

Dentro e oltre le delocalizzazioni: prove di responsabilizzazione delle imprese nello scenario “glocale”?

di Vania Brino

1. Da dove partire?

La globalizzazione dei mercati, combinata con i più recenti processi di digitalizzazione dell'economia, crea continue tensioni sul piano della regolazione e della tutela dei lavoratori, determinando, anche in ragione della sempre più diffusa transnazionalità delle relazioni di lavoro, una sorta di “polverizzazione” degli spazi normativi.

Vengono così amplificandosi i rischi che insistono sul lavoro e sulla sua disciplina giuridica, e, per quanto qui interessa, sul destino dei diritti dei lavoratori all'interno della catena di montaggio globale.

Le *liaisons dangereuses* tra le trasformazioni dei modelli imprenditoriali, la multipolarizzazione delle relazioni di lavoro, e la loro “commercializzazione”¹ su scala globale rappresentano la vera sfida per il diritto del lavoro del futuro. Una sfida resa ancora più evidente dall'impatto che la pandemia ha determinato a tutti i livelli.

Il dato da cui partire riflette, quindi, un terreno di analisi estremamente eterogeneo nel quale i confini dell'impresa², e con essi il suo perimetro

¹ Fudge J., *Blurring Legal Boundaries: Regulating for Decent Work*, 2011, in *Challenging Legal Boundaries of Work Regulation*, Hart, Oxford, 2011.

² Sul tema, ampiamente dibattuto, si veda Supiot A. (a cura di), *L'entreprise dans un monde sans frontières. Perspectives économiques et juridiques*, Dalloz, Paris, 2015.

territoriale di azione, vengono resi fluidi per effetto dei noti fenomeni delle esternalizzazioni, del decentramento produttivo, e ancora delle aggregazioni nella forma dei gruppi societari e delle reti.

La pressione della concorrenza internazionale, la crisi delle sovranità statuali, la perdita di potere delle organizzazioni sindacali e, da ultimo, la crisi pandemica, sono solo alcuni dei fattori che descrivono un contesto scosso da reiterati sciami sismici che colpiscono, in particolare, i lavoratori.

La disgiunzione dei tradizionali nessi tra lavoro, creazione di valore e localizzazione geografica, combinata con l'asimmetria di potere che domina le reti di produzione globale, amplifica infatti la vulnerabilità dei lavoratori, in un contesto naturalmente ostile a qualsiasi istanza di regolazione a livello nazionale o internazionale.

La dispersione geografica della produzione e la divisione internazionale del lavoro si sono quindi imposti come fattori di destrutturazione della normativa di tutela del lavoro, contribuendo ad inasprire le dinamiche concorrenziali che pervadono il mercato globale.

Il cambiamento che ne è derivato ha determinato una nuova divisione del lavoro su scala globale, e ridisegnato i rapporti tra Paesi in via di sviluppo ed economie avanzate. Mentre queste ultime si sono specializzate in attività ad alta intensità di competenze, le economie emergenti si sono, per lo più, concentrate in produzioni ad alta intensità di capitale. Questa distinzione, come noto, è apparsa in tutta la sua drammaticità durante la pandemia, determinando l'impossibilità di disporre di beni di primaria necessità in quanto realizzati pressochè esclusivamente nei paesi chiusi

per il lockdown.

Partendo da queste brevi note il contributo intende rappresentare, sia pur sinteticamente, i percorsi regolativi che sono stati avviati al fine di governare le imprese, ed indirizzarle verso modelli di business sostenibili e inclusivi³.

La complessità della trama emerge in tutta la sua valenza nelle parole di Meyer e Gereffi: la globalizzazione economica è un sottoprodotto della produzione internazionale e delle reti commerciali organizzate da imprese transnazionali, ed è interessata da una complessità di regolamentazioni che sono in parte espressione delle sovranità nazionali, in parte delle istituzioni internazionali e per altra parte del ruolo regolativo assunto dall'attore economico⁴.

2. Gli interventi regolativi tra tradizione e innovazione

Il potere acquisito dalle multinazionali nello scenario globale trova, come noto, linfa vitale in quei modelli organizzativi che accentuano lo “stato di impermeabilità” dell'attore economico dinanzi agli ordinamenti giuridici dei Paesi in cui opera.

In questa prospettiva, l'autonomia negoziale finisce per giocare anche nel settore del diritto del lavoro la medesima funzione già svolta in altri settori dell'ordinamento, vale a dire “deteritorializzare la disciplina applicabile, consentendo al datore di lavoro di scegliere, insieme alla sua

³ Su cui da ultimo, anche per i rilievi critici, v. Speciale V., *L'impresa sostenibile*, in corso di pubblicazioni.

⁴ Mayer F., Gereffi G., *Regulation and Economic Globalization: Prospects and Limits of Private Governance*, in *Business and Politics*, 2010, 12, pp. 1-25.

collocazione territoriale, anche la legge del rapporto”⁵.

Le delocalizzazioni rappresentano, in questo senso, un prodotto delle dinamiche di internazionalizzazione della globalizzazione dei mercati e dalla finanziarizzazione dell’economia ma, dall’altro lato, possono tradursi, e i casi di cronaca lo dimostrano chiaramente, in una minaccia per i livelli occupazionali e per i sistemi normativi più evoluti.

Le istanze di regolamentazione si scontrano altrimenti con l’esigenza di bilanciare la libertà di iniziativa economica, e quindi il potere dell’impresa di determinare come e dove produrre, con gli interessi dei lavoratori e delle comunità locali coinvolte.

Si è parlato in questo senso di un “*offshoring dilemma*” in quanto, per un verso, le delocalizzazioni sono espressione naturale dell’evoluzione del mercato ed hanno un impatto positivo sulle imprese e sui consumatori; ma, per altro verso, esse incidono sui livelli occupazionali, mettendo in crisi il tessuto economico dei paesi di origine e suscitando, conseguentemente, forti resistenze soprattutto sul versante sindacale.

Alla luce delle criticità poc’anzi richiamate, viene in evidenza, negli ultimi anni, un’accelerazione dei processi regolativi in atto, nel contesto nazionale e sovranazionale, che hanno per obiettivo, ad un tempo, la responsabilizzazione dell’attore economico e la definizione di processi di controllo del loro operato, al fine di mitigare gli effetti avversi prodotti dal business sui lavoratori e, più in generale, sulla comunità in cui opera.

⁵ Barbera M., *Trasformazione della figura del datore di lavoro e flessibilizzazione delle regole del diritto*, in *La figura del datore di lavoro. Articolazioni e trasformazioni*, Atti del Convegno Aidlass 2009, Giuffrè, Milano, 2010, p. 8.

Si tratta, come altri ha detto, di ragionare su nuovi assetti regolativi capaci di “forzare il capitale irresponsabile verso un mondo responsabile”⁶.

In termini generali le analisi sin qui condotte dalla migliore dottrina hanno sottolineato che l’iscrizione dell’impresa entro coordinate globali comporta, sotto il profilo dell’indagine giuridica, una sommatoria di fonti regolative aventi diversa origine e varia natura, collocate “in un ambiente di pluralismo giuridico” in cui le fonti stesse sono non solo misurabili “con il discrimine *hard law soft law*, ma anche con molte regole e *regulation* prodotte da soggetti economici privati”⁷.

Alle modificazioni della struttura e della strategia dell’impresa finisce per corrispondere, quindi, una geografia delle fonti altrettanto destrutturata e variegata.

L’ambiente normativo si mostra pluriforme, vuoi se consideriamo i *livelli* regolativi che entrano in gioco, e che rimandano alla legislazione domestica e alle disposizioni di diritto sovranazionale, vuoi se ci soffermiamo sulla *natura* degli strumenti regolativi, manifestandosi inedite commistioni tra *hard law* e *soft law*.

3. Le azioni di contrasto alle delocalizzazioni: cenni sul contesto nazionale negli sviluppi più recenti

⁶ Perulli P., *Nel 2050. Passaggio al nuovo mondo*, Il Mulino, 2021, p.79 secondo il quale si tratta di un’evoluzione possibile solo a condizione che “le forze portatrici della conoscenza scelgano di indirizzarsi verso un permanente cambiamento e non verso rendite di posizione; privilegino il risultato del benessere collettivo sulla religione del profitto individuale”.

⁷ Ferrarese M.R., *Capitalismo finanziario*, in Nuova informazioni bibliografica, 2018, p. 235.

Focalizzando l'analisi, sia pur per brevi cenni, sull'ordinamento italiano, possiamo osservare che le previsioni in tema di delocalizzazione sono state per lo più animate da istanze dirette a favorire la permanenza delle imprese nel nostro paese. Si è trattato, prevalentemente, di misure di carattere sanzionatorio e/o incentivante, rivolte esclusivamente alle imprese che intendono richiedere o sono risultate beneficiarie di agevolazioni ed incentivi erogati con fondi pubblici.

Vanno colte in questa prospettiva le misure introdotte con la l. n.80/2005 e, in particolare, le c.d. clausole di salvaguardia volte a condizionare l'erogazione di risorse pubbliche a favore delle imprese che si impegnano a mantenere l'attività in Italia, e le misure per promuovere il c.d. *reshoring*.

Importante è inoltre richiamare l'art. 1 c.60 l. n. 147/2013 (legge di stabilità 2014) per effetto del quale "le imprese italiane ed estere operanti nel territorio nazionale che abbiano beneficiato di contributi pubblici in conto capitale, qualora, entro tre anni dalla concessione degli stessi, delocalizzino la propria produzione dal sito incentivato a uno Stato non appartenente all'Unione europea, con conseguente riduzione del personale di almeno il 50 per cento, decadono dal beneficio stesso e hanno l'obbligo di restituire i contributi in conto capitale ricevuti".

Con Direttiva del 25 novembre 2015 il Ministero ha poi definito le modalità e i tempi di restituzione dei contributi in conto capitale erogati alle imprese in caso di delocalizzazione della produzione in uno Stato non appartenente all'Unione europea ma, ad oggi, non risulta rilasciato alcun provvedimento di revoca dei contributi.

Altri provvedimenti finalizzati a porre un argine alle delocalizzazioni hanno interessato settori specifici (per i call center l'art. 1 c. 243 l.n. 147/2013) o sono intervenuti a livello regionale⁸.

Il dato normativo sommariamente richiamato presenta non secondari profili di debolezza.

Per un verso viene oscurato il distinguo, invero necessario, tra i processi di internazionalizzazione che sono il riflesso di “fisiologiche scelte imprenditoriali” e le c.d. delocalizzazioni selvagge, diversamente espressione di scelte opportunistiche delle imprese animate da istanze di “take and go”.

Per altro verso, si tratta di interventi che mettono chiaramente in luce l'assenza di un disegno unitario e strutturato sul piano degli strumenti volti a prevenire le delocalizzazioni “pirata”. Ciò vale sia per quanto concerne le misure adottate, distinguendosi tra sanzioni, meccanismi premiali, vincoli di mantenimento, sia con riferimento al loro ambito di applicazione, rilevando la delocalizzazione come fenomeno poliedrico ed irriducibile a qualsiasi tentativo di categorizzazione.

3.1. Il Decreto Dignità e la Proposta di modifica

L'incertezza che discende dal quadro sommariamente richiamato, e con essa il rischio che si tratti di provvedimenti in concreto poco efficaci, caratterizza anche le disposizioni del Decreto Dignità (d.l. n. 87/2018 convertito con modificazioni dalla l. n. 96/2018).

⁸ L.R. Marche Legge 7 luglio 2009, n. 15; L.R. Emilia Romagna 18 luglio 2014, n.14; L.R. Friuli Venezia Giulia 20 febbraio 2015, n.3; L.R. Lombardia 15 gennaio 2018, n.1; L.R. Abruzzo 24 agosto 2018, n.35. Per un commento v. R. Tonelli, *Incentivi alle imprese e misure di contrasto alla delocalizzazione produttiva*, in *SI*, n. 11/2019, 1303.

Se, sul piano formale, le “misure per il contrasto alla delocalizzazione” contenute nel suo capo II intendono rispondere, da differenti angoli di osservazione, ad istanze di salvaguardia dei livelli occupazionali, sul piano sostanziale si tratta di previsioni che presentano non secondari profili di criticità.

Basti in questa sede richiamare le difficoltà insite nell’individuare il perimetro definitorio delle delocalizzazioni. Le imprese beneficiarie di aiuti decadono dal beneficio “qualora l’attività economica interessata dallo stesso o una sua parte venga delocalizzata” in Stati non appartenenti all’Unione europea (art. 5 c. 1 Decreto Dignità) o in “ambito nazionale, dell’Unione europea e degli Stati aderenti allo Spazio economico europeo” (art. 5 c.2 Decreto Dignità).

Sul punto il legislatore ha adottato una nozione a maglie larghe stabilendo che le delocalizzazioni si identificano nel “trasferimento di attività economica o di una sua parte dal sito produttivo incentivato ad altro sito, da parte della medesima impresa beneficiaria dell’aiuto o di altra impresa con la quale vi sia rapporto di controllo o collegamento ai sensi dell’art. 2359 del codice civile” (art. 5, c.6).

Il nodo interpretativo centrale ruota intorno al concetto di “trasferimento di attività economica o di una sua parte”. Posta l’esigenza di colpire le delocalizzazioni indipendentemente dalla forma giuridica assunta, il trasferimento potrà realizzarsi per effetto di una delle numerose operazioni societarie che consentono la cessione ad altro soggetto dell’attività economica o di una sua parte - pensiamo al trasferimento d’azienda, alla

fusione, etc. con l'unica particolarità che, trattandosi di operazione transfrontaliera, si porrà il problema di capire la normativa applicabile a tutela dei lavoratori -, ma potrà altresì derivare dalla costituzione di una nuova società all'estero - a fronte della chiusura dell'attività in Italia con conseguente licenziamento dei lavoratori coinvolti -.

Al di là comunque dei profili interpretativi sollevati dal Decreto Dignità⁹, il dato di realtà registra l'assenza di provvedimenti di recupero dei contributi erogati.

Ed è proprio partendo dall'ineffettività delle previsioni normative che è stato presentato il DDL S.2021 "Misure per il contrasto alle delocalizzazioni e la tutela dei livelli occupazionali"¹⁰ con cui si propone di modificare il Decreto Dignità, in particolare nel suo Capo II.

Nella Proposta si chiede l'abrogazione dell'art. 5 c.6 del Decreto Dignità, nel punto in cui definisce il perimetro della delocalizzazione, proponendo di identificare la stessa nell' "avvio, entro cinque anni dalla conclusione degli investimenti per i quali c'è stata la concessione di un contributo in conto capitale da parte di una pubblica amministrazione, presso un'unità produttiva ubicata in uno Stato estero anche appartenente all'Unione europea, della produzione di uno o più prodotti già realizzati con il sostegno pubblico presso un'unità produttiva ubicata in Italia, da parte dell'impresa beneficiaria del contributo stesso o di altra impresa con la quale vi sia un rapporto di controllo o collegamento ai sensi dell'articolo

⁹ V. le condivisibili osservazioni di Tonelli R., *Delocalizzazione di imprese beneficiarie di aiuti di stato: problemi e prospettive evolutive di una disciplina inefficace*, in Lavoro Diritti Europa, LDE.

¹⁰ <https://www.senato.it/leg/18/BGT/Schede/FascicoloSchedeDDL/ebook/53486.pdf>

2359 del codice civile, in concomitanza con la riduzione dei livelli produttivi presso la predetta unità in Italia e la conseguente riduzione dei livelli di occupazione, *anche laddove la delocalizzazione avvenga tramite cessione di ramo d'azienda o di attività produttive appaltate a terzi, con riduzione o messa in mobilità del personale dell'impresa*” (art. 4-ter DDL S.2021).

La Proposta introduce anche una serie di vincoli sia per le pubbliche amministrazioni che, nel concedere un contributo in conto capitale, sono tenute a richiamare le norme di cui al Decreto Dignità, sia per le imprese che devono inviare all'amministrazione erogatrice del contributo una dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà, nella quale sia attestata l'assenza di delocalizzazione e sia assunto l'impegno a comunicare tempestivamente alle predette amministrazioni l'eventuale delocalizzazione, nonché a restituire il contributo (art. 4-quater).

L'articolo Art. 4-quinquies istituisce il “Nucleo operativo per il contrasto alle delocalizzazioni degli impianti produttivi presso il Ministero dello sviluppo economico, con il compito di effettuare il monitoraggio delle delocalizzazioni di impianti produttivi da parte delle imprese italiane ed estere, operanti nel territorio nazionale, che hanno beneficiato di contributi pubblici in conto capitale e dei risultati delle procedure per la restituzione dei benefici fruiti”.

In attesa di vedere quale sorte avrà la proposta di modifica del Decreto Dignità poc'anzi richiamata, si tratta in ogni caso di misure che ad oggi non hanno avuto effetti evidenti, pur nella condivisibile finalità di contrastare l'utilizzo improprio di fondi pubblici attraverso la previsione di vincoli di permanenza sul territorio nazionale dell'attività destinataria

dell'aiuto. Oltre a ciò si tratta di interventi che non vanno alla radice del problema. Resta infatti aperta la questione delle misure da adottare per contrastare le delocalizzazioni realizzate per meri fini di abbattimento dei costi del lavoro da imprese che non sono beneficiarie di aiuti di stato.

Su questo la Proposta di legge contenente “Disposizioni per sostenere i livelli occupazionali e produttivi e per contrastare la pratica della delocalizzazione delle attività produttive”, presentata lo scorso 5 ottobre 2021, potrebbe auspicabilmente determinare un cambio di passo nel dibattito sulle delocalizzazioni, anche se le prime reazioni del mondo imprenditoriale non fanno ben sperare. Così come qualche segnale incoraggiante a livello europeo viene dalla Direttiva UE 2018/957 del 28 giugno 2018 recante modifica della direttiva 96/71/CE relativa al distacco dei lavoratori nell'ambito di una prestazione di servizi, nonché dalla Proposta di Direttiva sul salario minimo.

4. Due diligence e trasparenza quali leve di promozione di un nuovo modello di business?

Volgendo lo sguardo ad altre dinamiche, invero intimamente legate a doppio nodo con le questioni da cui siamo partiti, può essere interessante richiamare alcune previsioni che vanno nella direzione di responsabilizzare, potremmo dire anche educare, le imprese nel rapporto con l'ambiente di riferimento, sia esso inteso nell'accezione di ambiente interno che esterno.

Lo abbiamo detto più volte: le imprese manipolano i propri “confini” e la propria struttura organizzativa come viatico attraverso cui modificare

gli ambiti delle proprie responsabilità giuridiche¹¹.

La principale sfida risiede nell'identificazione del potere, quale che sia la sua tenuta e il suo detentore, e conseguentemente nell'orientare il percorso evolutivo della comprensione giuridica dei fenomeni collegati alla struttura complessa dell'attività economica, specie se su scala internazionale, nella direzione del riconoscimento di un "diritto dell'organizzazione"¹².

Emergono quindi percorsi diversi di "responsabilizzazione" dell'attore economico, orientati ad includere l'intero assetto organizzativo entro cui si sviluppa l'attività economica. Sotto questo profilo appare condivisibile l'osservazione secondo cui è necessario "*ajuster la responsabilité au pouvoir*" in quanto "*impératif de justice qui implique de récompenser les mécanismes d'imputation de responsabilité*"¹³.

Come dire che la responsabilità datoriale, che pure "risponde ad esigenze di responsabilizzazione dell'impresa in ordine a valori, principi e norme costituzionali che hanno una valenza diversa a seconda degli equilibri complessivi che l'ordinamento deve assicurare considerando le diverse angolazioni da cui posso essere guardati"¹⁴, non deve necessariamente seguire il principio della soggettivizzazione, ma può e deve adattarsi alla morfologia della catena del valore, non sempre "imputabile" ad

¹¹Jeammaud A., *Lavoro: le parole del diritto, i valori e le rappresentazioni*, in Tolini P. (a cura di), *Il lavoro: valore, significato, identità, regole*, Zanichelli, Milano, 2009, p. 53.

¹² Peskine E., Vernac S., p.173.

¹³ Id., p.181.

¹⁴ Zoppoli L., *Metamorfosi soggettive e riflessi sul sistema delle fonti del diritto del lavoro: la codatorialità*, in Carinci M.T., (a cura di), *Dall'impresa a rete alle reti di impresa. Scelte organizzative e diritto del lavoro*, Giuffrè, Milano, 2015, p.204.

un solo soggetto.

Sinora, non senza difficoltà, l'ordinamento giuridico è riuscito a tutelare i diritti dei lavoratori stabilendo una *connessione stabile tra rapporto di lavoro e organizzazione produttiva*, in modo tale da “anestetizzare” il rapporto di lavoro rispetto alle vicende del datore di lavoro mediante alcuni principi fondamentali, quali il divieto di dissociazione tra titolarità formale e titolarità sostanziale del rapporto o il principio di insensibilità del rapporto di lavoro rispetto ai mutamenti nella titolarità dell'attività economica organizzata.

Ma nel momento in cui il modello organizzativo dell'impresa cambia radicalmente i suoi tratti genetici, il connubio *rapporto di lavoro e organizzazione produttiva* tende a dissolversi, e le stesse tecniche di tutela risultano inefficienti ed inidonee a garantire le istanze di protezione dei diritti dei lavoratori coinvolti nella nuova morfologia dell'attore economico.

Le risposte degli ordinamenti alla “spinta centrifuga” innescata dai processi di decentramento sull'organizzazione imprenditoriale sono diversificate sia nell'approccio regolativo, distinguendosi i sistemi che muovono da una prospettiva rimediabile di contrasto alle pratiche elusive connesse a tali processi, dai modelli normativi che hanno adottato una chiave di lettura più avanzata, con meccanismi regolativi strutturati che spaziano dalla responsabilità solidale alla parità di trattamento, dalla codatorialità alle responsabilità condivise¹⁵.

Se gli ordinamenti di *civil law*, come è noto, hanno per lo più intrapreso

¹⁵ V. tra gli altri Prassl J., *The Concept of Employer*, Oxford, 2015.

percorsi centrati sull'unicità della figura datoriale, virando negli sviluppi più recenti verso un principio regolativo fondato sulle "responsabilità congiunte" (nella disciplina in tema di sicurezza così come in materia di appalto e somministrazione, nei gruppi societari, nella contrattazione collettiva di rete/ distretto, etc.), i sistemi di *common law* si sono orientati verso il modello del "*joint employment*" riconoscendo la responsabilità delle imprese che esercitano una forma di influenza sui rapporti di lavoro, pur non configurandosi come parti contrattuali nella relazione di lavoro.

La matrice risarcitoria/rimediale che accomuna buona parte delle disposizioni regolative intervenute sui fenomeni di decentramento ed esternalizzazione, nelle loro pluriformi rappresentazioni, riflette un atteggiamento sostanzialmente oppositivo dei legislatori nei confronti di tali prassi, in quanto considerate patologicamente elusive delle tutele e delle disposizioni lavoristiche. Prevalgono altrimenti tecniche punitive volte a proteggere i lavoratori dinanzi a tutti quei processi che muovono da istanze di "deresponsabilizzazione industriale", quale principale movente della c.d. fabbrica multisocietaria.

Diversamente, negli sviluppi più recenti, sembrano farsi strada istanze centrate sull'esigenza di regolare tali fenomeni, intendendoli sia nella loro versione patologica che nella loro dimensione fisiologica.

Sullo sfondo l'esigenza di "perforare i nuovi ambiti d'immunità dei

poteri datoriali e di individuare nuove regole primarie e secondarie di tutela di trasparenza”¹⁶, sul presupposto che l’azione imprenditoriale organizzativa e gestionale è svolta entro confini sempre più ampi rispetto a quelli giuridico-organizzativi formali dell’impresa.

Qui si sono aperte due strade che, in questa sede, possiamo solo richiamare¹⁷.

Un primo percorso regolativo indugia sulla responsabilizzazione dell’impresa. Si tratta di un approccio regolativo che ha trovato terreno fertile di affermazione sia a livello internazionale che nazionale, variamente emergendo, pur nelle diverse tecniche, la necessità di ampliare il perimetro dei soggetti responsabili, a fronte della disarticolazione produttiva ed organizzativa a cui ricorrono le imprese.

In questa prospettiva, che suggerisce l’adozione di una nozione funzionale di datore di lavoro, tale da permettere all’interprete di spingersi oltre lo stretto perimetro del rapporto contrattuale, rilevano le misure volte a riconoscere la responsabilità dell’impresa *leader* della filiera globale, vuoi nei confronti dei lavoratori delle proprie sussidiarie, vuoi nei confronti dei lavoratori dei propri fornitori.

Alla base di questo percorso analitico vi è l’idea secondo cui le relazioni di potere tra imprese e, in particolare, il controllo esercitato dall’impresa dominante sulle altre imprese, può essere considerato il presupposto in ragione del quale attribuire la responsabilità giuridica all’impresa

¹⁶ Barbera M., op.cit., p.7.

¹⁷ Per ulteriori approfondimenti sia consentito il rinvio a Brino V., *Diritto del lavoro e catene globali del valore*, Giappichelli, 2020.

leader anche nei confronti dei dipendenti delle imprese controllate, o nei confronti delle quali l'impresa dominante esercita un'influenza significativa.

In questa direzione vanno lette le misure introdotte dagli Stati in attuazione dei Principi Guida dell'ONU sul business e i diritti umani che vede la Francia apripista con la legge francese sul *devoir de vigilance* del 27 marzo 2017 e, da qui, altri stati si sono attivati nella stessa direzione. Da ultimo è intervenuta la Germania lo scorso 21 giugno 2021 promulgando il *Supply Chain Due diligence Act* del 21 giugno 2021. Di fondamentale importanza, proprio per segnalare un cambio di passo nel dibattito sulla responsabilizzazione delle imprese, è poi la Proposta di Direttiva in tema di *due diligence* del 10 marzo 2021.

Il secondo ambito di azione trova il suo nucleo costitutivo in quelle istanze di trasparenza e sostenibilità che animano sempre più le dinamiche del mercato, e che condizionano diffusamente le scelte strategiche delle imprese.

Se, in principio, la società civile nelle sue varie forme più o meno organizzate (ONG, Organizzazioni sindacali nazionali ed internazionali, organizzazioni di consumatori ecc.) ha reagito dinanzi agli scandali, e alle violazioni dei diritti dei lavoratori perpetrate dai grandi gruppi economici, con forme di boicottaggio e campagne di sensibilizzazione verso i consumatori, negli sviluppi più recenti le istituzioni nazionali e sovranazionali sono intervenute a vario titolo per definire standard di trasparenza e obblighi di *reporting* in capo alle società.

In questi termini si pone la Direttiva 2014/95/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. Lo scorso 21 aprile la Commissione ha presentato una proposta di Revisione della Direttiva sulle informazioni non finanziarie (rinominata Direttiva sulla rendicontazione di sostenibilità) al fine di rendere maggiormente incisive ed efficaci le previsioni in essa contenute.

Le ragioni di questo interventismo normativo sono evidentemente molteplici, ma possono ricondursi sia a fattori di “mercato”, vale a dire al peso crescente attribuito dagli investitori alla sfera reputazionale delle imprese, nonché alla scelta di *partner* commerciali affidabili per evitare di danneggiare l'immagine aziendale ed i suoi profitti, sia a fattori “moralì”, che vanno identificati in una rinnovata attivazione di prassi sociali collettive e rivendicative volte a sensibilizzare la sfera pubblica (e giuridica in genere) a fronte delle più intollerabili “distorsioni” del mercato.