

SIDIBlog^{quaderni di}

il blog della Società italiana di Diritto internazionale
e di Diritto dell'Unione europea

Volume 7 • 2020

ISSN 2465-0927

COVID-19 e tutela dei diritti umani •
COVID-19 e risposte di Stati e organizzazioni internazionali •
COVID-19 e diritto dell'Unione europea •
Diritti dei migranti • Obblighi collettivi e responsabilità internazionale •
Sfide al processo di integrazione europea •
Stato di diritto nell'Unione europea

editoriale scientifica

DIRETTORE RESPONSABILE

PASQUALE DE SENA (UNIVERSITÀ DI PALERMO)

CONSIGLIO SCIENTIFICO

GIOVANNA ADINOLFI (UNIVERSITÀ DI MILANO)
MAURIZIO ARCARI (UNIVERSITÀ DI MILANO - BICOCCA)
MARIANO AZNAR GÓMEZ (UNIVERSITAT JAUME I, CASTELLÓN)
FRANCESCO BESTAGNO (UNIVERSITÀ CATTOLICA DEL SACRO CUORE)
MARINA CASTELLANETA (UNIVERSITÀ DI BARI)
EMANUEL CASTELLARIN (UNIVERSITÀ DI STRASBURGO)
GIUSEPPE CATALDI (UNIVERSITÀ DI NAPOLI "L'ORIENTALE")
ANGELA DI STASI (UNIVERSITÀ DI SALERNO)
SERENA FORLATI (UNIVERSITÀ DI FERRARA)
MARCO GESTRI (UNIVERSITÀ DI MODENA E REGGIO EMILIA)
LORENZO GRADONI (MAX PLANCK INSTITUT LUXEMBOURG)
ALESSANDRA GIANELLI (UNIVERSITÀ DI TERAMO)
EDOARDO GREPPI (UNIVERSITÀ DI TORINO)
PETER HILPOLD (UNIVERSITÀ DI INNSBRUCK)
IVAN INGRAVALLO (UNIVERSITÀ DI BARI)
FRANCESCO MUNARI (UNIVERSITÀ DI GENOVA)
GIUSEPPE NESI (UNIVERSITÀ DI TRENTO)
PAOLO PALCHETTI (UNIVERSITÀ PARIS I)
GIUSEPPE PALMISANO (UNIVERSITÀ DI ROMA TRE)
MARCO PEDRAZZI (UNIVERSITÀ DI MILANO)
LAURA PINESCHI (UNIVERSITÀ DI PARMA)
RICCARDO PISILLO MAZZESCHI (UNIVERSITÀ DI SIENA)
PIETRO PUSTORINO (LUISS)
ILARIA QUEIROLO (UNIVERSITÀ DI GENOVA)
MARCO ROSCINI (UNIVERSITÀ DI WESTMINSTER, REGNO UNITO)
LUCIA SERENA ROSSI (UNIVERSITÀ DI BOLOGNA)
GIULIA ROSSOLILLO (UNIVERSITÀ DI PAVIA)
CARLO SANTULLI (UNIVERSITÀ PARIS II)
ROSARIO SAPIENZA (UNIVERSITÀ DI CATANIA)
MASSIMO STARITA (UNIVERSITÀ DI PALERMO)
ANTONELLO TANCREDI (UNIVERSITÀ DI MILANO - BICOCCA)
ATTILA TANZI (UNIVERSITÀ DI BOLOGNA)
SELINE TREVISANUT (UNIVERSITÀ DI UTRECHT)
INGO VENTZKE (AMSTERDAM CENTER FOR INTERNATIONAL LAW)
ILARIA VIARENGO (UNIVERSITÀ DI MILANO)
FRANCESCA CLARA VILLATA (UNIVERSITÀ DI MILANO)
SALVO ZAPPALÀ (UNIVERSITÀ DI CATANIA)
GIOVANNI ZARRA (UNIVERSITÀ DI NAPOLI FEDERICO II)

REDAZIONE

LORENZO ACCONCIAMESSA (UNIVERSITÀ DI PALERMO E PARIS I)
GIACOMO BIAGIONI (UNIVERSITÀ DI CAGLIARI)
GIUSEPPE BIANCO (BANCA D'ITALIA)
MARTINA BUSCEMI (UNIVERSITÀ DI MILANO)
FEDERICO CASOLARI (UNIVERSITÀ DI BOLOGNA)
FRANCESCO COSTAMAGNA (UNIVERSITÀ DI TORINO)
FILIPPO CROCI (UNIVERSITÀ DI MILANO)
ESTER DI NAPOLI (UNIVERSITÀ LUMSA)
ORNELLA FERACI (UNIVERSITÀ DI SIENA)
MAURO GATTI (UNIVERSITÀ DI BOLOGNA)
NICOLE LAZZERINI (UNIVERSITÀ DI FIRENZE)
OLIVIA LOPES PEGNA (UNIVERSITÀ DI FIRENZE)
DIEGO MAURI (UNIVERSITÀ DI FIRENZE)
ALICE OLLINO (UNIVERSITÀ DI MILANO - BICOCCA)
GIUSEPPE PASCALE (UNIVERSITÀ DI TRIESTE)
LUCA PASQUET (UNIVERSITÀ DI UTRECHT)
CESARE PITEA (UNIVERSITÀ DI MILANO)
ALICE RICCARDI (UNIVERSITÀ DI ROMA TRE)
PIERFRANCESCO ROSSI (LUISS)
ANDREA SPAGNOLO (UNIVERSITÀ DI TORINO)
ENZA TRAMONTANA (UNIVERSITÀ DI PALERMO)
SUSANNA VILLANI (UNIVERSITÀ DI BOLOGNA)
DANIELA VITIELLO (UNIVERSITÀ DELLA TUSCIA)

REFEREES

DANIELE AMOROSO (UNIVERSITÀ DI CAGLIARI); ALESSANDRA ANNONI (UNIVERSITÀ DI FERRARA); GIULIO BARTOLINI (UNIVERSITÀ DI ROMA TRE); BEATRICE BONAFÈ (UNIVERSITÀ DI ROMA LA SAPIENZA); LEONARDO BORLINI (UNIVERSITÀ BOCCONI, MILANO); ALESSANDRO BUFALINI (UNIVERSITÀ DELLA TUSCIA); ANDREA CALIGIURI (UNIVERSITÀ DI MACERATA); ANDREA CARCANO (UNIVERSITÀ DI MODENA E REGGIO EMILIA); EMANUELE CIMIOTTA (UNIVERSITÀ DI ROMA LA SAPIENZA); ADELE DEL GUERCIO (UNIVERSITÀ "L'ORIENTALE", NAPOLI); CLAUDIO DORDI (UNIVERSITÀ BOCCONI, MILANO); ZENO CRESPI REGHIZZI (UNIVERSITÀ DI MILANO); SARA DE VIDO (UNIVERSITÀ CA' FOSCARI, VENEZIA); FRANCESCA DE VITTOR (UNIVERSITÀ CATTOLICA DEL SACRO CUORE); GABRIELE DELLA MORTE (UNIVERSITÀ CATTOLICA DEL SACRO CUORE); SAVERIO DI BENEDETTO (UNIVERSITÀ DEL SALENTO); ADRIANA DI STEFANO (UNIVERSITÀ DI CATANIA); CHIARA FAVILLI (UNIVERSITÀ DI FIRENZE); MICAELA FRULLI (UNIVERSITÀ DI FIRENZE); MARIA GIULIA GIUFFRÈ (UNIVERSITÀ DI EDGE HILL, REGNO UNITO); VALENTINA GRADO (UNIVERSITÀ "L'ORIENTALE", NAPOLI); ANNA LIGUORI (UNIVERSITÀ "L'ORIENTALE", NAPOLI); MARCO LONGOBARDO (UNIVERSITÀ DI WESTMINSTER, REGNO UNITO); LAURA MAGI (UNIVERSITÀ DI FIRENZE); MARINA MANCINI (UNIVERSITÀ MEDITERRANEA DI REGGIO CALABRIA); LORIS MAROTTI (UNIVERSITÀ DI MILANO); MARIA ROSARIA

MAURO (UNIVERSITÀ DEL MOLISE); LORENZA MOLA (UNIVERSITÀ DI TORINO); STEFANO MONTALDO (UNIVERSITÀ DI TORINO); EGERIA NALIN (UNIVERSITÀ DI BARI, “ALDO MORO”); NICOLA NAPOLETANO (“UNITELMA” SAPIENZA, ROMA); RAFFAELLA NIGRO (UNIVERSITÀ DELLA MAGNA GRECIA, CATANZARO); MICHELE NINO (UNIVERSITÀ DI SALERNO); CRISEIDE NOVI (UNIVERSITÀ DI FOGGIA); ALBERTO ODDENINO (UNIVERSITÀ DI TORINO); MARIA IRENE PAPA (UNIVERSITÀ DI ROMA, “LA SAPIENZA”); FRANCESCO PESCE (UNIVERSITÀ DI GENOVA); MARCO PERTILE (UNIVERSITÀ DI TRENTO); PASQUALE PIRRONE (UNIVERSITÀ DI CATANIA); LUDOVICA POLI (UNIVERSITÀ DI TORINO); CONCETTA MARIA PONTECORVO (UNIVERSITÀ DI NAPOLI “FEDERICO II”); GIUSEPPE PUMA (UNIVERSITÀ “LUMSA”, PALERMO); CHIARA RAGNI (UNIVERSITÀ DI MILANO); FRANCESCA ROMANIN JACUR (UNIVERSITÀ DI BRESCIA); DEBORAH RUSSO (UNIVERSITÀ DI FIRENZE); ANDREA SACCUCCI (UNIVERSITÀ DELLA CAMPANIA “LUIGI VANVITELLI”); LAURA SALVADEGO (UNIVERSITÀ DI MACERATA); EMANUELE GIUSEPPE SOMMARIO (SCUOLA SUPERIORE S. ANNA, PISA); MIRKO SOSSAI (UNIVERSITÀ DI ROMA 3); LORENZO SCHIANO DI PEPE (UNIVERSITÀ DI GENOVA); ALFREDO TERRASI (UNIVERSITÀ DI PALERMO); ENZA MARIA TRAMONTANA (UNIVERSITÀ DI PALERMO); PAOLO VENTURI (UNIVERSITÀ DI SIENA); FEDERICA VIOLI (UNIVERSITÀ DI ROTTERDAM); ANNA VITERBO (UNIVERSITÀ DI TORINO); MARIA CHIARA VITUCCI (UNIVERSITÀ DELLA CAMPANIA “LUIGI VANVITELLI”); ENRICO ZAMUNER (UNIVERSITÀ DI PADOVA); FLAVIA ZORZI GIUSTINIANI (UNIVERSITÀ TELEMATICA INTERNAZIONALE UNINETTUNO).

COMITATO EDITORIALE EDIZIONE 2020

LORENZO ACCONCIAMESSA
GIACOMO BIAGIONI
GIUSEPPE BIANCO
MARTINA BUSCEMI
FEDERICO CASOLARI
FRANCESCO COSTAMAGNA
FILIPPO CROCI
MAURO GATTI
NICOLE LAZZERINI
ALICE OLLINO
GIUSEPPE PASCALE
ALICE RICCARDI
SUSANNA VILLANI
DANIELA VITIELLO

GRUPPO DI COORDINAMENTO EDIZIONE 2020

LORENZO ACCONCIAMESSA
MARTINA BUSCEMI
SUSANNA VILLANI
DANIELA VITIELLO

QUADERNI DI SIDIBLOG

<i>Prefazione</i>	vii
<i>Introduzione</i>	ix
SEZIONE I	
La tutela internazionale dei diritti umani alla prova della pandemia da COVID-19	1
DIVARIO DIGITALE E DEROGHE AL DIRITTO ALL'ISTRUZIONE DURANTE L'EMERGENZA SANITARIA Sara De Vido	3
I DATI IN ALTO MARE: COVID-19, DEROGHE ALLA PROTEZIONE DEI DATI PERSONALI ED ESIGENZE DI SORVEGLIANZA DI MASSA Gabriele Della Morte	15
L'EMERGENZA COVID-19 E L'ATTUAZIONE DELLA RESPONSABILITÀ DELLE IMPRESE DI RISPETTARE I DIRITTI UMANI NEL DIRITTO INTERNAZIONALE Marco Fasciglione	25
CARCERI AL TEMPO DEL CORONAVIRUS: LE SOLLECITAZIONI DEGLI ORGANISMI INTERNAZIONALI Patrizio Gonnella	45
LE <i>APP</i> DI TRACCIAMENTO ALLA LUCE DEL DIRITTO DELL'OMC: ALCUNE CONSIDERAZIONI SU <i>IMMUNI</i> Gianpaolo Maria Ruotolo	55
RESTRIZIONI ORDINARIE E STRAORDINARIE AI DIRITTI UMANI ADOTTATE PER FAR FRONTE AL COVID-19 E LA LORO LEGITTIMITÀ ALLA LUCE DEI PARAMETRI DELLA CEDU Emanuele Sommario	69
COVID-19 E DISEGUAGLIANZE DI GENERE: L'IMPATTO DELLA PANDEMIA SULLE DONNE Fulvia Staiano	79

« <i>NOUS SOMMES EN GUERRE</i> »: IL CONTRASTO ALLA DIFFUSIONE DEL COVID-19 NEL QUADRO DEL PATTO INTERNAZIONALE SUI DIRITTI CIVILI E POLITICI Francesca Tammone	89
SEZIONE II La risposta degli Stati e delle organizzazioni internazionali alla pandemia	103
L'EFFETTIVITÀ DELLE RISPOSTE NORMATIVE DELL'OMS ALLA DIFFUSIONE DEL COVID-19 DURANTE LA PRIMA ONDATA DEL CONTAGIO Pia Acconci	105
RISPOSTA ALLA PANDEMIA E POLITICA COMMERCIALE: RIFLESSIONI A MARGINE DEL DIRITTO DELL'OMC Giovanna Adinolfi	119
OBBLIGHI DI NOTIFICA E <i>DUE DILIGENCE</i> IN MATERIA SANITARIA: IPOTESI DI RESPONSABILITÀ PER ILLECITO INTERNAZIONALE NELLE PRIME SETTIMANE DELLA PANDEMIA DI COVID-19 Giulia Baj	131
ITALIA E COVID-19: QUESTIONI SCELTE NELL'OTTICA DELL' <i>INTERNATIONAL DISASTER LAW</i> Giulio Bartolini	149
MOLTO RUMORE PER NULLA? L' <i>APP</i> ITALIANA DI <i>CONTACT TRACING</i> TRA PROFILI DI LEGITTIMITÀ GIURIDICA E CAUSE DI INEFFICIENZA Enza Cirone	171
COVID-19, STATO DI DIRITTO E CONVENZIONE EUROPEA DEI DIRITTI UMANI: IL CASO UNGHERESE Pasquale De Sena	191

SEZIONE III

La crisi sanitaria nel diritto dell'Unione europea: sviluppi e opportunità 203

CONTRASTO ALLA DISOCCUPAZIONE E IL PRINCIPIO DI SOLIDARIETÀ NELL'UNIONE EUROPEA 205

Roberto Baratta

L'APPROCCIO "PANDEMICO" ALLA POLITICA DI CONCORRENZA 211

Luca Calzolari

L'IMPATTO DEL COVID-19 SULLA MOBILITÀ TRANSFRONTALIERA DEI PAZIENTI ALLA LUCE DEI NUOVI STRUMENTI ADOTTATI DALLA COMMISSIONE 227

Marco Inglese

UN PRIMO BILANCIO SULL'OPERATO DELLA BCE NELLA GESTIONE DELLA CRISI ECONOMICA PANDEMICA 237

Luca Lionello

APPALTI DI AGGIUDICAZIONE CONGIUNTA NELL'EMERGENZA COVID-19 E SISTEMA OMC: UN ESPERIMENTO REGIONALE PER UNA RISPOSTA GLOBALE 251

Sara Pugliese

SEZIONE IV

I diritti dei migranti durante e oltre la pandemia 283

DELVING INTO EXTRATERRITORIAL JURISDICTION IN THE EUROPEAN COURT OF HUMAN RIGHTS' DECISION ON HUMANITARIAN VISAS 285

Carmelo Danisi

IL CASO *TEITIOTA C. NUOVA ZELANDA*: LE NUOVE FRONTIERE DEL PRINCIPIO DEL *NON-REFOULEMENT* IN RELAZIONE AL CAMBIAMENTO CLIMATICO 301

Francesco Maletto

COVID-19 E DETENZIONE AMMINISTRATIVA DEI MIGRANTI 313

Antonio Marchesi

L'ITALIA NON È PIÙ UN <i>PLACE OF SAFETY</i> PER I MIGRANTI DURANTE LA PANDEMIA DI COVID-19: ANALISI CRITICA DI UN PROVVEDIMENTO DISCUTIBILE Francesco Munari	319
RESPINGIMENTI SOMMARI DI MIGRANTI ALLA FRONTIERA TERRESTRE DI MELILLA: LA SENTENZA DELLA CORTE EUROPEA DEI DIRITTI UMANI NEL CASO <i>N.D. E N.T. C. SPAGNA</i> TRA (POCHE) LUCI E (MOLTE) OMBRE Francesca Mussi	335
LA CRISI MIGRATORIA DI INIZIO 2020 AL CONFINE GRECO TURCO. BREVI CONSIDERAZIONI ALLA LUCE DELLE PRESE DI POSIZIONE DEGLI ATTORI COINVOLTI Andrea Spagnolo	353
SEZIONE V Tutela dei diritti umani, obblighi collettivi e responsabilità internazionale	367
CONSIDERAZIONI CRITICHE E DI PROSPETTIVA SULLE MISURE PROVVISORIE DELLA CORTE INTERNAZIONALE DI GIUSTIZIA NEL CASO <i>GAMBIA C. MYANMAR</i> Lorenzo Acconciamezza e Francesca Sironi De Gregorio	369
<i>HATE SPEECH</i> E MESSAGGI DISCRIMINATORI: RIFLESSIONI INTERNAZIONALISTICHE SUL CASO <i>CASAPOUND C. FACEBOOK</i> Pasquale De Sena e Marina Castellaneta	391
L'EDUCAZIONE INCLUSIVA TRA MITO E REALTÀ: CONSIDERAZIONI A MARGINE ALLA SENTENZA <i>G.L. C. ITALIA</i> Maura Marchegiani	407
RICONOSCIMENTO DI GOVERNO E CONTROLLO EFFETTIVO. QUALE DESTINO PER LE RISERVE AUREE VENEZUELANE DEPOSITATE PRESSO LA <i>BANK OF ENGLAND</i> ? Luca Pasquet	419

SULLA GIUSTIZIABILITÀ DELL'OBBLIGO DI NON RICONOSCIMENTO: A MARGINE DI ALCUNI CASI DI RICONOSCIMENTO CONCERNENTI ISRAELE Agnese Vitale	431
SEZIONE VI	
La sentenza della Corte costituzionale tedesca del 5 maggio 2020 e il futuro dell'integrazione europea	449
LA SENTENZA DELLA CORTE COSTITUZIONALE TEDESCA DEL 5 MAGGIO 2020: CONSEGUENZE GIURIDICHE E (SOPRATTUTTO) POLITICHE Susanna Cafaro	451
IL GOVERNO TECNOCRATICO DELLA MONETA E I CROCEVIA DEL PROCESSO DI INTEGRAZIONE EUROPEA. RIFLESSIONI ALLA LUCE DELLA SENTENZA <i>WEISS</i> Pasquale De Sena e Salvatore D'Acunto	463
LA CORTE COSTITUZIONALE TEDESCA E IL PROCESSO DI INTEGRAZIONE EUROPEA: IDENTITÀ COSTITUZIONALE, TUTELA DEI DIRITTI FONDAMENTALI E CONTROLIMITI STRUTTURALI Giulia Rossolillo	477
SEZIONE VII	
Stato di diritto, equilibrio istituzionale e tutela dei diritti fondamentali nell'Unione europea	499
LA DISCIPLINA DELL'INVIOLABILITÀ DEI MEMBRI DEL PARLAMENTO EUROPEO ALLA LUCE DELLA DEMOCRAZIA RAPPRESENTATIVA Riccardo Centenari	501
LA LEGGE UNGHERESE SULLA TRASPARENZA ASSOCIATIVA DAVANTI ALLA CORTE DI GIUSTIZIA: LA TUTELA DELLA <i>RULE OF LAW</i> CHE C'È MA NON SI VEDE? Martina Coli	513

RALLENTAMENTI SULLA TRATTA “CIPRO-PAESI BASSI”: NOTE SUL POSSIBILE CONTRIBUTO DELLA SENTENZA <i>AFMB</i> PER UNA FUTURA REGOLAMENTAZIONE DELLA SOMMINISTRAZIONE DI MANODOPERA IN EUROPA	531
Andrea Iossa	
THE IMPACT OF THE <i>SCHREMS II</i> JUDGMENT ON INTERNATIONAL DATA TRANSFERS	547
Isabella Oldani	

L'emergenza COVID-19 e l'attuazione della responsabilità delle imprese di rispettare i diritti umani nel diritto internazionale

MARCO FASCIGLIONE*

SOMMARIO: 1. Piano dell'indagine. – 2. Impresa e diritti umani: l'emergenza da COVID-19, alla prova della *shareholder primacy*. – 3. I Principi guida ONU su imprese e diritti umani e la crisi da COVID-19. – 4. Il contenuto della responsabilità delle imprese di rispettare i diritti umani dinanzi all'emergenza da COVID-19. – 5. La *due diligence* di impresa sui diritti umani e l'emergenza da COVID-19. – 6. La fase *post-pandemica*: verso una normativa europea in tema di *due diligence* d'impresa in materia di diritti umani. – 7. Conclusioni: attori, responsabilità e diritti nella società *post-pandemica*.

ABSTRACT: Sino ad oggi il dibattito sull'impatto del COVID-19 sui diritti umani ha concentrato l'attenzione sul ruolo degli Stati e sulla legittimità delle misure di deroga o di limitazione delle libertà individuali adottate per contenere la diffusione della pandemia, in combinazione con quelle di tipo economico e sociale tese ad offrire una rete di sicurezza sia agli individui che alle imprese. Minore attenzione, invece, è stata riposta sul ruolo, non meno importante, del settore privato. I Principi guida ONU su impresa e diritti umani del 2011 (UNGPs) ci ricordano in effetti, che se da un lato spetta agli Stati l'obbligo (positivo) di regolare le attività delle imprese in modo che queste ultime non violino i diritti umani dall'altro lato la responsabilità delle imprese di rispettare (CRtoR), disciplinata dal secondo Pilastro dei UNGPs, impone alle imprese il rispetto dei diritti umani nell'ambito delle loro operazioni e dell'intera loro *value chain*. A tal fine esse hanno l'onere di adottare le misure necessarie per prevenire l'impatto negativo sui diritti umani scaturente dalle proprie attività, e nel caso in cui un impatto sia stato cagionato, adottare quelle necessarie per mitigarlo e rimediare. Ciò vale anche in relazione ai rischi sui diritti umani collegati all'emergenza del COVID-19. Obiettivo di questo contributo è analizzare gli elementi essenziali della responsabilità delle imprese di rispettare i diritti umani dinanzi all'emergenza da Coronavirus.

PAROLE CHIAVE: COVID-19 – diritti umani – responsabilità delle imprese di rispettare – Principi guida ONU – *due diligence* aziendale sui diritti umani – catene globali del valore.

1. Piano dell'indagine

La diffusione su scala globale del coronavirus “SARS-COV-2”, anche noto come “COVID-19” o, più semplicemente, “Coronavirus” ha generato una crisi sanitaria senza precedenti che ha trovato impreparati tanto gli Stati quanto le principali organizzazioni internazionali, inclusa l'OMS, passata dal

* Ricercatore di Diritto internazionale, CNR-IRISS, PI del Progetto CO.RE. *Corporate Human Rights and Environmental Due Diligence* e la promozione della *Corporate Responsibility*, m.fasciglione@iriss.cnr.it.

considerare il virus meno pericoloso di altri virus diffusisi nel corso degli anni precedenti, al dichiarare l'11 marzo 2020 che l'epidemia di COVID-19 aveva raggiunto il livello di una pandemia globale¹. La necessità di contenere il dilagare del contagio pandemico ha costretto la grande maggioranza degli Stati del pianeta, ad adottare misure di emergenza, di diversa natura ed effetti, con l'obiettivo di garantire il diritto alla vita e alla salute dei loro cittadini e di qualsiasi altro individuo sottoposto alla loro giurisdizione. Ciò è valso anche per gli Stati membri dell'Unione europea, diventata nella seconda fase di diffusione del virus l'epicentro della pandemia. Le misure adottate dagli Stati hanno incluso: restrizioni alle riunioni pubbliche; misure di isolamento domiciliare con il connesso divieto di circolazione, fatta eccezione per lo svolgimento di attività essenziali come l'acquisto beni di prima necessità; l'obbligo di chiusura di imprese, istituti culturali ed educativi come le scuole. Nel loro insieme queste misure hanno provocato cambiamenti senza precedenti nella vita quotidiana in tutti i Paesi e hanno interferito con il godimento di molti dei diritti garantiti nei trattati internazionali sui diritti umani e, con riferimento al quadro giuridico regionale europeo in materia di diritti umani, nella CEDU e nella Carta dei diritti fondamentali dell'UE².

In questo drammatico quadro, il dibattito della dottrina circa gli effetti dell'impatto del COVID-19 sui diritti umani ha concentrato (peraltro giustamente) la propria attenzione sul ruolo degli Stati e sulla legittimità delle misure di deroga e di limitazione delle libertà individuali adottate per contenere la diffusione della pandemia; ciò è avvenuto spesso in combinazione con l'analisi delle misure di tipo economico e sociale adottate per offrire una rete di sicurezza sia agli individui che alle imprese con l'obiettivo di far fronte alle conseguenze della crisi economica e sociale scaturita dalla diffusione della pandemia.

Minore attenzione, invece, è stata riposta sul ruolo, non privo di importanza, del settore privato. I Principi guida ONU su impresa e diritti umani

¹ In effetti, l'OMS aveva dichiarato inizialmente di considerare il COVID-19 non mortale come le precedenti forme virali denominate SARS e MERS (cfr. www.salute.gov.it), salvo poi fare retromarcia e qualificare l'epidemia da COVID-19 un'emergenza di sanità pubblica di rilevanza internazionale il 30 gennaio 2020, e successivamente dichiarare lo stato di pandemia con una conferenza stampa dell'11 marzo 2020 (cfr. www.who.it).

² Per una rassegna dell'impatto sui diritti umani derivante dalle misure anti-COVID-19 adottate nei Paesi UE si consiglia la consultazione della serie di bollettini editi dall'Agenzia dell'Unione europea per i diritti fondamentali, *Coronavirus Pandemic in the EU. Fundamental Rights Implications*, www.fra.europa.eu.

(UNGPs) adottati dal Consiglio ONU dei diritti umani nel 2011³ ci ricordano in effetti, che se da un lato spetta agli Stati l'obbligo di regolare le attività delle imprese in modo che queste ultime non violino i diritti umani, dall'altro lato la responsabilità delle imprese di rispettare (CRtoR), disciplinata dal secondo Pilastro dei Principi guida, impone alle imprese di rispettare i diritti umani nel corso delle loro operazioni e lungo l'intera *value chain*⁴ e di adottare le misure necessarie per evitare che le proprie attività abbiano un impatto negativo sui diritti umani e nel caso in cui lo si sia cagionato, per prevenirlo, mitigarlo e rimediare. Ciò vale anche in relazione ai rischi sui diritti umani collegati all'emergenza da COVID-19. Obiettivo dell'indagine che segue è esattamente quello di analizzare, alla luce dei Principi guida, le modalità operative della responsabilità delle imprese di rispettare i diritti umani in situazioni di emergenza pandemica come quella attualmente in corso.

2. Impresa e diritti umani: l'emergenza da COVID-19, alla prova della *shareholder primacy*

Come è stato evidenziato recentemente⁵, alla luce del prevalente modello di impresa (fondato sul principio della *shareholder primacy*) le modalità che gli attori economici privati possono utilizzare per fare fronte alle criticità derivanti dal diffondersi del COVID-19 sono due: *a*) il ricorso alle riserve di liquidità per effettuare il riacquisto di azioni (una strategia semplice e veloce per aumentare il valore delle azioni – e per incrementare le *stock options* dei managers – ma che ha che ha, tuttavia, l'effetto collaterale di «depriving

³ 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. Per la letteratura pubblicata sui Principi guida sia consentito il rinvio a M. FASCIGLIONE, *Per uno studio dei Principi guida ONU su imprese e diritti umani*, in *I Principi guida su imprese e diritti umani*. Traduzione a cura e con un saggio di Marco Fasciglione, Roma, 2020, p. 35 ss., www.iriss.cnr.it.

⁴ J. NOLAN, *Business and human rights: The challenge of putting principles into practice and regulating global supply chains*, in *Alternative Law Journal*, 2017 pp. 42-46; A. BONFANTI, M. BORDIGNON, *'Seafood from Slaves': The Pulitzer Prize in the Light of the UN Guiding Principles on Business and Human Rights*, in *Global Policy*, 2017, p. 498 ss., in particolare, p. 501. Con specifico riferimento alla prospettiva di indagine giuslavoristica rinviamo a V. BRINO, *Diritto del lavoro e catene globali del valore*, Torino, 2020.

⁵ T. VAN HO, "COVID-19 Symposium: A Time to Kill 'Business as Usual' – Centring Human Rights in a Frustrated Economy (Part 1)", *Opinio Juris*, 2 aprile 2020.

companies of the cushion necessary to survive a significant economic downturn»); oppure *b*) il contenimento dei costi e delle perdite derivanti dalla quarantena, sfruttando la possibilità concesse dalla produzione lungo le *supply chain* globali, di disporre il rinvio di pagamenti contrattuali, la cancellazione di ordinativi, o, peggio ancora, il rifiuto di accettare la consegna di merci già prodotte. Si tratta di modalità che mettono a rischio i diritti dei lavoratori che prestano la loro attività lungo tali catene di fornitura, spesso con ridotte, o del tutto assenti, garanzie sul lavoro⁶.

D'altronde, anche la “continuazione” delle attività produttive presenta dei rischi per i lavoratori. Si pensi, innanzitutto, ai lavoratori migranti o a quelli che operano nelle economie “informali”, normalmente privi di coperture sanitarie da attivare in caso di malattia da contagio. Si pensi, in secondo luogo, alle misure emergenziali adottate dagli Stati per impedire la diffusione del virus. Tali misure, in effetti, vietano, da un lato, le attività lavorative in settori produttivi considerati “non essenziali” (ad esempio quello del turismo e dell’ospitalità), mentre, dall’altro lato, consentono che alcune categorie continuino a prestare la loro attività in settori che, come i trasporti o la sanità, sono considerati “chiave”, perché indispensabili per assicurare i servizi di cura ai malati, quelli di trasporto pubblico per altri lavoratori “chiave”, nonché quelli di trasporto delle merci allo scopo di rifornire la popolazione di generi di prima necessità (cibo, medicinali, ecc.). Ebbene, per tutti questi “lavoratori necessari”, tanto gli Stati quanto le imprese sono tenuti ad adottare le misure volte ad assicurare condizioni di lavoro eque⁷, ridotti rischi di esposizione al contagio sui luoghi di lavoro⁸, e la salvaguardia del diritto alla salute⁹. Le modalità poi con cui queste fattispecie rientrano nell’ambito di applicazione del secondo Pilastro dei Principi guida e della responsabilità delle imprese di rispettare i diritti umani, sono molteplici.

⁶ In materia v. anche L. SMIT, G. HOLLY, R. MCCORQUODALE & S. NEELY, *Human rights due diligence in global supply chains: evidence of corporate practices to inform a legal standard*, in *The International Journal of Human Rights*, 2020, p. 1 ss.

⁷ Cfr. Agenzia dell’Unione europea per i diritti fondamentali, *Coronavirus Pandemic in the EU – Fundamental Rights Implications - Bulletin 1*, 1° febbraio – 20 marzo 2020, p. 21.

⁸ Cfr. OECD, *Supporting people and companies to deal with the COVID-19 virus: Options for an immediate employment and social-policy response*, marzo 2020.

⁹ Cfr. Comitato per i diritti economici, sociali e culturali, *Statement on coronavirus and economic, social and cultural rights*, UN Doc. E/C.12/2020/1 del 6 aprile 2020, par. 16. Si veda anche UN Working Group on Business and Human Rights, *Ensuring that business respects human rights during the COVID-19 crisis and beyond: The relevance of the UN Guiding Principles on Business and Human Rights Statement by the UN Working Group on Business and Human Rights*, www.ohchr.org.

3. I Principi guida ONU su imprese e diritti umani e la crisi da COVID-19

È noto che sebbene non si tratti di uno strumento giuridicamente vincolante, i Principi guida ONU su imprese e diritti umani rappresentano il primo standard internazionale realmente “globale” che persegue lo scopo di disciplinare la condotta delle imprese dal punto di vista della salvaguardia dei diritti umani¹⁰. 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 ricalcano due 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 nella *subjecta materia*, 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, riuscendo ad esercitare un impatto sulla prassi di tali istituzioni ed organismi con riguardo alla elaborazione delle rispettive *policy* in materia di impresa e diritti umani. Ad esempio, i Principi guida di volta in volta hanno contribuito all’aggiornamento delle politiche adottate in determinati contesti istituzionali relativamente a materie concernenti l’impatto delle attività delle imprese sui diritti fondamentali e sull’ambiente¹¹, oppure hanno sospinto il processo di adozione di strumenti

¹⁰ Sulla “responsabilizzazione” delle imprese in materia di diritti umani si ricordano, senza alcuna pretesa di esaustività, S. DEVA, D. BIRCHALL (eds), *Research Handbook on Human Rights and Business*, Cheltenham, 2020; F. MARRELLA, *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*, 2017, p. 33 ss.; G. SACERDOTI, *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, p. 109 ss.; A. BONFANTI, *Imprese multinazionali, diritti umani e ambiente. Profili di diritto internazionale pubblico e privato*, Milano, 2012; F. FRANCIONI, *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, p. 245 ss.

¹¹ 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*

normativi tanto all'interno di legislazioni nazionali, quanto nell'ambito dei processi di armonizzazione regionale, volti a creare un ... "comune terreno di gioco" normativo (c.d. *level playing field*) per le imprese¹², oppure, ancora, hanno supportato l'adozione di pareri, raccomandazioni e altri documenti interpretativi di vario tipo volti a chiarire gli obblighi degli Stati in relazione alle violazioni dei diritti umani che si verificano nell'ambito delle operazioni economiche delle imprese¹³.

Per quanto attiene al contenuto, i Principi guida, è noto, si fondano su tre Pilastri: 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. Se il primo ed il terzo Pilastro si rivolgono agli Stati "ribadendo" per gli stessi l'obbligo (positivo) di regolare le attività delle imprese e di adottare le misure atte a prevenire, investigare, sanzionare e rimediare le violazioni dei diritti umani che avvengono nel quadro delle attività delle imprese¹⁴, il secondo Pilastro si rivolge invece direttamente alle imprese

diligence d'impresa sui diritti umani. Comunicazione della Commissione del 25 ottobre 2011, COM(2011) 681 final. Un discorso analogo può essere fatto, nel contesto dell'Unione europea, in relazione 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 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» (v. par. 3.1.).

¹² In materia v. *infra* il par. 6.

¹³ Tra questi obblighi vi è, ad esempio, la garanzia del diritto di accesso ai rimedi per le vittime. Sul punto, con particolare riferimento al contesto europeo, vanno segnalati il parere del 2017 dall'Agenzia dell'Unione europea per i diritti fondamentali (v. FRA, *Improving access to remedy in the area of business and human rights at the EU level Opinion of the European Union Agency for Fundamental Rights*, Opinion – 1/2017, del 10 aprile 2017), nonché, nell'ambito del Consiglio d'Europa, la dichiarazione sui Principi guida ONU su imprese e diritti umani del 2014 e la raccomandazione sui Principi guida ONU su diritti umani ed imprese del 2016, entrambi del Comitato dei Ministri (cfr. Comitato dei Ministri, *Declaration of the Committee of Ministers on the UN Guiding Principles on business and human rights*, del 16 aprile 2014; *Recommendation CM/Rec(2016)3 of the Committee of Ministers to member States on human rights and business*, del 2 marzo 2016).

¹⁴ Si tratta quello in esame di un *restatement* di obblighi ampiamente consolidati alla luce dello sviluppo contemporaneo del diritto internazionale dei diritti umani. Sul punto v. M. FASCIGLIONE, *Enforcing the State Duty to Protect Under the UN Guiding Principles on*

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 umani¹⁵. Ai sensi del Principio 11, in particolare, alle imprese è richiesto di “rispettare i diritti umani” e ciò significa che esse «should avoid infringing on the human rights of others and should address adverse human rights impacts with which they are involved». Il Principio 12, poi, chiarisce che il contenuto della responsabilità di rispettare delle imprese, ingloba 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 diritti¹⁶. Ai sensi del Principio in esame, vanno fatti rientrare in tale categoria, come minimo, i diritti umani contenuti nella c.d. *International Bill of Human Rights*¹⁷ nonché quelli contenuti nella dichiarazione dell’OIL sui principi e i diritti fondamentali sul lavoro del 1998¹⁸. Inoltre, e di particolare rilevanza ai fini della presente analisi, è la circostanza che il Commentario al Principio 12 evidenzia come in presenza di *particolari contesti (sic!)* «alcuni diritti umani possono essere maggiormente a rischio di altri» e che quindi in tali ipotesi, piuttosto che concedere delle deroghe, alle imprese è richiesto un *maggiore livello di attenzione* (c.d. *heightened attention*) relativamente al loro rispetto. Ebbene, la crisi pandemica offre un perfetto esempio di situazioni materiali che richiedono tale maggiore attenzione: in particolare, la condizione dei lavoratori che operano nei c.d. “settori chiave”

Business and Human Rights: Strasbourg Views, in A. Bonfanti (ed.), *Business and Human Rights in Europe International Law Challenge*, 2019, p. 37 ss. In generale, circa gli obblighi positivi degli Stati in questa materia, cfr. R. PISILLO MAZZESCHI, *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*, 2008, p. 175 ss.

¹⁵ Cfr. Commentario del Principio 12.

¹⁶ 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.

¹⁷ Cioè l’insieme di strumenti costituito dalla Dichiarazione universale dei diritti dell’uomo del 1948 e dai due Patti del 1966, quello sui diritti civili e politici e quello sui diritti economici, sociali e culturali.

¹⁸ Cfr. OIL, *Dichiarazione sui principi e i diritti fondamentali del lavoro e suoi seguiti*, del 18 giugno 1998.

illustra perfettamente il problema della soglia di attenzione più alta' richiesta alle imprese nel contesto della prevenzione dell'impatto negativo sui diritti umani collegato alla prevenzione del contagio da COVID-19 nell'ambito delle loro operazioni economiche.

Per queste categorie di lavoratori, infatti, il rischio di violazione del diritto alla vita (art. 6 Patto sui diritti civili e politici, art. 2 CEDU, art. 2 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea – che, si badi, è un diritto che non può essere derogato, sospeso o limitato nemmeno in situazioni di emergenza), del diritto al raggiungimento dei più alti standard di salute fisica e mentale (art. 12 Patto sui diritti economici, sociali e culturali, art. 35 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea), o del diritto a condizioni di lavoro sicure e salubri (art. 7(b) Patto sui diritti economici, sociali e culturali, art. 31 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea), è molto più alto del rischio che devono affrontare altre categorie di lavoratori non essenziali, che sono tenuti a rimanere a casa in esecuzione delle misure statali di contenimento del contagio. In breve, questi lavoratori si trovano in una condizione particolarmente vulnerabile perché corrono un rischio maggiore di subire delle violazioni dei diritti umani in conseguenza della loro esposizione al contagio¹⁹. Pertanto, le imprese che impiegano queste categorie di lavoratori particolarmente rischio sono tenute ad adottare le misure necessarie per proteggere la salute e la sicurezza dei propri dipendenti e «reducing workers' exposure to COVID-19 in the workplace»²⁰. Una conseguenza diretta di tale situazione consiste nel diritto di questi lavoratori di «allontanarsi» dal loro posto di lavoro quando vi sia una ragionevole giustificazione per ritenere che «esista un pericolo imminente e grave per la loro salute o la loro vita» nonché di essere messi al riparo dalle «undue consequences in accordance with national conditions and practice» derivanti da questa decisione²¹. È proprio questo diritto, per esempio, che è stato invocato dai dipendenti delle grandi società logistica e commercio elettronico in relazione alla mancata esecuzione da parte dei loro datori di lavoro di misure volte a garantire il distanziamento sociale ed un ambiente di lavoro sicuro e

¹⁹ Per un'analisi a livello europeo v. Agenzia dell'Unione europea per i diritti fondamentali, *Coronavirus pandemic in the EU - Fundamental Rights Implications - Bulletin 2*, 21 marzo – 31 aprile 2020, p. 9 ss.

²⁰ Cfr. OECD, *COVID-19 and Responsible Business Conducts*, del 16 Aprile 2020, www.oecd.org, p. 3. V. anche lo *Statement* del Comitato sui diritti economici, sociali e culturali dell'aprile 2020 (Comitato sui diritti economici, sociali e culturali, *Statement on the coronavirus disease (COVID-19) pandemic and economic, social and cultural rights*, UN Doc. E/C.12/2020/1 del 6 aprile 2020, in particolare al par. 16).

²¹ Cfr. l'art. 13 della Convenzione OIL sulla salute e la sicurezza dei lavoratori n.155 (OIL, *Occupational Safety and Health Convention*, 1981 (No. 155) del 22 giugno 1981).

salubre, nei magazzini e nei centri smistamento aziendali. Notevoli clamori, ad esempio, sono stati suscitati dalle agitazioni sollevate, tanto negli Stati Uniti, quanto in Europa, dai dipendenti di Amazon.com Inc. che reclamavano l'assenza di misure di protezione dal contagio nell'organizzazione del lavoro all'interno dei magazzini da parte del colosso della logistica mondiale. La questione ha generato interessanti risvolti giudiziari in Francia dove la Corte di appello di Versailles ha disposto nell'aprile 2020 la sospensione temporanea delle attività degli stabilimenti in attesa della attuazione da parte di Amazon delle misure di valutazione dei rischi professionali inerenti all'epidemia di COVID-19 e dell'adozione delle conseguenti misure di prevenzione e tutela della salute dei dipendenti²².

4. Il contenuto della responsabilità delle imprese di rispettare i diritti umani dinanzi all'emergenza da COVID-19

In base al Principio 13 dei Principi guida, poi, le imprese possono essere coinvolte in un «impatto negativo sui diritti umani» sia attraverso le proprie attività sia attraverso le loro relazioni commerciali con terze parti. Il concetto di «impatto sui diritti umani» è uno degli elementi principali della responsabilità delle imprese di rispettare i diritti umani²³. Il principio in esame stabilisce che le imprese sono responsabili di quegli impatti negativi che esse causano, o che contribuiscono a causare, o che sono «direttamente collegati alle loro operazioni, ai loro prodotti o ai loro servizi attraverso le loro relazioni commerciali». In pratica alle imprese è richiesto di *a*) evitare di causare l'impatto negativo sui diritti umani attraverso le proprie attività (il concetto di causa include sia gli atti che le omissioni da parte dell'impresa); *b*) evitare di contribuire all'impatto negativo sui diritti umani attraverso le proprie attività; e *c*) cercare di *prevenire* o *mitigare* l'impatto negativo sui diritti umani che sia direttamente collegato alle loro operazioni, prodotti o servizi in base alle loro relazioni commerciali, e ciò anche quando esse non hanno causato

²² Cfr. Corte di appello di Versailles, sentenza del 24 aprile 2020, n. DBV3-V-B7E-T234, *Amazon France Logistique c. Union Syndicale Solidaire et autres*.

²³ Circa la nozione di «impatto» nei Principi guida, una nozione più ampia di quella di «violazione», rinviamo a M. FASCIGLIONE, *Per uno studio dei Principi guida ONU su imprese e diritti umani*, cit., p. 44-45; nonché all'analisi condotta da D. BIRCHALL, *Any Act, Any Harm, To Anyone: The Transformative Potential of "Human Rights Impacts" Under the UN Guiding Principles on Business and Human Rights*, in *University of Oxford Human Rights Hub Journal*, 2019, p. 120 ss. Si veda anche J. RUGGIE, *Comments on Thun Group of Banks: Discussion Paper on the Implications of UN Guiding Principles 13 & 17 in a Corporate and Investment Banking Context*, 2017, www.ihrb.org.

né contribuito in alcun modo a causare siffatto impatto. Ebbene, questo contenuto può essere trasposto all'attuale quadro di misure di prevenzione del contagio da COVID-19. Ad esempio, e proprio con riferimento alla necessità di proteggere il diritto alla salute dei lavoratori "chiave", la mancata adozione da parte dei datori di lavoro delle misure necessarie per garantire la protezione dal rischio di infezione (con la consegna di dispositivi di protezione personale, oppure attuando politiche di distanziamento nei luoghi di lavoro) è un esempio evidente di responsabilità da causa *sub a*). Ciò che è importante osservare è che le imprese che risultino coinvolte in una delle tre tipologie di impatto negativo sui diritti umani, sono tenute ad adottare le misure indicate nei Principi 19 a 22. Queste misure sono funzionalmente collegate al tipo di "coinvolgimento" dell'impresa nell'impatto negativo. In effetti, qualora l'impresa causi, o rischi di causare, un impatto negativo sui diritti umani e qualora essa contribuisca, o possa contribuire a causare tale impatto, essa deve adottare le misure necessarie per *cessare* o per *prevenire* l'impatto negativo e se del caso adottare le opportune misure di rimedio (ivi incluso il pagamento di un risarcimento, se necessario). Un esempio di come questo criterio può ricevere pratica applicazione da parte delle corti nazionali è fornito dalla vicenda dei c.d. *riders* (i fattorini in bicicletta o motorizzati per la consegna a domicilio di prodotti) nei cui confronti i tribunali italiani, in assenza della consegna da parte del datore di lavoro di dispositivi di protezione individuale, non hanno esitato a riconoscere l'esistenza di un «pregiudizio imminente ed irreparabile», del diritto alla salute, e conseguentemente ad ordinare con provvedimento cautelare la consegna di predetti dispositivi all'impresa convenuta²⁴.

Al contrario, qualora l'impresa non abbia causato l'impatto negativo sui diritti umani, né via abbia contribuito in alcun modo, ma tale impatto è comunque direttamente collegato alle sue operazioni, prodotti o servizi in virtù delle sue relazioni commerciali con un ente terzo, la situazione è più complessa. In tale ipotesi, infatti, il tipo di azione che viene richiesta all'impresa dipende da diversi fattori, come ad esempio l'esistenza di un'influenza (c.d. *leverage*) che l'impresa può esercitare sull'ente terzo, l'ampiezza di tale influenza, l'importanza della relazione commerciale per l'impresa, la gravità della violazione, ed infine l'esistenza di eventuali conseguenze negative dal punto di vista dei diritti umani nel caso l'impresa decidesse di porre termine

²⁴ Cfr. Trib. Firenze, sez. Lavoro, n. 886/2020, *Yiftalem Parigi c. Just Eat Italy*, decreto *inaudita altera parte* del 1° aprile 2020 e ordinanza del 5 maggio 2020.

alla relazione commerciale²⁵.

Questa responsabilità da ... “collegamento” interessa molto da vicino il tema del rapporto tra misure di contrasto alla pandemia da COVID-19 e operazioni economiche delle imprese. È noto, in effetti come la crisi sanitaria in corso abbia messo in risalto la fragilità delle catene globali di produzione e di approvvigionamento²⁶. Ciò non solamente in relazione all’incapacità dei sistemi produttivi nazionali di assicurare la continuità degli approvvigionamenti di dispositivi di protezione individuale e altri beni necessari per la tutela della salute dei cittadini, ma anche in relazione alle misure adottate dalle imprese per reagire alla crisi scatenata dall’emergenza pandemica, i cui effetti negativi si “scaricano” sui lavoratori che si trovano a valle delle catene di fornitura²⁷. Un plastico esempio di questa problematica è rappresentato dalle fragilità emerse in relazione all’approvvigionamento di guanti per gli operatori sanitari. La crisi pandemica, infatti, ha causato un’impennata della domanda di tali presidi sanitari²⁸, e conseguentemente l’aumento della “pressione” sugli stabilimenti di produzione situati a valle della catena globale di fornitura (ad esempio in Malesia, il primo fornitore mondiale di guanti per scopi sanitari). Per soddisfare l’aumento esponenziale delle commesse, i produttori in questi Paesi, hanno iniziato a sottoporre i dipendenti a turni di lavoro straordinari, spesso rischiando di violare quella norma consuetudinaria, appartenente al novero delle norme di *jus cogens*, che vieta il ricorso allo sfruttamento della manodopera o al lavoro forzato. Trattasi di una norma che oramai è considerata direttamente applicabile anche agli attori privati, incluse le imprese, come testimoniato dal crescente numero di pronunce di corti nazionali che decidono in tal senso. Tra le ultime, merita di essere segnalata la decisione della Corte suprema del Canada nel caso *Nevsun*. In tale decisione i giudici canadesi hanno stabilito che il diritto internazionale consuetudinario a carattere cogente, ad es. le norme che vietano il lavoro forzato, la schiavitù, i trattamenti crudeli, inumani e degradanti e i crimini contro l’umanità, si applica direttamente alle società canadesi e che queste ultime, pertanto, possono essere citate in giudizio per violazioni di

²⁵ Sul punto cfr. V. GRADO, *Conflict minerals e responsabilità sociale d’impresa: le azioni dell’ONU, dell’OCSE e della conferenza internazionale sulla regione dei grandi laghi*, in *Ordine internazionale e diritti umani*, 2016, p. 833 ss., pp. 849-850.

²⁶ In materia cfr. C. GULOTTA, *Le fragilità delle catene di fornitura globali di fronte all’emergenza da COVID-19*, in P. ACCONCI, E. BARONCINI (a cura di), *Gli effetti dell’emergenza COVID-19 su commercio, investimenti e occupazione. Una prospettiva italiana*, Bologna, 2020, p. 103 ss.

²⁷ Cfr. OECD, *COVID-19 and Responsible Business Conduct*, 16 aprile 2020, p. 4.

²⁸ See L. LEE, “World’s largest glove maker sees shortage as coronavirus fight spikes”, *Reuters Business News*, 29 marzo 2020.

norme internazionali sui diritti umani che si verificano all'estero²⁹.

Ebbene, con riguardo alle catene di approvvigionamento, la responsabilità da collegamento si fonda proprio sulla circostanza che a causa del loro potere di fissare i prezzi e le quantità di beni ordinati, le imprese che si trovano al vertice di siffatte catene possono influenzare le attività delle imprese che sono situate a valle delle stesse. Con specifico riferimento alla crisi da COVID-19, siffatta capacità di influenzare, implica per le imprese al vertice della catena la “responsabilità” di adottare le misure necessarie per evitare che i dipendenti dei loro subappaltatori e fornitori lungo l'intera catena di approvvigionamento possano subire, a causa della pandemia, impatti negativi sul loro diritto alla salute o alla sicurezza sul lavoro. La crisi pandemica, insomma, ha messo in risalto la necessità di *ripensare* il modello delle catene di approvvigionamento con l'obiettivo di fare in modo che «responsible business conduct and sustainable supply chains [be] the norm»³⁰. La domanda da porsi, allora, è: in che modo le aziende possono raggiungere tale obiettivo?

5. La *due diligence* di impresa sui diritti umani e l'emergenza da COVID-19

La risposta è fornita da quella parte dei Principi guida (Principi da 15 a 17) che richiede alle imprese di utilizzare idonei processi interni di *due diligence* allo scopo di far fronte alla propria responsabilità di rispettare i diritti umani. La necessità di prevenire le violazioni dei diritti umani che possono scaturire dalle misure di contrasto al COVID-19, insomma, impone alle imprese di valutare ed analizzare il proprio impatto sui diritti umani, ivi incluso quello che si verifica lungo le catene di approvvigionamento, attraverso un processo di *due diligence*. Più in particolare, la *due diligence* aziendale sui

²⁹ Il caso riguardava nello specifico la richiesta di risarcimento dei danni subiti da un gruppo di lavoratori eritrei che erano stati sottoposti ad un regime di lavoro forzato da parte di una impresa mineraria eritrea controllata dalla compagnia canadese. La Corte suprema ha concluso che non vi fossero impedimenti legislativi e procedurali di diritto interno di ostacolo ai lavoratori eritrei per porre un ricorso contro la Nevsun davanti ai tribunali canadesi e chiedere un risarcimento per le violazioni subite (cfr. Corte suprema del Canada, sentenza del 28 febbraio 2020, 2020 SCC 5 (CanLII), *Nevsun Resources Ltd. v. Araya*, in particolare par. 100-103, 113-114, 119-122). In materia cfr. A. CALIGIURI, *La corporate civil liability nell'ordinamento giuridico canadese*, in *Diritti umani e diritto internazionale*, 2020, p. 607 ss.

³⁰ Cfr. lo *Statement* del Commissario europeo alla Giustizia Didier Reynders nel corso del webinar su *Responsible Business Conduct* e relativo al processo di adozione di una legislazione obbligatoria sulla *due diligence* sui diritti umani nell'ordinamento dell'Unione (www.responsiblebusinessconduct.eu).

diritti umani «consists in an on-going management process that a reasonable and prudent corporation has to undertake in order to meet its responsibility to respect human rights»³¹; un processo che deve essere utilizzato per identificare, prevenire e mitigare il proprio impatto negativo sui diritti umani e che comprende 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. Abbiamo già avuto occasione di evidenziare altrove³² il carattere “binario” di questo istituto che, a ben vedere, fonde due nozioni di *due diligence* provenienti da due differenti aree disciplinari: la nozione di *due diligence* applicata nella prassi di *business governance* con quella applicata nell’ambito del sistema internazionale sui diritti umani. Mentre nella prima area la *due diligence* consiste in uno strumento di valutazione dei rischi collegati a determinate scelte aziendali, che persegue l’obiettivo di «identifying intangible factors responsible for undetected and therefore unmanaged risks leading to a common decision based in multi-actor situations facing intangibles and complexity»³³, nella seconda area la *due diligence* è espressione invece di uno standard di condotta, che discende da un obbligo positivo, che deve essere adoperato al fine di evitare di incorrere nella violazione dei diritti umani di terze persone. Insomma, pare a chi scrive che la nozione di *due diligence* aziendale sui diritti umani contenuta nei Principi guida aspiri ad adattare la *due diligence* in materia di diritti umani, così come applicata all’interno del sistema internazionale sui diritti umani, con l’approccio manageriale alla *due diligence* aziendale³⁴. Ne

³¹ Cfr. UN Human Rights Office of the High Commissioner, *The Corporate Responsibility to Respect Human Rights: An Interpretive Guide*, 2012, p. 6.

³² Cfr. M. FASCIGLIONE, *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, p. 94 ss.

³³ KNECHT, V. CALENBUHR, *Using Capital Transaction Due Diligence to Demonstrate CSR Assessment in Practice*, in *Corporate Governance*, 2007, p. 423 ss., in particolare p. 425.

³⁴ Sulla natura “binaria” della *due diligence* aziendale sui diritti umani contenuta nei Principi guida, oltre al nostro 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*, cit., si veda anche J. BONNITCHA, R. MCCORQUODALE, *The Concept of ‘Due Diligence’ in the UN Guiding Principles on Business and Human Rights*, in *European Journal of International Law*, 2017, p. 899 ss. In generale, in materia rinviamo a D. DAVITTI, *Refining the Protect, Respect and Remedy Framework for Business and Human Rights and its Guiding Principles*, in *Human Rights Law Review* 2016, p. 55 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, p. 44 ss.; T. LAMBOOY, *Corporate Due Diligence as a Tool to Respect Human Rights*, in *Netherlands Quarterly of Human Rights*, 2010, p. 404 ss.. Vanno segnalati altresì lo studio condotto dall’*International Law Association (ILA, Study*

discende che la *due diligence* aziendale sui diritti umani può essere inclusa all'interno dei tradizionali sistemi di gestione del rischio d'impresa, a condizione che l'attività di valutazione da parte dell'impresa vada oltre la mera identificazione e gestione dei rischi esistenti per l'azienda stessa ed includa altresì i rischi per gli individui che possono subire delle violazioni dei diritti umani. Dal punto di vista operativo, poi, la *due diligence* sui diritti umani deve essere avviata il prima possibile e idealmente sin dall'inizio di una nuova attività o una nuova relazione commerciale, posto che i rischi sui diritti umani possono essere accrescersi, oppure possono essere mitigati dall'impresa, sin dalla fase di strutturazione dei contratti o di altri accordi, o essere "ereditati" attraverso le operazioni di fusione o di acquisizione. *Last but not the least*, la *due diligence* sui diritti umani deve, nei limiti del possibile, coprire anche l'intera catena del valore dell'impresa³⁵.

Ora, è di palmare evidenza che il processo di valutazione dei rischi contenuto nella *due diligence* d'impresa sui diritti umani, ha un ruolo da giocare in presenza di fattispecie in cui, come la crisi pandemica in atto, le imprese, chiamate a non interrompere le proprie attività, devono dimostrare di aver adottato le misure atte a garantire i massimi livelli possibili di sicurezza e salute sul lavoro in favore dei propri dipendenti. I Principi guida applicano quest'onere di diligenza anche nei confronti dei lavoratori delle *supply chain* e richiedono alle imprese di valutare i rischi per i diritti alla vita, alla salute e a un ambiente di lavoro sicuro e sano per tale categoria di lavoratori, per il loro diritto alla protezione sociale (art. 9 del Patto sui diritti economici, sociali e culturali) e per quello alla libertà di associazione e alla contrattazione collettiva. In altri termini, nell'affrontare le criticità derivanti dall'emergenza da COVID-19 alle imprese è richiesto di non limitarsi ad assicurare solamente, ove possibile, la continuità del business e dell'azione aziendale, ma anche la protezione ed il rispetto dei diritti di individui e comunità di persone, in linea con le migliori prassi accettate a livello

Group on Due Diligence in International Law, Second Report, luglio 2016) e quello pubblicato dalla Commissione europea nel 2020 (L. SMIT, C. BRIGHT, R. MCCORQUODALE, *Study on due diligence requirements through the supply chain. Final report*, febbraio 2020, www.op.europa.eu).

³⁵ Ovviamente, quando le imprese hanno un gran numero di enti presenti nella loro catena del valore, può essere oltremodo irragionevolmente imporre che l'impresa conduca una *due diligence* sugli impatti negativi sui diritti umani in relazione a tutti siffatti enti. In questa ipotesi, piuttosto, le imprese dovrebbero identificare delle aree generali in cui il rischio di impatto negativo sui diritti umani risulti più significativo, sia a causa del contesto operativo di certi fornitori o clienti, sia a causa del particolare tipo di operazioni, prodotti o servizi oggetto della relazione commerciale, sia a causa di altre considerazioni, e dare priorità a queste per la *due diligence* sui diritti umani.

internazionale stabilite dall'OMS, dall'OIL e dalle altre istituzioni internazionali per i diritti umani.

6. La fase *post-pandemica*: verso una normativa europea in tema di *due diligence* d'impresa in materia di diritti umani

Sebbene la responsabilità delle imprese di rispettare i diritti umani e la stessa *due diligence* aziendale sui diritti umani siano degli standard di *soft law*, quindi non vincolanti, nulla impedisce una loro “normativizzazione” attraverso lo sviluppo di legislazioni *ad hoc*³⁶. Proprio da questa prospettiva, sviluppi degni di nota hanno avuto luogo in diverse giurisdizioni statali oppure nell’ambito di sistemi regionali di armonizzazione normativa con l’introduzione di normative che incoraggiano o rendono obbligatoria la *due diligence*, oppure il *reporting* sui diritti umani. Tali normative impongono alle imprese specifici obblighi dal punto di vista della protezione dei diritti umani anche in relazione all’impatto negativo su di essi derivante dalle misure che le aziende devono adottare per prevenire il contagio da COVID-19.

Le misure 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. Esempi di tale modello regolamentare sono molteplici. Negli Stati Uniti il *California Transparency in Supply Chains Act* del 2010 richiede ai grandi venditori al dettaglio e produttori che fanno affari in California di rivelare i loro sforzi per sradicare la schiavitù e il traffico di esseri umani dalle loro catene di approvvigionamento³⁷. Nel Regno Unito, la Sezione 54 del *Modern Slavery Act* adottato

³⁶ C. BRIGHT, C. MACCHI, *Hardening Soft Law: The Implementation of Human Rights Due Diligence Requirements in Domestic Legislation*, in M. BUSCEMI, N. LAZZERINI, L. MAGI, D. RUSSO (eds), *Legal Sources in Business and Human Rights*, 2020, p. 218 ss.

³⁷ Cfr. *California Transparency in Supply Chains Act* 2010 (US), s 1714.43(a)(1). Circa la letteratura in materia, cfr. B.T. GREER, J. PURVIS, *Corporate Supply Chain Transparency:*

nel 2015, 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 approvvigionamento³⁸. 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 le imprese di determinate dimensioni 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 sociali³⁹. In particolare, alle imprese è posto l'obbligo di segnalare i rischi di impatto negativo derivanti non solo dalle proprie attività, ma anche da quelle collegate alle loro operazioni, prodotti, servizi e relazioni commerciali, ivi inclusi i rischi derivanti dalle catene di fornitura e subappalto⁴⁰, in linea con i requisiti fissati dai Principi guida. Tuttavia, la direttiva non obbliga le aziende che rientrano nel suo ambito di applicazione ad adottare delle *policy* aziendali relativamente a tali questioni: più semplicemente essa richiede loro di comunicare i motivi che giustificano la mancata adozione delle *policy*⁴¹.

Al secondo modello regolamentare, invece, sono ascrivibili 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 del danno in caso di violazioni. Negli ultimi anni gli strumenti

California's Seminal Attempt to Discourage Forced Labour, in *The International Journal of Human Rights*, 2016, p. 55 ss.

³⁸ Cfr. Home Office, *Modern slavery reporting during the coronavirus (COVID-19) pandemic*, 20 aprile 2020, www.gov.uk.

³⁹ 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.

⁴⁰ Cfr. art. 19a, par. 1, lett. d), ed il preambolo, par. 8.

⁴¹ Cfr. art. 19a, par. 1.

appartenenti a tale modello regolamentare sono in crescita. Alcune di queste normative si caratterizzano per un approccio settoriale limitando la loro applicazione a specifici settori industriali o determinate problematiche sui diritti umani. Altre, invece, hanno un approccio ampio applicandosi orizzontalmente a differenti problematiche e/o a differenti settori industriali. Tra gli esempi di strumenti normativi a carattere settoriale si segnala la normativa dell'Unione europea che ha introdotto l'obbligo di *due diligence* sui diritti umani per gli importatori dei minerali 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. Analogamente, ma questa volta dal punto di vista degli ordinamenti degli Stati, possono essere ricondotti 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. Si applica invece orizzontalmente la legge francese del 27 marzo 2017 sul *devoir de vigilance*, che costituisce, nel momento in cui scriviamo, la normativa nazionale maggiormente all'avanguardia in materia⁴⁵. La *Loi* francese introduce un obbligo generale di *due diligence* in

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. Negli Stati Uniti il *Dodd-Frank Wall Street Reform and Consumer Protection Act* 2010 (US), s. 1502(b)(p)(1)(a), richiede alle imprese di adottare degli standard di *due diligence* allorquando l'impresa determini di utilizzare nell'ambito delle proprie attività minerali provenienti da aree di conflitto (sul punto cfr. O. MARTIN-ORTEGA, *Human Rights Due Diligence for Corporations: From Voluntary Standards to Hard Law at Last?*, in *Netherlands Quarterly of Human Rights*, 2014, p. 44 ss., in particolare p. 55-57).

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], adottata il 14 maggio 2019 ma non ancora in vigore (in proposito cfr. C. BRIGHT, C. MACCHI, *Hardening Soft Law: The Implementation of Human Rights Due Diligence Requirements in Domestic Legislation*, cit.).

⁴⁵ Cfr. *Loi n° 2017-399 du 27 mars 2017 relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre*. In materia cfr. S. BRABANT, E. SAVOUREY, *French Law on the Corporate Duty of Vigilance. A Practical and Multidimensional Perspective*, in *Revue*

materia di diritti umani per le imprese di grandi dimensioni, con più di cinquemila dipendenti con sede in territorio francese, oppure con almeno diecimila dipendenti con sede in territorio francese o all'estero. Tali imprese sono destinatarie del triplice obbligo di *a)* predisporre, *b)* divulgare e *c)* attuare un piano di vigilanza. Di particolare rilievo il fatto che gli obblighi di *due diligence* sanciti dalla legge francese non si applicano solo alle attività delle imprese francesi o aventi sede in quel Paese ma anche alle attività delle loro filiali e delle società direttamente o indirettamente controllate, nonché alle attività dei subappaltatori e dei fornitori con i quali l'impresa mantiene consolidate relazioni commerciali.

Altro aspetto meritevole di interesse della normativa francese è che essa collega esplicitamente alla mancata osservanza dell'obbligo di *due diligence* dei meccanismi sanzionatori. In effetti, in caso di mancato adempimento dell'obbligo di diligenza, le parti interessate possono mettere in mora (*mise en demeure* nel testo francese) l'impresa non ottemperante ad adottare e dare attuazione al piano di vigilanza. Qualora l'impresa non si adegui entro il termine di tre mesi dalla messa in mora, i tribunali interni competenti, su richiesta delle parti interessate, possono ingiungere all'impresa di provvedere, prevedendo il pagamento di una penalità (c.d. *astreinte* nel testo francese) nel caso di ritardo all'esecuzione dell'ingiunzione, calcolata su base giornaliera, settimanale o mensile⁴⁶. In aggiunta, la normativa prevede un regime di responsabilità civile in base al quale le parti interessate possono intentare un'azione civile, secondo i principi generali della legge francese sulla responsabilità civile (art. 1240 e 1241 del codice civile francese) ogni volta che l'inosservanza da parte di un'impresa degli obblighi stabiliti dalla normativa origini un danno. Nel giugno 2021, seguendo il solco tracciato dalla legislazione francese del 2017, anche la Germania ha adottato una normativa dello stesso tenore, che fissa per le imprese aventi in quel Paese la propria sede legale, o una sede operativa, obblighi di *due diligence* concernenti il rispetto dei diritti umani e di determinati standard ambientali lungo le loro catene di

internationale de la compliance et de l'éthique des affaires – Dossier thématique, supplément à la semaine juridique entreprise et affaires, 2017.

⁴⁶ Cfr. l'art. 1, sesto capoverso, della *Loi* del 2017. Il meccanismo di messa in mora è stato utilizzato ad oggi in diversi casi riguardanti operazioni economiche di alcune grosse imprese francesi come Total, in relazione alla mancata adozione di un piano di vigilanza sufficientemente adeguato alla prevenzione dei danni all'ambiente e al clima causati dalle sue attività (cfr. M. HAUTEREAU-BOUTONNET, "L'entreprise Total assignée pour non-respect du devoir de vigilance : vers un premier procès climatique", *Le club des juristes*, 28 febbraio 2020), e EDF, in relazione ai suoi doveri di vigilanza circa la realizzazione di un progetto di un parco eolico nello Stato messicano di Oaxaca (*EDF assigné en justice pour ses activités au Mexique*, 13 ottobre 2020, www.asso-sherpa.org).

approvvigionamento⁴⁷.

Il quadro che abbiamo tracciato fissa le linee di sviluppo del futuro quadro normativo europeo, ed internazionale, relativamente ad una *governance* societaria responsabile e sostenibile dal punto di vista ambientale e sociale. Si tratta di linee evolutive che le imprese devono prendere in considerazione per affrontare le dinamiche della produzione globale nella società *post*-pandemia, e il rischio di impatti negativi sui diritti umani⁴⁸.

7. Conclusioni: attori, responsabilità e diritti nella società *post*-pandemica

A ben vedere, la pandemia è destinata a mutare tanto l'assetto della società contemporanea quanto le categorie concettuali che le scienze sociali hanno utilizzato sino ad oggi per spiegarla ed interpretarla⁴⁹. Essa evidenzia l'insostenibilità ambientale e sociale del sistema attuale di produzione e distribuzione e l'incapacità di molte imprese di assicurare il rispetto dei diritti umani, i limiti degli standard volontari, nonché gli *accountability gaps* del modello delle *supply chain*. In particolare, l'emergenza da COVID-19 evidenzia, semmai fosse ancora necessario, l'inadeguatezza di alcune delle categorie concettuali utilizzate per "comprendere" le dinamiche che si dipanano all'interno della comunità internazionale e la necessità, anche in relazione al sistema internazionale di protezione dei diritti umani, di una loro

⁴⁷ Cfr. *Law on corporate due diligence in supply chains [Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz]* adottato l'11 giugno 2021. A differenza di quanto sancito dal precedente francese, però, la normativa tedesca non stabilisce uno specifico meccanismo di responsabilità civile per i casi di non-compliance, bensì solo un sistema di ammende e di multe da comminare alle imprese inadempienti. Circa il processo che ha condotto alla legge e per alcune prime valutazioni rinviamo al blog del *Business & Human Rights Resource Centre*, www.business-human-rights.org.

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*, www.europarl.europa.eu) poi approvata nella risoluzione recante raccomandazioni alla Commissione concernenti la dovuta diligenza e la responsabilità delle imprese, del 10 marzo 2021.

⁴⁹ Per quanto riguarda le modalità con cui la crisi pandemica da COVID-19 può avere un impatto sui diversi settori dell'ordinamento giuridico internazionale contemporaneo, si veda lo *special issue* su *The International Legal Order and the Global Pandemic* de *The American Journal of International Law*, (per una analisi generale dei problemi sollevati da questo punto di vista, cfr. C.A. BRADLEY, L.R. HELFER, *Introduction to "The International Legal Order and the Global Pandemic"*, in *American Journal of International Law*, 2020, p. 571 ss.

“palingenesi”⁵⁰. In effetti, come abbiamo già avuto modo di osservare in altre sedi, «l'intrinseca “dinamicità” dei destinatari passivi delle norme sui diritti umani»⁵¹ spinge a considerare che le violazioni dei diritti umani oggi-giorno avvengono in un quadro caratterizzato da azioni congiunte e coordinate tra le diverse categorie di attori che “partecipano”⁵² ai relativi processi di responsabilizzazione. Siffatti “processi” originano responsabilità “complementari” e “condivise”⁵³ o addirittura «circolari» in quanto non più ancorate esclusivamente al «“vertical” study of the responsibilities and accountability of certain categories of actors (e.g. *states or corporations*)»⁵⁴.

Nella società *post*-pandemica sarà necessario affrontare e sistematizzare questi processi. Di conseguenza, la sfida che ci attende oggi è quella di riflettere su come riformulare nozioni come soggetti, responsabilità, produzione normativa, ecc. che dovranno essere utilizzate per “decodificare” la realtà fenomenica del *futuro*. Da questo punto di vista, l'emergenza da COVID-19, come ogni “crisi”, costituisce, per l'ordinamento internazionale, un “pericolo”, certo, ma anche una sfida ed una “opportunità” ... da cogliere per ridare centralità al valore della dignità umana e per realizzare un «world order producing and distributing those values»⁵⁵ accanto a quelli economici.

⁵⁰ Cfr. K BENNOUNE, “*Lest We Should Sleep*”: COVID-19 and Human Rights, in *American Journal of International Law*, 2020, p. 666 ss., che sostiene la necessità di costruire risposte olistiche dal punto di vista della tutela dei diritti umani all'emergenza pandemica, che prendano in considerazione anche le responsabilità degli attori non statali, dalle istituzioni finanziarie internazionali alle imprese transnazionali.

⁵¹ M. FASCIGLIONE, *A Binding Instrument on Business and Human Rights as a Source of International Obligations for Private Companies: Utopia or Reality?*, in M. BUSCEMI, N. LAZZERINI, L. MAGI, D. RUSSO (eds), *op. cit.*, p. 31 ss., in particolare p. 40.

⁵² Circa la nozione di “partecipanti” cfr. R. HIGGINS, *Problems and Process International Law and How We Use It*, Oxford, 1995, p. 39 ss.

⁵³ Sulle implicazioni teoriche e pratiche delle *shared responsibilities* di imprese e di Stati, v. l'analisi di A. NOLLKAEMPER, D. JACOBS, *Shared Responsibility in International Law: A Conceptual Framework*, in *Michigan Journal of International Law*, 2013, p. 359 ss.; M. KARAVIAS, *Shared Responsibility and Multinational Enterprises*, in *Netherlands International Law Review*, 2015, p. 91 ss.

⁵⁴ See C. MACCHI, “We Will not Survive Pandemics and Climate Change Without a Shift from Corporate Capture to Circular Responsibility”, *Cambridge Core Blog*, 4 aprile 2020.

⁵⁵ M. REISMAN, S. WIESSNER, A.R. WILLARD, *The New Haven School: A Brief Introduction*, in *The Yale Journal of International Law*, 2007, p. 575 ss., p. 582.

Finito di stampare nel mese di settembre 2021
dalla *Grafica elettronica* - Napoli

Amministrazione

Editoriale Scientifica srl

80138 Napoli via San Biagio dei Librai, 39 tel. 081.5800459

info@editorialescientifica.com

www.editorialescientifica.com

Direttore responsabile

Pasquale De Sena

Legale rappresentante

Pasquale De Sena

Rivista annuale gratuita pubblicata esclusivamente on-line su

www.sidiblog.org

www.editorialescientifica.com

Registrazione

Tribunale di Napoli n. 3134/15 del 29 luglio 2015

The first part of the document discusses the importance of maintaining accurate records of all transactions. It emphasizes that every receipt, invoice, and bill should be properly filed and indexed for easy retrieval. This not only helps in tracking expenses but also ensures compliance with tax regulations.

In the second section, the author provides a detailed breakdown of the company's financial performance over the last quarter. This includes a comparison of actual results against budgeted figures, highlighting areas of both strength and concern. The analysis shows that while revenue has increased, operating costs have also risen, leading to a narrower profit margin than anticipated.

The third section outlines the strategic initiatives planned for the upcoming year. These include expanding into new markets, investing in research and development, and strengthening the company's financial foundation. The author stresses the need for disciplined financial management to support these growth objectives.

Finally, the document concludes with a summary of key findings and recommendations. It calls for a focus on cost control and operational efficiency to improve profitability. The author also expresses confidence in the company's long-term prospects, provided that the management team remains committed to sound financial practices.