



La direttiva Due Diligence: quali spazi per le tutele delle lavoratrici e dei lavoratori in agricoltura?

Orsola Razzolini, Università degli Studi di Milano Statale



Sommario

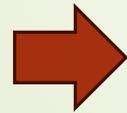
- La CSDDD nel quadro delle politiche UE
- La CSRD (brevi cenni)
- La CSDDD: la scarsa sensibilità verso la dimensione del genere
 - Il campo di applicazione
 - I diritti umani tutelati e le lacune
 - Risk management e responsabilità civile
 - Accesso alla giustizia
 - Procedura amministrativa
- Il rapporto tra CSDDD e CSR nella prospettiva del genere: due esempi
- Quale spazio per la CSDDD nelle prossime politiche europee?

Dove si colloca la CSDDD nelle politiche europee

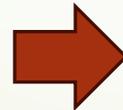
GREEN DEAL EUROPEO (2019)

↓
Emanazione di un pacchetto di strumenti rivolto ad orientare gli investimenti verso obiettivi di sostenibilità (Sustainable finance)

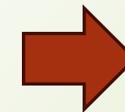
**EU
TAXONOMY
(2020)**



**SFDR
(2021)**



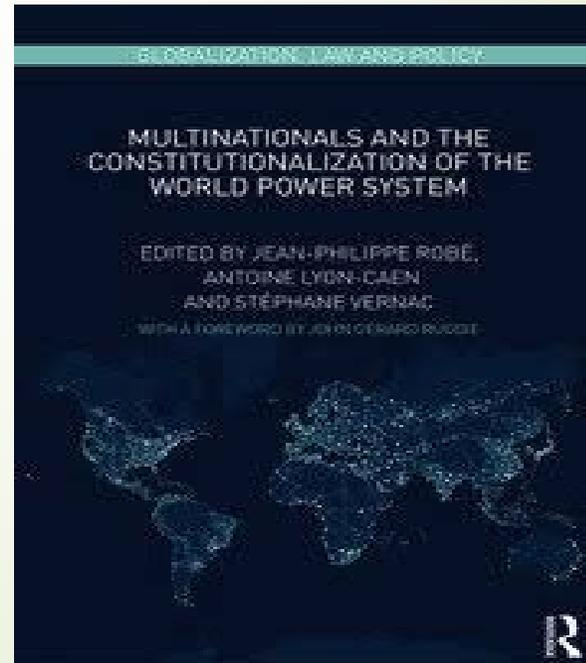
**CSRD
(2022)
ESRS e ESG**



**CSDDD
(2024)**

Sullo sfondo il mutamento del concetto di impresa e di interesse sociale

- Rapporto **Notat-Senard** 2018.
- Studi francesi sulla «costituzionalizzazione dell'impresa multinazionale» nel nuovo ordine globale.
- Dal diritto pubblico internazionale viene importata la prospettiva del *No harm principle* e della *due diligence*, trasferita dallo Stato alle imprese. Un dovere trasferito dallo stato alle imprese con efficacia extraterritoriale.

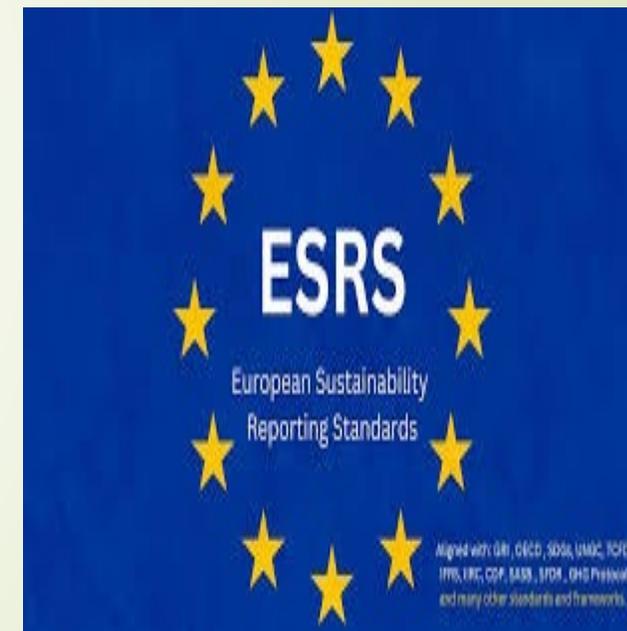


Dalla sostenibilità ambientale alla sostenibilità sociale

- Dir. 2022/2464 – **Rendicontazione societaria in materia di sostenibilità**. Ampio ambito di applicazione. Imprese con più di 250 dipendenti, stato patrimoniale superiore ad Euro 450.000, ricavi netti superiori ad Euro 900.000 (almeno 2 requisiti). **Circa 50.000 società in UE.**
- Criterio selettivo delle informazioni oggetto disclosure: doppia rilevanza (approccio *outside in* e *inside out*); individuazione più precisa degli *stakeholders*.
- Le informazioni **riguardano i dipendenti non solo della società soggetta agli obblighi ma della value chain.**
- Informazioni di carattere sociale:
 - a) « la **parità di trattamento e le pari opportunità per tutti, comprese la parità di genere e la parità di retribuzione per un lavoro di pari valore, la formazione e lo sviluppo delle competenze, l'occupazione e l'inclusione delle persone con disabilità, le misure contro la violenza e le molestie sul luogo di lavoro, e la diversità.**
 - b) le condizioni di lavoro, compresi l'occupazione sicura, l'orario di lavoro, i salari adeguati, il dialogo sociale, la libertà di associazione, l'esistenza di comitati aziendali, la contrattazione collettiva, inclusa la percentuale di lavoratori interessati da contratti collettivi, i diritti di informazione, consultazione e partecipazione dei lavoratori, l'equilibrio tra vita professionale e vita privata, la salute e la sicurezza;
 - c) il rispetto dei diritti umani, delle libertà fondamentali, delle norme e dei principi democratici stabiliti nella Carta internazionale dei diritti dell'uomo e in altre convenzioni fondamentali delle Nazioni Unite in materia di diritti umani

Greenwashing, socialwashing e pinkwashing

- Pubblicazione degli **European Sustainability Reporting Standards**.
- Dimensione di genere incentrata **sui divari salariali, sulla giusta retribuzione, sulla formazione e lo sviluppo delle competenze, sulle misure contro la violenza di genere e le molestie**.
- **Elevato engagement degli investitori**. Ma questo ha poi un effettivo impatto sul raggiungimento degli obiettivi di sostenibilità? Secondo alcuni studi, l'engagement è elevato ma poco efficace con riferimento agli obiettivi di sostenibilità ambientale (riduzione emissioni CO2).





La CSDDD

- Rinuncia ad incidere sulla corporate governance. **L'art. 25 della proposta, che riguardava la modifica dei doveri fiduciari degli amministratori, non verrà mai approvato.**
- La **regolazione interviene dall'ESTERNO**, fissando nuovi limiti all'attività di impresa che deve svolgersi nel rispetto dei diritti fondamentali umani e dell'ambiente, e non dall'INTERNO, modificando la struttura e i doveri degli amministratori.
- Elaborazione di **un piano di prevenzione dei rischi derivanti dalla violazione di diritti umani e dell'ambiente.**
- Doveri di diligenza (o cura) con efficacia extraterritoriale.



La Direttiva CSDDD – La dimensione del genere

- ▶ Lettera del 6 marzo 2023 alla Commissione da parte di 146 ONG che lamentano l'insufficiente considerazione della prospettiva del genere da parte della direttiva. Si sottolineano i seguenti punti:
 - l'impatto dell'attività di impresa non è *gender neutral*;
 - L'ambito di applicazione è troppo restrittivo;
 - Solo pochi diritti delle donne sono considerati;
 - Difficile accesso alla giustizia anche per la mancata considerazione delle azioni collettive;
 - Necessità di rafforzare gli obblighi di monitoraggio, di raccolta dati e i meccanismi di identificazione dei rischi per le donne.

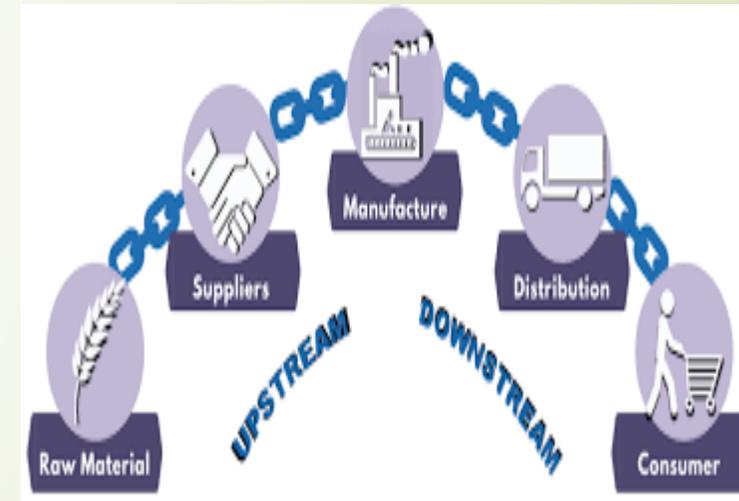
Il campo di applicazione della CSDDD (dir. 2024/1760)

- **Articolo 2** – A) Società stabilite in UE con più di 1000 dipendenti **(500 nella proposta originaria)** e un fatturato globale di più di 450 milioni di Euro nell'ultimo anno finanziario **(150 m nella proposta originaria). Circa 5400 società in UE.**
- B) Società che raggiungono le soglie non singolarmente ma come gruppo, a livello consolidato.
- C) **Franchising** (es. McDonald)
- D) Società stabilite fuori dall'UE che generino nell'UE un fatturato superiore a 450 m **a prescindere dal numero dei dipendenti.**
- E) **Rimozione dei settori ad alto rischio con soglie inferiori come quello agricolo e del commercio all'ingrosso di tessuti e abbigliamento.**
- F) Dalla «chain of value» alla «chain of activities».

Catene di attività nel settore agroalimentare

Name	Headquarters	Sales (€ billion) ³	Main sectors
Cargill	US	169.5	multi-product
Archer Daniels Midland Company	US	96.1	multi-product
Nestlé	CH	95	multi-product
PepsiCo, Inc.	US	81.8	beverages, snacks
JBS	BR	68.5	meat, dairy
Bunge	US	63.6	multi-product
AB InBev	BE	54.7	beer
Olam Group Limited	SG	52	multi-product
Tyson Foods	US	50.4	meat
Mars	US	42.6	prepared foods, confectionery, pet food
The Coca-Cola Company	US	40.7	beverages
Heineken	NL	34.7	beer
Mondelēz International	US	29.8	confectionery, snacks, dairy
Lactalis	FR	28.3	dairy
Danone	FR	27.7	dairy, plant-based, water, baby & medical nutrition
WH Group	CN	26.6	meat
KraftHeinz	US	25.1	multi-product
Unilever	NL/UK	21.8	multi-product
Diageo	UK	19.6	alcoholic beverages
Suntory	JP	19.4	(alcoholic) beverages and foods
General Mills	US	19.2	prepared foods
Grupo Bimbo	MX	18.8	bakery
Asahi Group	JP	18.3	(alcoholic) beverages and foods
Fonterra	NZ	14.4	dairy
Kellogg Company	US	14.3	prepared foods, snacks, cereals
FrieslandCampina	NL	14.1	dairy
Ferrero	LU	14	confectionery

- ➔ Dalla **value chain** alla «**chain of activities**».
- ➔ **Fornitori a monte sempre** (importante per la grande distribuzione alimentare)
- ➔ **Fornitori a valle solo se c'è un rapporto diretto** (v. caso Bayer).
- ➔ **Rilevanza per le catene degli appalti interne?**



Diritti umani rilevanti e carattere vincolante per le imprese (con particolare attenzione alla prospettiva del genere)

- ▶ **Libertà di associazione sindacale e contrattazione collettiva, incluso il diritto di sciopero** (ILO Conv. 1948-1949). Quale livello di tutela?
- ▶ **Divieto di lavoro minorile** (ILO Conv. 1999 n. 182)
- ▶ **Divieto di lavoro forzato** (rilevante nel settore agricolo e dell'abbigliamento) (ILO Conv. 1930). Significato esteso di lavoro forzato con la Corte EDU.
- ▶ **Divieto di discriminazione** (ILO Conv. 100/1951-111/1958). In particolare: divieto di disparità di trattamento in materia di occupazione, compatibile tuttavia con differenze collegate ad una "valutazione obiettiva" nei lavori da effettuare. Nessuna tutela contro la violenza di genere e le molestie (cfr. CSRD). Non compare la ILO Conv. 190/2019 sulla violenza e sulle molestie.
- ▶ **Diritto a condizioni di lavoro adeguate ivi compreso il diritto ad un salario adeguato**

Approccio risk management: la giuridificazione del rischio

- «Due diligence is the process through which enterprises can **identify, assess, mitigate, prevent and account** for how they address the actual and potential adverse impacts of their activities as an integral part of business decision-making and risk management systems» (OECD FAO Guidance, 2016, p. 21).

Box 1.3. Five-Step Framework for Due Diligence

- Step 1: Establish strong enterprise management systems for responsible supply chains.
- Step 2: Identify, assess and prioritise risks in the supply chain.
- Step 3: Design and implement a strategy to respond to identified risks in the supply chain
- Step 4: Verify supply chain due diligence.
- Step 5: Report on supply chain due diligence.

Source: OECD (2013), OECD Due Diligence Guidance for Responsible Supply Chains of Minerals from Conflict-Affected and High-Risk Areas: Second Edition, OECD Publishing, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/9789264185050-en>.

- 
- **Dalla logica del danno (concreto) imputato ex post alla logica del rischio (astratto) ridistribuito ex ante.**
 - Istituzionalizzazione dei modelli di *governance* del rischio finanziario (2086 c.c.), ambientale e HR. Rules based approach vs standard based approach.
 - Rischio come nuovo paradigma per comprendere e governare le disuguaglianze globali (Beck 1999)

- 
- **Fattori di rischio:** fatti, situazioni o circostanze connessi alla gravità e alla probabilità di un impatto negativo, compresi i fatti, le situazioni o le circostanze a livello di società, quelli relativi alle attività commerciali, **quelli geografici e contestuali, quelli connessi ai prodotti e ai servizi e quelli settoriali;**
 - **Mappatura della filiera:** Non si richiede la mappatura dell'intera catena ma solo delle aree di rischio a tutti i livelli di **fornitura** (scoping). Sono coinvolti i fornitori delle società controllate nell'ambito del gruppo?
 - Coinvolgimento degli stakeholder in tutte le fasi ma solo quando **un dialogo significativo sia "ragionevolmente possibile"** (art. 13).

Nella valutazione del rischio e nello stabilire l'ordine di priorità si deve distinguere tra causare, contribuire essere collegati – Ruolo delle Linee guida OCSE

- **CAUSA:** La società è la causa del rischio (ad esempio inquinamento o discriminazione nelle assunzioni).
- **CONTRIBUTO:** La società contribuisce al rischio perché esercita un'influenza dominante sui fornitori così indirettamente contribuendo a determinare il livello basso dei salari o la violazione di diritti fondamentali (v. sciopero). Prospettiva spagnola: il decentramento non può essere lo strumento per indebolire i diritti fondamentali.
- **RAPPORTO DIRETTO «BEING DIRECTLY LINKED TO»:** fa riferimento al rapporto diretto **tra il prodotto della società e il rischio, non alla relazione contrattuale**. Es. Produzione di batterie elettriche o smartphone che implicano l'impiego di minerali problematici, come il cobalto, forniti da un partner della catena utilizzando lavoro minorile; **prodotti agricoli che implicano notoriamente lavoro femminile prestato in condizioni di grave precarietà e sfruttamento ecc.**



Responsabilità civile (Articolo 29)

- ▶ Tentativo di compromesso tra prospettiva francese e tedesca.
- ▶ Obbligazione di mezzi e non di risultato (v. caso Shell, Corte d'appello olandese, 12.11.2024, principio del *best effort*).
- ▶ «Scatola nera».
- ▶ **Responsabilità basata almeno sulla colpa; no a forme di responsabilità oggettiva viceversa applicate al modello di responsabilità da prodotto difettoso.** Quale rapporto tra risk management e responsabilità civile? La responsabilità non discende dalla violazione dei diritti ma dalla negligente gestione del rischio.
- ▶ Possibile responsabilità solidale.
- ▶ Violazione dell'obbligo di due diligence e nesso di causa tra tale violazione e il danno occorso + Generale clausola di esonero se il danno è stato causato esclusivamente dal partner incluso nella catena di attività.
- ▶ Diritto al risarcimento integrale del danno con esclusione dei danni punitivi.



Accesso alla giustizia (Articolo 29)

Azioni collettive: Sindacati e NGOs ma solo se autorizzati dalle vittime e alle condizioni e in presenza dei requisiti previsti dai diritti nazionali.

Diritto internazionale privato: Le disposizioni di attuazione di diritto nazionale dovranno essere considerate di applicazione necessaria, superando così il problema del Regolamento di Roma II.

Procedura amministrativa (doppio binario)

– Art. 25

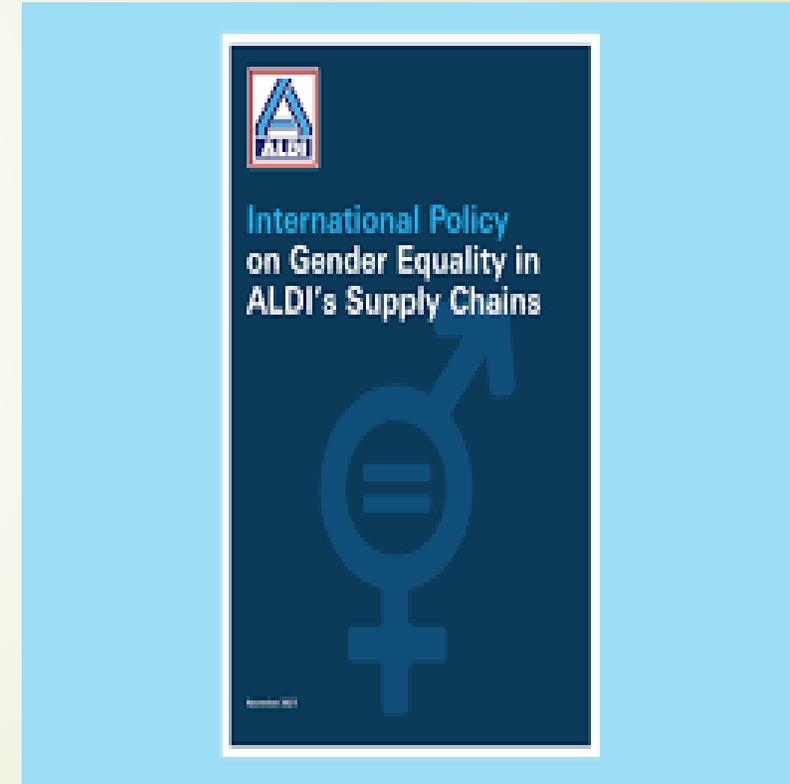
- **Autorità amministrative in ogni SM e network europeo.** Quali autorità scegliere?
- Possibilità di presentare reclami in modo semplice.
- Possibilità per le authorities di applicare sanzioni pecuniarie sino al 5% del fatturato globale della società.
- Sanzioni effettive proporzionate e dissuasive.
- **Gravi lacune nella procedura tedesca (BAFA): V. reclamo Femnet c. Ikea e Amazon.**

Il rapporto tra CSDDD e CSR nella prospettiva del genere: due esempi

► Prospettiva TOP DOWN – **GRUPPO DISTRIBUZIONE ALDI**

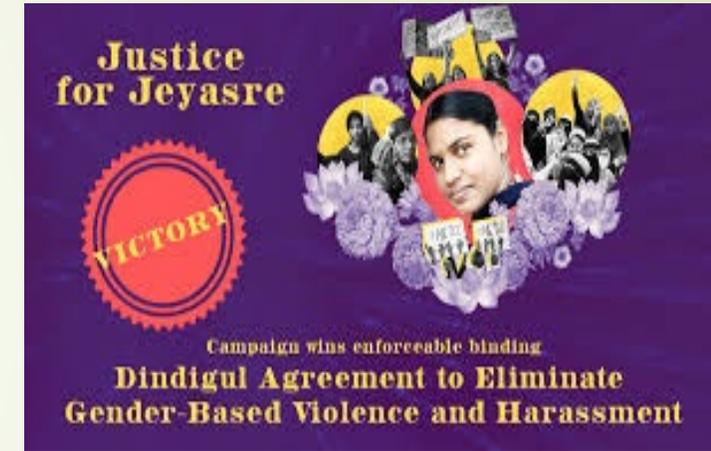
Aldi, nel 2021, ha volontariamente assunto l'impegno a combattere forme di discriminazione, a perseguire l'obiettivo della lotta al gender pay gap, alla violenza e alle molestie e della partecipazione femminile (women voice) lungo tutta la filiera.

- **In particolare: a) mappatura dei rischi; b) meccanismi di identificazione dei rischi nei siti produttivi e istituzione di meccanismi di reclamo interni (grievance mechanisms); c) trasparenza e raccolta dati sistematica in materia di retribuzione, partecipazione delle donne a ruoli *leader* e alla formazione.**
- **Quale ruolo ha avuto la legge tedesca? Quale effettività?**



Approccio BOTTOM UP: Dindigul (Tamil Nadu) Agreement

- ▶ Parte dall'iniziativa assunta nel 2022 da un sindacato indiano (TTCU) creato da donne per porre fine agli episodi di violenza e di molestie che colpivano le impresa Eastman di Dindigul. Accordo TTCU-Eastman copre circa 5.000 lavoratrici e lavoratori. **RUOLO CENTRALE SVOLTO DAL SINDACATO LOCALE e dal riconoscimento e protezione della libertà di associazione sindacale delle donne.**
- ▶ L'accordo viene esteso a H&M che ha un rapporto di subfornitura con Eastman. «Enforceable brand agreement». Si concentra molto sul diritto di associazione sindacale delle donne, sulla trasparenza e sulla costituzione di meccanismi di reclamo interni presenti in ogni sito produttivo.
- ▶ Il sindacato visita settimanalmente i siti, parla con le donne, riceve le loro segnalazioni, svolge attività di formazione.
- ▶ A due anni di distanza ci sono riscontri sull'effettività dei meccanismi posti in essere. Il 67% delle segnalazioni sono ricevute dal sindacato composto da donne.



Quale spazio per la CSDDD nelle prossime politiche europee?

