



I PRINCIPI GUIDA SU IMPRESE E DIRITTI UMANI

Traduzione a cura
e
con un saggio
di

MARCO FASCIGLIONE



Consiglio Nazionale delle Ricerche

I Principi Guida su Imprese e Diritti Umani

Traduzione a cura e con un saggio

di

Marco Fasciglione

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

ISBN 978 88 8080 426 0

Indice

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

II. LA RESPONSABILITÀ DELL'IMPRESA DI RISPETTARE I DIRITTI UMANI	
A. PRINCIPI FONDATIVI	
Principio 11 [La responsabilità di rispettare]	14
Principio 12 [I diritti umani internazionalmente riconosciuti]	14
Principio 13 [Causa, contributo e collegamento diretto]	15
Principio 14 [Dimensione, settore, contesto operativo, assetto proprietario e struttura dell'impresa]	15
Principio 15 [Politiche e processi della responsabilità di rispettare]	16
B. PRINCIPI OPERATIVI	
Principio 16 [La dichiarazione di intenti sull'impegno dell'impresa]	16
Principio 17 [La <i>due diligence</i> in materia di diritti umani]	18
Principio 18 [L'identificazione e valutazione dell'impatto negativo sui diritti umani]	19
Principio 19 [L'integrazione dei risultati della valutazione di impatto nelle funzioni aziendali]	20
Principio 20 [Il monitoraggio dell'efficacia delle misure adottate]	22
Principio 21 [La comunicazione e misure di <i>reporting</i>]	22
Principio 22 [Le misure di rimedio]	23
Principio 23 [Le questioni relative al contesto]	24
Principio 24 [L'ordine di priorità per affrontare gli impatti sui diritti umani]	25
II. L'ACCESSO ALLE MISURE DI RIMEDIO	
A. PRINCIPIO FONDATIVO	
Principio 25 [Accesso a rimedi effettivi]	26
B. PRINCIPI OPERATIVI	
Principio 26 [Meccanismi giudiziari]	27
Principio 27 [Meccanismi statali di reclamo a carattere non-giudiziale]	28
Principio 28 [Meccanismi di reclamo a carattere non statale]	29

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

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

Marco Fasciglione

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

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

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

1. Introduzione: cenni storici

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

3. La struttura ed il contenuto dei Principi Guida ONU

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

¹⁸ V. commentario Principio 12.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

²³ Cfr. Principio 13, lett. a).

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

²⁵ Cfr. il commentario del Principio 19.

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

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

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

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

²⁷ Cfr. il commentario del Principio 22.

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

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

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

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

³⁰ In particolare i Principi da 15 a 21.

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

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

4. L’impatto dei Principi Guida

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

4.3. I Principi Guida e la prassi delle Organizzazioni internazionali

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

⁴² Regolamento (UE) 2017/821 del Parlamento europeo e del Consiglio del 17 maggio 2017 che stabilisce obblighi in materia di dovere di diligenza nella catena di approvvigionamento per gli importatori dell'Unione di stagno, tantalio e tungsteno, dei loro minerali, e di oro, originari di zone di conflitto o ad alto rischio. In proposito, cfr. V. Grado, "The EU "Conflict Minerals Regulation": Potentialities and Limits in the Light of the International Standards on Responsible Sourcing", in *The Italian Yearbook of International Law*, 2017, pp. 235-257.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

4.4. I Principi Guida nella prassi del settore privato

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

5. Conclusioni: il futuro dei Principi Guida

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

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

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

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

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

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

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

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

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

⁶¹ Cfr. UN Working Group on Business and Human Rights, *UN Guiding Principles on Business and Human Rights at 10. Business and human rights: towards a decade of global implementation*, consultabile su www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/UNGPsBizHRsnext10.aspx.

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

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

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

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

Riferimenti bibliografici

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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