi presidiato da un Organismo di Vigilanza (OdV), un organismo terzo composto da esperti esterni e da rappresentanti aziendali. Di conseguenza, i Modelli sollecitano una meticolosa regolamentazione interna dell'impresa mediante l'adozione di strumenti privatistici unilaterali (organigrammi, funzioni-grammi, codici di condotta, regolamenti) o negoziati (protocolli condivisi, accordi aziendali) che plasmano regole modali di attuazione degli obblighi prevenzionistici e ambientali. In questi termini, i processi aziendali integrano gli strumenti della RSI all'interno del sistema integrato di gestione dei rischi, in adozione del medesimo approccio adottato dalla direttiva CS3D.

Tale approccio metodologico può essere trasferito, con i dovuti adattamenti, sul piano della due diligence. In effetti, come per gli obblighi di due diligence, in materia prevenzionistica l'individuazione dei centri di imputazione degli adempimenti –e delle correlate responsabilità oggettive e soggettive– diventa complessa nei contesti aziendali caratterizzati dal progressivo decentramento decisionale e organizzativo[57]. Si tratta di una criticità che riecheggia nel campo della due diligence, dove la ricostruzione della catena di responsabilità è ostacolata da quelle organizzazioni imprenditoriali trans-nazionali che agevolano l'esternalizzazione dei rischi attraverso la creazione di soggettività giuridiche separate all'interno di un gruppo di società.

A fronte di questa criticità, la procedimentalizzazione imposta dal MOG consente di individuare in modo chiaro le posizioni di garanzia delle persone fisiche e giuridiche, e i compiti ad esse attribuiti, all'interno del sistema di gestione dei rischi. Da una parte, questo consente di esonerare il datore di lavoro "al vertice" qualora dimostri di aver adottato un adeguato MOG per prevenire comportamenti illeciti; dall'altra, risulta più facile svelare i reali rapporti di potere tra i soggetti coinvolti e gli effettivi centri di imputazione delle decisioni, agevolando l'eventuale "risalita" della responsabilità a livello apicale. Al riguardo, rileva il fatto che la disciplina "231" ha efficacia extra-territoriale, consentendo di perseguire penalmente un'impresa nazionale per reati commessi all'estero.

Tale approccio metodologico potrebbe ispirare allora i protocolli societari destinati ad integrare la due diligence nei processi aziendali. I Modelli, infatti,

[56] G. ZAMPINI, *Sicurezza sul lavoro e modello organizzativo: quali responsabilità per il datore?*, in *LG*, 2018, n. 2, p. 123.

[57] C. LAZZARI, *L'individuazione del datore di lavoro per la sicurezza e i suoi riflessi sul piano sistematico*, in *DSL*, 2020, n. 1, pp. 35-48; L. GOLZIO, *I modelli organizzativi per la prevenzione dei rischi in impresa: il confronto tra monodatorialità e multidatorialità*, in *DSL*, 2023, n. 1, pp. 49-64.

dimostrano come la predisposizione di un chiaro assetto di attribuzioni gestorie a soggetti professionalmente competenti sia idonea a prevenire i rischi anche nelle organizzazioni (aziendali e societarie) complesse, destrutturate e frammentate. Simili procedure possono così contribuire a svelare quel "*corporate veil*"[58] che ostacola l'individuazione dei soggetti giuridici –apicali e periferici– che detengono il reale potere organizzativo e finanziario sulle attività economiche della catena che hanno cagionato le esternalità negative, traendone vantaggio.

Proprio su questo aspetto, la disciplina "231" è utile per appurare, sul piano rimediale, le responsabilità dell'ente più occulte. La giurisprudenza infatti poggia il riconoscimento della responsabilità amministrativa dell'ente sulla valutazione di un elemento di imputazione oggettiva –ossia l'individuazione dell'*interesse* o del *vantaggio* dell'ente (risparmio dei costi, aumento della produttività) scaturito dalla condotta illecita di una persona fisica nell'esecuzione dei propri compiti all'intero della compagine aziendale– e sulla "colpa organizzativa", cioè sulla mancata adozione di adeguate misure per prevenire la commissione di un preciso reato presupposto[59]. La capacità esimente del MOG, al ricorrere di determinate condizioni, è forse un elemento da trasferire e valorizzare sul piano della due diligence, se è vero che gli obblighi imposti dalla direttiva rappresentano un'obbligazione di (adeguati) mezzi, e non di risultato.

Bisogna però evidenziare che il MOG rappresenta una buona prassi di per sé, perché la sua disciplina è autonoma e prescinde dalla sua capacità esimente sul piano delle responsabilità.

In particolare, in termini di efficacia protettiva, il punto di forza è rappresentato dal costante flusso informativo tra il management aziendale, l'OdV e gli attori diversamente coinvolti nella prevenzione di un variegato ventaglio di rischi, che è presidiato da molteplici discipline settoriali.

In secondo luogo, l'effettività delle tutele è altresì garantita dalla asseverazione dei MOG da parte degli organismi paritetici[60], costituiti dalle associazioni sindacali

[58] *Ex multis*, M. FASCIGLIONE, *Impresa e diritti umani nel diritto internazionale. Teoria e prassi*, Giappichelli, Torino, 2024, p. 5.

[59] S. DOVERE, "La responsabilità degli enti in materia di sicurezza sul lavoro: spunti per un bilancio", in P. PASCUCCI (a cura di), *Salute e sicurezza sul lavoro*, Franco Angeli, Milano, 2019, pp. 185-200. Cfr. Cass. pen., sez. IV, n. 3731/2020; Cass. pen., sez. III, n. 3157/2019. Per una recente evoluzione interpretativa sul modo in cui deve essere esercitato il controllo giudiziario, si veda la c.d. sentenza "Impregilo bis" (Cass., sez. VI, n. 23401/2021). Similmente, Cass. Pen., Sez. V, n. 21640/2023, in *GI*, 2024, n. 2, con nota di SABIA R., pp. 413-422.

[60] Articolo 51, para. 3 *bis* e 3 *ter*. In tema, A. DELOGU, *L'asseverazione dei modelli di organizzazione e di gestione della sicurezza sul lavoro di cui all'art. 30 del d.lgs. n. 81/2008: analisi e prospettive*, in

e datoriali[61], implementata in attuazione di standard tecnici per ciascun settore produttivo. A differenza della direttiva CS3D che promuove sistemi di verifica esterni, unilaterali e multi-*stakeholders*, di scarsa credibilità nella pratica, la disciplina nazionale rimette il meccanismo di verificazione nelle mani delle parti sociali che esercitano un reale controllo collettivo sulla adeguatezza dei modelli di organizzazione adottati dalle imprese. In definitiva, tale compito attribuito agli organismi paritetici rappresenta una buona pratica di gestione partecipata del rischio[62], che realizza l'approccio multi-stakeholders promosso dalla direttiva CS3D.

DSL, 2018, n. 1, pp. 7-51; L. ZOPPOLI, *Il controllo collettivo sull'efficace attuazione del modello organizzativo diretto ad assicurare la sicurezza nei luoghi di lavoro*, in "I Working Papers di Olympus", 2012; L. ANGELINI, *La rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza nelle società di capitali e nelle aggregazioni economiche complesse*, in *DSL*, 2017, n. 2, p. 130 ss. Recentemente, C. LAZZARI, *Brevi note in tema di MOG e salute, fra partecipazione e inclusione*, in *DSL*, 2025, n. 1, p. 93 ss.

[61] C. LAZZARI, *Gli organismi paritetici nel decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81*, Working Papers Olympus, 2013, n. 21, p. 1 ss.; M. LAI, "Soggetti collettivi (Rappresentanze per la sicurezza; Organismi paritetici): costituzione, prerogative, attività", in G. NATULLO (a cura di), *Salute e sicurezza sul lavoro*, Utet, Torino, 2015, p. 795 ss.

[62] M. GIOVANNONE, *Responsabilità datoriale e prospettive regolative della sicurezza sul lavoro. Una proposta di ricomposizione*, cit., p. 276.; P. PASSALACQUA, *Spunti sulla gestione partecipata della sicurezza sul lavoro*, in *MGL*, 2024, n. 4, p. 745 ss.

HACIA UN MODELO EUROPEO DE DILIGENCIA DEBIDA EN MATERIA DE DERECHOS HUMANOS LABORALES

Comunicaciones presentadas al Seminario Internacional «La Directiva de diligencia debida y los derechos humanos laborales tras la Propuesta Ómnibus»

LA TUTELA DELLA PARITÀ DI GENERE COME DIRITTO UMANO NEI LUOGHI DI LAVORO: TRA DOVERE DI DILIGENZA, CERTIFICAZIONI SOCIALI E PARTECIPAZIONE DEI LAVORATORI

Maria Laura Santonicola

Dottoranda in Lavoro, Sviluppo e Innovazione
Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia
Fondazione Marco Biagi

Sommario: **1.** La Direttiva Europea 2024/1760 sulla *corporate sustainability due diligence:* un *focus* sulla tutela dei diritti umani. **2.** Il (potenziale) ruolo delle certificazioni sociali nel supportare i doveri di diligenza. **3.** Il sistema italiano della Certificazione di Parità di Genere: opportunità e criticità. **4.** Bibliografia.

1. La Direttiva Europea 2024/1760 sulla *corporate sustainability due diligence:* un *focus* sulla tutela dei diritti umani

Negli ultimi anni, i rapidi cambiamenti nello scenario economico, sociale e politico hanno comportato un incremento dell'attenzione posta sul concetto di sostenibilità e tutela dei diritti umani, ma anche sul ruolo delle imprese nella tutela di tali diritti nei luoghi di lavoro e lungo le catene del valore.

L'incalzante processo di delocalizzazione della produzione, avviato in particolare da imprese multinazionali, ha reso più difficoltosa la regolamentazione delle condizioni di lavoro; in questo contesto, è stato teorizzato il concetto di Responsabilità Sociale di Impresa: si tratta della capacità delle imprese di valutare e

dirigere le proprie attività in modo «da tener conto dell'impatto sociale, economico e ambientale che il loro processo di produzione potrebbe generare»[1].

Sono stati delineati molti strumenti e soluzioni appartenenti alla sfera della Responsabilità Sociale di Impresa, per aiutare le imprese nel monitorare il rispetto dei *core labour standards* e dei diritti umani fondamentali, appartenenti sia alla categoria dei cosiddetti strumenti di *soft law* che di *hard law*; tra i primi, annoveriamo i codici di condotta e le certificazioni sociali, mentre tra gli ultimi la Direttiva Europea 2022/2464 sul reporting di sostenibilità e la Direttiva Europea 2024/1760 sulla *corporate sustainability due diligence.*

Il concetto di "dovere di diligenza" (*due diligence*) non è nuovo; è stato introdotto per la prima volta nel 2011 dai Principi Guida ONU su Imprese e Diritti Umani[2], i quali richiedono «l'implementazione di un sistema volto ad identificare, prevenire, mitigare e rendere conto degli impatti avversi» che le attività produttive potrebbero causare in relazione al rispetto dei diritti umani (non solo nel luogo di lavoro, ma anche al di fuori dell'organizzazione, lungo le catene globali del valore), ma anche il principio di consultare e dialogare con i «gruppi colpiti e (…) gli *stakeholder* coinvolti»[3].

La struttura di due diligence definita dai Principi Guida –richiamati anche nelle Premesse della Direttiva– è simile a quella tracciata dalla Direttiva Europea 2024/1760, modellata su un approccio *risk-based*; tuttavia, mentre il contenuto degli obblighi di diligenza è quasi identico, l'attenzione della Direttiva è posta sulle "catene di attività", e non le catene globali del valore: la nozione di catena di attività include «le attività di un partner commerciale a monte di una società inerenti la produzione di beni o alla prestazione di servizi da parte di tale società (…) e di un partner commerciale a valle, relative alla distribuzione, trasporto e conservazione del prodotto», riducendo le attività prese in considerazione[4].

Il testo della Direttiva approvato limita l'ambito di applicazione di questi nuovi obblighi alle imprese con 1000 o più dipendenti e con un fatturato netto

[1] M. GIOVANNONE, *La tutela dei labour standards nella catena globale del valore*. Aracne Editrice, 2019, pp. 149-151.

[2] M. GIOVANNONE, The European directive on 'corporate sustainability due diligence': the potential for social dialogue, workers' information and participation rights. *Italian Labour Law E-Journal*, 17(1), 227-244, 2024.

[3] UN Guiding Principles on Business and Human Rights, 2011.

[4] Considerando della Direttiva Europea 2024/1760, *"Corporate Sustainability Due Diligence Directive – CS3D o CSDDD"*. V. anche M. BORZAGA, F. MUSSI, *Luci e ombre della recente proposta di direttiva relativa al dovere di due diligence delle imprese in materia di sostenibilità*. Lavoro e diritto, 3/2023.

di almeno € 450.000.000, alle società madre di gruppi che hanno raggiunto tale limite nell'ultimo esercizio, collocati in uno Stato membro dell'Unione Europea, e organizzazioni sottoposte alla legislazione di Paesi al di fuori dell'Unione Europea, ma che ivi operano, che hanno raggiunto un fatturato netto pari a € 450.000.000 nel penultimo esercizio, o nel caso di società madri di gruppi che hanno raggiunto tale limite nel penultimo esercizio[5]. Tale ambito di applicazione così ridotto pone delle criticità: innanzitutto, impatti negativi sui diritti umani e ambientali possono derivare anche da attività svolte da imprese di piccole e medie dimensioni[6]. A tal proposito, l'art. 14 dei Principi Guida ONU stabilisce che «*la responsabilità delle imprese nel rispettare i diritti umani si applica a tutte le imprese, a prescindere dalla loro dimensione, settore, contesto operativo, proprietà e struttura*»[7]; in tal senso, l'esclusione di piccole e medie imprese appare ingiustificata e potrebbe incentivare le imprese che soddisfano tali requisiti a modificare il proprio modello di business per essere escluse dall'ambito di applicazione della Direttiva[8].

Un elemento particolarmente interessante della Direttiva è la previsione che stabilisce l'importanza di coinvolgere gli stakeholder nel processo di valutazione e gestione del rischio. L'art. 3, lett. n), della Direttiva include nella nozione di "*stakeholder*" «*i dipendenti dell'azienda, i dipendenti della sua sussidiaria, le organizzazioni sindacali e i rappresentanti dei lavoratori, i consumatori ed altri individui, gruppi, comunità o entità i cui diritti o interessi sono o potrebbero essere colpiti dai prodotti, servizi e operazioni dell'impresa, dei suoi sussidiari e partner commerciali, inclusi i dipendenti dei partner commerciali dell'impresa e le loro organizzazioni sindacali e rappresentanti, istituzioni a tutela dei diritti umani e ambientali e i rappresentanti legittimi di tali individui, gruppi, comunità ed entità*», creando in tal modo una rete di soggetti interessati alla tutela dei diritti umani e dell'ambiente aventi diritto di informazione e consultazione. Pertanto, la Direttiva cerca di abbandonare un approccio "*top-down*", solitamente adottato dalle aziende, e preferisce un coinvolgimento più diretto di coloro che potrebbero essere colpiti dalla violazione di diritti umani e ambientali causati da operazioni produttive e commerciali condotte dalle imprese.

Con riguardo all'implementazione di una politica di due diligence, le imprese hanno dunque l'obbligo di consultare i lavoratori e i loro rappresentanti; tale

[5] Art. 2, § 1, 2 of EU Directive 2024/1760, "*Corporate Sustainability Due Diligence Directive – CS3D o CSDDD*".

[6] M. BORZAGA, F. MUSSI, 2023, pp. 504-505.

[7] UN *Guiding Principles on Business and Human Rights*, p. 15.

[8] V. BRINO, *Governance societaria sostenibile e due diligence: nuovi orizzonti regolativi. LavoroDirittiEuropa*, n. 2/2022, 2022.

consultazione –e quella degli *stakeholder* in generale– deve essere attivata in diverse fasi del processo: in particolare, nella fase preventiva, che consiste nel raccogliere informazioni su impatti negativi effettivi o potenziali; nella fase di sviluppo di un piano di prevenzione e di azioni correttive di tali impatti; nel decidere se terminare o sospendere una relazione commerciale con partner che non hanno provveduto ad ottemperare agli obblighi scaturenti dalla Direttiva; nell'adottare misure rimediali di tali impatti; nello sviluppo di indicatori volti a monitorare l'effettività delle politiche di due diligence[9]. Tuttavia, nella fase di definizione di un piano di prevenzione, sulle imprese non vige un obbligo di coinvolgimento diretto degli stakeholder, bensì la possibilità di «elaborare i loro piani d'azione in collaborazione con iniziative di settore o multipartecipative», se «la natura o la complessità delle necessarie misure di prevenzione lo esige». Inoltre, quando non è possibile consultare gli stakeholder, le imprese possono progettare piani di due diligence in collaborazione con esperti esterni; tuttavia, la Direttiva offre in questo modo la possibilità di evitare il processo di consultazione[10].

I diritti di partecipazione concessi ai lavoratori e i loro rappresentanti rientrano nel novero di meccanismi *soft* di partecipazione, ma aprono nuove possibilità per rafforzare il ruolo dei lavoratori nel percorso verso la sostenibilità sociale ed ambientale.

Oltretutto, la possibilità per le organizzazioni sindacali e i rappresentanti dei lavoratori di segnalare eventuali rischi avversi –potenziali od effettivi– e di presentare reclami[11] accentua il loro coinvolgimento anche nella fase cosiddetta "a valle" –permettendogli di monitorare l'applicazione delle politiche di due diligence– la quale costituisce una fase cruciale per assicurare l'effettività del processo.

La Direttiva rappresenta un tentativo di elevare il concetto di dovere di diligenza allo stato di *hard law*[12]; ciò implica una discrezionalità limitata delle imprese sull'ambito di applicazione, su quali diritti umani includere negli obblighi di diligenza e su quanto estesi siano tali obblighi lungo la catena di attività. Per giunta, gli obblighi di diligenza sono accompagnati da meccanismi di controllo e

[9] Cfr. Art. 7 e Art. 13 of EU Directive 2024/1760, "*Corporate Sustainability Due Diligence Directive – CS3D o CSDDD*".

[10] Cfr. Art. 10, (2), lett. (a), of EU Directive 2024/1760, *"Corporate Sustainability Due Diligence Directive – CS3D o CSDDD*". See also M. Giovannone, 2024.

[11] Cfr. Art. 14, (2), lett (b), of EU Directive 2024/1760, "*Corporate Sustainability Due Diligence Directive – CS3D o CSDDD*".

[12] M. GIOVANNONE, *The European directive on 'corporate sustainability due diligence': the potential for social dialogue, workers' information and participation rights*, pp. 228-229.

monitoraggio da parte degli Stati nazionali, sottraendoli in tal modo alla sfera della volontarietà delle imprese[13].

La prima parte dell'Allegato alla Direttiva elenca i diritti umani attenzionati, non solo enumerandoli, ma anche richiamando importanti Convenzioni e Patti, come il Patto Internazionale sui Diritti Civili e Politici, il Patto Internazionale sui Diritti Economici, Sociali e Culturali e le principali Convenzioni dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL) e i c.d. *core labour standards*; la Direttiva pone i diritti sociali nel novero dei diritti umani, confermando essenzialmente l'approccio dell'OIL sui diritti dei lavoratori come diritti umani.

I diritti umani richiamati riguardano la libertà di associazione e di contrattazione collettiva, il diritto di sciopero, il diritto a giuste ed eque condizioni di lavoro, il divieto di discriminazione e di trattamento iniquo nel mondo del lavoro –con un *focus* particolare sul principio di parità di genere e di parità salariale–, l'abolizione della schiavitù e del lavoro minorile. Tuttavia, la lista appare incompleta, in quanto risultano escluse Convenzioni fondamentali, come la Convenzione OIL n. 190 sull'eliminazione della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro[14].

Tuttavia, la soluzione preferita di elencare i diritti umani oggetto degli obblighi di diligenza limita in un certo grado la sfera di applicazione a quelli menzionati esplicitamente o compresi tra gli strumenti citati nella Parte I, Sezione II, dell'Allegato e contrasta con lo scopo della Direttiva di prevenire violazioni di tali diritti[15].

Tuttavia, nonostante i limiti e le criticità evidenziate, la Direttiva rappresenta uno sforzo interessante per rafforzare la responsabilità delle imprese nei casi di violazione di diritti umani e fare luce sul loro ruolo nelle problematiche ambientali.

2. Il (potenziale) ruolo delle certificazioni sociali nel supportare i doveri di diligenza

L'approvazione della Direttiva UE 1760/2024 ha sottratto l'idea della *due diligence* alla sfera della Responsabilità Sociale di Impresa, caratterizzata da volontarietà, e l'ha elevata allo stato di norma vincolante. Tuttavia, ciò non esclude la possibilità di utilizzare strumenti volontari per ottemperare agli obblighi di diligenza. Ad esempio, anche il legislatore europeo ha previsto la necessità di

[13] F. GUARRIELLO, *Take Due Diligence Seriously: commento alla direttiva 2024/1760*. Giornale di Diritto del Lavoro e di Relazioni Industriali, 46, pp.245-298, 2024. V. anche Articolo 15 of EU Directive 2024/1760, "*Corporate Sustainability Due Diligence Directive – CS3D o CSDDD*".

[14] V. BRINO, 2022, p. 12-13.

[15] M. BORZAGA, F. MUSSI, 2023. V. anche F. GUARRIELLO, 2024.

accompagnare le politiche di due diligence elaborate dalle imprese con dei codici di condotta, contenenti «le norme e i principi cui devono attenersi l'intera società e le sue filiazioni, nonché i partner commerciali diretti o indiretti della società»[16].

Similmente, le certificazioni sociali –un altro strumento ascritto alla sfera della Responsabilità Sociale di Impresa– possono fungere da mezzo per mostrare lo sforzo delle imprese sui temi di sostenibilità. Naturalmente, gli obblighi di diligenza non possono e non devono essere delegati alle certificazioni sociali di sostenibilità e agli standard tecnici; tuttavia, benché si tratti sicuramente di un canale promozionale, attraverso cui le imprese possono migliorare la propria reputazione informando i consumatori del loro impegno nel rispettare i pilastri della sostenibilità nel processo di produzione e lungo le catene del valore[17], possono fungere anche da supporto per l'implementazione di un sistema di due diligence e come mezzo per identificare potenziali rischi avversi.

Vi sono tuttavia delle criticità da evidenziare: le certificazioni considerano le attività di un'impresa in una determinata (e limitata) finestra temporale e l'effettività di uno standard nell'identificare i rischi varia sulla base della metodologia usata; nonostante ciò, possono essere utili per raccogliere informazioni sulle quali basare l'identificazione e la valutazione dei rischi richiesti dalla Direttiva UE[18]. In effetti, alcuni standard tecnici offrono delle linee guida e degli strumenti proficui per la realizzazione di un'analisi dei rischi e, in aggiunta, forniscono dei modelli per la definizione di politiche e codici di condotta, piani di azioni correttive o bilanci sociali[19].

Nel complesso, gli standard tecnici sulla sostenibilità possono contribuire nel tracciamento e nella gestione dei rischi di violazione di diritti umani, particolarmente in casi in cui l'impresa trova difficoltà nel rintracciare la catena del valore[20].

---

[16] Cfr. Art. 7, (2), lett. (b) of EU Directive 2024/1760, "*Corporate Sustainability Due Diligence Directive – CS3D o CSDDD*".

[17] A. PERULLI, V. BRINO, *A Global Labour Law: Towards a new international framework for rights and justice*, G. Giappichelli Editore, 2024.

[18] OECD, *The role of sustainability certifications in due diligence in the garment and footwear sector*, 2025.

[19] THE FEDERAL MINISTRY OF LABOUR AND SOCIAL AFFAIRS, Division VI b 3 "*CSR – Corporate Social Responsibility*", *D-11017 Berlin. Practical Guide: Integrating standards in human rights due diligence*, 2023.

[20] FOCUSRIGHT. *Certifications, social audits and supplier management tools: What is their role in companies' human rights due diligence?,* 2023.

In tal senso, si passa da una nozione di certificazione sociale come meccanismo di autoregolazione, che sostituisce la regolamentazione normativa[21], a strumento volto a supportare doveri di diligenza obbligatori.

Nonostante il ruolo che tali standard possono ricoprire nel processo, vi sono due rischi da non sottovalutare: il rischio di non valutare adeguatamente l'impatto di tali standard sui lavoratori e l'ambiente di lavoro e il rischio che possano diventare semplici strumenti per migliorare l'immagine e la reputazione dell'impresa, senza alcun impegno concreto; per tale ragione, la partecipazione di organizzazioni sindacali e dei lavoratori nella stesura e nell'implementazione di tali standard diventa fondamentale[22]. Pertanto, utilizzare efficacemente standard tecnici sulla sostenibilità sociale come base per ottemperare agli obblighi di diligenza presuppone il coinvolgimento degli stakeholder nel processo, specialmente i lavoratori e i loro rappresentanti.

3. Il meccanismo italiano della Certificazione di Parità di Genere: criticità ed opportunità

Nel contesto italiano, la Certificazione di Parità di Genere si configura come uno strumento nuovo, senza equivalenti nell'insieme delle certificazioni sociali internazionali ed europee.

La Certificazione di Parità di Genere è stata introdotta nell'ordinamento italiano dalla Legge n. 162 del 2021 e può essere ascritta alla Strategia Europea per la Parità di Genere 2020-2025 e il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR), che hanno posto la parità di genere come uno degli obiettivi da raggiungere, con lo scopo di ridurre il divario di genere nelle imprese; si tratta di una procedura volontaria, supportata da incentivi finanziari e sgravi contributivi per le imprese che la ottengono[23]. Il Decreto Ministeriale del 29 aprile 2022 ha fissato i parametri minimi per ottenere la certificazione: l'intero processo è delineato dalle Linee Guida UNI PDR 125:2022.

Le Linee Guida forniscono dei *Key Performance Indicators* (KPI) per misurare il livello di maturità di un'impresa per quanto riguarda lo stato delle politiche di parità di genere, ma anche istruzioni per aiutare le imprese nella

[21] C. GENDRON, *Social responsibility and International Law: reflections about labour issues*, ROR n° 2, 2013.

[22] C. HAUERT, *The role of international and European standards in shaping the world of work in the European service sector.* European Trade Union Confederation, 2020.

[23] L. ZAPPALÀ, *La parità di genere al tempo del PNRR: tra trasparenza, certificazione e misure premiali*. *LavoroDirittiEuropa*, 3/2022.

creazione di un Sistema di Gestione della Parità di Genere. I KPI sono divisi in sei aree: 1. Cultura e strategia; 2. Governance; 3. Processi HR; 4. Opportunità di crescita e inclusione; 5. Equità remunerativa di genere; 6. Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro, ognuna accompagnata da un punteggio ponderato. Per ottenerla, l'impresa deve superare un audit, svolto da un ente di certificazione che, nel caso di punteggio positivo, la rilascia; gli audit vengono poi effettuati ogni anno dopo l'ottenimento della certificazione, per il suo mantenimento[24]. Il risultato è un tentativo di promuovere e diffondere la cultura della parità di genere e dell'inclusività nelle organizzazioni.

Molti aspetti separano questo tipo di certificazione da altre certificazioni sociali di livello internazionale: innanzitutto, anche se la Certificazione di Parità di Genere è comunque volontaria, le Linee Guida UNI PDR 125:2022 sono menzionate nel Decreto Ministeriale del 29 aprile 2022, e dunque hanno assunto un valore legale[25]. Per giunta, come evidenziato precedentemente, le Linee Guida forniscono dei KPI utili a monitorare il rispetto del principio di parità di genere in vari aspetti dell'organizzazione; questi indicatori non sono certamente ineccepibili, e pongono alcuni problemi di interpretazione[26], ma fungono senz'altro come sistema di monitoraggio; in aggiunta, le imprese devono fornire alle rappresentanze sindacali in azienda e alle Consigliere per la parità un'informativa annuale sullo stato delle politiche di parità di genere e sul grado di conformità alle Linee Guida UNI PDR 125:2022[27].

È chiaro che la certificazione funga anche da meccanismo di trasparenza, congiuntamente ad altri strumenti –come il Bilancio di Genere e il Rapporto biennale sulla situazione del personale maschile e femminile– nel creare un sistema con cui contrastare le diseguaglianze di genere; il ruolo della trasparenza come mezzo per contrastare il divario di genere nel mercato del lavoro è stato ampiamente sottolineato, ma esso dovrebbe costituire un mezzo per raggiungere l'obiettivo di ridurre tale gap, e non il punto di arrivo[28].

[24] F. LAMBERTI, *I Key Performance Indicators della certificazione della parità di genere. Una lettura critica*. Federalismi.it, 9(Focus Lavoro Persona Tecnologia), 212-241, 2023.

[25] S. BORELLI, *La certificazione di parità di genere e la standardizzazione delle fonti del diritto del lavoro*. *Diritto e società*, 2024.

[26] V. anche F. LAMBERTI, 2023.

[27] Decreto 29 aprile 2022. *Parametri per il conseguimento della certificazione della parità di genere alle imprese e coinvolgimento delle rappresentanze sindacali aziendali e delle consigliere e consiglieri territoriali e regionali di parità*. V. anche L. CASANO, *Certificazione della parità di genere e trasparenza: riflessioni a margine della prima attuazione del sistema. EQUAL – Rivista di diritto antidiscriminatorio* n.2/2024, pp. 161-179, 2024.

[28] L. CASANO, 2024.

In effetti, anche l'Unione Europea ha abbracciato questo principio, con la Direttiva 970/2023 per rafforzare l'applicazione del principio di pari retribuzione per un lavoro di pari valore tra uomini e donne, attraverso la trasparenza salariale. La Direttiva pone in capo alle imprese l'obbligo di elaborare e fornire informazioni e dati riguardo i livelli salariali e le componenti variabili del salario, al fine di identificare qualsiasi divario ingiustificato tra i salari di lavoratori e lavoratrici della medesima categoria, con le stesse mansioni, in base al genere. Viene sancito anche un diritto di informazione: lavoratrici e lavoratori, o i loro rappresentanti per conto loro, hanno il diritto di richiedere e ricevere informazioni sui loro salari e sul livello salariale medio, diviso per genere; le imprese devono anche fornire periodicamente informazioni sui possibili divari retributivi di genere presenti e, se il divario supera il 5% tra qualsiasi categoria, vi è l'obbligo di condurre una valutazione congiunta con i rappresentanti dei lavoratori[29]. In tal senso, la Certificazione di Parità di Genere può essere un utile strumento: i KPI contenuti nell'Area 5 "Equità remunerativa di genere" possono rappresentare la base da cui partire per la raccolta di dati relativi al *gender pay gap* tra uomini e donne appartenenti a stessa categoria e livello di inquadramento e con le medesime competenze; il KPI 5.3 richiede anche alle imprese di divulgare le proprie procedure per la determinazione delle politiche salariali, con riferimento specifico alla componente variabile del salario. In aggiunta, se il KPI 5.1 relativo al gender pay gap non è soddisfatto, l'impresa può porsi come obiettivo da raggiungere proprio la riduzione di tale divario, attraverso il Piano Strategico per la Parità di Genere; il monitoraggio annuale delle azioni inserite nel Piano Strategico, richieste dalle Linee Guida per il mantenimento della certificazione, agirebbe come un meccanismo di controllo del rispetto di tale principio.

Le Linee Guida UNI PDR 125 consolidano e fortificano anche le norme giuridiche già esistenti, stabilendo delle condizioni e situazioni in cui la certificazione non può essere ottenuta: nel caso di violazione delle norme relative ai congedi di maternità e paternità o per disabilità ex l. 104/92; nel caso di rifiuto di concedere a lavoratrici e lavoratori genitori la possibilità di svolgere l'attività in regime di lavoro agile; il rifiuto di concedere permessi per problemi legati a disabilità o salute; la violazione dell'obbligo di redigere il Rapporto sulla situazione del personale[30]. Per di più, le Linee Guida stabiliscono una condizione necessaria per poter accedere al processo di certificazione, vale a dire la predisposizione e attuazione di un Piano di

[29] S. CIUCCIOVINO, *Il gender pay gap nella Pubblica Amministrazione, dalle regole all'innovazione organizzativa. EQUAL – Rivista di diritto antidiscriminatorio* n.5/2024, pp. 405-420, 2024.

[30] Prassi di riferimento UNI PDR 125:2022. *Linee guida sul sistema di gestione per la parità di genere che prevede l'adozione di specifici KPI (Key Performance Indicator - Indicatori chiave di prestazione) inerenti alle Politiche di parità di genere nelle organizzazioni.*

prevenzione per la violenza e le molestie nel luogo di lavoro. In realtà, estendendo le previsioni della Convenzione OIL n. 190 sull'eliminazione della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro, tale piano dovrebbe valicare i confini del luogo di lavoro e coinvolgere anche il processo di selezione e coloro che non sono più impiegati nell'impresa[31].

In particolare, l'organizzazione deve valutare il rischio di molestie fisiche, verbali e digitali, mettere a punto programmi specifici su violenza e molestie, incluse molestie sessuali nei luoghi di lavoro, ed esaminare l'ambiente di lavoro anche da questo punto di vista. Inoltre, il Sistema di Gestione per la Parità di Genere, attraverso il Piano Strategico e la Politica di Parità di Genere, deve contenere misure orientate a definire piani di comunicazione, sia esterna che interna, per combattere violenza e molestie, ma principalmente misure volte a gestire situazioni potenziali, identificando una persona di contatto e una procedura per aiutare le vittime a denunciare tali eventi nei luoghi di lavoro[32].

Da ultimo, assistendo le imprese nella gestione delle politiche di parità di genere e nell'eliminazione dei divari di genere nell'organizzazione, la Certificazione di Parità di Genere può offrire un supporto agli obblighi di diligenza, con specifico riferimento al divieto di discriminazione e di disparità di trattamento nei luoghi di lavoro e il principio di pari retribuzione per un lavoro di pari valore; in effetti, la certificazione tenta di creare un sistema teso a rinforzare il rispetto di norme antidiscriminatorie già esistenti; inoltre, sulla base di un assessment preliminare dello stato delle politiche di parità nella compagnia –il quale può anche essere visto come un momento di analisi dei punti di debolezza dell'impresa– il Sistema di Gestione della Parità di Genere permette di fissare degli obiettivi, da monitorare annualmente, per migliorare le proprie politiche. In tale prospettiva, la certificazione consente di creare un meccanismo di valutazione e gestione del rischio per quanto riguarda la parità di genere che completa anche gli obblighi di due diligence, considerando i diritti e le Convenzioni fondamentali non richiamati dall'Allegato 1 alla Direttiva europea, come la Convenzione OIL n. 190.

In aggiunta, gli audit interni, richiesti dalle Linee Guida e realizzati da un team composto da persone teoricamente imparziali[33], recano un valore aggiunto, in quanto volti ad identificare possibili situazioni di non conformità alle Linee Guida;

[31] M. GIOVANNONE, F. LAMBERTI, *Il rischio violenza e molestie nella disciplina prevenzionistica e nella certificazione della parità di genere. Diritto della Sicurezza sul Lavoro*, n. 2, pp. 23-27, 2023.

[32] M. GIOVANNONE, F. LAMBERTI, 2023.

[33] M. GIOVANNONE, F. LAMBERTI, 2023.

ma sono gli audit esterni condotti dagli enti di certificazione a rivelarsi cruciali per la verifica dell'effettiva ottemperanza dell'impresa alle Linee Guida UNI PDR 125.

Tuttavia, nonostante la certificazione rechi opportunità interessanti per il rafforzamento del principio di parità di genere, vi sono diversi punti critici da rimarcare, prima di tutti gli scarsi momenti di partecipazione per i lavoratori e i loro rappresentanti.

Il ruolo delle rappresentanze dei lavoratori appare ancora più essenziale per la protezione delle donne lavoratrici da discriminazioni, in quanto rappresentano tradizionalmente il punto di riferimento dei lavoratori. Senza dubbio sono chiamati a partecipare al processo di valutazione del rischio di molestie e, in generale, hanno diritti di partecipazione "a valle": infatti, il Decreto 29 aprile 2022 stabilisce che, sulla base delle informazioni contenute nell'informativa annuale sullo stato di conformità alle Linee Guida UNI PDR 125, i rappresentanti dei lavoratori possono segnalare qualsiasi situazione di non conformità all'impresa, che deve attivarsi per eliminare tali situazioni; se l'impresa non procede, le non conformità possono essere segnalate all'ente che ha rilasciato la certificazione[34]. Tuttavia, la procedura non è definita né dal Decreto né dalla UNI PDR 125; per di più, le Linee Guida non danno alcun ruolo o valore alla contrattazione collettiva[35], che è pur stata sempre attenta ai temi di parità di genere, conciliazione vita-lavoro e antidiscriminazione, anche attraverso la creazione di Commissioni paritetiche sulle pari opportunità.

Lo scarso coinvolgimento dei lavoratori e dei loro rappresentanti nel processo è una conseguenza diretta della limitata partecipazione e consultazione dei lavoratori nella predisposizione di tali Linee Guida[36]; da ciò deriva la necessità di incrementare il ruolo delle organizzazioni sindacali nella realizzazione di standard tecnici che producono degli impatti importanti sui luoghi di lavoro[37], abbandonando un approccio top-down proprio di taluni standard tecnici e certificazioni sociali. Una più puntuale partecipazione dei lavoratori potrebbe anche risolvere il nodo critico della "democraticità" di tali *standard* –che include la Certificazione di Parità di Genere– essendo creati da attori privati[38].

---

[34] L. CASANO, 2024.

[35] F. LAMBERTI, 2023.

[36] R. TONELLI, *Il sistema di certificazione della parità di genere: tra cultura della parità e privatizzazione delle regole*, in S. RENGA (a cura di), *Lungo la strada della conciliazione: spunti per il dibattito,* Giappichelli, Torino, 2024.

[37] C. HAUERT, 2020.

[38] S. BORELLI, 2024. V. anche R. TONELLI, 2024.

Se si considera la Certificazione di Parità di Genere come un mezzo per integrare ed implementare i doveri di diligenza –così come delineati dalla Direttiva UE– nelle politiche aziendali, in modo tale da prevenire la violazione del diritto ad un equo trattamento nei luoghi di lavoro, il coinvolgimento dei lavoratori e dei loro rappresentanti appare ancora più utile. Infatti, implementando un Sistema di Gestione per la Parità di Genere, le imprese introducono nuove politiche e procedure per evitare condotte discriminatorie e gestire casi di molestie o discriminazione; tuttavia, tale sistema è tanto più efficace quanto più coloro direttamente colpiti da tali condotte partecipano al processo decisionale. Ciò implica una partecipazione più forte delle semplici procedure di consultazione, i cui risultati possono essere disattesi dalle imprese: potrebbe essere utile prendere parte al processo decisionale, per orientare tali decisioni nel modo più favorevole al lavoratore, e in questo caso alle lavoratrici donne; la stessa Direttiva richiede il coinvolgimento dei lavoratori e dei loro rappresentanti, in particolare nella fase di definizione del Piano di prevenzione. Inoltre, la partecipazione delle organizzazioni sindacali o rappresentanti dei lavoratori nel processo per l'ottenimento della certificazione può assicurare l'effettività delle politiche attuate dalle imprese –evitando casi di c.d. *pinkwashing*– e può rafforzare anche il valore della certificazione come prova di conformità agli obblighi di diligenza nei confronti di fornitori e subappaltatori.

Forse la recente approvazione nell'ordinamento italiano di una Legge sulla partecipazione dei lavoratori, la Legge n. 76 del 2025 (che include una partecipazione consultiva e organizzativa) –considerando però i suoi seri limiti[39]– potrebbe aprire nuovi orizzonti per il rafforzamento della partecipazione dei lavoratori in generale, e sui temi di antidiscriminazione e pari opportunità nello specifico, anche in vista di una trasposizione della Direttiva europea 1760/2024 sulla due diligence nell'ordinamento nazionale.

4. Bibliografia

BORELLI, S., *La certificazione di parità di genere e la standardizzazione delle fonti del diritto del lavoro.* Diritto e società, 2024.

BORZAGA, M., MUSSI, F., *Luci e ombre della recente proposta di direttiva relativa al dovere di due diligence delle imprese in materia di sostenibilità*. Lavoro e diritto, 3/2023.

BRINO, V. *Governance societaria sostenibile e due diligence: nuovi orizzonti regolativi.* LavoroDirittiEuropa, n. 2/2022, 2022.

[39] Ad esempio, l'eccessiva discrezionalità lasciata alle imprese, che possono decidere se attivare o meno momenti di partecipazione.

CASANO, L., *Certificazione della parità di genere e trasparenza: riflessioni a margine della prima attuazione del sistema.* EQUAL – Rivista di diritto antidiscriminatorio n.2/2024, pp. 161-179, 2024.

CIUCCIOVINO, S., *Il gender pay gap nella Pubblica Amministrazione, dalle regole all'innovazione organizzativa*. EQUAL – Rivista di diritto antidiscriminatorio n.5/2024, pp. 405-420, 2024.

FOCUSRIGHT, *Certifications, social audits and supplier management tools: What is their role in companies' human rights due diligence?,* 2023.

GENDRON, C., *Social responsibility and International Law: reflections about labour issues*, ROR n° 2, 2013.

GIOVANNONE, M., *La tutela dei labour standards nella catena globale del valore.* Aracne Editrice, 2019.

GIOVANNONE, M., *The European directive on 'corporate sustainability due diligence': the potential for social dialogue, workers' information and participation rights*. Italian Labour Law E-Journal, 17(1), pp. 227–244, 2024.

GIOVANNONE, M., LAMBERTI, F., *Il rischio violenza e molestie nella disciplina prevenzionistica e nella certificazione della parità di genere*. Diritto della Sicurezza sul Lavoro, n. 2, pp. 1–36, 2023.

GUARRIELLO, F., *Take Due Diligence Seriously: commento alla direttiva 2024/1760*. Giornale di Diritto del Lavoro e di Relazioni Industriali, 46, pp.245-298, 2024.

HAUERT, C., *The role of international and European standards in shaping the world of work in the European service sector*. European Trade Union Confederation, 2020.

LAMBERTI, F., *I Key Performance Indicators della certificazione della parità di genere. Una lettura critica.* FEDERALISMI.IT, 9(Focus Lavoro Persona Tecnologia), 212-241, 2023.

OECD, *The role of sustainability certifications in due diligence in the garment and footwear sector*, 2025.

PERULLI, A., BRINO, V., *A Global Labour Law: Towards a new international framework for rights and justice,* G. Giappichelli Editore, 2024.

THE FEDERAL MINISTRY OF LABOUR AND SOCIAL AFFAIRS Division VI b 3 "*CSR – Corporate Social Responsibility", D-11017 Berlin. Practical Guide: Integrating standards in human rights due diligence,* 2023.

TONELLI, R., *Il sistema di certificazione della parità di genere: tra cultura della parità e privatizzazione delle regole*, in Renga, S. (a cura di), *Lungo la strada della conciliazione: spunti per il dibattito*, Giappichelli, Torino, 2024.

UN *Guiding Principles on Business and Human Rights*, 2011.

ZAPPALÀ, L., *La parità di genere al tempo del PNRR: tra trasparenza, certificazione e misure premiali.* LavoroDirittiEuropa, 3/2022.

Comunicaciones presentadas al Seminario Internacional «La Directiva de diligencia debida y los derechos humanos laborales tras la Propuesta Ómnibus»

TRASPARENZA RETRIBUTIVA E *DUE DILIGENCE*: VERSO UN MODELLO PROCEDURALE DI PARITÀ RESPONSABILE

Chiara Toscano
Dottoranda
Università di Roma La Sapienza

Sommario: 1. Introduzione. **1.1.** Semplificazione normativa e parità retributiva: due modelli di governance a confronto. **1.2.** Il *continuum* normativo tra TFUE, Carta e Pilastro sociale europeo. **2.** Trasparenza e disclosure retributiva: dalla dichiarazione di principio all'effettività del diritto. **2.1.** La selezione per dimensione d'impresa nella disciplina europea della parità salariale. **2.2.** Dal *gender washing* all'*accountability*: prospettive della certificazione di parità. **2.3.** Criteri oggettivi e inversione dell'onere della prova: il contributo della giurisprudenza Danfoss ai trattamenti *ad personam*. **2.4.** Recepimento nazionale della Direttiva e riflessi sulla concorrenza intra-unionale. **3.** Disclosure retributiva e alleggerimento burocratico. **3.1.** CSRD e CSDDD come strumenti gemelli: ridurre gli oneri o ridimensionare le garanzie?. **3.2.** Tra equità ambientale e capacità di investimento: le modifiche a CBAM e ai programmi europei di finanziamento. **4.** Due strade né parallele né perpendicolari: due (antipodiche?) declinazioni di *zeitgeist*. **4.1.** La trasparenza come concetto bifasico: tra effettività dei diritti sociali e razionalizzazione normativa. **5.** Conclusione. **6.** Bibliografia.

1. Introduzione

L'ordinamento dell'Unione Europea più che in un corpo normativo monolitico, si estrinseca in un sistema policentrico, attraversato da tensioni costitutive. Questo carattere, che talora viene percepito come indice di vulnerabilità istituzionale, può essere invece interpretato come manifestazione della peculiare capacità adattiva del diritto europeo, in grado di ricalibrare strumenti e priorità in risposta a mutamenti congiunturali e strutturali di natura economica e geopolitica.

Il raffronto tra la Direttiva (UE) 2023/970 sulla trasparenza retributiva e il pacchetto Omnibus del 2025 rappresenta un terreno particolarmente fecondo per l'analisi di siffatte dinamiche.

La semplificazione, prerogativa della proposta Omnibus, può essere intesa come una riconfigurazione normativa orientata primariamente alla gestione dell'efficienza, volta a ridurre costi, oneri e complessità amministrative; la trasparenza, connotante la Direttiva, al contrario, impersona una riconfigurazione istituzionale orientata alla gestione della fiducia, poiché mira a riequilibrare le asimmetrie informative e a rafforzare la legittimazione sociale delle regole.

La contrapposizione si riflette, in modo emblematico, nell'uso della medesima categoria di trasparenza. Nella Direttiva del 2023 essa è valorizzata come perno del riequilibrio contrattuale e dell'empowerment dei lavoratori, destinata a colmare l'asimmetria informativa che ostacola l'effettività del principio di uguaglianza retributiva. Nell'Omnibus del 2025, invece, la trasparenza è decostruita in chiave economica e ricondotta a un costo regolatorio da ridurre o differire. La stessa nozione giuridica assume così valenze opposte, dando luogo a una biforcazione: strumento di giustizia sociale e variabile di politica industriale. La trasparenza, da valore emancipatorio, si riconfigura come onere da ridimensionare per ragioni di competitività.

Si pone pertanto l'interrogativo se trasparenza e semplificazione debbano essere letti come concetti antinomici, reciprocamente escludenti, oppure se possano essere ricondotti a un paradigma integrato in cui l'efficienza regolatoria sia funzionale all'effettività dei diritti fondamentali.

D'altronde, l'intersezione tra trasparenza e semplificazione si configura come un nodo operativo cruciale, destinato a incidere direttamente sulle dinamiche applicative della due diligence introdotta dalla Direttiva (UE) 2024/1760.

La ratio di tale intervento normativo si articolava negli obblighi per le imprese di prevenire, mitigare e rendicontare gli impatti negativi sui diritti umani e sull'ambiente lungo le catene globali del valore.

È così che la due diligence si configura quale vero e proprio indicatore dell'equilibrio tra valori sociali e vincoli economici, assumendo la funzione di banco di prova della capacità dell'ordinamento europeo di armonizzare istanze di accountability sostanziale con una nuova procedura di attuazione snella e non farraginosa. La sua effettività, infatti, è riverbero della possibilità di coniugare strumenti di controllo e verifica credibili con un modello di governance che non

comprometta la competitività delle imprese, ma ne orienti piuttosto la strategia verso obiettivi di sostenibilità integrata.

Sulla scorta di queste premesse, il presente contributo si propone di: (i) analizzare la contrapposizione tra Direttiva (UE) 2023/970 e pacchetto Omnibus attraverso tre prospettive (economico-produttiva, politico-istituzionale e culturale-narrativa); (ii) interrogarsi sul significato giuridico della trasparenza come categoria bifronte dell'ordinamento europeo; (iii) valutare il ruolo del recepimento nazionale quale variabile capace di accentuare le tensioni o di trasformarle in opportunità di ricomposizione.

1.1. Semplificazione normativa e parità retributiva: due modelli di governance a confronto

Il recente pacchetto Omnibus[1], presentato dalla Commissione europea nell'ambito del più ampio programma volto alla semplificazione e al rafforzamento della competitività del mercato interno e la Direttiva (UE) 2023/970[2] in materia di trasparenza retributiva costituiscono due lapalissiane espressioni del contrasto che oggi attraversa l'ordinamento dell'Unione tra logiche di deregolazione economica e istanze di giustizia sociale.

L'adozione della Direttiva (UE) 2023/970 in materia di trasparenza retributiva si colloca entro una traiettoria più ampia di razionalizzazione dell'acquis comunitario[3], la quale ha, peraltro, subito una netta accelerazione con la proposta dei pacchetti legislativi Omnibus recentemente presentati dalla Commissione europea.

Tramite Omnibus *I e II,* l'Unione ha inteso perseguire una bivalente finalità: ridurre in misura significativa gli oneri amministrativi gravanti sulle imprese, prevedendo un abbattimento stimato del 25 % degli adempimenti generali e del 35% per le PMI; creare un contesto normativo più favorevole alla competitività e all'attrattività economica, in grado di liberare capacità di investimento e sostenere l'innovazione. La ratio sottostante è quella di una semplificazione normativa orizzontale, che investe settori eterogenei (dalla Corporate Sustainability Reporting

[1] Reperibile al *link* https://commission.europa.eu/document/download/0affa9a8-2ac5-46a9-98f8-19205bf61eb5_en?filename=COM_2025_80_EN.pdf.

[2] Reperibile al *link* https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32023L0970.

[3] F. LAMBERTI, *Il paradigma della trasparenza retributiva come antidoto al gender pay gap*, Federalismi.it, Focus Lavoro, Persona, Tecnologia, 7 febbraio 2024.

Directive[4] –CSRD– alla tassonomia verde, dal meccanismo di adeguamento del carbonio alle frontiere[5] –CBAM– fino alla proposta di Corporate Sustainability Due Diligence Directive[6] –CSDDD–) e che mira a contenere la proliferazione di obblighi documentali e a concentrare le prescrizioni più onerose sulle imprese di maggiori dimensioni, considerate responsabili di un impatto più significativo sul piano sociale e ambientale.

In tale cornice, la Direttiva 2023/970 appare, a un primo sguardo, coerente con l'impostazione semplificatrice dell'Omnibus, nella misura in cui adotta un sistema graduato di obblighi e ne limita l'applicazione alle imprese sopra determinate soglie occupazionali. Malgrado un'analogia apparente, a ben vedere, la finalità che anima la Direttiva suddetta si distingue radicalmente da quella che sorregge i pacchetti Omnibus. Se questi ultimi perseguono precipuamente obiettivi di efficienza e competitività economica, l'attuale configurazione della trasparenza retributiva si pone in continuità con il filone garantista del diritto

[4] La Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD), introdotta con la Direttiva (UE) 2022/2464, rappresenta il nuovo quadro normativo europeo in materia di rendicontazione societaria di sostenibilità. Essa sostituisce la previgente Non-Financial Reporting Directive, ampliando in modo significativo la platea dei soggetti obbligati e innalzando il livello qualitativo delle informazioni richieste, che devono conformarsi agli European Sustainability Reporting Standards. La *ratio legis* risiede nell'esigenza di garantire trasparenza, comparabilità e affidabilità dei dati non finanziari, al fine di integrare la sostenibilità nel sistema di *governance* delle imprese e di orientare in senso responsabile i processi decisionali degli investitori e degli altri *stakeholder*. Reperibile al *link* https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32022L2464.

[5] Il meccanismo di adeguamento del carbonio alle frontiere (Carbon Border Adjustment Mechanism, CBAM) è lo strumento dell'Unione europea concepito per prevenire il cosiddetto "carbon leakage", ossia lo spostamento della produzione verso Paesi con regole climatiche meno stringenti. Introdotto con il Regolamento (UE) 2023/956, prevede che le importazioni di determinati beni ad alta intensità energetica (tra cui cemento, acciaio, alluminio, fertilizzanti, idrogeno ed energia elettrica) siano soggette all'acquisto di certificati corrispondenti alle emissioni di CO_2 incorporate nei prodotti. Il meccanismo, che entrerà a regime nel 2026 dopo una fase transitoria avviata nel 2023, mira a garantire condizioni di concorrenza eque tra imprese europee e straniere, promuovendo al contempo la riduzione globale delle emissioni. Reperibile al *link* https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32023R0956.

[6] La Corporate Sustainability Due Diligence Directive (CSDDD), approvata nel 2024, è la Direttiva dell'Unione europea che introduce un obbligo di due diligence in materia di sostenibilità per le grandi imprese operanti nel mercato unico, incluse quelle extra-UE con attività rilevanti nel territorio europeo. Essa impone alle società di individuare, prevenire, mitigare e rendicontare gli impatti negativi sui diritti umani e sull'ambiente lungo l'intera catena del valore, dalla produzione diretta ai fornitori e subappaltatori. La finalità è integrare la sostenibilità nei processi decisionali aziendali, responsabilizzando gli organi di gestione e rafforzando la coerenza tra politiche economiche e obiettivi di transizione ecologica e tutela dei diritti fondamentali. Reperibile al *link* https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/PDF/?uri=OJ:L_202401760.

antidiscriminatorio[7] dell'Unione, sviluppatosi a partire dall'art. 119 TCEE (oggi art. 157 TFUE[8]), consolidato dalla giurisprudenza della Corte di Giustizia sin dalla nota sentenza Defrenne II[9] e rafforzato dalle più recenti fonti di *soft law* e di diritto derivato, fino al Pilastro europeo dei diritti sociali[10].

[7] Il fondamento del filone garantista del diritto antidiscriminatorio dell'Unione europea si rinviene innanzitutto negli articoli 20 e 21 della Carta dei diritti fondamentali dell'UE, che affermano rispettivamente il principio di uguaglianza di fronte alla legge e il divieto generale di ogni forma di discriminazione. A partire da questa base primaria, il legislatore europeo ha adottato una serie di Direttive che hanno dato contenuto operativo al principio: la Direttiva 2000/43/CE, volta a garantire la parità di trattamento fra le persone indipendentemente dalla razza o dall'origine etnica; la Direttiva 2000/78/CE, che ha istituito un quadro generale per la parità in materia di occupazione e condizioni di lavoro; e la Direttiva 2006/54/CE, dedicata all'attuazione del principio di parità tra uomini e donne in ambito lavorativo. A rafforzare questo impianto normativo interviene la giurisprudenza della Corte di Giustizia, la quale ha più volte sottolineato come il divieto di discriminazione costituisca un principio generale dell'ordinamento dell'Unione, imponendo agli Stati membri di predisporre una tutela che sia effettiva, proporzionata e dissuasiva, come dimostrano sentenze fondamentali quali *Von Colson* (C-14/83), *Marshall II* (C-271/91), *Mangold* (C-144/04) e *Kücükdeveci* (C-555/07).

[8] Art. 157 TFUE: "*Ciascuno Stato membro assicura l'applicazione del principio della parità di retribuzione tra lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore*".

[9] La decisione resa dalla Corte di Giustizia nella causa Defrenne II rappresenta una pietra miliare nella costruzione del diritto antidiscriminatorio europeo e, più in generale, nell'evoluzione della teoria dell'efficacia diretta delle disposizioni del Trattato. La controversia tra Gabrielle Defrenne, assistente di volo della compagnia belga Sabena, e il datore di lavoro aveva ad oggetto l'applicazione dell'art. 119 TCEE (oggi art. 157 TFUE), che sanciva il principio di parità retributiva tra lavoratori di sesso maschile e femminile per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore. Con questa pronuncia la Corte affermò che l'art. 119 non si limitava a costituire una clausola programmatica destinata a essere attuata mediante legislazione di secondo livello, bensì integrava un precetto giuridico immediatamente vincolante. In particolare, la Corte riconobbe l'articolo in questione quale disposizione suscettibile di produrre effetto diretto verticale, opponibile nei confronti degli Stati membri e quale norma dotata di effetto diretto orizzontale, azionabile nei rapporti tra privati e dunque nei confronti dei datori di lavoro.

[10] Il Pilastro europeo dei diritti sociali, proclamato congiuntamente dal Parlamento europeo, dal Consiglio e dalla Commissione il 17 novembre 2017 a Göteborg, si configura come atto di indirizzo politico-istituzionale volto a riaffermare e consolidare la dimensione sociale dell'integrazione europea. Esso si articola in venti principi, distribuiti in tre assi tematici - pari opportunità e accesso al mercato del lavoro; condizioni di lavoro eque; protezione e inclusione sociale - che delineano un catalogo di diritti e garanzie funzionali a realizzare un modello di crescita inclusiva e sostenibile. La natura giuridica del Pilastro non è immediatamente vincolante, ma esso opera come parametro di orientamento per il legislatore e come criterio interpretativo per le istituzioni e le corti, contribuendo a riequilibrare l'assetto ordinamentale dell'Unione attraverso la valorizzazione della coesione sociale quale contrappeso alle istanze di mercato. Pilastro 2: *"La parità di trattamento e di opportunità tra donne e uomini deve essere garantita e rafforzata in tutti i settori, anche per quanto riguarda la partecipazione al mercato del lavoro, i termini e le condizioni di lavoro e l'avanzamento di carriera. b. Donne e uomini hanno diritto alla parità di retribuzione per lavoro di pari valore"*.

1.2. Il continuum normativo tra TFUE, Carta e Pilastro sociale europeo

Non si può proseguire senza analizzare l'art. 157 TFUE e senza puntualizzare che è stato adoperato, seppur selettivamente, come pietra d'angolo della Direttiva: la medesima richiama il paragrafo 1 (gli Stati membri sono obbligati a garantire la parità di retribuzione tra lavoratori e lavoratrici per lo stesso lavoro o per un lavoro di pari valore) e il paragrafo 3 (che consente l'adozione di misure volte ad assicurare pari opportunità e parità di trattamento anche in materia retributiva). Non è invece citato il paragrafo 2, contenente la definizione tradizionale di retribuzione[11]: questa scelta apre la strada a una ridefinizione più ampia e autonoma del concetto, che non si limita al salario base ma include anche le componenti accessorie e variabili (bonus, premi, straordinari, welfare, benefit). In questo modo si lascia maggiore spazio a controlli effettivi e a una più solida certezza giuridica, dal momento che il *gender pay gap* dipende spesso proprio dalla diversa distribuzione e quantificazione delle voci accessorie. L'accessibilità degli indicatori di uguaglianza appare incidere in maniera significativa sulla condotta dei datori di lavoro: le imprese caratterizzate da performance meno favorevoli e i settori maggiormente sottoposti a scrutinio pubblico risultano quelli che tendono a ridurre in misura più consistente il divario retributivo di genere[12].

È noto come tale principio, pur formalmente acquisito, come detto, nell'ordinamento unionale sin dall'originario art. 119 TCEE, abbia storicamente incontrato rilevanti difficoltà di attuazione pratica, dovute principalmente all'asimmetria informativa tra datore di lavoro e lavoratore e alla conseguente difficoltà di individuare e provare differenziali retributivi non giustificati.

L'obiettivo primario perseguito dalla Direttiva (UE) 2023/970, ossia rafforzare l'effettività del principio di parità retributiva tra donne e uomini, è una menzione assiologica dell'articolo 23[13] della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea: lo stesso sancisce in modo espresso la parità tra uomini e donne "in tutti i campi, compreso l'occupazione, il lavoro e la retribuzione". La Carta, dotata dello stesso valore giuridico dei Trattati a seguito dell'entrata in vigore del Trattato di Lisbona, ha rafforzato la cogenza del principio, trasformandolo da obiettivo

[11] M. L. VALLAURI, *Direttiva (UE) 2023/970: una nuova strategia per la parità retributiva, LavoroDirittiEuropa*, Numero 3/2023.

[12] E. DUCHINI, S. SIMION, A. TURRELL, J. BLUNDELL, *Pay Transparency and Gender Equality*, arXiv:2006.16099, 2022. Inizio modulo

[13] Art. 23 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea: "*La parità tra donne e uomini deve essere assicurata in tutti i campi, compreso in materia di occupazione, di lavoro e di retribuzione. Il principio della parità non osta al mantenimento o all'adozione di misure che prevedano vantaggi specifici a favore del sesso sottorappresentato*".

estemporaneo di politica sociale a diritto fondamentale vincolante per le istituzioni europee e per gli Stati membri nell'attuazione del diritto dell'Unione.

Il collegamento tra queste tre fonti, ossia TFUE, Carta e Pilastro, evidenzia il carattere pervasivo dell'intervento. La Direttiva 2023/970 e l'Omnibus Package distanti dall'essere un atto isolato, si elevano a rango di *continuum* normativo e giurisprudenziale volto a dare effettività a un diritto già riconosciuto in sede primaria; possono essere letti come un passo ulteriore nella concretizzazione di questo obiettivo, traducendo in prescrizioni cogenti ciò che nel Pilastro è enunciato in termini di principio politico.

2. Trasparenza e disclosure retributiva: dalla dichiarazione di principio all'effettività del diritto

D'ora in poi, occorrerà concentrarsi sull'approfondimento della proposta Omnibus e della Direttiva (UE) 2023/970 tenendo in considerazione le eventuali attitudini di ciascuna a partorire nuovi diritti sul piano sostanziale e a forgiare opportune garanzie procedurali.

In materia di trasparenza, la Direttiva del 2023 non introduce nuovi diritti sostanziali, ma interviene in merito alla proceduralizzazione, con l'intento di colmare il divario esistente tra riconoscimento normativo e concreta azionabilità del diritto, imponendo obblighi di disclosure e trasparenza a carico delle imprese. La trasparenza, in questa accezione, diventa strumento di riequilibrio delle posizioni contrattuali, poiché consente ai lavoratori, alle rappresentanze sindacali e agli organismi di parità di accedere a dati finora frammentari od opachi, indispensabili per individuare discriminazioni retributive e attivare strumenti di tutela. L'intervento normativo si colloca in quella tendenza evolutiva del diritto dell'Unione che privilegia la proceduralizzazione delle tutele come strumento per colmare il divario tra riconoscimento formale del diritto e sua concreta applicazione: lo stesso vale, come si illustrerà a seguire, per la proposta Omnibus.

Ne deriva che la Direttiva si colloca nel solco tracciato dalla giurisprudenza della Corte di Giustizia; si pensi alle pronunce Danfoss[14] ed Enderby[15], in cui è

[14] La giurisprudenza della Corte di Giustizia in materia di parità di retribuzione trova due passaggi fondamentali nelle cause Danfoss ed Enderby, che hanno contribuito a precisare i contorni dell'onere della prova e del rapporto tra disparità salariali e discriminazione indiretta. Per approfondimenti sulla sentenza Enderby, si rimanda alla nt. 15. Per approfondimenti sulla sentenza Danfoss, si confronti il paragrafo 2.3.

[15] La successiva sentenza Enderby (CJCE, 27 ottobre 1993, causa C-127/92) affrontò il tema della differenza retributiva tra categorie professionali diverse, ma comparabili per valore del lavoro. La Corte stabilì che, qualora emerga una disparità salariale statisticamente significativa tra due

stato riconosciuto che l'assenza di trasparenza retributiva ostacola l'effettività del principio di uguaglianza, che rispondono a un'esigenza di superare la distanza tra enunciazione del principio e sua effettiva applicazione.

Essa rappresenta una forma di "attuazione mediata" dell'articolo 157 TFUE, volta a superare le difficoltà probatorie e l'opacità informativa che, nella prassi, ostacolano l'effettivo esercizio del diritto.

2.1. La selezione per dimensione d'impresa nella disciplina europea della parità salariale

Il primo aspetto da valutare per quanto riguarda la Direttiva (UE) 2023/970 è la scelta di delimitare l'ambito soggettivo di applicazione attraverso l'introduzione di una soglia occupazionale minima. Gli obblighi di trasparenza retributiva non si estendono indistintamente a tutte le imprese operanti nell'Unione, ma gravano unicamente su quelle che superano una determinata dimensione in termini di forza lavoro.

Questa impostazione appare coincidente con il principio di proporzionalità sancito dall'articolo 5 TUE[16], secondo cui l'azione dell'Unione deve limitarsi a quanto necessario per il raggiungimento degli obiettivi dei Trattati, tenendo conto delle differenti capacità degli operatori economici.

Nonostante tale finalità, la limitazione dell'ambito soggettivo rischia di produrre una tutela diseguale, lasciando fuori dall'area di applicazione della Direttiva una quota consistente del tessuto produttivo europeo, costituito in larga parte da PMI. Siffatte critiche diverrebbero ulteriormente condivisibili se si dimostrasse che, come ben noto, i divari retributivi di genere non sono fenomeni circoscritti alle imprese di grandi dimensioni, ma attraversano trasversalmente tutti

gruppi professionali distinti in base al genere (ad esempio logopedisti, prevalentemente donne e farmacisti ospedalieri, prevalentemente uomini), sussiste una presunzione di discriminazione indiretta, che può essere vinta solo se il datore di lavoro dimostra l'esistenza di ragioni obiettive e neutrali rispetto al sesso. Anche in questo caso, l'accento fu posto sul ruolo delle presunzioni e sul trasferimento dell'onere probatorio a carico dell'impresa.

[16] L'articolo 5 del Trattato sull'Unione Europea costituisce una delle disposizioni di maggior rilievo per comprendere la natura dell'ordinamento dell'Unione e i rapporti di questo con gli ordinamenti nazionali. Esso enuncia i principi di attribuzione, di sussidiarietà e di proporzionalità, che insieme tracciano i confini entro i quali può svilupparsi l'azione dell'Unione. In base al principio di attribuzione, l'Unione non dispone di una competenza generale, ma può intervenire solo nei settori e nelle materie che i Trattati le hanno espressamente conferito, secondo la logica della cessione di sovranità da parte degli Stati membri. L'articolo chiarisce, in tal senso, che i limiti delle competenze dell'Unione sono definiti proprio dai Trattati, mentre la loro concreta attuazione spetta alle istituzioni nell'esercizio delle funzioni che esse esercitano.

i settori e tutte le fasce dimensionali. Escludere le realtà minori dall'applicazione della disciplina può dunque generare un vuoto irrimediabile: proprio in quei contesti in cui la mancanza di trasparenza e di contrattazione collettiva rende più difficile individuare discriminazioni, i lavoratori rischiano di non beneficiare delle nuove garanzie procedurali.

Inoltre, rendere pubblica una statistica aggregata, se non accompagnata da sistemi di controllo efficaci e da criteri rigorosi di raccolta, potrebbe ridursi a un esercizio formale, scevro di un impatto reale sulle pratiche aziendali.

2.2. Dal *gender washing* all'*accountability*: prospettive della certificazione di parità

La seconda colonna portante su cui si incardina la Direttiva (UE) 2023/970 è rappresentata dalla possibilità, offerta alle imprese, di accedere a sistemi di certificazione volontaria della parità retributiva. Tale strumento si inserisce in una logica di carattere promozionale, coerente con l'approccio europeo che, accanto a misure vincolanti, intende incentivare le imprese virtuose a superare il rispetto formale della normativa e a farsi protagoniste di un processo di trasformazione culturale e organizzativa.

La certificazione non ha natura coercitiva, ma si presenta come un meccanismo di *soft enforcement*: le imprese che scelgono di adottarla attestano, attraverso criteri oggettivi e verificabili, l'assenza di divari retributivi ingiustificati e la conformità delle proprie politiche salariali al principio di parità. Così operando, la Direttiva sposta l'attenzione dal piano della mera *compliance* giuridica a quello della responsabilità sociale d'impresa, valorizzando il ruolo degli attori privati nella realizzazione degli obiettivi di uguaglianza di genere.

Essa funge da incentivo reputazionale: l'impresa che ottiene la certificazione acquisisce un vantaggio competitivo in termini di immagine e attrattività sul mercato del lavoro, in un contesto in cui la sensibilità dei consumatori e degli investitori per i temi ESG (*Environmental, Social, Governance*) è in crescita repentina. D'altronde, la medesima contribuisce a consolidare un sistema di standardizzazione delle prassi retributive, riducendo l'arbitrarietà e favorendo la comparabilità dei dati tra imprese e settori.

Non meno rilevante è, infine, il rischio di strumentalizzazione reputazionale: senza un sistema di verifiche indipendenti, la certificazione volontaria di parità potrebbe degenerare in pratiche di *gender washing*, in cui l'attenzione alla parità si limita a finalità di marketing senza produrre mutamenti organizzativi sostanziali.

Tuttavia, liquidare ogni strumento certificativo come *gender washing* non sarebbe che un ragionamento imputabile per semplificazione eccessiva. Per tali motivi, l'ordinamento nazionale ha cercato di fissare parametri rigorosi: la Direttiva (UE) 2023/970, la legge n. 162/2021 [17] e la prassi UNI/PdR 125:2022 delineano indicatori misurabili e obblighi di rendicontazione.

2.3. Criteri oggettivi e inversione dell'onere della prova: il contributo della giurisprudenza Danfoss ai trattamenti *ad personam*

La terza branca della Direttiva (UE) 2023/970 concerne la revisione delle strutture organizzative e dei processi interni al fine di individuare ed eliminare i fattori suscettibili di produrre discriminazioni retributive.

La parità retributiva non è concepita come garanzia episodica, azionabile solo in sede giudiziale. Si è fatta garante, piuttosto, del summenzionato obbligo permanente di conformazione organizzativa, che vincola il datore di lavoro a predisporre regole e pratiche coerenti con il principio di uguaglianza lungo tutto il rapporto.

Un singolare aspetto affrontato dalla Direttiva (UE) 2023/970 riguarda la compatibilità con il principio di parità retributiva dei trattamenti economici individualizzati, ossia i cosiddetti superminimi e più in generale le erogazioni *ad personam*. Si tratta di istituti tramite i quali le parti, spesso in sede individuale, concordano un trattamento economico più favorevole rispetto ai minimi stabiliti dalla contrattazione collettiva. La questione che si pone è se tali trattamenti, caratterizzati da un grado elevato di discrezionalità datoriale, siano o meno compatibili con gli obblighi di trasparenza introdotti dalla Direttiva.

La risposta non è univoca. Da un lato, è evidente che la concessione di un superminimo non è di per sé vietata dalla disciplina europea: l'ordinamento dell'Unione non impone un rigido livellamento retributivo, ma richiede che eventuali differenziazioni trovino giustificazione in criteri oggettivi, ad esempio

[17] La legge n. 162 del 2021, in vigore dal 3 dicembre, ha modificato il d.lgs. n. 198/2006 rafforzando la tutela della parità di genere nei rapporti di lavoro. La riforma ha ampliato la nozione di discriminazione, includendo le situazioni legate a cura, maternità e paternità, e ha introdotto la certificazione della parità di genere, che consente di attestare l'impegno delle imprese nella riduzione dei divari retributivi e nelle politiche di inclusione, accompagnandola con incentivi contributivi e premialità negli appalti pubblici. Contestualmente è stato esteso l'obbligo di redazione del rapporto biennale sul personale, trasformato in strumento di monitoraggio e accountability. La legge si configura così come un tassello essenziale nella progressiva giuridificazione della parità tra donna e uomo.

la maggiore responsabilità, la più elevata specializzazione, le competenze distintive o le performance dimostrate dal lavoratore.

Invero, si può contestare che proprio l'assenza di regole codificate nella concessione dei superminimi rappresenta il terreno più fertile per il radicarsi di discriminazioni indirette. Laddove tali erogazioni fossero concesse in modo sistematicamente più favorevole agli uomini rispetto alle donne ne risulterebbe una pratica in contrasto con l'articolo 157 TFUE e con gli articoli 4[18] e 5[19] della Direttiva.

Pertanto, ciò implica una trasformazione del ruolo dei superminimi nell'ordinamento del lavoro: da strumenti di autonomia negoziale individuale a istituti da assoggettare a una cornice di trasparenza e di giustificazione razionale.

La giurisprudenza della Corte di giustizia ha chiarito che differenziali retributivi sono ammissibili solo se giustificati da fattori estranei al genere e fondati su parametri verificabili già nella suddetta causa *Danfoss*.

La Corte si trovò a valutare un sistema retributivo aziendale caratterizzato da notevole opacità, poiché i criteri di calcolo non erano trasparenti e sfavorivano sistematicamente le lavoratrici. In tale contesto, fu asserito che, qualora risulti l'esistenza di una disparità retributiva tra uomini e donne, incombe al datore di lavoro l'onere di dimostrare che essa è giustificata da fattori oggettivi estranei a qualsiasi discriminazione di genere. La pronuncia introdusse dunque una regola fondamentale di riequilibrio probatorio, oggi trasfusa nell'inversione dell'onere della prova prevista dalla normativa antidiscriminatoria dell'Unione.

[18] Articolo 4, Trasparenza retributiva prima dell'assunzione: *"Gli Stati membri provvedono affinché i datori di lavoro informino i candidati a un impiego, in tempo utile e con modalità trasparenti, circa il livello retributivo iniziale o la relativa fascia retributiva per il posto offerto, sulla base di criteri oggettivi e neutri rispetto al genere. Tali informazioni sono fornite nell'avviso di posto vacante pubblicato o in altro modo prima del colloquio di lavoro, senza che i datori di lavoro possano chiedere ai candidati informazioni sulla retribuzione percepita in precedenza"*.

[19] Articolo 5, Trasparenza retributiva per i lavoratori: *"Gli Stati membri provvedono affinché i datori di lavoro garantiscano a ciascun lavoratore il diritto di ricevere, su sua richiesta, informazioni individuali sul proprio livello retributivo e sui livelli retributivi medi, ripartiti per genere, per categorie di lavoratori che svolgono lo stesso lavoro o un lavoro di pari valore. Le informazioni devono essere fornite entro un tempo ragionevole e in forma accessibile, comprensibile e conforme alla normativa sulla protezione dei dati personali"*.

2.4. Recepimento nazionale della Direttiva e riflessi sulla concorrenza intra-unionale

La scelta europea di garantire l'effettività del principio di parità retributiva attraverso strumenti uniformi e vincolanti si dimostra esser in conflitto con quella di non compromettere la sostenibilità economica delle imprese minori, che costituiscono l'ossatura del mercato unico.

Ne consegue che il recepimento nazionale della Direttiva rappresenta l'occasione per valutare se mantenere rigidamente la soglia europea o se, pur nel rispetto dei margini di discrezionalità concessi, ampliare gradualmente l'ambito di applicazione, così da includere almeno alcune categorie di PMI in settori a elevato rischio di divari retributivi[20].

Bisogna considerare il rischio di eterogeneità applicativa a livello nazionale. La Direttiva lascia ampi margini di discrezionalità[21] agli Stati membri nella definizione degli incentivi, il che potrebbe dar luogo a modelli differenziati, non sempre omogenei, con conseguenti distorsioni concorrenziali all'interno del mercato unico.

Il confronto tra modelli nazionali di trasparenza retributiva posteriore al recepimento rispettivo[22] può essere letto alla luce dell'approccio semplificatore promosso dalla proposta Omnibus. Il modello UK/ Australia/Canada, che concentra gli obblighi solo sulle imprese di grandi dimensioni precorre proprio la logica di proporzionalità che l'Omnibus intende estendere anche in ambito europeo: vincoli più stringenti per chi ha maggiori capacità organizzative.

Diversamente, lo schema Germania/Austria/Svizzera/Finlandia, privo di reali meccanismi sanzionatori, mostra i limiti di un'applicazione "soft", rivelando come un'eccessiva flessibilità rischi di svuotare la *ratio* della Direttiva e di contraddire lo spirito dell'Omnibus, che mira a semplificare ma non a deregolare. Il paradigma di Francia/Italia/Spagna, che estende gli obblighi a soglie più basse (50 dipendenti) con sanzioni effettive, si avvicina invece alla graduazione prevista

[20] M. REUFELS, L. SOLTYSIAK, *Europäische Richtlinie zur Lohntransparenz*, ERA Forum, 24:435-447, 2023.

[21] Council of foreign relations. Reperibile al *link* https://www.cfr.org/legal-barriers/country-rankings/.

[22] M. CEBALLOS, A. MASSELOT, R. WATT, *Pay Transparency across Countries and Legal Systems, Mind Gender Gaps! How Men and Women Get Equal Working Opportunities and Wages*, CESifo Forum 2 / 2022 March Volume 23.

dall'Omnibus[23], nella misura in cui bilancia inclusione delle PMI e alleggerimento burocratico tramite strumenti proporzionati.

Infine, gli *outliers* offrono due letture estreme rispetto alla logica europea: l'Islanda, con il suo sistema severo di certificazioni obbligatorie e multe giornaliere, rappresenta una scelta più onerosa che va oltre la filosofia di semplificazione dell'Omnibus, mentre il Lussemburgo, grazie a un gap quasi nullo, incarna un caso in cui la regolazione si è resa meno necessaria, in coerenza con l'idea di evitare oneri superflui laddove gli obiettivi sostanziali sono già raggiunti.

3. Disclosure retributiva e alleggerimento burocratico

Occorrerà analizzare, adesso, il pacchetto Omnibus adottato dalla Commissione europea: questo si caratterizza per l'obiettivo di ridurre in modo significativo gli oneri amministrativi delle imprese, come anticipato, con una promessa di semplificazione che dovrebbe liberare capacità di investimento e rafforzare la competitività. Tale approccio, tuttavia, solleva una questione non secondaria se messo in dialogo con la Direttiva (UE) 2023/970 sulla trasparenza retributiva. Se è certo che la Direttiva non introduce nuovi diritti sostanziali, ma fonda la propria ragion d'essere sull'imposizione di obblighi informativi e sulla loro funzione procedurale, una semplificazione "orizzontale" perseguita eventualmente dal pacchetto Omnibus rischia di entrare in tensione con la logica "verticale" di rafforzamento dei diritti che ispira la Direttiva sulla parità retributiva. Si pone, quindi, un dilemma centrale che è fino ad adesso volutamente rimasto taciuto, benché latente. Fino a che punto è possibile conciliare l'esigenza di alleggerire le imprese con la necessità di garantire la piena effettività del principio di uguaglianza retributiva?

Una lettura meramente riduttiva del concetto di "semplificazione" rischierebbe infatti di interpretare tali obblighi come costi aggiuntivi e quindi come elementi da limitare o da compensare.

Una diversa chiave di lettura consente, tuttavia, di concepire il rapporto tra Omnibus e Direttiva 2023/970 in termini sinergici. L'alleggerimento degli oneri amministrativi non deve necessariamente coincidere con la compressione della tutela sostanziale dei diritti sociali. Al contrario, può divenire l'occasione per distinguere tra obblighi informativi essenziali, funzionali alla protezione di diritti fondamentali (come la parità di trattamento retributivo e il divieto di

[23] World Economic Forum. Reperibile al *link* https://www.weforum.org/stories/2025/03/eu-omnibus-proposal-what-lies-ahead/?utm_source=chatgpt.com.

discriminazione di genere) e obblighi informativi ridondanti, che generano costi senza effettiva utilità in termini di *accountability* o trasparenza sociale.

La sfida dell'Omnibus consiste allora non nello smantellare la trasparenza, bensì nell'armonizzarla.

Questa prospettiva apre alla possibilità di costruire un ecosistema modulare e integrato di *disclosure* sociale: un'unica architettura informativa che, evitando duplicazioni e sovrapposizioni, consenta alle imprese di adempiere a più obblighi attraverso strumenti uniformi e interoperabili.

3.1. CSRD e CSDDD come strumenti gemelli: ridurre gli oneri o ridimensionare le garanzie?

Le modifiche proposte alla CSRD (rendicontazione societaria di sostenibilità) e alla tassonomia UE mirano a ridurre gli oneri per le imprese e a concentrare gli obblighi informativi soltanto sui soggetti più rilevanti per impatto economico e ambientale.

Specificamente, circa l'80 % delle imprese verrà esonerato dagli obblighi di rendicontazione, che rimarranno quindi circoscritti alle aziende di maggiori dimensioni. Gli obblighi per le imprese vengono posticipati di due anni, al 2028. Anche quelli connessi alla tassonomia saranno limitati alle imprese ricadenti nell'ambito di applicazione della CSDDD, mentre per le altre resterà solo una possibilità su base volontaria. È prevista l'opzione di rendicontare le attività "parzialmente allineate" alla tassonomia, favorendo una transizione graduale, insieme all'introduzione di una soglia di rilevanza finanziaria e alla riduzione di circa il 70 % dei modelli di reporting da compilare.

I criteri DNSH ("*Do No Significant Harm*") saranno semplificati, *a fortiori* quelli più complessi collegati all'uso delle sostanze chimiche. Infine, per le banche sarà adeguato l'indicatore Green Asset Ratio (GAR), che escluderà dal calcolo le esposizioni relative a imprese di minori dimensioni, ossia con meno di 1000 dipendenti e un fatturato inferiore a 50 milioni di euro.

Finanche le modifiche alla CSDDD (Corporate Sustainability Due Diligence Directive) sono orientate a semplificare e razionalizzare gli obblighi di *due diligence* in materia di sostenibilità, riducendo i costi per le imprese e rendendo più uniforme l'applicazione a livello europeo.

In primo luogo, gli obblighi vengono concentrati sui partner commerciali diretti, evitando un eccessivo ampliamento della catena di responsabilità. La

frequenza dei monitoraggi periodici passa da annuale a quinquennale, restando comunque possibili verifiche ad hoc quando necessario. Vengono previsti minori oneri per PMI e imprese a media capitalizzazione, con una riduzione delle informazioni che possono essere richieste dalle grandi imprese nell'ambito della mappatura delle catene del valore. Ergo, è introdotta una maggiore armonizzazione tra gli Stati membri ed è eliminata la responsabilità civile a livello UE, pur preservando il diritto al pieno risarcimento dei danni, evitando però risarcimenti sproporzionati.

Non mancano le doglianze[24] a quella che è additata da certa dottrina come un'involuzione della regolamentazione in materia di sostenibilità. Inoltre, secondo il *Working Group on Business and Human Rights* delle Nazioni Unite[25], l'indebolimento della tutela dei diritti umani nelle filiere è il prodromo di un arretramento reputazionale dell'Unione Europea, da leader globale a promotrice di standard attenuati; criticità che non si limitano all'ambito ambientale e della *due diligence*.

3.2. Tra equità ambientale e capacità di investimento: le modifiche a CBAM e ai programmi europei di finanziamento

Le modifiche al CBAM (*Carbon Border Adjustment Mechanism*) puntano a rendere il sistema più equo e meno oneroso per le imprese di piccole dimensioni, senza comprometterne l'efficacia ambientale.

Peraltro, viene istituito un esonero per i piccoli importatori che trattano quantitativi fino a 50 tonnellate annue: questa misura esclude circa il 90 % degli operatori, per lo più PMI, ma garantisce comunque la copertura di oltre il 99 % delle emissioni oggetto del meccanismo. Pertanto, vengono semplificate le procedure

[24] Nella lettera dell'8 maggio 2025, un gruppo di giuristi, nell'alveo del coordinamento del Oxford Sustainable Law Programme, esprime forte preoccupazione per la proposta Omnibus della Commissione europea, che modificherebbe l'art. 22 della Corporate Sustainability Due Diligence Directive (CSDDD). La modifica eliminerebbe l'obbligo per le grandi imprese di 'dare attuazione' ai piani di transizione climatica, limitandosi a richiedere l'adozione di un piano corredato da azioni programmate. Secondo i firmatari, ciò ridurrebbe i piani a un mero esercizio burocratico, senza garanzie di attuazione concreta. La critica si fonda su quattro argomenti principali: (1) verrebbe meno l'adempimento degli obblighi giuridici degli Stati di regolare le emissioni delle imprese, come richiesto anche dalla CEDU; (2) il mercato interno rischierebbe di frammentarsi e crescerebbe il contenzioso, come dimostrano i casi Shell e Total; (3) *disclosure* senza *follow-through* favorirebbe il *greenwashing*, aumentando al contempo l'esposizione delle imprese a responsabilità legale; (4) senza regolazione vincolante, le transizioni aziendali sarebbero più disordinate e costose.

[25] Reperibile al *link* https://www.ohchr.org/sites/default/files/documents/issues/business/workinggroupbusiness/wgbhr-statement-19-03-2025.pdf.

di autorizzazione dei dichiaranti CBAM, il calcolo delle emissioni incorporate e gli obblighi di rendicontazione, così da ridurre la complessità burocratica. Sul piano dei controlli si rafforzano le norme anti-elusione e anti-abuso, per prevenire comportamenti opportunistici e garantire la credibilità dello strumento. Queste modifiche rappresentano uno step preparatorio all'estensione del CBAM, prevista a partire dal 2026, verso altri settori ETS e prodotti a valle, con l'obiettivo di ampliare progressivamente il perimetro del meccanismo e rafforzarne l'impatto climatico.

Le modifiche ai programmi di investimento, in particolare a InvestEU, al FEIS e ad altri strumenti finanziari europei preesistenti, sono finalizzate a potenziare la capacità di sostegno all'economia reale e a semplificare l'accesso ai fondi.

La Commissione prevede di incrementare la capacità di investimento complessiva dell'UE attraverso il riutilizzo dei rendimenti degli investimenti passati e l'ottimizzazione delle risorse ancora disponibili, con l'obiettivo di mobilitare fino a 50 miliardi di euro di capitali pubblici e privati aggiuntivi. Gli Stati membri saranno messi nelle condizioni di contribuire più facilmente al programma, in modo da sostenere direttamente le proprie imprese e incentivare ulteriori investimenti privati. Sul piano operativo, viene inoltre prevista una significativa semplificazione dei requisiti amministrativi per partner esecutivi, intermediari finanziari e PMI beneficiarie, che dovrebbe generare risparmi stimati in circa 350 milioni di euro, aumentando così l'efficienza e l'attrattività dei programmi di finanziamento europei.

4. Due strade né parallele né perpendicolari: due (antipodiche?) declinazioni di *zeitgeist*

È giunto il momento di condurre una disamina, seppur concisamente, su eventuali punti di collisione o di contatto tra la Direttiva 2023/970 e il pacchetto Omnibus.

Il diverso approccio può essere spiegato solo se lo si osserva da tre prospettive: economico-produttiva, politico-istituzionale e culturale-narrativa.

Sul piano economico-produttivo, dopo la pandemia, la crisi energetica e le tensioni geopolitiche connesse alla guerra in Ucraina e al Medio Oriente, le imprese europee hanno intensificato le loro lamentele circa l'over-regulation e i costi eccessivi derivanti dal Green Deal. Sotto la spinta dei governi e delle lobby industriali, la Commissione ha avviato la *simplification agenda* del 2024, con il fine di epurare del 25% gli oneri informativi a carico delle imprese. L'ambizione era quella d'evitare fughe di capitali e processi di rilocalizzazione e di salvaguardare la competitività globale rispetto a concorrenti strategici come Stati Uniti e Cina.

Da punti di vista politico-istituzionali, il contrasto appare evidente. La Direttiva 2023/970 è incastonata in questo clima di forte spinta sociale, connessa alla parità di genere, alla lotta contro le discriminazioni e al rafforzamento del Pilastro europeo dei diritti sociali. Narrativamente, l'Omnibus Package, viceversa, nasce in un contesto dominato dalla pressione a favore di un alleggerimento del carico burocratico, richiesto apertamente dai capi di Stato e di governo attraverso la formula di una vera e propria "rivoluzione di semplificazione". Cionondimeno, v'è chi reputa che la sua promulgazione, per sortire gli effetti voluti, avrebbe dovuto divenire reale qualche anno fa o, forse, paradossalmente, tra qualche anno[26], essendo arduamente ripristinabili ormai gli investimenti della maggioranza delle aziende europee. Non si tratta più di rafforzare i diritti sociali, ma di garantire un contesto regolatorio meno gravoso per le imprese.

Non si può dunque parlare di tradimento, quanto piuttosto di uno spostamento di priorità. Il significante rimane imperturbabile, ma assume un significato opposto: da leva di giustizia sociale a onere da contenere per ragioni economiche.

4.1. La trasparenza come concetto bifasico: tra effettività dei diritti sociali e razionalizzazione normativa

Sia nella Direttiva sia nei pacchetti Omnibus, si esperisce il tentativo di superare il tradizionale divario tra diritti sostanziali e strumenti di tutela, riconoscendo che l'effettività dei primi dipende dalla solidità dei secondi: l'attenzione non è più rivolta solo al contenuto del diritto, ma anche e soprattutto alle condizioni che ne consentono l'esercizio. In tal modo, la procedura diviene sostanza e la trasparenza diventa, per il diritto all'uguaglianza retributiva, ciò che il giusto processo è per i diritti civili: una garanzia di effettività.

Le analogie tra la Direttiva (UE) 2023/970 e la proposta Omnibus si colgono pur nella scelta comune di modulare gli obblighi in base alla dimensione d'impresa, riservando oneri più gravosi alle imprese di maggiori dimensioni nonché semplificando il regime applicabile alle PMI.

Le divergenze, ciononostante, sono profonde e rivelano la distanza tra due paradigmi regolatori. Il pacchetto Omnibus è animato da una ratio essenzialmente economica. La Direttiva 2023/970, al contrario, assume rilievo sulla scorta del diritto antidiscriminatorio dell'Unione Europea.

[26] A. BERTRAM, *Deregulating to No Avail: How the Omnibus Package Falls Short in Simplifying Key EU Green Deal Instruments*, Intereconomics, volume 60, 2025, number 3, pp. 170-175.

Anche la tecnica normativa rivela l'opposizione dei due modelli. L'Omnibus opera come contenitore di interventi eterogenei, funzionale ad alleggerire la complessità normativa; la Direttiva, invece, procede ortogonalmente disciplinando la trasparenza in maniera esaustiva benché esclusiva. In altri termini, mentre l'Omnibus sottrae obblighi, la Direttiva ne produce.

La trasparenza non è dunque una categoria univoca, bensì un concetto bifronte che muta significato a seconda del contesto regolatorio. È sia condizione di giustizia sociale e fiducia collettiva, sia un costo da calibrare per sostenere[27] la competitività economica. Solo un equilibrio tra queste prospettive può evitare che il termine rimanga un contenitore ambiguo o, peggio, una formula retorica priva di effettiva capacità trasformativa.

L'elemento di contatto tra Omnibus e Direttiva 2023/970, quindi, risiede non nell'omogeneità delle finalità, ma nella comune adozione di una logica procedurale: entrambe le iniziative intervengono sugli strumenti, più che sui contenuti, disciplinando le condizioni attraverso cui i diritti e i principi, rispettivamente l'efficienza economica e la parità retributiva, possono trovare una concreta possibilità di attuazione. Pur incarnando due mete che, a un primo sguardo, non possono essere raggiunte contemporaneamente, se non incespicando, ne risulta un quadro in cui la semplificazione e la trasparenza sono categorie non antipodiche destinate a intrecciarsi nel processo di armonizzazione normativa che accompagnerà l'attuazione della Direttiva nei singoli ordinamenti nazionali entro il 2026.

5. Conclusione

Si rammenti il triplice interrogativo avanzato nell'introduzione. L'analisi della contrapposizione tra la Direttiva (UE) 2023/970 e il pacchetto Omnibus attraverso le tre prospettive economico-produttiva, politico-istituzionale e culturale-narrativa mostra come non vi sia una risposta univoca. Le finalità perseguite dall'Unione Europea possono essere raggiunte attraverso percorsi differenti, che dipendono dalle priorità di volta in volta privilegiate: la centralità della competitività delle imprese o, al contrario, la promozione di una maggiore giustizia sociale. L'esito dipende dunque da una scelta politica e valoriale, più che da un vincolo giuridico predeterminato.

[27] P. A. BAMBERGER, V. ALTERMAN, *Navigating the Practical Complexities of Pay Transparency: Implications for Employers and Public Policy*, Compensation & Benefits Review, Volume 56 Issue 1, January 2024.

Il quesito circa il significato giuridico della trasparenza evidenzia la sua natura di categoria bifronte. Essa può assumere valenza emancipatoria, quale strumento di riequilibrio dei rapporti contrattuali e di effettività dei diritti fondamentali oppure può essere riconfigurata come variabile economica, suscettibile di calibrazione per alleggerire gli oneri regolatori. Una lettura preferibile è quella che attribuisce alla trasparenza un significato capace di produrre vantaggi per una pluralità di categorie (lavoratori, imprese, istituzioni, società civile) concependola come piattaforma di convergenza.

Il recepimento, infine, non è più solo un anello terminale del processo legislativo europeo, quanto piuttosto un laboratorio di riconciliazione tra due anime che a livello sovranazionale appaiono divergenti. Si può dedurre che il grado di successo o di fallimento delle due normative dipenderà meno dalla loro formulazione astratta e più dalla capacità dei legislatori nazionali di trasformare l'apparente antinomia tra l'efficienza propria della semplificazione e la fiducia tipica della trasparenza in un equilibrio contestuale e non in una dinamicità simulata.

6. Bibliografia

BERTRAM, A., *Deregulating to No Avail: How the Omnibus Package Falls Short in Simplifying Key EU Green Deal Instruments*, *Intereconomics*, Volume 60, Number 3, pp. 170-175, 2025.

BAMBERGER, P.A.; ALTERMAN, V., *Navigating the Practical Complexities of Pay Transparency: Implications for Employers and Public Policy*, *Compensation & Benefits Review*, Volume 56, Issue 1, January, 2024.

CEBALLOS, M.; MASSELOT. A.; WATT, R., *Pay Transparency across Countries and Legal Systems*, *Mind Gender Gaps! How Men and Women Get Equal Working Opportunities and Wages*, *CESifo Forum* 2, March, Volume 23, 2022.

DUCHINI, E.; SIMION, S.; TURRELL. A.; BLUNDELL, J., *Pay Transparency and Gender Equality*, *arXiv:2006.16099*, 2022.

LAMBERTI, F., *Il paradigma della trasparenza retributiva come antidoto al gender pay gap*, *Federalismi.it, Focus Lavoro, Persona, Tecnologia*, 7 febbraio, 2024.

REUFELS, M.; SOLTYSIAK, L., *Europäische Richtlinie zur Lohntransparenz*, *ERA Forum*, 24:435-447, 2023.

VALLAURI, M.L., *Direttiva (UE) 2023/970: una nuova strategia per la parità retributiva*, *LavoroDirittiEuropa*, Numero 3, 2023.

Comunicaciones presentadas al Seminario Internacional «La Directiva de diligencia debida y los derechos humanos laborales tras la Propuesta Ómnibus»

LA "*COMPLIANCE* SOCIALE" PER L'(EFFETTIVA) INCLUSIONE LAVORATIVA[1]

Massimiliano De Falco
Assegnista di ricerca in Diritto del lavoro
Università di Roma Tre
Membro del gruppo di ricerca "Laboratorio Lavoro"
Università di Udine

Sommario: 1. La "*compliance* sociale" nel prisma dello sviluppo sostenibile. **2.** Un *focus* su ambiente e disabilità, quale effetto di una relazione circolare. **3.** L'inclusione lavorativa delle persone con disabilità in Italia: luci normative. **4.** (*Segue*) ... e ombre statistiche. **5.** Gli effetti attesi sul diritto al lavoro delle persone con disabilità.

1. La "*compliance* sociale" nel prisma dello sviluppo sostenibile

Lo sviluppo sostenibile è al centro dell'agenda politica internazionale oramai da diversi anni. Nel corso del tempo, però, le preoccupazioni prettamente ambientali sono evolute all'insegna di un paradigma multidimensionale, in cui l'uso responsabile delle risorse, la tutela dei diritti fondamentali delle persone e la promozione di pari opportunità per una crescita inclusiva vengono percepiti, sempre più, come obiettivi interdipendenti[2].

---

[1] Il contributo rielabora la relazione discussa il 16 ottobre 2025 durante il Seminario "*La Directiva de diligencia debida y los derechos humanos laborales tras la Propuesta Ómnibus*" organizzato dalla Universidad de Salamanca e si inserisce nella ricerca *Prin Prot. 2020CJL288 INSPIRE*, *Inclusion Strategies through Participation in Workplace for Organizational Well-Being*, Università degli Studi di Udine.

[2] Una simile considerazione emerge dalla lettura degli obiettivi della "Agenda 2030" (UN, *Transforming our word: the 2030 Agenda for Sustainable Development*, 2015), ove, trasversalmente, si intrecciano istanze ambientali, sociali ed economiche, con la conseguenza che la protezione dell'ecosistema, la crescita inclusiva e la salvaguardia dei diritti fondamentali debbano essere

Invero, la questione ha ricevuto un rinnovato impulso per effetto della recente adozione, da parte dell'Unione europea, di due Direttive di particolare rilievo, le quali hanno onerato le imprese di nuovi obblighi di rendicontazione e procedure finalizzate a prevenire e contrastare gli impatti negativi della loro attività sul piano sociale e ambientale[3].

Anzitutto, la Direttiva (UE) 2022/2464 (*Corporate Sustainability Reporting Directive*) ha modificato il previgente quadro normativo sulle c.d. "relazioni non finanziarie" [di cui alla Direttiva (UE) 2014/95], ampliando, in modo significativo, gli obblighi di rendicontazione sulla sostenibilità delle imprese e richiedendo loro di fornire informazioni ambientali, sociali e di *governance* in conformità agli *standard* europei armonizzati all'uopo previsti. L'intervento si è, dunque, proposto di garantire una maggiore trasparenza circa l'impatto delle attività produttive e di orientare i mercati verso modelli più sostenibili, anche per quanto concerne l'effettività dei diritti dei lavoratori.

Fra i «princìpi di rendicontazione di sostenibilità» imposti alle imprese, figurano, infatti, «la parità di trattamento e le pari opportunità per tutti, comprese la parità di genere e la parità di retribuzione per un lavoro di pari valore, la formazione e lo sviluppo delle competenze, l'occupazione e l'inclusione delle persone con disabilità, le misure contro la violenza e le molestie sul luogo di lavoro, e la diversità», nonché «le condizioni di lavoro, compresi l'occupazione sicura, l'orario di lavoro, i salari adeguati, il dialogo sociale, la libertà di associazione, l'esistenza di comitati aziendali, la contrattazione collettiva, inclusa la percentuale di lavoratori interessati da contratti collettivi, i diritti di informazione, consultazione e partecipazione dei lavoratori, l'equilibrio tra vita professionale e vita privata, la salute e la sicurezza» e, più in generale, «il rispetto dei diritti umani, delle libertà fondamentali, delle norme e dei principi democratici stabiliti nella Carta internazionale dei diritti dell'uomo e in altre convenzioni fondamentali delle Nazioni Unite in materia di diritti umani, compresa [*inter alia*] la convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità» [art. 29-*ter*, par. 2, lett. b)][4].

concepite come dimensioni inscindibili di un unico processo di sviluppo sostenibile. In questa direzione, v. compiutamente B. CARUSO, R. DEL PUNTA, T. TREU, "Manifesto per un diritto del lavoro sostenibile", in *Centre for the Study of European Labour Law "Massimo D'Antona"*, 2020.

[3] Per un commento approfondito agli interventi europei di cui qui si darà conto sinteticamente, v., per tutti, T. TREU, "Sostenibilità, diritti umani e imprese", in *Diritto delle Relazioni Industriali*, 2025, 2, p. 295.

[4] L'elenco testé riportato riguarda «le informazioni che le imprese sono tenute a comunicare [con riguardo ai] fattori sociali e in materia di diritti umani», che si aggiungono a quelle relative ai «fattori ambientali» [lett. a)] e a quelli «di *governance*» [lett. c)], ivi indicati per una rendicontazione di sostenibilità rispettosa dei princìpi stabiliti dalla Direttiva. In tutti i casi,

Nella medesima direzione, la Direttiva (UE) 2024/1760 (*Corporate Sustainability Due Diligence Directive*) ha, poi, coerentemente disposto un sistema strutturato e vincolante per la condotta delle (grandi) imprese, tanto all'interno del perimetro aziendale, quanto lungo tutta la catena del valore. In particolare, è stata prevista una serie di obblighi procedurali, tesi a identificare, prevenire e mitigare gli impatti negativi che si realizzino (sull'ambiente e sui diritti umani) per effetto di operazioni e relazioni commerciali, riconoscendo, così, la *due diligence* non solo come pratica manageriale, bensì quale obbligo giuridico, corredato da conseguenze e sanzioni effettive –definite dai singoli Stati membri (Considerando n. 76)– in caso di inadempimenti o violazioni.

Anche in questo caso, particolare attenzione è stata riservata ai diritti dei lavoratori, allorché la Direttiva è stata inserita «nelle politiche e nelle strategie dell'UE relative alla promozione del lavoro dignitoso in tutto il mondo» (Considerando n. 3), promuovendo il rispetto dei princìpi stabiliti dalle Convenzioni OIL richiamate nel relativo Allegato, unitamente a «giuste e favorevoli condizioni di lavoro, tra cui un equo salario (…), un'esistenza decorosa, la sicurezza e l'igiene del lavoro», come prescritto dal Patto internazionale relativo ai diritti economici, sociali e culturali. Vieppiù, l'approccio regolativo –di tipo *risk-based*, ispirato alla disciplina prevenzionistica in materia di salute e sicurezza nei contesti di lavoro– è parso elevare, da un lato, la responsabilità sociale d'impresa a parametro ineludibile della condotta datoriale e, dall'altro, il benessere dei prestatori a diritto esigibile negli ambienti di impiego[5].

Nel loro insieme, le Direttive poc'anzi richiamate hanno impresso un cambiamento decisivo, consentendo di abbandonare l'idea che lo sviluppo sostenibile sia solo un impegno volontario, circoscritto alla singola realtà produttiva, per rafforzare, invece, la consapevolezza che le imprese siano socialmente responsabili di ciò che accade al proprio interno e nell'ambiente circostante. Guardando specificamente alla sfera lavorativa, tale pretesa alla sostenibilità non si esaurisce nell'esigenza di evitare l'emersione di pratiche lesive (per l'ambiente e per le persone), ma si traduce, altresì, nell'impegno di promuovere ambienti inclusivi, in cui –secondo il principio del "*no one (is left) behind*"– ciascun individuo possa trovare pieno riconoscimento e valorizzazione.

le informazioni devono essere «prospettiche, retrospettive, qualitative e quantitative» (art. 29-*ter*, par. 3) sì da consentire una valutazione completa e comparabile dell'impatto generato dall'impresa, nonché della sua capacità di prevenire, gestire e mitigare i rischi sociali, ambientali e di *governance* nel tempo.

[5] Può attingersi qui a M. GIOVANNONE, "Responsabilità datoriale e prospettive regolative della sicurezza sul lavoro. Una proposta di ricomposizione", Giappichelli, Torino, 2024, p. 141 ss.

Sullo sfondo qui brevemente delineato, il c.d. "Pacchetto Omnibus", adottato dalla Commissione europea il 26 febbraio 2025, ha contribuito a rinsaldarne la coerenza applicativa dei suesposti provvedimenti e, pur ricorrendo ad ampi interventi di semplificazione, ha garantito una più lineare integrazione sistematica fra le diverse discipline, rendendo più agevolmente conoscibili ed esigibili gli obblighi gravanti sulle imprese lungo l'intera catena del valore. Di qui, l'interesse a interrogarsi sugli scenari aperti dalla legislazione europea, con l'obiettivo di tradurre i vincoli giuridici formali in pratiche aziendali effettive, nella salda convinzione che la salvaguardia dell'ambiente e la tutela dei diritti umani rappresentino due facce della stessa medaglia, verso cui i datori di lavoro sono chiamati a orientare strategie organizzative e modelli gestionali innovativi.

2. Un *focus* su ambiente e disabilità, quale effetto di una relazione circolare

La rilevanza dell'ambiente circostante per la realizzazione (financo professionale) delle persone (che lavorano) può cogliersi, emblematicamente, guardando al tema della disabilità. All'esito dell'evoluzione della disciplina internazionale di riferimento, infatti, tale caratteristica personale «non possiede [più] carattere medico, bensì di tipo relazionale»[6] e considera, cioè, i processi di esclusione determinati dalle barriere – architettoniche, economiche e sociali – presenti nel contesto in cui un individuo è inserito.

Al proposito, occorre, però, rammentare come, nell'originario modello classificatorio elaborato dall'OMS nel 1980[7], la disabilità era percepita quale sinonimo di menomazione ed era, pertanto, individuata nelle limitazioni, fisiche o mentali, idonee a ridurre la «capacità di compiere un'attività della vita quotidiana nella maniera considerata normale per un essere umano»[8]. Questa interpretazione restrittiva, accolta inizialmente anche dalla Corte di Giustizia[9],

[6] F. MALZANI, "Idoneità alla mansione e soluzioni ragionevoli, oltre il *repêchage*", in *Argomenti di Diritto del Lavoro*, 2020, 4, p. 966.

[7] WHO, *International Classification of Impairments, Disabilities and Handicap*, 1980.

[8] R. MEDEGHINI, E. VALTELLINA, "Quale disabilità? Culture, modelli e processi di inclusione", Franco Angeli, Milano, 2006, p. 87.

[9] Nel 2006, i giudici di Lussemburgo chiamati a pronunciarsi per la prima volta sulla questione qualificatoria– avevano interpretato la nozione di «*handicap*» di cui all'art. 1, Dir. 2000/78/CE quale «limite che deriva, in particolare da menomazioni fisiche, mentali o psichiche e che ostacola la partecipazione della persona considerata alla vita professionale» (Corte giust. Ue, 11 luglio 2006, causa C-13/05, *Chacòn Navas*, punto 43), evidenziando, altresì, come gli effetti sulle sue capacità dovessero possedere «carattere duraturo» (*ivi*, punto 45). Sul punto, anche per la trattazione di pronunce conformi, cfr. M. PASTORE, "Disabilità e lavoro: prospettive recenti della Corte di giustizia dell'Unione europea", in *Rivista del Diritto della Sicurezza Sociale*, 2016, 1,

derivava dall'incertezza definitoria rinvenibile a livello europeo, in quanto né la Carta dei diritti fondamentali dell'Unione (artt. 21 e 26), né la Direttiva 2000/78/CE sulla «parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro» ne avevano delimitato, in modo univoco, il perimetro, demandando, così, agli Stati membri il compito di individuarne gli estremi caso per caso[10].

Sennonché, le critiche mosse a tale sistema di classificazione, assieme alla graduale affermazione dei *Disability Studies*[11], hanno portato l'OMS, nel 2001, ad abbandonare la prospettiva strettamente "medica", in favore di un approccio "bio-psico-sociale"[12]. Un simile cambiamento di paradigma, oltre a determinare lo «spostamento del concetto di uguaglianza dal piano formale a quello sostanziale»[13], ha sancito il diritto di ogni persona a raggiungere il massimo grado di autonomia e indipendenza all'interno di qualsiasi ambiente relazionale (e, quindi, anche di lavoro)[14].

Tale lettura è stata consacrata nella cennata Convenzione ONU sui «diritti delle persone con disabilità» del 13 dicembre 2006, ove è stato sancito come la condizione in cui esse versano debba essere interpretata quale conseguenza della complessa relazione derivante dalla «interazione» fra le «durature menomazioni fisiche, mentali, intellettive o sensoriali [dell'individuo e le] barriere di diversa natura [che ne ostacolano] la piena ed effettiva partecipazione nella società su base di uguaglianza con gli altri» (art. 1, par. 2, Conv. ONU 2006). Di tal guisa, sia pur confermando il rilievo assunto dalle limitazioni funzionali (e dallo svantaggio sociale che ne deriva), si è inteso valorizzare l'incidenza dei fattori ambientali, evidenziando come la realizzazione delle pari opportunità richieda di adattare le condizioni di contesto alle concrete esigenze delle persone.

p. 199, e W. CHIAROMONTE, "L'inclusione sociale dei lavoratori disabili fra diritto dell'Unione europea e orientamenti della Corte di giustizia", in *Variazioni su Temi di Diritto del Lavoro*, 2020, 4, p. 897.

[10] Cfr. Y. VASINI, "Discriminazione per disabilità: la normativa italiana è in linea con la normativa europea?", in *Il Lavoro nella Giurisprudenza*, 2017, 3, p. 226.

[11] Sui limiti concettuali dell'originario modello classificatorio e sull'emersione di studi volti a valorizzare una prospettiva maggiormente inclusiva, v. A. D. MARRA, "Disabilità e diritto: qual è l'utilità dei *disability studies* per la ricerca giuridica", in *Italian Journal of Disability Studies*, 2011, 1, p. 23.

[12] WHO, *International Classification of Functioning, Disability and Health*, 2001.

[13] Qui attingendo a D. GAROFALO, "La tutela del lavoratore disabile nel prisma degli accomodamenti ragionevoli", in *Argomenti di Diritto del Lavoro*, 2019, 6, p. 35.

[14] M. L. VALLAURI, *Disabilità e lavoro. Il multiforme contemperamento di libertà di iniziativa economica, diritto al lavoro e dignità (professionale) della persona disabile*, in V. BOFFO, S. FALCONI, T. ZAPPATERRA (a cura di), *Per una formazione al lavoro. Le sfide della disabilità adulta*, Firenze University Press, Firenze, 2012, p. 60.

Lungi dal rappresentare una petizione di principio, questo passaggio – rontamente colto dall'Unione europea e, per l'effetto, dalla giurisprudenza della Corte di Giustizia[15]– ha suggellato l'elemento fondante della disabilità, che «dipende dalla "incapacità" delle strutture sociali di adeguarsi alle diverse esigenze di questi soggetti per consentirne la completa inclusione»[16]. Detto altrimenti, la disabilità descrive un processo dinamico ed evolutivo, che sfugge da un approccio marcatamente assistenzialistico (*di tipo passivo*), ma che, all'opposto, enfatizza le istanze di dignità e riconoscimento sociale, attraverso un approccio interventista (*di tipo attivo*), teso a rimuovere gli ostacoli che precludono le pari opportunità in tutti gli ambiti della vita quotidiana.

Coerentemente con tale impostazione, merita di essere sottolineato l'inserimento della «accessibilità» fra i «principi generali» per il contrasto alle discriminazioni subite dalle persone con disabilità [art. 3, lett. f), Conv. ONU 2006]. Tale previsione impone, infatti, l'adozione di «misure adeguate a garantire alle persone con disabilità, su base di uguaglianza con gli altri, l'accesso all'ambiente fisico, ai trasporti, all'informazione e alla comunicazione, [nonché] ad altre attrezzature e servizi aperti o forniti al pubblico, sia nelle aree urbane che in quelle rurali» (art. 9, par. 1, Conv. ONU 2006)[17]. In questi termini, ben può comprendersi, allora, il legame inscindibile fra persona e ambiente, che, così, assurge a precondizione essenziale per il godimento di tutti i diritti umani e delle libertà fondamentali, consentendo di attenuare gli svantaggi "bio-psico-sociali" che gravano sugli individui con disabilità e che, altrimenti, comprometterebbero la loro partecipazione, piena e indipendente, in tutte le sfere della società.

[15] Dopo aver partecipato attivamente alla fase di negoziazione, l'Unione ha aderito alla Convenzione, la quale è stata formalmente ratificata con la decisione del Consiglio del 26 novembre 2009 n. 2020/48/CE. Benché essa costituisca parte integrante dell'ordinamento giuridico europeo, la Corte di Giustizia ha affermato che essa non possiede efficacia diretta, ma «presenta un carattere programmatico [e che, di riflesso, le disposizioni ivi contenute] sono subordinate, quanto ad esecuzione o a effetti, all'intervento di atti ulteriori che competono alle parti contraenti» (così, Corte giust. Ue, 14 marzo 2014, causa C-363/12, *Z.*, punti 88-89); tuttavia, ciò non ha impedito alla Corte di apprezzare il contenuto dell'Accordo, a partire dalla definizione di disabilità ivi contenuta, in ossequio al principio di interpretazione conforme sancito dall'art. 216, par. 2, TFUE (v. l'orientamento consolidatosi a partire da Corte giust. Ue, 11 aprile 2013, cause C-335/11 e C-337/11, *HK Danmark*, punto 38, su cui, *amplius*, W. CHIAROMONTE, *op*. cit.).

[16] Così, A. RICCARDI, "La 'ridefinizione' del concetto di persona disabile nell'ordinamento sovranazionale", in R. PAGANO (a cura di) "La persona tra tutela, valorizzazione e promozione. Linee tematiche per una soggettività globalizzata", EDJ, Taranto, 2019, p. 298.

[17] Per una approfondita ricostruzione del principio *de quo* e delle iniziative introdotte in ambito europeo per darvi attuazione, v. V. Pupo, "La progressiva attuazione del principio di accessibilità delle persone con disabilità", in *Rivista AIC*, 2023, 4, p. 93.

È, forse, questo l'anelito cui dovrebbe tendere lo sviluppo sostenibile, affinché *nessuno sia lasciato indietro* e tutti possano godere di un ambiente equo, accessibile e inclusivo, nella ferma convinzione che la sostenibilità si misuri, prima ancora che nella salvaguardia dell'ambiente, nella capacità di valorizzare la centralità delle persone.

3. L'inclusione lavorativa delle persone con disabilità in Italia: luci normative

Innanzi a tali premesse, si ritiene che il sistema italiano di tutela dei diritti delle persone con disabilità possa assurgere a interessante caso studio, sia per misurare l'effettività dei princìpi qui attenzionati, sia per vagliare i possibili impatti della recente legislazione europea sugli attuali assetti normativi e intercettarne, così, le ricadute in termini di avanzamento delle garanzie sostanziali. Invero, il ragionamento si presta a travalicare i confini nazionali, per proiettarsi altrove, in considerazione delle consonanze strutturali e delle simili traiettorie evolutive che connotano l'esperienza di altri Paesi europei.

In materia di accessibilità, però, deve essere rimarcato come l'ordinamento italiano si sia distino per aver assunto un ruolo pioneristico, tale da precedere – quantomeno inizialmente– i successivi indirizzi di matrice sovranazionale[18].

In prima battuta, la questione è stata affrontata promuovendo la rimozione delle barriere architettoniche e, più in generale, degli impedimenti fisici alla piena fruibilità degli spazi urbani da parte della collettività (D.P.R. n. 503/1996 e D.P.R. n. 380/2001)[19]. Tale obiettivo è stato attuato mediante l'imposizione di obblighi di conformità a specifici requisiti costruttivi e funzionali, riferiti agli immobili privati e pubblici (ivi compresi i luoghi di lavoro[20]), nell'ottica di rendere l'accessibilità una «qualità essenziale degli edifici, [da assicurare in ragione della] crescente consapevolezza sociale circa il dovere collettivo di rimuovere proattivamente ogni

[18] *Ibidem*, *ivi*.

[19] Cfr. A. D. MARRA, "Le barriere architettoniche provocano una discriminazione indiretta", in *Responsabilità Civile e Previdenza*, 2021, 1, p. 227, e, *amplius*, A. ALMICI, A. ARENGHI, R. CAMODECA, "Il valore dell'accessibilità. Una prospettiva economico-aziendale", Franco Angeli, Milano, 2020, pp. 33 ss.

[20] Con specifico riferimento ai lavoratori con disabilità, tale prescrizione è stata ribadita nel Testo unico in materia di salute e sicurezza, allorché si è previsto che «i luoghi di lavoro devono essere strutturati tenendo conto, se del caso, dei lavoratori disabili» (art. 63, comma 2, D.Lgs. n. 81/2008).

ostacolo all'esercizio pieno dei diritti fondamentali da parte delle persone con disabilità fisiche»[21].

Successivamente, sono state introdotte puntuali previsioni dirette a garantire l'accesso paritario agli strumenti informatici e digitali delle pubbliche amministrazioni (L. n. 4/2004), allo scopo di massimizzarne la capacità di «erogare servizi e fornire informazioni accessibili, utilizzabili, senza discriminazioni, anche da parte di coloro che, a causa della disabilità, necessitano di tecnologie assistive o configurazioni particolari» [art. 2, comma 1, lett. a)]. Tale impianto normativo è stato, poi, arricchito a seguito del recepimento della Direttiva 2016/2102/UE, relativa alla «accessibilità dei siti web e delle applicazioni mobili degli enti pubblici», ove il requisito *de quo* è stato declinato in termini di «percepibilità, operabilità, comprensibilità e robustezza», tanto con riferimento al «contenuto del servizio», quanto alla «usabilità delle informazioni offerte» (art. 3-*bis*, commi 1-2, L. n. 4/2004, introdotti dal D.Lgs. n. 160/2018 di recepimento)[22].

Il percorso così intrapreso si è, da ultimo, consolidato mediante l'adozione del D.Lgs. n. 82/2022, che ha trasposto nell'ordinamento interno la Direttiva 2019/882/UE, recante i «requisiti di accessibilità dei prodotti e dei servizi». Invero, si tratta dell'unico caso, fra quelli richiamati, in cui il legislatore nazionale non ha anticipato l'intervento europeo, limitandosi a ricalcarne il contenuto, introducendo, quindi, un sistema di monitoraggio della conformità dei requisiti dei prodotti e servizi immessi sul mercato dopo il 28 giugno 2025 (artt. 17-21), nonché un rigoroso apparato sanzionatorio, volto a reprimere gli inadempimenti (art. 24), in piena aderenza agli *standard* eurounitari[23].

---

[21] Così, attingendo alla sentenza della Corte costituzionale, 20 aprile 1999, n. 167, reperibile in *Rivista del Notariato*, 1999, 4, 978, con nota di F. GAZZONI, *Disabili e tutela reale*. Al proposito, va segnalato come una simile linea di intervento sia stata perseguita anche a seguito della ratifica della Convenzione ONU del 2006 (*ex* L. n. 18/2009), introducendo specifici Piani d'Azione «per la promozione dei diritti e l'integrazione delle persone con disabilità» (su cui v., ancora, V. PUPO, *op*. cit.).

[22] V. DI GREGORIO, "Principio di non discriminazione e diritti delle persone con disabilità: dal modello sociale alla *Web Accessibility Directive*", in F. IMPERIALE, N. GIANELLI (a cura di), "Accessibilità web e tecnologia assistiva. Strumenti di inclusione digitale", Genova University Press, Genova, 2019, 19.

[23] Per un commento, da una prospettiva strettamente giuslavoristica, alla Direttiva 2019/882/UE e al D.Lgs. n. 82/2022 di recepimento, nonché per alcune considerazioni in merito all'impatto di tali provvedimenti sugli strumenti tecnologici di prossima immissione sul mercato, sia consentito il rinvio a M. DE FALCO, "*The accessibility of workplaces: new challenges for equal opportunities in the AI era*", in *Italian Labour Law E-Journal*, 2025, 1, pp. 19 ss.

Appare alquanto singolare che i citati provvedimenti siano stati promossi ben prima del formale accoglimento, nel diritto interno, della definizione "bio-psico-sociale" di disabilità[24]. Per quanto, ai fini definitori, il dettato normativo abbia a lungo insistito esclusivamente sugli elementi che condizionano in negativo la vita della persona, trascurando l'influenza dell'ambiente nel quale essa è inserita[25], gli sforzi compiuti per la garanzia dell'accessibilità hanno posto le basi per la creazione di un apparato di tutele sostanziali, in cui la rimozione delle barriere che ostano all'inclusione diviene il presupposto imprescindibile per la realizzazione di effettive pari opportunità.

Accanto a tali previsioni, occorre osservare come il legislatore nazionale abbia costruito un articolato sistema di obblighi, incentivi e sanzioni, volto a garantire il diritto al lavoro delle persone con disabilità (*ex* L. n. 68/1999)[26]. Realizzata l'accessibilità degli ambienti di impiego, è stato, così, promosso il c.d. "collocamento mirato", con l'ambizione di «valutare adeguatamente le persone con disabilità nelle loro capacità lavorative e di inserirle nel posto adatto» (art. 2, L. n. 68/1999).

Anzitutto, si è statuito che i datori di lavoro, pubblici e privati, debbano assumere una quota di prestatori con disabilità in proporzione alla propria dimensione occupazionale. In linea con l'impianto regolativo vigente in altri ordinamenti europei[27], la misura minima è fissata in un'unità di personale (per le piccole imprese, con 15-30 dipendenti) e quella massima corrisponde al 7 % della forza lavoro (per le imprese, con più di 50 dipendenti)[28]. Su base residuale, alcune imprese sono parzialmente esentate da tale obbligo (in ragione della particolare

[24] V. *infra*, spec. § 4.

[25] Cfr. le definizioni associate ai concetti di «invalidità» e «inabilità» (art. 2, L. n. 118/1971), «*handicap*» (art. 3, comma 1, L. n. 104/1992), «disabilità» (art. 1, comma 1, L. n. 68/1999), «inidoneità» (art. 41, comma 6, D. Lgs. n. 81/2008).

[26] Per un commento approfondito della normativa, v., compiutamente, A. RICCARDI, "Disabili e lavoro", Cacucci, Bari, 2018.

[27] Si pensi al sistema spagnolo (su cui v. S. ALCÁZAR ORTIZ, *"Trabajo decente y trabajo de las personas con discapacidad"*, in AA.VV., *El trabajo decente*, Comares, Granada, 2018, p. 361), che prevede simili regole per l'inclusione delle persone con disabilità nel mercato del lavoro.

[28] In particolare, l'art. 3, comma 1, L. n. 68/1999 stabilisce che «i datori di lavoro pubblici e privati sono tenuti ad avere alle proprie dipendenze lavoratori [con disabilità, in misura pari al]: *a)* sette per cento dei lavoratori occupati, se occupano più di 50 dipendenti; *b)* due lavoratori, se occupano da 36 a 50 dipendenti; *c)* un lavoratore, se occupano da 15 a 35 dipendenti».

attività svolta), ma sono tenute a versare un contributo esonerativo per ogni giorno lavorativo e per ogni lavoratore con disabilità non assunto[29].

Originariamente, si prevedeva che il datore di lavoro dovesse dichiarare agli uffici pubblici preposti al collocamento (c.d. "servizi per l'impiego") il numero e le mansioni dei prestatori da occupare, affinché questi provvedessero a selezionare, da un apposito elenco, le persone interessate e a collocarle presso il soggetto richiedente. Tale meccanismo è stato abrogato nel 2015, con l'effetto di consentire, oggi, ai datori di lavoro di individuare direttamente la persona con disabilità da assumere[30].

In ogni caso, qualora non si introduca il numero di lavoratori imposto per legge, o non sia versato tempestivamente il citato contributo esonerativo, è prevista l'irrogazione di aspre sanzioni amministrative, il cui ammontare è determinato in misura pari a cinque volte l'importo dell'esonero (art. 15, L. n. 68/1999). Al riguardo, preme segnalare come il recente adeguamento del *quantum* della esenzione (determinato *ex* D.M. n. 193/2021) abbia aggravato ulteriormente –e non di poco[31]– la pena, accentuandone la funzione dissuasiva nei confronti dei datori di lavoro inadempienti.

Tali disposizioni, unitamente alla pretesa all'accessibilità dei luoghi di impiego, avrebbero dovuto tradursi nell'effettività del diritto al lavoro delle persone con disabilità. Tuttavia, l'intento di costruire un simile sistema integrato di tutele si è infranto contro il muro eretto da radicate resistenze culturali, alimentate da pregiudizi e discriminazioni, che hanno finito per ampliare la distanza fra la proclamazione del diritto e la sua effettuale fruizione da parte delle persone con disabilità.

4. (*Segue*) … e ombre statistiche

Infatti, al netto dell'impegno profuso dal legislatore per la promozione dei diritti delle persone con disabilità, la più recente reportistica istituzionale restituisce

[29] L'art. 5, comma 3, L. n. 68/1999 prevede, infatti, che «i datori di lavoro […] che, per le speciali condizioni della loro attività, non possono occupare l'intera percentuale di disabili, possono, a domanda, essere parzialmente esonerati dall'obbligo di assunzione [previo versamento di] un contributo esonerativo per ciascuna unità non assunta».

[30] V. l'art. 7, comma 1, L. n. 68/1999, come modificato dall'art. 6, D.Lgs. n. 151/2015.

[31] Con l'innalzamento dell'importo del contributo esonerativo a 39,61 euro (a partire dal 1° gennaio 2022), la sanzione per ogni mancata assunzione diviene, oggi, di 196,05 euro giornalieri e, se moltiplicata per una media di 260 giornate lavorative, sfiora i 51 mila euro annui.

una limpida fotografia degli svantaggi che queste, ancora oggi, subiscono nel mercato del lavoro[32].

In particolare, le indagini statistiche mostrano che solo il 35,8% degli individui con limitazioni funzionali, comunque abili al lavoro, è occupato (a fronte di una quota pari al 57,8 % fra le persone senza limitazioni); della restante parte, soltanto il 20,7 % è in cerca di un impiego, mentre il rimanente 43,5 % risulta inattivo (tra le persone senza limitazioni questa percentuale è del 27,5 %). Tali disparità di trattamento sono ancora più nette per la componente femminile della forza lavoro, enfatizzando le storiche differenze di genere nei livelli occupazionali[33]: il 29,4 % delle donne con disabilità (contro il 43,3% degli uomini) lavora, il 16,6% (contro il 43,3 %) cerca un impiego e il 53,9 % (contro il 31,6%) si colloca nell'inattività. Al contempo, si nota un forte sbilanciamento dei tassi occupazionali verso le fasce d'età più anziane della popolazione: solamente il 17,5 % dei lavoratori con disabilità ha meno di quaranta anni, mentre il 68 % ha superato i cinquanta[34]; altresì, nella coorte 25-44 anni, in particolare, la quota di persone in cerca di occupazione (31,2 %) risulta quasi il doppio di quella compresa tra i 45 e i 64 anni (16,8 %).

Le evidenze sinteticamente illustrate paiono rispecchiare il fenomeno – ancora troppo poco indagato in letteratura– delle cd. «discriminazioni multiple» o «intersezionali»[35], per cui la concomitante appartenenza a due o più gruppi sociali sfavoriti *moltiplica* il rischio che una persona sia vittima di eventi lesivi della propria dignità. Il riferimento al prodotto di una moltiplicazione, per indicare il risultato dell'intreccio dei potenziali fattori di esclusione, è esemplificativo del fatto che le caratteristiche personali (come, appunto, la disabilità, il genere e l'età, ma pure l'origine etnica, l'orientamento politico, religioso o sessuale) tendono ad

[32] I dati di seguito presentati sono stati ritratti dalle rielaborazioni degli ultimi dati istituzionali disponibili (ISTAT, 2019) operate da FONDAZIONE STUDI CONSULENTI DEL LAVORO, "L'inclusione lavorativa delle persone con disabilità in Italia", Roma, 2019, pp. 8 ss. Per un ulteriore approfondimento, v. anche M. GIOVANNONE, "L'inclusione lavorativa delle persone con disabilità in Italia", Organizzazione internazionale del lavoro, Roma, 2022, pp. 3 ss.

[33] Sul punto, *ex multis*, v. le acute osservazioni di A. ZILLI, "Di genere precario. La questione del lavoro delle donne di fronte, e oltre, la pandemia Covid 19", in *Argomenti di Diritto del Lavoro*, 2020, 6, p. 1345.

[34] Tra i prestatori con disabilità con meno di 40 anni, si rileva un crescente ricorso ai contratti di lavoro a tempo determinato (11,5%), che supera notevolmente le percentuali irrisorie di coloro che hanno superato quota cinquanta. Inoltre, sebbene l'incidenza del part-time sia generalmente elevata tra gli occupati con disabilità (34,3%), essa raggiunge volumi *record* tra gli *under* 40 (40,7%),

[35] Per tutti, M. MERCAT-BRUNS, "*Multiple discrimination and intersectionality: issues of equality and liberty*", *in International Social Science Journal*, 2017, 67, p. 43.

autoalimentarsi in modo cumulativo, originando nuove forme di disparità, frutto della loro combinazione[36].

A tanto si aggiunga che, all'interno delle organizzazioni dirette alla realizzazione di profitti (quali sono, legittimamente, le imprese), le persone con disabilità sono, sovente, considerate "lavoratori di serie B" (anziché risorse), in ragione di presunte ridotte *performance*. Dacché, sempre più spesso, esse sono relegate in compiti di secondaria importanza rispetto al *core business* aziendale: se il 36,2 % degli occupati con disabilità ricopre un ruolo impiegatizio, solo il 19,8% di questi si colloca ai vertici della piramide, svolgendo attività intellettuali o dirigenziali (5,3 %), ovvero professioni tecniche a elevata specializzazione (14,5 %).

La questione è ancor più grave nei casi di disabilità psichica, ove il disagio sofferto dalla persona non solo riduce, a monte, le speranze di inserimento, ma, anche nel caso in cui essa abbia un lavoro, comprime sensibilmente le possibilità di mantenerlo[37]. Peraltro, l'abrogazione della chiamata "numerica", in favore di quella "nominativa" [38], sembra aver «legittimato una via di fuga per eludere l'obbligo assuntivo», specie per i più vulnerabili[39]. È proprio nei confronti di questi che l'inclusione degrada ad aspirazione ideale, non suscettibile di realizzazione pratica, a causa di atteggiamenti discriminatori, che, sistem(at)icamente[40], attanagliano la condizione di coloro che versano in una situazione di incolpevole difficoltà.

A completare il (triste) quadro descritto, si osservi come il disagio occupazionale sofferto dalle persone con disabilità comporti una ridondanza che si abbatte prepotentemente non solo sulla loro condizione economica, ma anche

[36] È ciò che, almeno sulla carta, era stato anticipato dalla Convenzione ONU del 2006, in particolare ex artt. 6 (rubricato «Donne con disabilità», ove risalta l'espresso riferimento alle «discriminazioni multiple») e 7 (rubricato «Bambini –e non «Minori» come nella traduzione riportata nel sito del Ministero– con disabilità», anche se, in questo secondo caso, non è dato rinvenire alcun rinvio al possibile cumulo di fattori di rischio).

[37] Benché il D.Lgs. n. 151/2015 abbia esteso il novero dei beneficiari del collocamento mirato anche alle persone con disabilità di natura psichica [*ex* art. 2, modificativo dell'art. 1, comma 1, lett. *a)*, L. n. 68/1999], prevedendo anche nuovi incentivi per le assunzioni (*ex* art. 10, modificativo dell'art. 13, L. n. 68/1999), l'avviamento al lavoro è rimasto pressoché impossibile, nel tragico confronto tra disabili fisici e psichici [cfr. il Documento di Valutazione *Disabili psichici e inserimento lavorativo: un percorso di ricerca*, 2017.

[38] V. *supra*, § 3.

[39] Così, A. DI STASI, "Il diritto al lavoro dei disabili e le aspettative tradite del 'collocamento mirato'", in *Argomenti di Diritto del Lavoro*, 2013, 4, p. 888.

[40] Sulle implicazioni sistemiche di tali condotte pregiudizievoli, v. F. BILOTTA, "La discriminazione come fenomeno sistemico: una sfida per il diritto civile", in *La Nuova Giurisprudenza Civile Commentata*, 2020, 6, pp. 1304 ss.

sulla sfera familiare, già gravata dagli onerosi compiti di cura e assistenza[41]. Tali valutazioni, sia sul fronte fenomenologico, sia su quello giuridico, convergono nel delineare uno scenario con "poche luci e molte ombre"[42], ulteriormente appesantito dalla propagazione dell'emergenza da *Covid-19*, che –seppur tamponata dall'introduzione di specifici congedi[43] e misure volte a coniugare la tutela della salute con quella dell'occupazione dei più fragili[44]– ha contribuito a rallentare o, addirittura, ad arrestare il (già complicato) accesso al lavoro delle persone con disabilità[45].

Sicché, trascorsi dieci anni dall'adozione della «Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile», l'obiettivo (n. 8) di «incentivare una occupazione piena e produttiva e un lavoro dignitoso per tutti [specie per] le persone con disabilità, e una equa remunerazione per lavori di equo valore» resta una meta lungi dall'essere conquistata.

Tuttavia, oggi si intravedono timidi segnali incoraggianti, che lasciano sperare in una inversione di tendenza. In tal senso, pare che la pandemia abbia agìto come lente di ingrandimento di vicende note, ma normalmente poco osservate, imponendo di incentrare l'azione sulla promozione di effettive ed efficaci pari opportunità[46].

---

[41] Ne ha dato ampiamente conto, intercettando la dimensione di genere, A. ZILLI, "Donne che curano: il lavoro delle *caregivers* in Italia", in V. FILÌ (a cura di), "Quale sostenibilità per la longevità? Ragionando degli effetti dell'invecchiamento della popolazione sulla società, sul mercato del lavoro e sul *welfare*", ADAPT University Press, 2022, p. 121.

[42] L'espressione è di G. GRIFFO, "La l. n. 68/1999 un bilancio dopo vent'anni", in S. BRUZZONE (a cura di), "Salute e persona nella formazione, nel lavoro e nel welfare", ADAPT University Press, 2017, p. 19.

[43] V. LAMONACA, "L'estensione della durata dei permessi retribuiti ex art. 33, L. n. 104/1992, e gli altri istituti di supporto dell'assistenza ai disabili in condizione di gravità", in V. FILÌ (a cura di), "Covid-19 e rapporto di lavoro", in D. GAROFALO, M. TIRABOSCHI, V. FILÌ, F. SEGHEZZI (a cura di), "Welfare e lavoro nella emergenza epidemiologica", ADAPT University Press, 2020, p. 261.

[44] A. ZILLI, "Il lavoro agile come "accomodamento ragionevole", fra tutela della salute, diritto al lavoro e libertà di organizzazione d'impresa", in *Labor*, 2020, 4, p. 531.

[45] Cfr. M. GIOVANNONE, "Il collocamento dei disabili nel mercato del lavoro post-emergenziale: criticità e prospettive", in *Federalismi.it*, 2021, 10, p. 102.

[46] L'appello per una «ripresa incentrata sull'uomo [*rectius*, sulla persona], inclusiva, sostenibile e resiliente», accolto dai 187 Stati membri dell'OIL in occasione della *Conferenza Internazionale del Lavoro* del 3 giugno 2021, si fonda sulla consapevolezza di come la contingenza pandemica «si sia abbattuta maggiormente sulle persone vulnerabili e di come questa abbia aumentato la povertà e le disuguaglianze sociali» (*traduzione mia*).

Dapprima, il «Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza» (*PNRR*) ha riconosciuto il tema della disabilità quale «priorità trasversale» a cui rivolgere ingenti investimenti per «assicurare idonee condizioni (…) sociali e lavorative alle persone con disabilità su tutto il territorio nazionale»[47]. Nel novero delle riforme programmate dal Piano[48], è stata collocata la previsione della «Legge quadro per le disabilità» (*ex* L. delega n. 227/2021[49]), finalizzata al riassetto delle disposizioni vigenti e alla riformulazione della normativa italiana, per renderla quanto più aderente possibile ai principi antidiscriminatori sanciti a livello europeo e sovranazionale[50]. Attraverso il primo decreto attuativo (D.Lgs. n. 62/2024), si è, finalmente, inteso accogliere la definizione "bio-psico-sociale" della disabilità, ponendo al centro la valutazione multidimensionale delle caratteristiche individuali e riconoscendo l'interazione tra menomazioni e barriere presenti nell'ambiente esterno come criterio fondamentale per l'accertamento della condizione.

Successivamente, accanto al descritto inasprimento delle sanzioni per il mancato assolvimento delle assunzioni obbligatorie[51], sono state emanate le «Linee guida in materia di collocamento mirato delle persone con disabilità», in attuazione di quanto disposto dall'art. 1, D.Lgs. n. 151/2015. Tale documento di indirizzo, contenuto nel D.M. n. 43/2022, si è affiancato (senza sostituirsi) alle legislazioni regionali che regolano la applicazione della L. n. 68/1999 nei territori, per introdurre «un sistema di analisi e valutazione delle politiche promosse dalle amministrazioni regionali, che consideri il potenziale impatto sul mondo della disabilità delle misure predisposte […], interpretando il lavoro non solo in termini di equità, ma anche in chiave di crescita economica». La tensione è, dunque, per il

[47] Sul punto, occorre evidenziare come il *PNRR* abbia dedicato ampio spazio al delicato tema dell'inserimento lavorativo delle persone con disabilità, sia individuandole quali destinatari principali delle misure legate al «Programma Nazionale per la Garanzia Occupabilità dei Lavoratori» (p. 202), sia prefigurando interventi volti a svilupparne le competenze digitali, con l'obiettivo di garantire loro, *inter alia*, l'indipendenza economica e l'accesso a un lavoro dignitoso (p. 211).

[48] D. GAROFALO, "Gli interventi sul mercato del lavoro nel prisma del PNRR", in *Diritto delle Relazioni Industriali*, 2022, 1, p. 114.

[49] Per un primo commento, in termini critici, sia consentito il rinvio a M. DE FALCO, "Ragionando attorno alla l. delega in materia di disabilità: una prospettiva giuslavoristica", in *Responsabilità Civile e Previdenza*, 2022, 5, p. 1738.

[50] Pur mancando un espresso riferimento ai princìpi a cui si dovrà ispirare l'esecutivo nel dare attuazione alla riforma, questi possono essere individuati *per relationem*, grazie agli espliciti rinvii agli artt. 2, 3, 31 e 38 Cost., alla Dir. 2000/78/CE, alla Convenzione ONU del 2006, alla «Strategia per i diritti delle persone con disabilità 2021-2030» di cui alla comunicazione della Commissione europea del 3 marzo 2021, nonché alla risoluzione del Parlamento sulla «protezione delle persone con disabilità» del 7 ottobre 2021.

[51] V. *supra*, § 3.

consolidamento «di un percorso di collaborazione […] orientato verso un sistema di inclusione lavorativa più efficiente e organico in tutto il Paese», che sia capace di rafforzare i servizi di collocamento, nella prospettiva di un «miglioramento continuo»[52].

Sicuramente, tali provvedimenti sono da accogliere con favore, in quanto a *nessuno* –persone, imprese, Stato, società nel suo complesso– "conviene" che le persone con disabilità rimangano escluse dal mercato del lavoro. Affinché le sfide (ripro)poste nella e dopo la pandemia possano essere vinte, occorre, però, essere consapevoli del fatto che nessuna misura sarà, da sola, sufficiente e che tutte insieme paiono (non solo utili, ma) indispensabili, per una duratura, inclusiva e, soprattutto, sostenibile ripresa.

5. Gli effetti attesi sul diritto al lavoro delle persone con disabilità

Il ragionamento qui prospettato ha inteso muovere dai più recenti interventi del legislatore europeo in materia di sostenibilità, per affrontare una questione che intercetta pienamente la relazione che intercorre fra ambiente e persona. Il *focus* sulla disabilità ha, infatti, permesso di evidenziare come gli sforzi non possano ridursi al profilo ecologico, dovendo, invece, salvaguardare, a monte, l'effettività dei diritti fondamentali.

Sin dalla ricostruzione della definizione "bio-psico-sociale" di tale caratteristica personale, è emersa la necessità di promuovere un approccio innovativo, capace di trasformare l'ambiente in una condizione abilitante per l'inclusione, all'insegna della accessibilità. Il percorso che intende condurre a un autentico "sviluppo sostenibile" deve, dunque, necessariamente transitare per la realizzazione di effettive pari opportunità, affinché ciascun individuo divenga, al contempo, *protagonista* e *destinatario* di tale processo[53].

---

[52] In occasione della presentazione delle Linee Guida, è stata introdotta anche la «Banca dati del collocamento obbligatorio mirato», che intende raccogliere tutte le informazioni sull'inclusione lavorativa delle persone disabili, di modo da semplificare gli adempimenti, rafforzare i controlli, nonché migliorare il monitoraggio e la valutazione delle misure previste dalla L. n. 68/1999. Al riguardo, le Linee Guida ribadiscono la rilevanza della «gestione sistemica dei dati [e] dell'aggiornamento costante dei flussi informativi», dando piena attuazione al criterio direttivo della L. delega relativo alla «informatizzazione dei processi valutativi e di archiviazione». Per ulteriori approfondimenti, v. M. DE FALCO, "Linee guida in materia di collocamento mirato delle (e per le) persone con disabilità", in *Bollettino ADAPT*, 2022, p. 12.

[53] V. già il documento ONU, *Accessibility and Development. Mainstreaming disability in the post-2015 development agenda*, 2013, su cui v., in chiave evolutiva, J. MALISZEWSKA-NIENARTOWICZ, "Accessibility for Persons with Disabilities as an Important Element of Economic and Social Development: The European Union Case", in *European Research Studies Journal*, 2020, 1, p. 1084.

Invero, la strada si presenta ancora lunga e tortuosa, come ha chiaramente messo in luce l'approfondimento svolto del caso italiano. Sebbene l'ordinamento nazionale abbia dedicato ampia attenzione al tema, con un solido apparato di tutele teso a garantire il pieno godimento dei diritti fondamentali da parte delle persone con disabilità, la reportistica nazionale continua a restituire dati poco confortanti, che segnalano le persistenti resistenze all'inclusione, specialmente in ambito lavorativo.

La vicenda è nota alle istituzioni, allorché, ai sensi dell'art. 9, comma 6, L. n. 68/1999, «i datori di lavoro pubblici e privati [sono] tenuti ad inviare in via telematica agli uffici competenti un prospetto informativo dal quale risultino il numero complessivo dei lavoratori dipendenti, il numero e i nominativi dei lavoratori [con disabilità già assunti], nonché i posti di lavoro e le mansioni disponibili per i lavoratori [con disabilità da assumere]». Le informazioni acquisite tramite tali trasmissioni –che dovrebbero consentire di rispondere alle esigenze datoriali o, in alternativa, di sanzionare le inadempienze– si rivelano, però, insufficienti, poiché i controlli sul rispetto degli obblighi assunzionali sono, spesso, disomogenei e non sempre tempestivi.

Da questo punto di vista, l'auspicio è che i nuovi oneri di rendicontazione gravanti sulle imprese possano rafforzare l'azione dei servizi ispettivi, favorendo la concreta attuazione del diritto al lavoro delle persone con disabilità. Elevando l'inclusione lavorativa a indicatore cardine della sostenibilità sociale, questo approccio potrebbe, finalmente, tradurre i principi generali in obblighi giuridicamente vincolanti: l'introduzione di chiari indicatori di *performance* non finanziaria consentirebbe, infatti, di rendere l'assenza o l'inefficacia delle politiche di inclusione non solo visibile e misurabile, ma anche suscettibile di valutazione comparativa e di scrutinio pubblico, con effetti potenzialmente deterrenti nei confronti dei comportamenti datoriali elusivi e, al contempo, di stimolo per la condivisione di buone pratiche di responsabilità sociale, sotto il controllo congiunto di *stakeholder*, investitori e autorità di vigilanza.

Tale tecnica dissuasiva –forse, più e meglio delle sanzioni– potrebbe costituire la leva decisiva per fare dell'inclusione lavorativa non una mera petizione di principio, ma un pilastro effettivo dello sviluppo sostenibile e, con esso, della piena tutela dei diritti fondamentali.

LAS CADENAS DE SUMINISTRO SOSTENIBLES Y EL RETO QUE ENFRENTAN LAS GRANDES EMPRESAS Y QUE LES DEPARA A LAS ACTUALES ORGANIZACIONES SINDICALES A NIVEL EMPRESARIAL

Jorge Luis Mayor Sánchez

Magíster en Derecho de la Empresa con mención en Gestión Empresarial
Pontificia Universidad Católica del Perú

Sumario: 1. Introducción: las cadenas de suministro y el reto de las grandes empresas y su impacto en las organizaciones sindicales. **2.** El desarrollo y análisis de las cadenas de suministro a nivel empresarial. **3.** Las cadenas de suministro y los derechos humanos laborales y su impacto en las organizaciones sindicales. **4.** Los elementos de las denominadas cadenas de suministro. **5.** Cómo hacer una cadena de suministro sostenible desde el punto de vista empresarial. **5.1**. Identifica, pormenoriza y detalladamente las actividades productivas en sus diferentes fases para cada actividad económica y empresarial a nivel primario y secundario. **5.2.** Analizar el valor económico total de los costos empresariales al optar por las cadenas de suministro. **5.3.** Precisar el estado funcional y las condiciones económicas empresariales que buscan generar cadenas de suministro a costa incluidos de por medio de mellar los derechos laborales. **6.** La implementación de la división de los procesos productivos para su respectiva aplicación en las cadenas de suministro de una empresa y los derechos humanos laborales. **7.** Conclusiones. **8.** Referencias bibliográficas.

1. Introducción: las cadenas de suministro y el reto de las grandes empresas y su impacto en las organizaciones sindicales

En el presente articulo académico nos interesa analizar las cadenas de suministro y el reto que enfrentan las grandes empresas con relación a las organizaciones empresariales a nivel empresarial teniendo en cuenta la valorización de la protección transnacional del trabajo decente y el impacto en las organizaciones sindicales a nivel empresarial y como se desarrolla progresiva y paulatinamente su respectivo proceso de instrumentalización al interior de todas y cada una de

las organizaciones sindicales en cada una de las fases de las cadenas globales de suministro para medir con ello las ratios de cantidad y calidad de empleo disponible al seccionar o dividir la empresa y los sujetos al ámbito del respeto de los mínimos derechos humanos laborales y sindicales. Teniendo al mismo tiempo muy en cuenta el contexto de cada organización sindical con relación a las formas y las condiciones de las prestaciones de trabajo de acuerdo con los niveles de calificación existentes sin para ello pauperizar en extremo las condiciones de trabajo o la ejecución de estas por las organizaciones sindicales en todos y cada uno de los aspectos de la prestación de servicios incluidos la materia o política laboral desplegada a nivel empresarial.

Es por ello, por lo que en la actualidad las grandes empresas enfrentan el reto de transformar sus cadenas de suministro para que sean en todo momento sostenibles a nivel productivo, lo que implica integrar prácticas ambientales y sociales a lo largo de toda la cadena, desde las provisión, fabricación o adquisición de materias primas hasta llegar al consumidor final. Los principales desafíos que enfrentan las organizaciones sindicales incluyen la complejidad de la red global, la falta muchas veces de la transparencia a nivel empresarial, los altos costos iniciales, la necesidad de adaptarse a regulaciones cambiantes y la presión por innovar mientras se mantiene la eficiencia productiva. Además, deben gestionar el impacto e incidencia ambiental, laboral y social de sus proveedores, que a menudo representa la mayor preocupación de las organizaciones empresariales ante las posibles alteraciones a nivel empresarial.

Por otro lado, las organizaciones sindicales procuran garantías más allá de sus fronteras nacionales la protección transnacional del trabajo y su debida diligencia con el respeto de la pirámide de los derechos humanos laborales han buscado la plena y absoluta participación en las cadenas mundiales de suministro de bienes y servicios que solo tienden única y exclusivamente como fin el beneficiar a nivel internacional a ciertos determinados grupos limitados a nivel empresarial y dentro de ellas a unas más que a otros a escala global muchas al margen del respeto mínimo de los derechos humanos laborales y sindicales y; por tanto; pueden contribuir a incrementar en lugar de procurar reducir abismalmente las desigualdades reinantes y existentes dentro de cada empresa que inciden en el actuar de las organizaciones sindicales. Ahora, si bien, se procura la debida diligencia en el manejo productivo de las cadenas globales de suministro a nivel sostenible de bienes y servicios que impulsan el crecimiento económico de las empresas a costa muchas veces de un bajo nivel salarial al interior de cada empresa, en cada país y que trastoca los cimientos y las bases de las mismas organizaciones empresariales.

Por otro lado; debemos tener muy presente en todo momento el impacto que tienen las cadenas de suministro en los derechos humanos laborales sindicales y en las sucesivas cadenas de suministro que procuran con ello analizar como incide la parte empresarial y comercial en el ámbito laboral al interior y exterior de las empresas y sus sindicatos en el mundo del derecho del trabajo y en las actividades laborales propias de todos y cada uno de los trabajadores que se encuentran bajo el amparo y el constante desarrollo en la actualidad de las precitadas cadenas de suministro sostenibles en plena expansión y evolución económica transnacional, empresarial y con el desarrollo transfronterizo a lo largo de la primera cuarta parte presente siglo XXI.

Podríamos inicialmente partir por definir en concreto la sostenibilidad de las cadenas de suministro y la valorización de la protección del trabajo que tienen en la actualidad las cadenas de suministro como herramientas constituidas por una serie de componentes estratégicos que contribuyen en si misma a determinar cuáles son las bondades o ventajas con que cuentan u ofrecen las respectivas empresas a los mercados internacionales incluso en el plano esencialmente laboral a nivel sindical y consistentes con el pleno respeto de los derechos humanos laborales; pero al mismo tiempo a los consumidores finales y clientes habituales siendo importante conocer el impacto que tienen en todo momento en el mercado de trabajo de hoy en día en cada uno de los países de todo el mundo y en el colectivo de trabajadores y a sus respectivas organizaciones sindicales que ven en su auge un constante riesgo e incluso una amenaza constante, latente y permanente al sistema normativo de relaciones laborales y sindicales vigente en nuestros días.

De ahí que; con las cadenas de suministro de manera sostenible una empresa en cualquier parte del orbe debe de buscar desde un inicio examinar y en su momento seccionar o fragmentar la empresa propiamente dicha en sus diversas actividades económicas estratégicas o neurálgicas incluso las más relevantes a fin de entender cómo funcionan realmente los costos empresariales al producir una serie de bienes o productos, las fuentes actuales de desarrollo e incluso el funcionamiento estratégico empresarial que se da en todas sus fases productivas día tras día y en dar a conocer en que consiste la producción al amparo de los derechos humanos laborales; por lo tanto; esta respectiva diferenciación en la administración empresarial que muchas veces llama la atención porque linda con sojuzgar o reducir en extremo los derechos laborales a su mínima expresión de todos y cada uno de los trabajadores de manera escalonada y progresiva mellando todas y cada una de las expectativas de los trabajadores en cuanto a la apreciación del valor de su trabajo de manera constante y decente en la forma en que despliegan durante el horario y jornada de trabajo su energía laborativa y que no colisionen con los pisos mínimos

de garantía legal de los trabajadores muchos de carácter constitucional y a sus organizaciones sindicales en cada uno de los países de todo el orbe en los que se implementan como parte de las novedosos cambios y/o neotransformaciones que sufre el derecho laboral sindical insertas en la operatividad de las empresas incluso al hablarse de la dinámica de una economía circular de las cadenas de suministro a nivel empresarial.

2. El desarrollo y análisis de las cadenas de suministro a nivel empresarial

En principio la valorización de las cadenas de suministro en el ámbito transnacional buscan desde un inicio crear, elaborar, generar e impulsar una serie de ventajas competitivas para ellas y entre ellas mismas que es el germen y escenario de la economía laboral, para el mercado nacional e internacional y para todos y cada uno de los potenciales consumidores de sus bienes, productos y servicios, y su análisis se aplica también a otras actividades económicas que le son desde ya propias e inherentes como son las denominadas cadenas de suministros y que no son otra cosa que las redes de distribución de su respectiva producción, entrega y provisión; pero eso si cada una en su correspondiente fase productiva sin mezclar ni confundir una cadena de suministro con otra.

De ahí que, no debemos confundir las cadenas de suministro con las denominadas cadenas de valor cuestionadas a nivel internacional hoy en día, lo cual nos trae a debate y al escenario del derecho del trabajo y del sistema de relaciones normativas de relaciones laborales el cómo deben ser definitivamente abordados por todas y cada una de las modernas economías liberales y capitalistas de la mayoría de los países del mundo en este nuevo fenómeno empresarial según la respectiva localización geográfica de cada país para la respectiva valorización de los procesos productivos los cuales incluyen también al mismo tiempo la adecuada ordenación de los tiempos de trabajo, los respectivos procesos productivos y el respeto mínimo de los derechos humanos laborales y/o sindicales durante todas las fases de producción de bienes y provisión de servicios al mismo tiempo a nivel empresarial.

Dicho sea de paso; la globalización de nuestros días que arrasa y avasalla actualmente a la economía del trabajo de todo el orbe ha llevado por tanto a la creación sin límites de las denominadas cadenas globales de suministro alrededor de todo el mundo entero las cuales en todo momento no pueden funcionar y menos operar sin tener en cuenta la pirámide los derechos humanos laborales y el pleno respeto a las organizaciones sindicales.

Ante este nuevo escenario productivo que observamos empresarialmente podemos decir en concreto que las cadenas de suministro establecen una serie de enfoques de entorno eminentemente competitivo como son los siguientes:

1. En un primer enfoque es el del grado de integración y confluencia empresarial: En este enfoque inicial se definen todas las actividades que se realizan en la propia empresa de manera intraempresarial, extraempresarial e incluso transfronteriza y no en otras empresas de por si ajenas, foráneas o de por si independientes del respeto a las bases de los derechos humanos laborales dentro de su propio desarrollo endógeno a nivel empresarial.

2. En un segundo enfoque empresarial: Es el mercado nacional e internacional y los sectores económicos y empresariales interrelacionados unos con otros con la empresa y con los que compite empresarialmente en el mercado de trabajo de satisfacer las necesidades mediatas e inmediatas de consumidores y clientes. Se establece por ello una estrategia delimitada con el claro fin de conseguir los objetivos marcados desde el inicio de la total instrumentalización del proceso de las operaciones para lograr el transvase del proceso productivo al escenario de las cadenas de suministro; pero que muchas veces comienzan con cercenar paulatinamente, progresivamente y disminuir los derechos humanos laborales de los trabajadores y mermar las actividades de las organizaciones sindicales hasta niveles por demás casi a los mínimos legales permitidos incluso por la Constitución política de cualquier país.

3. En un tercer enfoque de fragmentación y/o segmentación de los procesos productivos: En esta situación en la que se hace precisión a las constantes oscilaciones y variaciones a las que se puede verse afectados los bienes, productos y servicios y al mismo tiempo de manera directa los compradores e incluso los trabajadores de la organización empresarial en los derechos humanos laborales que les asisten al ver que sus puestos de trabajo son objetos de movilidad o deslocalización empresarial y sacados de las fases internas normales y naturales de todos los procesos productivos para ser en cierta forma ser desarraigados de la estructura interna de la empresa y para ser orientados directamente a la externalización empresarial y entregadas ciertas etapas, fases o procesos productivos por completo y de manera íntegra a empresas externas muchas de ellas foráneas o extranjeras bajo la apariencia, el ropaje o camuflaje de la colaboración empresarial y de ser más eficaces y efectivas

con miras a lograr con ello un abaratamiento de los costos empresariales sobre la base en principio de los menores costos salariales.

Es decir; pagar menores remuneraciones tal como lo demanda o precisa el mercado de trabajo porque los empleadores son otros durante esa fase productiva e incluso todo ello va aparejado con los cambios y/o modificaciones de las condiciones de trabajo al interior de las mismas cadenas de suministro sostenibles generando hasta en cierto punto o medida una suerte o especie de incomodidad por la alteración de las condiciones de trabajo y de los derechos humanos del sistema normativo de relaciones laborales vigentes en el país.

4. En un cuarto enfoque territorial, zonal y/o geográfico: Se enlazan progresivamente los países, las regiones, las provincias o las ciudades donde funcionan, operan, se instalan y se desarrollan la empresas con miras a concretar un solo y único fin lograr la eficiencia de los procesos productivos a escala empresarial, nacional e internacional o transfronteriza; pero en base a la máxima reducción posible de sus costos empresariales siendo por ende los trabajadores los primeros afectados al ser espectadores de como paulatinamente ciertas actividades o fases de los procesos productivos de las empresas son desarraigadas del conglomerado original del proceso productivo para pasar a ser fraccionados y/o divididos y haciendo de ellos un descuelgue empresarial que directamente afecta a los salarios y/o remuneraciones de los trabajadores afectando incluso a sus derechos humanos laborales y los derechos, constitución y funcionamiento de las organizaciones sindicales; dado que; pertenecen a la plantilla externalizada o dividida de la empresa original para dar origen o nacimiento a las denominadas cadenas de suministro sostenibles que eslabonadas unas con otras afectan de manera directa e inmediata la calidad y el valor del trabajo humano decente conduciéndolo a niveles máximos y extremos de precarización laboral muchas veces con la simple excusa de la modernidad a nivel empresarial y productiva para reducir el valor de los denominados costos laborales de producción en base a una racional administración de los recursos para maximizar la productividad y la eficiencia ante las nuevas formas de empleo en el mercado global de trabajo al amparo y a la sombra de los derechos humanos laborales y sindicales.

Haciendo un detenido análisis de cómo afectan las cadenas de suministro al mundo del derecho del trabajo hoy en día en que nos encontramos en una era

post COVID-19 habría que tener el impacto serio y real en la economía del trabajo y al interior de las empresas y las organizaciones sindicales en cada país; por lo que; "No parece, por lo demás, que la crisis sanitaria global generada en 2020 por la expansión del virus COVID-19 esté dando lugar a una ralentización del ritmo de avance de las medidas de garantía de los derechos humanos y el trabajo decente en las cadenas mundiales de producción, ni tampoco a una paralización de las iniciativas dirigidas a imponer la introducción de sistemas de diligencia debida por parte de las empresas"[1].

Todo esto nos dirige y/o conduce a analizar detenida y detalladamente el ámbito del escenario actual del derecho del trabajo a nivel empresarial y a nivel de las organizaciones sindicales; pero desde la óptica de los derechos humanos laborales:

1) Las actividades iniciales de carácter primarias, básicas y esenciales de las cadenas de suministro sostenibles: Un grupo de acciones enfocadas en la elaboración física y real de cada producto y el proceso de transferencia hacia el comprador y/o adquiriente; y es en este punto en que empezamos a analizar el aspecto de la valorización del trabajo decente y su respectivo proceso de instrumentalización al interior del desarrollo de las denominadas cadenas de suministro sostenibles y como se enfrentan estas últimas al mercado de trabajo de hoy en día entre las empresas y las organizaciones sindicales.

   En el desarrollo de estas precitadas cadenas de suministro se diferencian una serie de actividades primarias debidamente identificadas empezando en:

   1. Primer lugar la implementación de la respectiva logística empresarial interna: La cual comprende el almacenamiento de los productos terminados y la posterior distribución del producto al consumidor final y al cliente habitual o esporádico. Nuestra interrogante es ¿Y quién hace ese trabajo? Se respetan en su desarrollo. los derechos humanos laborales.

   2. Segundo lugar las operaciones de producción: La cual comprende el procesamiento de las respectivas materias primas para que en

[1] W. SANGUINETI RAYMOND, "La construcción de un nuevo derecho transnacional de trabajo para las cadenas globales de valor" en *Retos de los sistemas de legislación laboral y seguridad social. XXIII Congreso Mundial de la Sociedad Internacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, SPDTSS, Lima, 2021, p. 121.

su respectivo momento se proceda a transformarlas en el producto final para lo cual estaban inicialmente destinados. La pregunta que surge es ¿Y quienes hacen finalmente ese trabajo? Se respetan en todo momento los derechos humanos laborales.

3. Tercer lugar la logística empleada de manera externa: La cual comprende una serie de sucesivas, eslabonadas y cíclicas operaciones de recepción, almacenamiento y distribución de todas las materias primas para dar en su momento inicio a todo el proceso productivo. La interrogante que nos formulamos es la siguiente ¿Y quienes hacen realmente todo ese trabajo? Existe en su desarrollo, fabricación y/o confección un respeto mínimo a los derechos humanos laborales.

4. Cuarto el lugar de mercadotecnia y dinámica de ventas: La cual comprende a un conjunto o serie de actividades con las que se publicita la elaboración o fabricación el bien o producto para darlo a conocer al mercado nacional e internacional y a los potenciales compradores y adquirientes. La consulta que nos hacemos es ¿Y quiénes hacen ese trabajo? Existe un pleno y absoluto respeto a los derechos humanos laborales. Las empresas respetan los derechos que les asisten a las organizaciones sindicales y a los trabajadores afiliados o sindicalizados.

5. Quinto lugar la cual comprende el esencial y fundamental servicio de posterior venta, servicio técnico, atención al cliente o mantenimiento, las actividades de las que se encargan están destinadas completa y absolutamente a mantener, revalorizar el valor del contenido propio del producto y aplicar en todo momento una serie de garantías empresariales. Una vez más la pregunta que nos surge es: ¿Y quienes desempeñan absolutamente todo ese trabajo? Existe en los hechos durante su realización un pleno y absoluto respeto a los derechos humanos laborales.

2) Las actividades adicionales y accesorias de las cadenas de suministro sostenibles: Son desde un inicio para las grandes empresas un soporte fundamental y esencial de las actividades primarias o básicas y en ellas se incluyen desde un inicio la imprescindible participación de todos y cada uno de los recursos humanos integren o no las organizaciones sindicales o también denominados en la actualidad como talento humano; es decir; de los trabajadores sean estos últimos indistintamente obreros o

empleados. Y durante el desarrollo del trabajo se respetan los respectivos derechos humanos laborales de todos los trabajadores sindicalizados o no a nivel primario en plena ejecución de cada acto de trabajo.

Se tienen; por lo tanto; y en cuenta las siguientes actividades consideradas hasta en cierto punto como accesorias:

La infraestructura y estructura de toda la corporación y/o organización empresarial: La cual consiste en una serie de actividades que de por si prestan apoyo a toda la actividad económica de la empresa, como la dirección estratégica de recursos humanos, la planificación organizativa empresarial, la economía interempresarial, la contabilidad de costos de las organizaciones empresariales y las respectivas finanzas corporativas.

1. En primer lugar; la dirección estratégica de recursos humanos: La cual consiste en la búsqueda del adecuado y preciso capital humano, la contratación del recurso humano en la fuente productiva y la motivación constante y rotativa del personal sin atentar o menoscabar con ello la calidad de su trabajo desplegado y a su fuerza y/o energía laborativa para no desmerecer o minimizar el valor de su trabajo debidamente realizado al amparo del respeto de la pirámide de los derechos humanos laborales al amparo de las organizaciones sindicales.

2. En segundo lugar; el desarrollo continuo de la ciencia, la tecnología, la comunicación, la investigación, la innovación y el desarrollo total y completo de toda la industria y de toda empresa como ente productivo: Lo cual constituyen hechos que dan origen al valor base y matriz de los costos económicos de origen laboral y sindical de lo que consiste en su momento en hacer o realizar empresa y el valor económico, salarial y remunerativo del costo de la mano de obra en función de la hora y minuto de trabajo con una garantía que debería girar en torno al ámbito de los derechos humanos propios del derecho del trabajo y su impacto e incidencia en las organizaciones sindicales.

3. En tercer lugar; las adquisiciones, la logística o el abastecimiento propios de las cadenas de suministros sostenibles: Es todo aquello cuyo objetivo es abastecer y al mismo tiempo almacenar los componentes, aditivos, materias primas, géneros, elementos o materiales aptos y adecuados para producir bienes, productos o

proveer servicios destinados a las ventas y a la comercialización hacia los clientes finales.

Una cadena de suministro es desde ya en si misma un modelo, un símbolo o al mismo tiempo un signo de negocios que describe desde un inicio el rango completo de todas las actividades empresariales necesarias para crear un producto o en su momento ofrecer un servicio. En el caso de las empresas que producen bienes, estas cadenas de suministro sostenible comprenden una serie de pasos que llevan un producto desde la etapa de su concepción hasta la etapa final de distribución y comercialización y durante todo ese proceso intervienen desde un inicio y en todo momento una serie o equipo de trabajadores durante todo el proceso productivo a toda escala y a todo nivel durante el progresivo proceso de instrumentalización del desarrollo de su trabajo al interior de las respectivas, actuales y modernas cadenas de valor que deben ser respetuosas del valor en conjunto de los esenciales derechos humanos de corte laboral y sindical.

No podemos negar por ejemplo que hoy en día "[l]a diligencia debida se ha convertido en los últimos años en la piedra angular del marco jurídico internacional en construcción para la regulación del comportamiento de las empresas en materia de derechos humanos."[2]. Es decir; de los derechos humanos laborales y las empresas pueden realizar de manera pormenorizada un análisis del impacto de la cadena de suministro sostenible al evaluar los procedimientos relacionados en cada paso del proceso productivo que deben seguir teniendo en cuenta en todo momento para ello la adecuada dirección estratégica de la administración y el empleo de los denominados recursos humanos estratégicos; pero sobre todo teniendo muy en cuenta en todo momento el rol que cumplen y desempeñan los respectivos trabajadores y las organizaciones sindicales en el mercado de trabajo. Su propósito no es otro que el de incrementar progresivamente la eficiencia en los procesos de la producción a fin de entregar el máximo valor a nivel empresarial con el menor gasto monetario y de tiempo posible.

Eso implica una racional economía del uso, empleo y administración de la fuerza de trabajo e incluso que lleve a minimizar secuencialmente los sueldos o las remuneraciones modificando con ello las bandas e intervalos salariales y las franjas remunerativas en procura de bajos costos económicos; pero no a costa de la disminución progresiva de las remuneraciones de los trabajadores sino también a costa de la precarización de la vida laboral de los mismos durante el

[2] O. MARTÍN-ORTEGA, "Human rights due diligence for corporations: from voluntary standards to hard law al last? Netherlands Quartely of Human Rights", OPAC-CSHR, Netherlands, 2023, p. 50.

horario y la jornada de trabajo en el desarrollo propio de las denominadas cadenas de suministro estas últimas también deben sujetarse al amparo de los derechos humanos propios del mundo del derecho del trabajo.

La competencia en el mercado conduce a lograr establecer los precios más bajos, lanzar los mejores productos al mercado nacional e internacional y al mismo tiempo fidelizar por consiguiente a la potencial clientela que está siempre presente y presta en todo momento para adquirir los bienes, los productos y/o los servicios. De ahí que, hoy en día las empresas deben examinar continuamente el valor que ofrecen a fin de mantener una ventaja competitiva y eso lo saben muy bien las llamadas cadenas de valor sostenibles; pero nunca con sacrificar en extremo el valor del trabajo de todos y cada uno de sus trabajadores evitando con ello desvalorizar el trabajo desplegado al ofrecer su adecuada energía laborativa en cada jornada de trabajo diaria solo porque al dividir los procesos productivos con ello se beneficia directamente a las cadenas de suministros sostenibles que valga la redundancia terminan por menospreciar el trabajo humano tradicional, normal o tal como lo conocíamos en el pasado al amparo de las normas, códigos de trabajo, estatutos de trabajo, de las leyes laborales y de la Constitución Política vigente en cada país del mundo.

Asimismo, para asegurarse de que la mecánica de producción resulte desde un inicio eficiente y fluida es fundamental que las empresas se enfoquen inicialmente en hacer que sus clientes se sientan cada vez mucho más seguros de lo que compran o adquieren. Es en ese escenario empresarial o punto económico que las cadenas de suministro de las empresas resultan desde ya muy útil en todo momento; pero sin olvidar el ámbito de la valorización del trabajo decente en consecuencia con los derechos humanos laborales que no debe ser dejado de lado en ningún momento o contexto al argumentar la excusa perfecta de que la empresa ha optado por implementar como objeto empresarial una denominada cadena de suministro en procura de optimizar sus respectivos procesos empresariales. En concreto nadie está en oposición o en contra de ello; pero que no sea mellando con ello en absoluto los derechos laborales que les asisten a los trabajadores de cualquier país en cualquier parte del mundo.

3. Las cadenas de suministro y los derechos humanos laborales y su impacto en las organizaciones sindicales

Podemos analizar en realidad por un lado el concepto de cadena de suministro y lo encontramos muy similar a la cadena de valor; pero en realidad no son lo mismo. La mayor parte del tiempo logística y empresarialmente se superponen y se complementan mutuamente una con otra; sin embargo, buscando

valorar en todo momento el trabajo decente podemos encontrar diferencias sustanciales desde el inicio de su respectiva elección por parte de las empresas.

De ahí que; como podemos observar, todo esto se realiza desde el punto de vista de las empresas y muchas veces a costa inminente de la constante fuerza de trabajo de los trabajadores y de sus respectivas organizaciones sindicales. Simplemente la empresa al ser dividida en sus procesos productivos varios de estos últimos son derivados inmediatamente a las denominadas cadenas de suministro sostenibles como la alternativa o la elección más viable para mantener, bajar y reducir los tan conocidos costos económicos empresariales a favor inicialmente de las empresas y como excusa se argumenta que a favor de los consumidores para ofertarles se dice precios asequibles en el mercado de bienes y productos logrando por ello con las cadenas de suministro no solo eficiencia sino al mismo tiempo eficacia económica, empresarial, administrativa, operativa y productiva.

Pero para que este modelo resulte en su momento completamente eficaz, la disponibilidad de información para optar por las cadenas de suministro debe ser absolutamente fidedigna y actualizada lo cual se torna en algo muy primordial. Incluso un país como el Perú que opte por ser sede de las cadenas de suministro sostenibles dado por ejemplo la fama de su industria textil por la calidad de su fibra de algodón y la especialización de la mano de obra para elaborar por ejemplo prendas con alto valor agregado debe ser consciente que al amparo del marco normativo de las leyes laborales nacionales no se puede dar rienda suelta a que con la premisa y la política de creación de fuentes y puestos de trabajo no se cumplan con los derechos laborales o se relativicen el cumplimiento de los mismos al amparo de una irrestricta economía de mercado en donde el derecho laboral quede absolutamente relativizado o relegado.

De ahí que; finalmente las cadenas de suministro implican necesariamente una ardua tarea en la que los sistemas de gestión, administración y planificación de recursos empresariales tienen en su momento mucho que analizar antes de tomar y adoptar la medida, opción o alternativa por escoger o inclinarse por las ya conocidas cadenas de suministro que imperan en los diversos países de todo el mundo y que deben actuar con la debida diligencia laboral del caso.

4. Los elementos de las denominadas cadenas de suministro

En ámbitos generales, podemos empezar por señalar o dividir los componentes de la cadena de suministro sostenibles en concreto en dos líneas o categorías a la vez: Por un lado, primarias y por otro lado secundarias. Por lo cual; las actividades específicas en cada una de estas variarán en su momento de

acuerdo con cada sector, nivel o rubro empresarial, ya sea en su caso económico, tecnológico o industrial.

En primer lugar, la cadena de suministro sostenible es una serie o conjunto de actividades interrelacionadas que tiene como principal objetivo fundamental el obtener en sí mismo una ventaja competitiva que no es otra que la reducción de los llamados costos económicos empresariales como premisa mayor. Por lo tanto, esta se toma desde el punto de vista del propio adquiriente, consumidor, usuario o cliente; pero sin con ello amenguar el valor del trabajo de todos y cada uno de los trabajadores en el ámbito remunerativo; dado que; la primera medida que se adopta con facilidad es la reducción inmediata de las remuneraciones. Ello se torna en una salida natural o hasta normal; de ahí que; pensar en llevar el ciclo productivo de una empresa hacia el escenario de los procesos productivos de las cadenas de suministro no solo se torna empresarialmente en algo muy atractivo sino al mismo tiempo en algo empresarialmente muy rentable; pero que vaya de la mano con el respeto mínimo y básico de los derechos humanos laborales.

En segundo lugar, la cadena de suministros se enfoca más en las operaciones relacionadas a la gestión eficiente de materiales, producción, proveedores y, en general, reducir las pérdidas. Por lo tanto; no podemos confundirlo en ningún momento con la denominada cadena valor de ninguna forma o manera porque no son iguales o menos lo mismo.

Lo que nos llama enormemente la atención con relación a los componentes de la cadena de suministro sostenible es que toda esa segmentación económica y empresarial impacta mucho sobre la calidad de vida laboral de los trabajadores de la empresa matriz o primigenia y se hace mucho a costa de la continua desvalorización del trabajo decente como naturalmente se dice y surge al mismo tiempo como una suerte o especie de subvención o dumping social de naturaleza laboral procurando con ello en primer lugar la reducción de los sueldos, salarios o remuneraciones de los trabajadores con la finalidad única y exclusiva de reducir inicialmente los costos económicos y productivos de las empresas que optan por este nuevo modelo productivo para maximizar con ello el desarrollo de las cadenas de suministro al interior de las empresas, fabricas e industrias en la actualidad al margen de los derechos humanos laborales y en contra de las organizaciones sindical a nivel empresarial.

5. Cómo hacer una cadena de suministro sostenible desde el punto de vista empresarial

Cuando se empieza a tener conocimiento de qué es una cadena de suministro sostenible y sus inmediatos beneficios económicos y laborales, será importante saber cómo implementarlo en cualquier empresa en el país. Por lo tanto; para realizar un análisis de la cadena de suministro sostenibles se deben seguir cada uno de los siguientes etapas que a continuación pasamos a describir como un manual de procedimiento si es que deseamos mantener en vigor o en vigencia la valorización legal del trabajo decente al amparo de los denominados derechos humanos laborales y no como una antesala al recorte progresivo de los derechos laborales sindicales que les asisten a los trabajadores en cualquier país del mundo incluso a los que trabajan y laboran en el Perú; por lo que; procederemos a:

5.1. Identifica, pormenoriza y detalladamente las actividades productivas en sus diferentes fases para cada actividad económica y empresarial a nivel primario y secundario

Como podemos señalar, en la primera etapa esta consiste en fragmentar o dividir la empresa, revisando todos y cada uno de los procesos productivos internos; pero sobre todo las actividades estratégicas empresariales empleadas hasta la fecha. De manera individualizada lo que se busca es la finalidad de determinar qué se hace dividiendo una parte de la empresa como tal, cómo se hace esta fragmentación y con qué recursos financieros y económicos se hace y a costa de que derechos humanos laborales se pone en juego con la finalidad de flexibilizarlos en extremo y poder adaptarlos a las necesidades propias de las emergentes cadenas de suministro.

A raíz de este análisis pormenorizado podremos determinar de manera concreta los puntos fuertes y débiles de cada etapa empresarial. El objetivo final es determinar y definir una propuesta de cadena de suministro que sea completa y absolutamente respetuosa de los derechos laborales y que debería orientarse en todo momento al productor, al consumidor, al cliente y al propio proceso productivo en sí mismo; pero teniendo siempre muy en cuenta y muy presente a los trabajadores que contribuyen a incrementar o dar valor agregado o añadido a cada bien o producto producido, fabricado o terminado en una cadena de suministro para poder considerarse una adecuada valorización del mismo.

5.2. Analizar el valor económico total de los costos empresariales al optar por las cadenas de suministro

En esta segunda etapa, realizaremos un análisis de forma exhaustiva las actividades para determinar cuáles añaden valor o suponen desde ya una ventaja

empresarialmente competitiva para las empresas que optan por las cadenas de suministro como estrategia empresarial, productiva e industrial. Esta situación nos proporcionará una información esencial para saber si la propuesta de suministro que se elige es respaldada por las actividades económicas y los procesos productivos de las empresas que respetan los derechos humanos laborales y que decide en su momento por hacer uso o empleo cada vez de manera masivo de las denominadas cadenas de suministro.

De ahí que; "[n]o debe perderse de vista que solo una efectiva participación de los trabajadores es capaz de solventar el conflicto de intereses que puede producirse cuando el diseño de los mecanismos de control recae únicamente sobre las empresas y garantizar que el mismo se corresponda con sus necesidades de tutela"[3]. En esta situación no solo debemos tener muy en cuenta el desarrollo organizativo y empresarial de manera endógena en sus procesos productivos. Debemos tener muy en cuenta que debido a las actividades propias de las cadenas de suministro se forma parte de una simbiosis de colaboración empresarial única junto con otros actores económicos productivos laborales que inciden en la dinámica directa de la actividad empresarial. De ahí que; en materia de derecho del trabajo no debe centrarse únicamente a nuestras propias estructuras, procesos o fases empresariales, sino que en su momento también debe incluir la posición que esgrime cada empresa respecto a la estructura empresarial externa que se opta como vía o mecanismo en la búsqueda de la reducción de los tan conocidos costos laborales al amparo de lo contenido en el ámbito del derecho laboral peruano y que al mismo tiempo pueden afectar a las organizaciones sindicales y a los trabajadores afiliados.

5.3. Precisar el estado funcional y las condiciones económicas empresariales que buscan generar cadenas de suministro a costa incluidos de por medio de mellar los derechos laborales

Como gestores, inversores y administradores empresariales los propietarios de las empresas son quienes en su momento mejor conocen el organigrama y la estructura organizacional y empresarial de cada empresa en cada país del mundo. A raíz de ello sabemos cuándo se decide por implementar o recurrir a las denominadas cadenas de suministro de forma muy específica por parte de una empresa y a raíz de ello definir en la realidad y en la práctica qué actividades

[3] O. OUTHWAITE y MARTIN-ORTEGA, O. "Worker-drive monitoring. Redefining supply chain nonitoring to improve labour rights in global supply chains", *Competition & Change*, Italia, 2019, p. 386.

económicas desde un inicio aportan valor económico y cuáles no agregan ningún valor empresarial.

Dicho sea de paso; gracias a la determinación de que actividades económicas aportan valor y cuales en la práctica no lo hacen las empresas pueden optativamente aventurarse a hacer uso de las tan conocidas cadenas de suministro. Por consiguiente; es a partir de un dinámico y operativo plan de trabajo empresarial que los propietarios de una empresa podrían en su momento implementar progresivamente las primeras y proponer acciones de mejora continua, concretas, especificas, delimitativas y sucesivas para las segundas. El objetivo básico es que todas contribuyan a la consolidación de nuestra propuesta de valor a través o por medio de las cadenas de suministro con respeto absoluto de los derechos humanos laborales de cada organización empresarial de cada país.

6. La implementación de la división de los procesos productivos para su respectiva aplicación en la cadena de suministro de una empresa y los derechos humanos laborales

Conforme hemos ido analizando en los párrafos superiores del presente artículo de investigación, la cadena de suministro es una herramienta empresarial muy poderosa.

Nos ayuda a identificar los principales procesos, fases o etapas de las actividades económicas y productivas de cualquier empresa, entender cómo funcionan por dentro y, lo más importante, saber qué aportan a sus habituales y potenciales clientes sean nacionales o extranjeros.

Para finalizar; "[e]l hecho de tener su origen en el poder de regulación de las casas matrices sobre sus procesos globales de producción, en primer término. Y su vocación de poner en circulación principios o reglas de alcance general o impersonal"[4]. No podemos dejar de mencionar que hoy en día se habla del eslabón físico de la cadena de suministro sostenible con su moderna y actualizada cadena digital que la complementa, posibilitando con ello digitalmente la integración electrónica de los proveedores, de los procesos productivos y administrativos internos y a los consumidores habituales y a los potenciales clientes logrando con ello incrementar la rentabilidad de la empresa. Todo lo que mencionamos implica un conocimiento especial, detallado, pormenorizado y experto de todo el funcionamiento como base del factor clave para aplicar las denominadas cadenas de suministro sostenible de hoy en día.

[4] S. NADALET, "Le dinamiche delle fonti nella globalizzazione: ipótesi per un diritto transnazionale del lavoro", *Lavoro e Diritto*, Italia, 2005, p. 677.

7. Conclusiones

1. La cadena de suministro es una herramienta de gestión que fundamentalmente permite analizar las actividades económicas y productivas que aportan valor a una empresa.

2. A medida que aumenta paulatinamente la competencia esto incide en las ventajas y competitividad hasta calidad, en búsqueda de bajos costos y un excelente calidad de servicio al cliente, las empresas deben evaluar continuamente el valor que crean y su ventajas competitivas en el mercado, la cual se puede realizar mediante la cadena de suministro de cada empresa según el sector económico o productivo en el cual ofrecen sus bienes, productos e incluso servicios a sus clientes y consumidores finales respetando en todo momento el marco mínimo de los derechos humanos laborales.

3. La cadena de suministro es en sí una herramienta de análisis y de planificación en la cual una empresa opta por descomponer una serie de actividades productivas de su organización empresarial, buscando con ello identificar una serie de fuentes y ventajas de por si competitivas sobre todo en aquellas que de por si les generan un valor esencial a todos y cada uno de los clientes.

4. Las empresas que en el mercado se destacan en una área específica tienen como resultado el ofrecer eficiencia operativa especializada y utilizan para sus actividades muchas veces materiales y recursos de toda índole y naturaleza de bajo costo para reducir con ello el precio inicial o total de su producto o servicio; pero que no puede estar basado en la drástica reducción progresiva de los derechos laborales de los trabajadores sobre todo en el aspecto salarial o remunerativo como parte de su estrategia comercial de costos bajos en desmedro de la valorización del trabajo decente y el proceso de instrumentalización que este tiene al interior del desarrollo de las denominadas cadenas de suministro. Por otro lado, todo ello tarde o temprano puede afectar e incidir gravemente en las organizaciones sindicales de cualquier país.

5. La cadena de suministro entonces está constituida por una serie de actividades generadoras de valor agregado que muchas veces provienen de la mejor optimización, uso y eficiencia de los recursos humanos y por la contribución que en el plano laboral estas aportan o generan como son los canales de ventas, de colocación, de fidelización comercial, de

atención postventa; etc.; y todo ello tiene que ver con una adecuada administración y gestión de los recursos humanos en actividades que tienen que ver con la contratación laboral a destajo, el desarrollo empresarial en el completo empleo y uso de todos los recursos para alcanzar los mejores éxitos de las empresas, reteniendo personal y talento y logrando con ello una adecuada ordenación del tiempo de trabajo manteniendo una adecuada política salarial y de remuneraciones de todo el personal de la empresa tanto de la principal como de aquellos que se encuentran desde ya vinculados con ella a través de las denominadas cadenas de suministro que se desarrollan con éxito por todos los países del orbe; pero que deben ir siempre de la mano con el debido respeto de los derechos humanos laborales y del derecho sindical en cualquier país del mundo.

8. Referencias bibliográficas

MARTÍN-ORTEGA, O., *"Human rights due diligence for corporations: from voluntary standards to hard law al last? Netherlands Quarterly of Human Rights,"* OPAC-CSHR, Netherlands, 2023.

OUTHWAITE, O. y MARTIN-ORTEGA, O. *"Worker-drive monitoring. Redefining supply chain nonitoring to improve labour rights in global supply chains,"* Competition & Change, United Kingdom, 2019.

NADALET, S., "*Le dinamiche delle fonti nella globalizzazione: ipotesi per un diritto transnazionale del lavoro"*, Lavoro e Diritto, Italia, 2005.

SANGUINETI RAYMOND, W., "La construcción de un nuevo derecho transnacional de trabajo para las cadenas globales de valor", en *Retos de los sistemas de legislación laboral y seguridad social. XXIII Congreso Mundial de la Sociedad Internacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, SPDTSS, Lima, 2021.

Comunicaciones presentadas al Seminario Internacional «La Directiva de diligencia debida y los derechos humanos laborales tras la Propuesta Ómnibus»

IMPACTO DE LA DIRECTIVA 2024/1760 SOBRE LOS DERECHOS LABORALES EN LAS CADENAS DE SUMINISTRO DE LA MINERÍA EN EL PERÚ

Sandra Phoco Cruz

Magíster en Análisis Económico del Derecho y las Políticas Públicas
Universidad de Salamanca

Sumario: 1. Introducción: la Directiva europea frente a las cadenas de valor global de la minería en Perú. **2.** Análisis del proceso de transición de la diligencia debida en instrumentos de "*soft law*" a "*hard law*". **2.1.** Alcances generales de la Directiva europea sobre diligencia debida. **2.2.** Avances normativos para la implementación de la diligencia debida en el Perú. **3.** Alcances de la Directiva europea sobre diligencia debida en materia de derechos humanos laborales en el Perú. **3.1.** El carácter vinculante de la participación sindical en los procesos de diligencia debida de la Directiva europea. **3.1.1.** Contexto de la sindicalización peruana en las cadenas globales de suministro. **3.2.** Expansión de la minería ilegal en el Perú y desafíos de la diligencia debida en las cadenas transnacionales de oro. **4.** Reflexiones conclusivas: desafíos y perspectivas de la aplicación extraterritorial de la Directiva europea sobre diligencia debida en el sector minero del Perú. **5.** Bibliografía.

1. Introducción: la Directiva europea frente a las cadenas de valor global de la minería en Perú

La expansión internacional de las cadenas de suministro de las empresas transnacionales, ha evidenciado que perpetuar un enfoque de autorregulación sostenido únicamente en el compromiso voluntario empresarial, no ha reducido de forma significativa los efectos adversos sobre los derechos humanos y el medio ambiente provocados por las operaciones empresariales a nivel mundial. Esta situación ha generado empleos a gran escala y un consecuente crecimiento económico global, pero en condiciones precarias y afectando derechos humanos. En este contexto, la transición hacia un modelo normativo sobre diligencia debida

y sostenibilidad dio lugar a la aprobación de la Directiva (UE) 2024/1760, que contempla la participación de las organizaciones sindicales en el diseño, aplicación y supervisión del cumplimiento de los procesos de diligencia debida.

Por tanto, desarrollar una visión menos sesgada del impacto potencial de la Directiva europea fuera de su territorio, sin descuidar los matices que inciden en la eficacia de este nuevo marco normativo, permitirá identificar los factores que condicionan el grado de efectividad de la norma comunitaria. Entre ellos destacan las características particulares de los Estados destino donde operan las cadenas de suministro de las empresas transnacionales, sobre los cuales la norma comunitaria podría tener efectos relevantes. En el caso del Estado peruano se han aprobado políticas nacionales que intentan implementar progresivamente la diligencia debida empresarial para garantizar la protección de los derechos humanos, sin que se hayan obtenido mayores resultados, debido, en parte, a la ausencia de un marco regulatorio de carácter obligatorio en materia de diligencia debida.

De este modo, en el caso peruano, la minería constituye uno de los sectores más importantes para el crecimiento económico del país. No obstante, también conlleva un aumento en los riesgos ambientales y sociales, especialmente en las actividades informales del sector. Esto se refleja en el incremento de las exportaciones de oro ilegal en el Perú, fenómeno asociado al trabajo infantil, la contaminación ambiental y las condiciones precarias de trabajo. Esta situación ilustra, en términos prácticos, algunos de los factores que condicionan el impacto regulador transnacional de la Directiva europea y sustenta la necesidad de incorporar la diligencia debida como parte de las estrategias para frenar el comercio ilegal de minerales. Asimismo, en el ámbito laboral se analizará cómo la informalidad expone a los trabajadores a una mayor vulnerabilidad frente a la protección de sus derechos laborales.

2. Análisis del proceso de transición de la diligencia debida en instrumentos de "*soft law*" a "*hard law*"

En el marco de los estándares internacionales básicos de conducta empresarial, se incorporaron importantes instrumentos que permitieron desarrollar la noción de la diligencia debida, con el propósito de garantizar el respeto de los derechos humanos por parte de las empresas. Entre ellos destacan los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de 2011[1], que se complementan con las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas

[1] Los principios rectores se fundamentan en tres pilares básicos: i) el deber del Estado de proteger, ii) la responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos; y iii) la garantía de acceso a la reparación para las víctimas.

Multinacionales, la Guía de la OCDE de Debida Diligencia para una Conducta Empresarial Responsable, y la Declaración Tripartita de Principios sobre las Empresas Multinacionales.

A partir de los citados instrumentos internacionales, se impulsó la adopción de prácticas de carácter voluntario, tales como códigos de conducta, informes de sostenibilidad e incluso acuerdos marco globales[2]. Sin embargo, las normas voluntarias en materia de diligencia debida presentan limitaciones, debido a que no han logrado avances significativos en la defensa de los derechos humanos y del medio ambiente, ni en el acceso a la justicia y la reparación de las víctimas. Estas circunstancias cuestionan su eficacia a nivel práctico y evidencian que el enfoque de autorregulación sostenido en iniciativas empresariales (*soft law*), sin un contenido de obligaciones legales específicas puede ocasionar en materia laboral, que las cadenas globales de suministro de empresas transnacionales produzcan empleos a gran escala, pero en condiciones precarias e injustas.

El fortalecimiento del estándar de diligencia debida en la Unión Europea surge a partir de otras iniciativas nacionales de Estados miembros, que han adoptado normas de cumplimiento obligatorio en esta materia (*hard law*). En este contexto, el Parlamento Europeo y el Consejo de la Unión Europea aprobaron la Directiva (UE) 2024/1760 (en adelante, la Directiva europea), sobre diligencia debida de las empresas en materia de sostenibilidad corporativa[3]. Este acontecimiento constituye un cambio trascendental en la evolución del marco jurídico europeo, al transformar la concepción de la responsabilidad empresarial a través de la incorporación de disposiciones que establecen obligaciones específicas, con el fin de garantizar que las empresas sujetas a su cumplimiento identifiquen, prevengan, mitiguen y remedien los impactos adversos en los derechos humanos y el medio ambiente que puedan derivarse de sus actividades.

2.1. Alcances generales de la Directiva europea sobre diligencia debida

En el contexto europeo, se consideró relevante establecer una directiva que imponga obligaciones de diligencia debida a las empresas respecto a los derechos humanos y medioambientales en las cadenas de suministro, frente a los escasos resultados de los compromisos voluntarios, se requiere un mecanismo con un

[2] Se trata de instrumentos derivados de negociaciones entre empresas multinacionales y federaciones sindicales mundiales de alcance sectorial, cuyo propósito es garantizar el respeto a los estándares laborales fundamentales, incluso en la periferia de las cadenas de suministro globales.

[3] A través de la Directiva (UE) 2024/1760, publicada en el Diario Oficial de la Unión Europea el 5 de julio de 2024, se modificó la Directiva (UE) 2019/1937 y el Reglamento (UE) 2023/2859.

enfoque preventivo, que involucre de forma activa a las empresas, que sea una herramienta efectiva para la reparación de daños a las víctimas y que convierta en obligatoria la rendición de cuentas.

Recientemente, la Directiva (UE) 2025/794 modificó la Directiva (UE) 2024/1760[4], extendiendo el plazo inicial de aplicación a los Estados miembros, en lo que respecta a la presentación de información sobre sostenibilidad y diligencia debida por parte de las empresas. Asimismo, la norma distingue a las empresas conforme a sus umbrales de facturación y número de empleados e incorpora a los grupos de interés –trabajadores, comunidades locales y sindicatos– como partes interesadas y legitimadas en los procesos de diligencia debida.

Sin perjuicio de lo anterior, la Directiva europea presenta debilidades previas a su reciente modificación: i) la exclusión de un gran número de empresas con sede en la Unión Europea, ya que al aplicarse a un grupo reducido de empresas con elevado número de planilla y facturación, únicamente el 0,05 % del total de empresas en la Unión Europea estarían sujetas la Directiva, ii) el sector financiero está en gran medida excluido, a pesar de que sus operaciones pueden contribuir a la comisión de abusos de derechos humanos y daños ambientales; y iii) la definición de cadena de suministro se limita a los socios comerciales que se encuentran en eslabones anteriores en la cadena de suministro de una empresa (que participan en la fabricación del producto o prestación del servicio), excluyendo a los eslabones posteriores responsables de la distribución, transporte y almacenamiento del producto, siempre que actúen para la empresa o en su nombre[5].

2.2. Avances normativos para la implementación de la diligencia debida en el Perú

El Estado peruano, en cumplimiento de los compromisos asumidos a través de los diversos tratados internacionales en derechos humanos de los que es parte, mediante Decreto Supremo Nº 002-2018-JUS aprobó el "Plan Nacional de Derechos Humanos 2018-2021", instrumento que incorpora, entre otros, el Lineamiento estratégico Nº 5 denominado "Implementación de estándares Internacionales sobre Empresas y Derechos Humanos", con el objetivo principal de promover la

[4] La Directiva (UE) 2024/1760 se estructura en los siguientes bloques: definición de su objeto y delimitación del ámbito de aplicación, la regulación sustantiva de la obligación de diligencia debida para las empresas afectadas; y, las disposiciones relativas a la vigilancia, control de cumplimiento y mecanismos de responsabilidad civil para el acceso de las víctimas a la justicia.

[5] G. P. ROJAS RIVERO, "La diligencia debida de las empresas en materia de sostenibilidad y la participación sindical", *Anuario coruñés de derecho comparado del trabajo*, vol. 15, 2023, p. 290. https://acdct.es/wp-content/uploads/2024/10/00-acdct-xv-2023.pdf.

aplicación progresiva de los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos, entre otros instrumentos internacionales vinculados[6]. Para dicho fin, el referido lineamiento determinó como meta la preparación de un Plan Nacional de Acción sobre Empresas y Derechos Humanos.

De modo que, mediante Decreto Supremo Nº 009-2021-JUS se aprobó el "Plan Nacional de Acción sobre Empresas y Derechos Humanos 2021-2025", con el propósito de garantizar la protección y el respeto de los derechos humanos en el desarrollo de las actividades empresariales. Este avance incorpora formalmente al sector empresarial en el proceso de promover una cultura más sólida de diligencia debida en materia de derechos humanos, y, al mismo tiempo, refuerza el compromiso del Estado peruano con las obligaciones derivadas de los tratados internacionales que ha suscrito.

Actualmente, el Proyecto de Ley Nº 6940/2023-CR[7], "Ley que regula la actividad empresarial y la debida diligencia", propone la implementación de mecanismos de diligencia debida que garanticen una adecuada protección de los derechos humanos y del medio ambiente. Su ámbito de aplicación se extiende a diferentes tipos de empresas, con independencia de su tamaño u otras condiciones[8]; además, contempla supuestos de responsabilidad civil empresarial por las actividades que menoscaben el goce de los derechos humanos, ya sea por acción u omisión, de forma directa o indirecta, incluyendo las acciones de filiales y cadenas de proveedores, entre otros. Finalmente, prevé la creación de un registro de empresas que vulneren las disposiciones en materia de derechos humanos y medio ambiente, las cuales serían inhabilitadas para contratar con el Estado.

Por su parte, la Defensoría del Pueblo del Perú emitió una opinión favorable sobre el referido proyecto[9], destacando que su objetivo principal consiste en establecer un marco normativo nacional de responsabilidad empresarial alineado con los estándares internacionales sobre la materia, incluyendo modificaciones a la

[6] Esto significa que existe un amplio margen para incorporar estándares internacionales más allá de los de la Organización de las Naciones Unidas.

[7] A septiembre de 2025, el proyecto continúa en trámite legislativo, habiendo sido remitido para su estudio y dictamen a las comisiones de Economía, Banca, Finanzas e Inteligencia Financiera, y de Constitución y Reglamento, pertenecientes al Congreso de la República del Perú.

[8] El proyecto de ley resultaría aplicable a las empresas nacionales o con participación de capital extranjero, privadas, públicas o con participación estatal, con independencia de su tamaño, sector de actividad, ubicación, propietarios y estructura.

[9] Cabe precisar que la Defensoría del Pueblo, como Organismo Constitucionalmente Autónomo del Perú mediante el Informe Jurídico Defensorial N°0007-2025-DP/SDESC, emitió la Opinión Técnico Legal sobre el Proyecto de Ley N° 6940/2023-CR "Ley que regula la actividad empresarial y la debida diligencia".

Nueva Ley Procesal del Trabajo para fortalecer el acceso a la justicia e imponiendo obligaciones a las empresas con el fin de reducir los conflictos socioambientales y los niveles de informalidad. Además, señaló que el éxito de la iniciativa legislativa dependerá de la implementación efectiva de mecanismos de fiscalización y de la aplicación de sanciones que garanticen el respeto de los derechos humanos y la protección del medio ambiente en el desarrollo de las actividades empresariales.

Al respecto, cabe precisar que la noción de diligencia debida ha sido objeto de desarrollo en la jurisprudencia peruana. En la Sentencia 310/2023 recaída en el Expediente N° 03326-2017-PA/TC, el Tribunal Constitucional del Perú se pronunció sobre la vulneración del derecho a la consulta previa de la Comunidad Campesina de Asacasi, dentro de un proceso de concesión minera, y estableció, en relación con el cumplimiento del derecho fundamental a la consulta previa, que "el estándar de la debida diligencia en derechos humanos es vinculante para las empresas privadas y la administración estatal"[10].

Sin perjuicio de lo anterior, se advierte que la noción de diligencia debida ya formaba parte del ordenamiento jurídico peruano, a partir de lo dispuesto en la Constitución Política del Perú, los tratados internacionales de derechos humanos ratificados por el Estado peruano y, en particular, en las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales, la jurisprudencia internacional en la materia e incluso en las políticas internas adoptadas por el sector empresarial. No obstante, con la aprobación de los citados planes nacionales se introduce un cambio significativo en la visión del modelo de desarrollo del país como en las políticas públicas de derechos humanos en el Perú.

3. Alcances de la Directiva europea sobre diligencia debida en materia de derechos humanos laborales en el Perú

La Directiva europea sobre diligencia debida "supone un punto de inflexión en el proceso de creación de competencias reguladoras de las empresas multinacionales respecto de sus actuaciones y las de todas aquellas empresas colaboradoras que forman parte de su cadena de valor"[11]. En este sentido, dado que el Perú carece de una norma vinculante que regule la diligencia debida empresarial

[10] Ver considerando 54 de la sentencia correspondiente al Expediente N° 03326-2017-PA/TC del 06 de junio de 2023, emitido por el TRIBUNAL CONSTITUCIONAL DEL PERÚ, disponible en https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2023/06/Expediente-03326-2017-PA-TC-LPDerecho.pdf .

[11] M. SEPÚLVEDA GÓMEZ, "La propuesta de Directiva europea sobre diligencia debida en Derechos Humanos y Medio Ambiente", *Temas Laborales,* 2023, núm. 168, pp. 341-342. https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9167642.

y que, en la práctica, los compromisos asumidos en instrumentos internacionales han sido insuficientes, la Directiva europea se convierte en una herramienta clave en los marcos regulatorios de los países de América Latina en los que, por ejemplo, exista inversión de empresas pertenecientes a la Unión Europea, ya que sus disposiciones regulan obligaciones, infracciones y sanciones para las empresas y sus cadenas de valor, además de garantizar el acceso a la justicia para las víctimas.

Al margen de lo anterior, el impacto también puede ser adverso, en la medida en que la propia directiva ha señalado que las entidades financieras están sujetas a un régimen de diligencia debida limitado, al determinar que, en estos casos, la cadena de suministro no incluye a los socios comerciales en sentido descendente; es decir, aquellos que se encuentran en los eslabones posteriores -dedicados al transporte, almacenamiento y distribución del producto o servicio a través de subcontratistas o proveedores-, donde existe un mayor riesgo de vulneración a los derechos humanos[12].

3.1. El carácter vinculante de la participación sindical en los procesos de diligencia debida de la Directiva europea

La Directiva europea, conforme a los principios rectores, incorpora un enfoque relevante al incluir a los grupos potencialmente afectados por las actividades empresariales y a otras partes interesadas[13] en el diseño de los procesos de diligencia debida, modificando la propuesta inicial que restringía el nivel de su participación. De este modo, se extiende la intervención de las partes interesadas en el proceso de su elaboración, al incorporar de forma proactiva a los sindicatos y promoviendo que sus facultades no se limiten a la presentación de las demandas en nombre de cualquier parte presuntamente perjudicada, o que cuente con derechos de información y consulta, sino que ha añadido la obligación de los Estados de garantizar que las empresas actúen con diligencia debida efectuando una colaboración constructiva principalmente en medidas vinculadas a la libertad sindical y negociación colectiva con las partes interesadas (incluyendo organizaciones sindicales), lo que facilita el ejercicio de los derechos establecidos en la Directiva europea.

[12] R. M. MORATO GARCÍA, "El nuevo marco regulador europeo sobre diligencia debida", *Alegatos*, 2024, núm. 118, p. 47. https://alegatos.azc.uam.mx/index.php/ra/article/view/1790.

[13] Se refiere en específico a los empleados de la empresa, de sus filiales o socios comerciales, los sindicatos y representantes de trabajadores, a las personas, colectivos, comunidades o entidades cuyos derechos o intereses se vean afectados, incluidas las instituciones nacionales de derechos humanos, organizaciones de la sociedad civil que busquen proteger el medio ambiente.

En ese sentido, para garantizar la participación efectiva de las organizaciones sindicales en el desarrollo y supervisión de las medidas de diligencia debida, es necesario que los sindicatos estén adecuadamente informados sobre dichas acciones empresariales, regulaciones laborales y derechos humanos. De este modo, aunque las empresas sean responsables de implementar y gestionar las políticas de diligencia debida, ello no limita la participación de los sindicatos en su diseño y aplicación, lo que contribuye a su eficacia. Además, dado que los sindicatos identifican por experiencia las preocupaciones de los trabajadores, su intervención permite detectar riesgos laborales, desigualdades salariales y prácticas discriminatorias, promoviendo condiciones de trabajo justas y seguras[14].

En efecto, una colaboración sindical que integre tanto sus opiniones en las decisiones corporativas y su participación en el seguimiento de la eficacia de las medidas adoptadas, puede garantizar una defensa efectiva de los derechos humanos laborales, sociales y ambientales, convirtiendo a la participación sindical, en el proceso de diligencia debida, de voluntaria a vinculante.

El Anexo que acompaña el texto de la Directiva 2024/1760 recoge expresamente una amplia variedad de instrumentos regulatorios que delimitan su ámbito de aplicación, estableciendo los derechos laborales y las condiciones de trabajo sujetos a la diligencia debida, así como la responsabilidad de las empresas en caso de incumplimiento. En materia laboral, se enumeran derechos humanos reconocidos en instrumentos internacionales, tales como el derecho de asociación, de reunión, de libertad sindical, de negociación colectiva y de huelga. Asimismo, la segunda sección del Anexo señala ocho convenios fundamentales de la OIT, entre ellos el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación 1948 (núm. 87) y el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98), entre otros[15].

Ante amplio espectro de instrumentos sobre derechos humanos y libertades fundamentales, se advierten ciertas ausencias que pueden dificultar la determinación de los impactos adversos en derechos que resultan gravitantes en contextos sociales, económicos y jurídicos fuera de la Unión Europea. En este sentido, resultaría necesario incorporar en la Directiva europea, por ejemplo, los Convenios de la OIT sobre seguridad y salud de los trabajadores 1981 (núm. 155) y sobre el marco promocional para la seguridad y la salud en el trabajo de 2006

[14] G. P. ROJAS RIVERO, "La diligencia debida de las empresas en materia de sostenibilidad y la participación sindical", ob. cit., p. 290.

[15] R. M. MORATO GARCÍA, "El nuevo marco regulador europeo sobre diligencia debida", ob. cit., p. 46.

(núm. 187). No obstante, en un contexto transnacional de relaciones laborales, las organizaciones sindicales deben adaptarse a las prácticas regulatorias a lo largo de las cadenas de suministro, lo que convierte a la libertad de asociación y la negociación colectiva en factores esenciales para la implementación efectiva de los procedimientos de diligencia debida.

3.1.1. Contexto de la sindicalización peruana en las cadenas globales de suministro

El alcance de la Directiva europea en materia de derechos humanos laborales depende en gran medida del contexto de los Estados destino en los que opera la actividad productiva de las empresas, por lo que sus efectos podrían proyectarse en América Latina, región que integra cadenas de suministros globales en el sector textil, agrícola, minero y automotriz. En el caso peruano, se encuentra en trámite una propuesta legislativa sobre actividad empresarial y debida diligencia; sin embargo, aún no existe un marco regulatorio nacional vinculante que imponga obligaciones sobre dicha materia a las empresas nacionales ni de origen extranjero que operen en el país.

La creciente economía globalizada ha elevado la competencia, generando en las empresas una demanda voluble y exigente que las lleva a adoptar decisiones de abastecimiento basadas en precios bajos y la alta flexibilidad laboral. Ello impulsa cadenas de suministro orientadas a reducir costos y a operar en marcos jurídicos con menores exigencias laborales, permitiendo evadir la responsabilidad frente a posibles vulneraciones de derechos humanos. En este sentido, dado que los vínculos empresariales varían –por ejemplo, cuando una empresa utiliza filiales que contratan consorcios y estos subcontratan actividades con terceros bajo la condición de "socios indirectos"– se pueden generar situaciones en que los eslabones inferiores de la cadena de suministro concentren situaciones de informalidad laboral, fenómeno especialmente visible en sectores como la minería y la tala ilegal en el Perú.

Ante la ausencia de un marco normativo vinculante para prevenir o sancionar violaciones de derechos humanos, resulta necesario que la empresa matriz sujeta a la Directiva europea ejerza un control efectivo y establezca condiciones determinantes en los diferentes eslabones de la cadena de suministro de su actividad.

El primer desafío que enfrenta la Directiva europea radica en que el Perú es uno de los países con mayor informalidad laboral de la región latinoamericana[16].

[16] De acuerdo a los resultados de la Encuesta Permanente de Empleo Nacional en el 2023, el 71,1 % de la población tiene empleo informal, según datos ofrecidos en el informe del INEI, "Perú:

En 2023, el 18.3 % del Producto Bruto Interno (PBI) nominal peruano fue generado por el sector informal, situación que frena la productividad laboral y evidencia la ausencia de relaciones laborales sujetas al cumplimiento de la legislación nacional, lo que puede llevar a que las empresas transnacionales establezcan, por acción u omisión, vínculos con empresas informales dentro de su cadena de suministro, especialmente en zonas remotas donde se refleja la debilidad del sistema de fiscalización laboral peruano.

El segundo desafío se vincula con la tendencia a la caída de la sindicalización, asociada al proceso de globalización que ha impulsado la flexibilización de la legislación laboral. En el Perú, el 83,9 % de la población ocupada con empleo informal labora en empresas de cinco o menos personas ocupadas[17], lo que, junto con las reformas laborales que promueven la negociación colectiva por empresa y el número mínimo de afiliados exigidos por ley para formar un sindicato en varios países de Latinoamérica, restringe en la práctica la posibilidad de organizarse y ser parte de un sindicato[18].

Por ello, pese a que la libertad sindical es un derecho humano reconocido en instrumentos internacionales ratificados por el Perú, resulta indispensable avanzar hacia un modelo vinculante en materia de diligencia debida, capaz de superar la resistencia de las empresas transnacionales a reconocerla en sus diversos eslabones de producción y de legitimar la negociación colectiva como un factor clave en las cadenas de suministro.

La extracción de petróleo y minerales se ha consolidado como uno de los sectores con mayor aporte al PBI del Perú, representando en el 2013 el 12,1 %, de los cuales el 9,4 % correspondió a la extracción de minerales y servicios conexos[19]. Este crecimiento ha posicionado al país como uno de los principales productores de minerales, especialmente de los más comercializados como el cobre, oro, plata,

Comportamiento de los Indicadores del Mercado Laboral a nivel Nacional y en 26 ciudades (Informe)", Lima, 2023, p. 29.

[17] De acuerdo a los resultados de la Encuesta Permanente de Empleo Nacional en el 2023, el 24,7 % de la población ocupada con empleo formal labora en empresas de cinco a menos personas, según datos ofrecidos en el informe del INEI, "Producción y empleo informal en el Perú - Cuenta Satélite de la Economía Informal 2022 – 2023 (Informe)", Lima, 2024, p. 53.

[18] Conforme ha precisado la OIT en el reporte, "Innovative Approaches Taken by Workers' Organizations to Drive Formalization by Organizing, Representing and Providing Services to Workers in the Informal Economy (Reporte)", Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 2025, p. 65.

[19] INSTITUTO DE ÉTICA Y DESARROLLO DE LA UNIVERSIDAD ANTONIO RUIZ DE MONTOYA, "Empresas y derechos humanos en América Latina: La experiencia de elaboración de los Planes de Acción en Chile, Colombia y México", Lima, 2018, p.13-15.

zinc, plomo, estaño y molibdeno. En el 2022, el Perú se mantuvo como el segundo mayor productor global de cobre y zinc, y como el principal productor de zinc y estaño en América Latina[20].

A pesar de su relevancia en la economía nacional, el sector minero es uno de los que registra el mayor número de conflictos sociales, lo que evidencia la necesidad de fortalecer la normativa nacional y los marcos de inversión extranjera conforme a los estándares internacionales ambientales y de derechos humanos, especialmente en el ámbito de la minería, que constituye una industria clave para la transición energética global.

En el caso particular de la empresa multinacional Glencore, que tiene inversiones en empresas con importante producción de metales como el cobre, plata y zinc en el Perú[21], la fundación independiente "CNV Internationaal" realizó en 2020 un estudio sobre las vulneraciones de derechos laborales en trabajadores tercerizados de los yacimientos mineros Andaychagua y Antapaccay, pertenecientes a dicha multinacional. En el informe, se constató que el modelo de negocio de la industria minera en el Perú se asienta en dos segmentos diferenciados de contratación, de un lado la planilla de la empresa minera y, por otro, la planilla de las empresas contratistas[22].

De acuerdo con dicho estudio, el yacimiento de Andaychagua, ubicado en la región Junín, produce particularmente zinc y plata, y pertenece a Volcan Compañía Minera S.A.A., cuyas acciones fueron compradas por Glencore en el 2017. Esta mina emplea cerca de 1 200 trabajadores tercerizados dedicados a labores no especializadas en los eslabones de extracción y mantenimiento. En consecuencia, el proceso de extracción está ampliamente tercerizado y sostenido por la fuerza laboral de las contratistas, mientras que el personal en planilla "se concentran en trabajos al interior de la planta concentradora, que requiere de personal más especializado aunque en menor cantidad, es decir en trabajos de menor riesgo"[23].

---

[20] MINISTERIO DE ENERGÍA Y MINAS (MINEM) "Boletín Estadístico Minero", Lima, 2023, p. 2-4. https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/4645710/BEM%2004-2023.pdf?v=1685903626.

[21] Glencore es una empresa minera de capital suizo, que produce y comercializa materias primas esenciales para las necesidades energéticas y de infraestructura del mundo. En el caso del Perú, tiene inversión en las empresas Antamina, Antapaccay, Los Quenuales y Volcan.

[22] J. MÚJICA, "Estudio sobre vulneraciones de derechos laborales y sindicales en trabajadores tercerizados de los yacimientos mineros Andaychagua (Yauli, Junín) y Antapaccay (Espinar, Cusco)", 2020, p. 41.

[23] Ibid., p. 5-47.

En esa misma línea, la Compañía Minera Antapaccay, S. A., ubicada en la región Cusco y dedicada principalmente a la producción de cobre, emplea alrededor de 4 000 trabajadores tercerizados en labores de baja especialización en los eslabones de extracción y mantenimiento eléctrico y mecánico. En esta mina, el modelo de negocio también se sustenta en la fuerza de trabajo de los contratistas, pues las funciones que demandan mayor mano de obra son realizadas por personal tercerizado, mientras que las tareas en las plantas de beneficio, encargadas del procesamiento del mineral en bruto, corresponden al personal en planilla[24].

En ambos casos, este sistema de subcontratación en la minería formal[25] puede generar condiciones laborales inestables a los trabajadores, debido a contrataciones temporales y a la segmentación de funciones entre empresas contratistas, lo que debilita la capacidad de sindicalización de los trabajadores e impide el ejercicio de derechos colectivos.

Cabe señalar que, en la unidad minera de Andaychagua del grupo Glencore, el Sindicato de Trabajadores Mineros Metalúrgicos de Andaychagua, Volcan Compañía Minera y de las empresas especializadas, contratistas y de intermediación que prestan servicios en dicha unidad, modificó en 2021 sus estatutos para incorporar la representación de los trabajadores tercerizados. En ese mismo año solicitó negociar colectivamente en nombre de todos sus afiliados; sin embargo, la empresa se negó, argumentando que se trataba de una organización minoritaria frente a otras con mayor número de afiliados. La negativa reiterada motivó la convocatoria de una huelga, y pese a la existencia de un laudo arbitral que ordenaba el inicio del trato directo, la empresa mantuvo su posición, por lo que el Sindicato interpuso una demanda judicial por vulneración de los derechos a la libertad sindical y a la negociación colectiva[26].

Recientemente, en 2024, la empresa accedió a instalar el trato directo, incurriendo en actos de mala fe negocial. Este caso evidencia las limitaciones estructurales dentro del sector minero formal, donde se observa que multinacionales

[24] Ibid., p. 60-70.

[25] En la mina Andaychagua, se tercerizan funciones con diversas empresas contratistas, entre ellas Ingenieros Ejecutores, S. A., que subemplea personas para trabajos al interior de la mina, y la Empresa Comunal de Servicios Múltiples, que subemplea personal para labores de limpieza y mantenimiento, concentrando ambas entre el 70 % y 90 % de la mano de obra tercerizada (dependiendo del año). En la Mina Antapaccay se registran aproximadamente 1000 empresas contratistas, de las cuales 120 son habituales y concentran cerca del 70 % del personal en operación.

[26] J. MARCOS-SÁNCHEZ ZEGARRA, E. BALBIN TORRES, "Diagnóstico sobre libertad sindical en Perú: Limitaciones legales y prácticas para el ejercicio de un derecho fundamental", 2025, p. 77-79.

como Glencore trasladan su responsabilidad sobre las condiciones laborales a los subcontratistas que operan en minas que suministran materias primas esenciales para cubrir las necesidades energéticas de la Unión Europea. Esta práctica afecta las condiciones y derechos laborales de los trabajadores que participan a lo largo de toda la cadena de suministro, quienes enfrentan situaciones de trabajo precario en actividades de alto riesgo y con contratos temporales que limitan su participación en organizaciones sindicales y en el ejercicio del derecho a la libertad sindical.

3.2. Expansión de la minería ilegal en el Perú y desafíos de la diligencia debida en las cadenas transnacionales del oro

Durante el año 2023, el Perú exportó US$ 42 mil millones en productos mineros, que significó el aumento de casi el doble del valor alcanzado en el año 2014[27], lo que convierte al sector minero en un eje clave del desarrollo transversal del país. Sin embargo, el incremento del precio internacional de metales como el oro y el cobre ha potenciado la actividad minera ilegal en el Perú, que según el Informe de 2024 del Instituto Peruano de Economía (en adelante, IPE), el 44 % del oro que es exportado en el país es ilegal[28].

Ante esta situación, el Estado peruano ha buscado promover la formalización de los mineros informales mediante disposiciones legales[29]. En este sentido, mediante el Registro Integral de Formalización Minera (en adelante, REINFO), el gobierno busca combatir estratégicamente la minería ilegal, especialmente por estar vinculada a problemas de formalización, cumplimiento normativo, contaminación ambiental, delincuencia y violencia.

A pesar de la apertura del proceso de formalización a través del REINFO, solo el 2.4 % de mineros inscritos han completado efectivamente dicho procedimiento[30].

---

[27] INSTITUTO PERUANO DE ECONOMÍA (IPE), "Análisis comparativo de la respuesta gubernamental a la minería ilegal e informal en América del Sur", Lima, 2024, p. 19. https://www.snmpe.org.pe/informes-y-publicaciones/estudio-del-ipe-miner%C3%ADa-ilegal-en-america-del-sur-an%C3%A1lisis-comparativo/estudio-completo.html.

[28] INSTITUTO PERUANO DE ECONOMÍA (IPE), "Perú exporta el 44% del oro ilegal de Sudamérica", *El Comercio*, 2024. https://ipe.org.pe/wp-content/uploads/2024/05/Informe-IPE-EC-Mineri%CC%81a-ilegal.pdf.

[29] El Estado Peruano promueve la formalización mediante la Ley Nº 27651, Ley de Formalización y Promoción de la Pequeña Minería y Minería Artesanal, y el Decreto Legislativo Nº 1293, que declaró de interés nacional la formalización de dichas actividades, creando el REINFO para permitir la continuidad de las operaciones durante el proceso de formalización.

[30] DIARIO OFICIAL EL PERUANO, "De los más de 84,000 REINFO inscritos en Perú, solo el 2.4% se ha formalizado, señala el Ejecutivo", 2025. https://www.elperuano.pe/noticia/274522-de-los-mas-de-84000-reinfo-inscritos-en-peru-solo-el-24-se-ha-formalizado-senala-el-ejecutivo

Por lo que, el programa temporal creado en el 2016 con las constantes prórrogas[31] y escasos resultados, se convirtió en una política pública que generó incentivos perversos a los mineros para mantenerse en la ilegalidad y no culminar el proceso de formalización. Según el informe del IPE, se estima que para el 2025, el valor de las exportaciones de oro ilegal superaría los doce millones de dólares, es decir, un 60 % más que en 2024, y aunque el incremento abarca la fase extractiva, esto también repercute en el crecimiento de empresas registradas como comercializadoras de oro (compra y venta) y refinerías (dedicadas a procesar el mineral), lo que dificulta rastrear el origen del mineral[32].

Con la expansión de la minería ilegal en América Latina, los destinos de exportación del oro, también se diversificaron. En 2024, aproximadamente la mitad del oro exportado por el Perú tuvo como destino la India y los Emiratos Árabes Unidos, países con estándares más bajos en la verificación de su origen. No obstante, aunque en menor proporción, el mineral continúa exportándose para su refinación a otros países como Suiza y Estados Unidos, que para el año 2014 concentraban cerca del 75 % de las exportaciones de oro[33].

Lo señalado anteriormente, encuentra sustento en la ausencia de políticas efectivas de trazabilidad desde el origen hasta la exportación del mineral, acompañada de una limitada fiscalización del gobierno derivada de la complicidad de empresas formales del sector aurífero que son el vehículo para la venta del oro ilegal. A ello se suman factores asociados a la corrupción en el aparato estatal, la presencia de minería ilegal en zonas fronterizas con controles precarios o inexistentes y una economía con altos niveles de informalidad. Esta situación se agrava con el uso del REINFO como mecanismo para ocultar las redes que están detrás del oro ilegal en el Perú.

En este contexto, la minería ilegal ha diversificado rutas y cadenas de suministro para enviar cantidades masivas de oro ilegal a los mercados internacionales, configurando sofisticadas cadenas internacionales de suministro en torno al contrabando de insumos[34] y equipos que garanticen la continuidad

[31] A pesar de ser un mecanismo temporal que concluiría originalmente en febrero de 2019, las demandas de los mineros y la lentitud de la formalización han llevado al gobierno a conceder diversas prórrogas del período de registro.

[32] INSTITUTO PERUANO DE ECONOMÍA (IPE), "Exportaciones de oro ilegal superarían los US$12.000 millones en el 2025", *El Comercio*, 2025. https://ipe.org.pe/wp-content/uploads/2025/05/Informe-IPE-EC-Mineria-ilegal.pdf.

[33] Ibid.

[34] Los insumos y materiales usados en las operaciones de minería como combustible, mercurio, cianuro, explosivos y otros, ingresan al Perú mediante contrabando o importaciones legales que

de dichas operaciones. En este proceso los comerciantes y procesadores de oro desempeñan un rol central en la cadena de suministro ilícita al adquirir cantidades importantes del mineral[35] y, en muchos casos, financiar las operaciones mediante la compra de maquinarias y equipos.

Así, la actividad minera ilegal en el Perú se concentra en regiones fronterizas, como Madre de Dios, colindante con Bolivia, facilitando que el contrabando del mineral se produzca a través de las fronteras nacionales[36]. Por tanto, aun cuando el gobierno pudiera evitar la venta y exportación del oro de origen ilegal dentro del Perú, las oportunidades de su comercialización en otros países fronterizos continuarían ofertando rutas hacia los mercados formales, perpetuando su rentabilidad en el comercio internacional[37].

En la práctica, se destaca el caso peruano de "Los Topos del Frío", un grupo criminal compuesto por clanes familiares que gestionó una red transnacional de oro ilegal con apoyo de financieros extranjeros, quienes haciendo uso del REINFO, ocultaron su actividad ilícita, transportando y procesando el oro al interior del país. La cadena de suministro iniciaba con el pago a mineros ilegales por la extracción del oro en la región la Libertad, seguida de la compra y alquiler de propiedades a los lugareños, con fondos ilícitos, para el almacenar el mineral y los suministros, que luego se transportarían a las plantas de procesamiento en Ica, Piura, Arequipa y Lima para convertirlo en lingotes de oro. Finalmente, financiadores extranjeros utilizaron empresas ficticias y de lavado de activos para exportar el oro ilegalmente adquirido a destinos como Emiratos Árabes Unidos, India, Alemania, Países Bajos y Suiza[38].

En consecuencia, es esencial que las autoridades y las empresas promuevan cadenas de suministro responsables, incorporando la diligencia debida como una obligación a lo largo de toda la producción y comercialización del oro. Las empresas

luego terminan filtrándose en las redes ilegales de extracción de oro.

[35] Estos esquemas implican acuerdos entre propietarios de minas legales y mineros ilegales, para que el primero compre el oro ilegal y lo declare como extraído de una actividad lícita, mezclando diferentes minerales de origen legal e ilegal antes de continuar con la cadena de suministro aparentemente legal.

[36] La actividad minera ilegal en Bolivia se concentra en las zonas de frontera, principalmente con Perú y Brasil, debido a la facilidad en el transporte de los metales extraídos a través del contrabando, de acuerdo a lo indicado en un estudio del IPE, "Análisis comparativo de la respuesta gubernamental a la minería ilegal e informal en América del Sur", ob. cit., p. 46.

[37] OEA,"Tras el dinero del oro ilícito: fortaleciendo la lucha contra las finanzas de la minería ilegal: El caso de Perú (Informe)", 2021, p. 34. https://www.oea.org/es/sms/ddot/docs/Tras-el-dinero-del-oro-ilicito-El-caso-de-Peru.pdf.

[38] Ibid., p. 30.

internacionales, por su parte, deben aplicar protocolos de diligencia debida más rigurosos que verifiquen que el origen del mineral no provenga de fuentes ilegales.

La existencia de procedimientos aislados en las distintas etapas de la minería ilegal, que incluye el transporte y comercialización, desde las zonas de explotación hasta los puntos de venta y su eventual integración en la economía legal, evidencia la necesidad de una política integral de trazabilidad en toda la cadena de suministro del oro. La visión limitada del carácter transnacional de las redes ilícitas restringe la intervención estatal a las fases iniciales de extracción y transporte, circunstancia agravada por la debilidad institucional y la falta de coordinación entre las entidades responsables.

Es importante que el Estado peruano diseñe los procesos de formalización de la minería artesanal con marcos temporales claros y requisitos adecuados para cumplir sus objetivos. Ante la ausencia de mecanismos vinculantes de diligencia debida en ordenamiento jurídico interno, la Directiva europea ejerce un efecto extraterritorial, imponiendo estándares globales que promueven mejoras en la trazabilidad del mineral y garantizan el respeto a los derechos humanos y condiciones laborales dignas dentro de las cadenas de suministro.

4. Reflexiones Conclusivas: desafíos y perspectivas de la aplicación extraterritorial de la Directiva europea sobre diligencia debida en el sector minero del Perú

El proceso de construcción de la regulación laboral en las cadenas mundiales de suministro se ha integrado en la evolución normativa de la noción de diligencia debida[39], configurando un nuevo enfoque centrado en transformar esta práctica voluntaria empresarial en un mecanismo que establece obligaciones empresariales específicas para proteger los derechos humanos a lo largo de toda la cadena de suministro. Este contexto propició la aprobación de la Directiva (UE) 2024/1760 sobre diligencia debida de las empresas en materia de sostenibilidad empresarial, en cuyo diseño la participación sindical es obligatoria por su vínculo con los procesos productivos de dimensión transnacional.

De este modo, la aprobación de la Directiva europea es esencial, pues ante la constante expansión de las operaciones empresariales a nivel global y la internacionalización de las cadenas de suministro, se abre la posibilidad de extender su alcance fuera del marco regulatorio europeo y lograr un impacto efectivo en la

[39] W. SANGUINETI RAYMOND, "Las cadenas mundiales de producción y la construcción de un derecho del trabajo sin fronteras", *Revista Jurídica de Buenos Aires*, 2021, núm. 102, p. 210. https://repositoriouba.sisbi.uba.ar/gsdl/collect/juridica/index/assoc/HWA_5433.dir/5433.PDF.

protección de los derechos humanos, especialmente en los Estados que aún carecen de normas vinculantes en la materia. En ese sentido, pese a que el Estado peruano aprobó políticas nacionales para implementar progresivamente una cultura más sólida de diligencia debida, aún no dispone de una norma vinculante que asegure la adecuada protección de los derechos humanos en las cadenas de suministro.

Como resultado de este proceso, el impacto real de la Directiva europea fuera de su territorio –que no conduzca a resultados efímeros y superficiales– depende en gran medida de las características propias de los Estados destino donde se desarrollan actividades productivas que integran las cadenas de suministro de la empresa sujeta a cumplir la norma comunitaria. En el caso particular del Perú, los procesos de diligencia debida enfrentan un alto grado de informalidad laboral en sectores importantes como la minería, junto con la tendencia a la caída de la sindicalización por reformas laborales, que han influido en la atomización de los sindicatos y en la promoción de la negociación colectiva por empresa.

Finalmente, una visión limitada del Estado peruano sobre las redes transnacionales de oro ilegal ha generado que las estrategias adoptadas para frenar su comercio, basadas en promover procesos de formalización minera, tengan resultados escasos. Esta situación se vuelve más compleja debido a la naturaleza transnacional de las cadenas de suministro de dicha actividad y las condiciones precarias de trabajo y riesgo del sector minero. Por tanto, la regulación de la minería ilegal debe incorporar mecanismos específicos de trazabilidad y control de toda la cadena de suministro, incluido el transporte y la comercialización.

5. Bibliografía

DIARIO OFICIAL EL PERUANO, "De los más de 84,000 REINFO inscritos en Perú, solo el 2.4% se ha formalizado, señala el Ejecutivo", 2025. https://www.elperuano.pe/noticia/274522-de-los-mas-de-84000-reinfo-inscritos-en-peru-solo-el-24-se-ha-formalizado-senala-el-ejecutivo.

INSTITUTO DE ÉTICA Y DESARROLLO DE LA UNIVERSIDAD ANTONIO RUIZ DE MONTOYA, "Empresas y derechos humanos en América Latina: La experiencia de elaboración de los Planes de Acción en Chile, Colombia y México", Lima, 2018. file:///Users/sandraphoco/Downloads/Empresas-y-derechos-humanos-web.pdf.

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA E INFORMÁTICA, "Perú: Comportamiento de los Indicadores del Mercado Laboral a nivel Nacional y en 26 ciudades (Informe)", Lima, 2023.

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA E INFORMÁTICA, "Producción y empleo informal en el Perú - Cuenta Satélite de la Economía Informal 2022 – 2023 (Informe)", Lima, 2024.

INSTITUTO PERUANO DE ECONOMÍA (IPE), "Análisis comparativo de la respuesta gubernamental a la minería ilegal e informal en América del Sur", Lima, 2024. https://www.snmpe.org.pe/informes-y-publicaciones/estudio-del-ipe-miner%C3%ADa-ilegal-en-america-del-sur-an%C3%A1lisis-comparativo/estudio-completo.html.

INSTITUTO PERUANO DE ECONOMÍA (IPE), "Perú exporta el 44% del oro ilegal de Sudamérica", El Comercio, 2024. https://ipe.org.pe/wp-content/uploads/2024/05/Informe-IPE-EC-Mineri%CC%81a-ilegal.pdf.

INSTITUTO PERUANO DE ECONOMÍA (IPE), "Exportaciones de oro ilegal superarían los US$12.000 millones en el 2025", El Comercio, 2025. https://ipe.org.pe/wp-content/uploads/2025/05/Informe-IPE-EC-Mineria-ilegal.pdf.

MARCOS-SÁNCHEZ ZEGARRA, J., BALBIN TORRES, E., "Diagnóstico sobre libertad sindical en Perú: Limitaciones legales y prácticas para el ejercicio de un derecho fundamental", 2025. https://library.fes.de/pdf-files/bueros/peru/22107.pdf.

MINISTERIO DE ENERGÍA Y MINAS (MINEM) "Boletín Estadístico Minero", Lima, 2023. https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/4645710/BEM%2004-2023.pdf?v=1685903626.

MORATO GARCÍA, R.M., "El nuevo marco regulador europeo sobre diligencia debida", Alegatos, 2024, núm. 118. https://alegatos.azc.uam.mx/index.php/ra/article/view/1790.

MÚJICA, J., "Estudio sobre vulneraciones de derechos laborales y sindicales en trabajadores tercerizados de los yacimientos mineros Andaychagua (Yauli, Junín) y Antapaccay (Espinar, Cusco)", 2020. https://www.cnvinternationaal.nl/_Resources/Persistent/5/0/5/f/505f69c78fef5318075932753affe3ae2918da2c/INFORME%20FINAL%20Andaychagua%20y%20Antapaccay%20REVISADO%20JM.pdf.

OEA, "Tras el dinero del oro ilícito: fortaleciendo la lucha contra las finanzas de la minería ilegal: El caso de Perú (Informe)", 2021. https://www.oea.org/es/sms/ddot/docs/Tras-el-dinero-del-oro-ilicito-El-caso-de-Peru.pdf.

OIT, "Innovative Approaches Taken by Workers' Organizations to Drive Formalization by Organizing, Representing and Providing Services to Workers in the Informal Economy (Reporte)", Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 2025.

ROJAS RIVERO, G.P., "La diligencia debida de las empresas en materia de sostenibilidad y la participación sindical", Anuario coruñés de derecho comparado del trabajo, vol. 15, 2023. https://acdct.es/wp-content/uploads/2024/10/00-acdct-xv-2023.pdf.

SANGUINETI RAYMOND, W., "Las cadenas mundiales de producción y la construcción de un derecho del trabajo sin fronteras", *Revista Jurídica de Buenos Aires*, 2021, núm. 102. https://repositoriouba.sisbi.uba.ar/gsdl/collect/juridica/index/assoc/HWA_5433.dir/5433.PDF.

SEPÚLVEDA GÓMEZ, M., "La propuesta de Directiva europea sobre diligencia debida en Derechos Humanos y Medio Ambiente", *Temas Laborales*, 2023, núm. 168. https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9167642.

TRIBUNAL CONSTITUCIONAL DEL PERÚ, Sentencia Pleno 310/2023, Exp. N.º 03326-2017-PA/TC, 2023. https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2023/03326-2017-AA.pdf.

La Directiva (UE) 2024/1760, de 13 de junio, sobre diligencia debida de las empresas en materia de sostenibilidad, representa un avance decisivo en la garantía global de los derechos humanos laborales. A través de ella, la Unión Europea perfila por primera vez un modelo propio de diligencia debida llamado a proyectarse sobre las extensas cadenas de suministro y a propiciar una globalización más justa y responsable. Su aprobación es el resultado de un prolongado y complejo proceso de negociación, precedido por múltiples rondas de debate político y técnico. El presente libro parte de esta realidad y se inscribe en el proceso de revisión normativa iniciado por la Comisión Europea a través de la denominada propuesta Ómnibus de simplificación.

Enmarcada en las actividades del proyecto de investigación «La diligencia debida de las empresas en materia de derechos humanos laborales. Impacto de la regulación europea y relevancia para España» (TRANSLAB II), la obra reúne una selección de las comunicaciones presentadas en el Seminario Internacional celebrado en Salamanca los días 16 y 17 de octubre de 2025, dirigido por los profesores Wilfredo Sanguineti y Juan Vivero, con la participación de investigadores de España, Italia y diversos países de América Latina. El volumen se abre con el estudio preliminar «La encrucijada normativa de la diligencia debida empresarial», en el que se ofrece una visión de conjunto del nuevo régimen de diligencia debida, se analizan sus fortalezas y debilidades a la luz de la propuesta Ómnibus y se ponen de relieve las tensiones entre su potencial transformador y los riesgos de regresión normativa.

Las contribuciones que prosiguen trasladan el análisis de la diligencia debida al terreno del Derecho del Trabajo, partiendo del convencimiento de que, aun no siendo una norma laboral en sentido estricto, la Directiva ha sido diseñada en buena medida pensando en la protección de los derechos humanos laborales y despliega sobre ellos sus efectos más intensos. Desde esta perspectiva, los trabajos se estructuran en cuatro partes que afrontan de forma transversal el estudio de la Directiva: una primera dedicada a la configuración y al alcance del nuevo régimen de diligencia debida obligatoria en la Unión Europea y al impacto de la lógica de la simplificación normativa; una segunda centrada en los mecanismos de participación y denuncia, con especial atención al papel de las ONG, de la representación de los trabajadores y de los sindicatos, también con una perspectiva de género; una tercera orientada al análisis de los instrumentos de vigilancia del cumplimiento y de la protección jurídica de las víctimas, incluidos los regímenes de responsabilidad y su proyección en distintos contextos sectoriales y geográficos; y, por último, una cuarta parte donde se examina la sostenibilidad social de las cadenas de suministro y sus mecanismos de implementación, abordando los instrumentos de autorregulación, las políticas de igualdad y transparencia, la inclusión laboral y los desafíos que todo ello plantea a las grandes empresas y a las organizaciones sindicales. En definitiva, este libro ofrece una visión crítica y rigurosa de uno de los desarrollos normativos más ambiciosos de la última década y contribuye a la construcción del corpus conceptual necesario para seguir avanzando hacia una actividad empresarial más respetuosa con los derechos sociales.

ISBN 979-13-88025-36-5

Laborum
EDICIONES