

ROSA MARÍA MORATO GARCÍA
CARMEN SOLÍS PRIETO
Directoras

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

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

Autores

ARIANNA ABBASCIANO	LEONIDA GRAGNOLI
IRENE BAJO GARCÍA	JORGE LUIS MAYOR SÁNCHEZ
CRISTIANO BARALDO	MARCO MOCELLA
ROBERTA BARBIERI	ROSA MARÍA MORATO GARCÍA
CINZIA CARTA	FRANCESCA PACIFICO
RITA DAILA COSTA	VITTORIA PARROCO
BEATRICE DASSORI	SANDRA PHOCO CRUZ
MASSIMILIANO DE FALCO	MARIA LAURA SANTONICOLA
MYRIAM DE LUCIA	IVANA SANTORO
PIA DE PETRIS	CARMEN SOLÍS PRIETO
IRENE DOZO MOUGÁN	LIVIA TAMBURRO
CAMILLA FAGGIONI	RICCARDO TONELLI
RICCARDO FRATINI	CHIARA TOSCANO
REINARDO JUAN GAJEWSKI MOLINA	MARÍA DOLORES VALDUEZA BLANCO
RAFAEL GARCÍA-PURRIÑOS GARCÍA	VERONICA VERZULLI

Editorial

FRANCISCO ORTIZ CASTILLO

DIRECTOR EDITORIAL

Consejo Editorial

GUILLERMO RODRÍGUEZ INIESTA

DIRECTOR GENERAL DE PUBLICACIONES

Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Murcia. Magistrado (Supl.) del Tribunal Superior de Justicia de Murcia

JOSÉ LUJÁN ALCARAZ

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

JOSÉ LUIS MONEREO PÉREZ

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

MARÍA NIEVES MORENO VIDA

Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Granada

CRISTINA SÁNCHEZ-RODAS NAVARRO

Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Sevilla

Consejo Científico

JAIME CABEZA PEREIRO

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

FAUSTINO CAVAS MARTÍNEZ

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

MARÍA TERESA DÍAZ AZNARTE

Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Granada

JUAN JOSÉ FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ

Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Valladolid

JESÚS MARTÍNEZ GIRÓN

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

CAROLINA MARTÍNEZ MORENO

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

JESÚS MERCADER UGUINA

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

ANTONIO OJEDA AVILÉS

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

MARGARITA RAMOS QUINTANA

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

PILAR RIVAS VALLEJO

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

SUSANA RODRÍGUEZ ESCANCIANO

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

CARMEN SÁEZ LARA

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

ANTONIO V. SEMPERE NAVARRO

Magistrado del Tribunal Supremo. Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

ARÁNTZAZU VICENTE PALACIO

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

ROSA MARÍA MORATO GARCÍA
CARMEN SOLÍS PRIETO
Directoras

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

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

Autores

ARIANNA ABBASCIANO	LEONIDA GRAGNOLI
IRENE BAJO GARCÍA	JORGE LUIS MAYOR SÁNCHEZ
CRISTIANO BARALDO	MARCO MOCELLA
ROBERTA BARBIERI	ROSA MARÍA MORATO GARCÍA
CINZIA CARTA	FRANCESCA PACIFICO
RITA DAILA COSTA	VITTORIA PARROCO
BEATRICE DASSORI	SANDRA PHOCO CRUZ
MASSIMILIANO DE FALCO	MARIA LAURA SANTONICOLA
MYRIAM DE LUCIA	IVANA SANTORO
PIA DE PETRIS	CARMEN SOLÍS PRIETO
IRENE DOZO MOUGÁN	LIVIA TAMBURRO
CAMILLA FAGGIONI	RICCARDO TONELLI
RICCARDO FRATINI	CHIARA TOSCANO
REINARDO JUAN GAJEWSKI MOLINA	MARÍA DOLORES VALDUEZA BLANCO
RAFAEL GARCÍA-PURRIÑOS GARCÍA	VERONICA VERZULLI

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



Edita:

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

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

© Copyright de la edición, Ediciones Laborum, 2025

© Copyright del texto, sus respectivos autores, 2025

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

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

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



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

ÍNDICE

PRESENTACIÓN

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

PARTE I. LA REGULACIÓN DE LA DILIGENCIA DEBIDA OBLIGATORIA EN LA UNIÓN EUROPEA

Vínculos entre diligencia debida y otras iniciativas europeas de protección a las personas trabajadoras con vocación de universalidad en un marco normativo vacilante.....	37
<i>Irene Bajo García</i>	
La Direttiva UE 2024/1760: tutela del lavoro nelle catene globali di valore tra effettività e proposte di modifica	53
<i>Riccardo Fratini</i>	
El alcance subjetivo de la Directiva (UE) 2024/1760: una cuestión controvertida.....	87
<i>Vittoria Parroco</i>	
La sostenibilità alla prova della semplificazione: <i>Chi ha paura della due diligence?</i>	101
<i>Ivana Santoro</i>	
¿Retrosceso normativo en nombre de la simplificación? Riesgos del enfoque Omnibus I para los derechos humanos laborales en el sector agroalimentario.....	121
<i>Arianna Abbasciano</i>	

PARTE II. MECANISMOS DE PARTICIPACIÓN Y SISTEMAS DE
DENUNCIAS

Il nuovo sistema europeo di <i>due diligence</i> e il ruolo delle ONG	147
<i>Marco Mocella</i>	
Las implicaciones del paquete Ómnibus en la directiva de diligencia debida: especial referencia a la intervención de los representantes de los trabajadores	157
<i>María Dolores Valdueza Blanco</i>	
Standardising due diligence: competencia «normativa» y marginación de los representantes de los trabajadores.....	185
<i>Riccardo Tonelli</i>	
Diligencia debida y derechos humanos: el impacto de la obligación de descompromiso responsable en las relaciones laborales.....	203
<i>Myriam De Lucia</i>	
La regolamentazione negoziata delle catene globali del valore (CGV): opportunita' e criticita'	223
<i>Livia Tamburro</i>	
Il ruolo delle relazioni industriali nella transizione verde dell'impresa	243
<i>Roberta Barbieri</i>	
Cadenas globales de valor desde una perspectiva de género: desafíos, riesgos y perspectivas	267
<i>Irene Dozo Mougán</i>	

PARTE III. VIGILANCIA DEL CUMPLIMIENTO Y PROTECCIÓN
JURÍDICA DE LAS VÍCTIMAS

Responsabilità, gestione del rischio e tutela dei lavoratori nella Direttiva due diligence.....	285
<i>Rita Daila Costa</i>	
The civil liability of the company for non-compliance of its duty of care and the new draft directive.....	301
<i>Leonida Gragnoli</i>	
Tra semplificazione normativa e tutela dei diritti umani sul lavoro: analisi del regime di responsabilità civile della Direttiva 2024/1760.....	317
<i>Cristiano Baraldo</i>	
Lavoro forzato e modelli regolativi: una proposta classificatoria.....	337
<i>Beatrice Dassori</i>	

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

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

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

PARTE IV. SOSTENIBILIDAD SOCIAL DE LAS CADENAS DE
SUMINISTRO Y SUS MECANISMOS DE IMPLEMENTACIÓN

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

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

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

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

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

La “compliance sociale” per l’(effettiva) inclusione lavorativa 507
Massimiliano De Falco

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

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

RESPONSABILITÀ, GESTIONE DEL RISCHIO E TUTELA DEI LAVORATORI NELLA DIRETTIVA DUE DILIGENCE¹

RITA DAILA COSTA

*Dottoressa di ricerca in Dinamica dei Sistemi
Università degli studi di Palermo*

Sommario: **1.** Premessa. La Direttiva Due Diligence e la rottura del velo dell'irresponsabilità di impresa. **2.** Il contenuto della *due diligence*: gli obblighi delle grandi imprese nel prisma del *risk management*. **3.** La responsabilità civile delle imprese nell'alveo della Direttiva. **4.** Responsabilità, elemento soggettivo e nesso di causalità. Osservazioni critiche. **5.** Riparazione, enforcement pubblico e sanzioni. **6.** Osservazioni conclusive. Le prospettive della due diligence alla luce della proposta Omnibus.

1. Premessa. La Direttiva Due Diligence e la rottura del velo dell'irresponsabilità di impresa

L'adozione della Direttiva (UE) 2024/1760 relativa al dovere di diligenza delle imprese ai fini della sostenibilità, del 13 giugno 2024 (anche nota come *Corporate Sustainability Due Diligence Directive*, CSDDD), ha rappresentato un momento di straordinaria importanza² nell'ambito del più ampio dibattito in materia di

¹ Il contributo è riconducibile all'attività svolta dall'Unità di ricerca locale dell'Università degli Studi di Palermo (PRJ 1577 - CUP B53D23010810006) nell'ambito del progetto PRIN Bando 2022 (Prot. 2022RL5SSN) "Gerarchia e mercato nelle trasformazioni dell'impresa globale, digitale e robotica. Metamorfosi dei poteri del datore di lavoro e dei diritti dei lavoratori", finanziato dall'UE - NextGenerationEU a valere sul PNRR - Missione 4 Istruzione e ricerca - Componente 2 Dalla ricerca all'impresa - Investimento 1.1, Avviso Prin 2022, DD N. 104 del 2/2/2022.

² Per tutti, cfr. W. SANGUINETI RAYMOND, «Il nuovo diritto transnazionale del lavoro nelle catene globali del valore: caratteristiche e modello regolatorio», *Diritto delle relazioni industriali*, 2025, n. 1, p. 20. In generale sui contenuti della Direttiva, v. N. BUENO, N. BERNAZ, G. HOLLY y O. MARTIN-ORTEGA, «The EU Directive on Corporate Sustainability Due Diligence (CSDDD): The Final Political Compromise», *Business and Human Rights Journal*, 2024, n. 9,

responsabilità sociale d'impresa e della tutela dei diritti umani e ambientali nelle catene globali del valore, ivi compresi i diritti dei lavoratori.

Sul solco delle iniziative intraprese dal legislatore francese e, poi, da quello tedesco³, la Direttiva CSDDD ha positivizzato gli obblighi di «*due diligence*», già regolati da alcuni strumenti internazionali a partire dai *Guiding Principles on Business and Human Rights*, adottati dalle Nazioni Unite⁴. Tali Principi hanno, infatti, rappresentato il primo strumento internazionale che ha fatto uso del concetto di «*due diligence*»: espressione, questa, con cui si indica una procedura volta a identificare, prevenire e mitigare gli impatti negativi per i diritti umani derivanti dall'attività di impresa, ricomprendendo anche quelli che avvengono lungo le loro catene di attività⁵.

Tali principi hanno aperto la strada a numerose altre iniziative della comunità internazionale⁶, adottate nel solco di una più ampia sensibilità fattasi strada nella società internazionale rispetto all'impatto delle grandi catene mondiali sui diritti umani e le condizioni di lavoro, soprattutto dopo gli eventi tragici di Rana Plaza⁷.

vol. 3, pp. 294 ss.; F. GUARRIELLO, «*Take Due Diligence Seriously: commento alla direttiva 2024/1760*», *Giornale di diritto del lavoro e delle relazioni industriali*, 2024, n. 3, pp. 245 ss.

³ Si allude rispettivamente alla «*LOI n° 2017-399 du 27 mars 2017 relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre*» che ha rappresentato il primo esempio di legge nazionale ad aver regolato degli obblighi di diligenza delle imprese in materia di diritti umani, e alla successiva legge tedesca sulle catene di fornitura dell'11 giugno 2021, nota come «*Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz*». Su tali leggi nazionali, rispettivamente cfr. A. LYON-CAEN, «Verso un obbligo legale di vigilanza in capo alle imprese multinazionali?», *Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale*, 2018, n. 2, pp. 240 ss.; L. NOGLER, «*Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz: perché è nata e quali sono i suoi principali contenuti*», *Giornale di diritto del lavoro e delle relazioni industriali*, 2022, n. 1, pp. 1 ss.

⁴ *UN Guiding Principles on Business and Human Rights*, adottati dalle Nazioni Unite con risoluzione 17/4 del 16 Giugno 2011.

⁵ F. MICHELI, «La *due diligence* e le caratteristiche degli strumenti di analisi e di gestione dei rischi. Note a margine della direttiva (UE) 2024/1760», *Diritto delle relazioni industriali*, 2025, n. 1, p. 78.

⁶ Per una ricostruzione dei più importanti strumenti adottati in materia sul piano internazionale, v. C. CORDELLA, «The Slow Approval Process of the Due Diligence Directive and the Different Paths for the Involvement of Trade Unions», *Italian Labour Law E-Journal*, 2023, n. 2, pp. 18 ss. Si v. anche C. SPINELLI, «Condizioni di lavoro nelle catene di fornitura: strumenti per una governance globale», *Variazioni su temi di diritto del lavoro*, 2023, n. 4, pp. 1073 ss.

⁷ Si allude all'episodio avvenuto il 24 aprile 2013 presso l'edificio di Rana Plaza in Bangladesh, nel quale hanno perso la vita più di un migliaio di lavoratori, impiegati da imprese parte di catene di produzione di grandi marchi internazionali. Sul valore simbolico del disastro di Rana Plaza, cfr. W. SANGUINETI RAYMOND, *Teoría del Derecho transnacional del trabajo*, Aranzadi, Pamplona, 2022, p. 62; J. M. DÍAZ RODRÍGUEZ, «El compromiso de las empresas líderes de cadenas mundiales de suministro con la libertad sindical y la negociación colectiva en otros

Obiettivo comune di tali strumenti è quello di evitare che, attraverso l'interazione delle imprese nel mercato globale, insieme alle fasi del processo produttivo vengano esternalizzati anche i rischi e le responsabilità connesse all'attività di impresa, consentendo alle imprese capofila di agire in una sorta di regime di «irresponsabilità organizzata»⁸.

Attraverso il ricorso alle procedure di *due diligence*, la comunità internazionale mira, infatti, a promuovere l'attribuzione di responsabilità alle imprese che attuano processi di esternalizzazione. In tal senso, la responsabilità si concretizza nella previsione di uno *standard* di condotta, da rispettare a prescindere dal luogo in cui le imprese operano⁹ e che deve orientare le imprese all'adempimento della loro obbligazione internazionale di rispettare i diritti umani, ivi compresi quelli attribuiti in modo specifico dalle norme internazionali ai lavoratori coinvolti nelle proprie attività o impiegati presso i partner commerciali e le imprese integrate nelle loro catene del valore diffuse a livello globale¹⁰.

países», in W. SANGUINETI RAYMOND e J. B. VIVERO SERRANO (coord.), *La dimensión laboral de la diligencia debida en materia de derechos humanos*, Aranzadi, Cizur Menor, 2024, pp. 267 ss.

⁸ Il concetto di «*organized irresponsibility*» è stato utilizzato nella riflessione sociologica per descrivere una relazione sociale in cui gli agenti, attraverso l'interazione delle loro azioni con quelle degli altri, creano collettivamente rischi per i quali sono in grado di evitare di essere ritenuti individualmente responsabili; v. U. BECK, *Ecological politics in an age of risk*, Polity, Cambridge, 1995, pp. 132–137. L'espressione è stata poi usata in ambito giuridico da H. COLLINS, *Introduction to networks as connected contracts*, in G. TEUBNER, *Networks as Connected Contracts*, Hart Publishing, Oxford, 2011, p. 68, al fine di illustrare come tramite determinati processi organizzativi la rete di imprese raggiunga il livello di organizzazione necessario per un efficiente coordinamento delle relazioni produttive, ma contemporaneamente riduca al minimo il rischio di responsabilità esterna per la rete nel suo complesso. Nella dottrina italiana, l'espressione è stata ripresa anche da O. RAZZOLINI, «Codatorialità “attenuata” e disciplina del conflitto collettivo», *Lavoro e diritto*, 2021, n. 3-4, p. 542, per descrivere «come, attraverso il contratto commerciale, l'impresa e il potere imprenditoriale ottengano una sorta di immunità organizzativa, esternalizzando rischi e responsabilità su scala nazionale e persino globale».

⁹ Cfr. M. CORGATELLI, «Impatto negativo e rischio nella Direttiva sulla “Corporate Sustainability Due Diligence”: questioni aperte», *Banca Impresa Società*, 2025, n. 2, pp. 383 ss.

¹⁰ Così, W. SANGUINETI RAYMOND, «La Diligencia Debida en Materia de Derechos Humanos Laborales», *Diritti Lavori Mercati International*, 2024, n. 1, che parla di una «*dimensión laboral de la diligencia debida en materia de derechos humanos*».

Cogliendo l'eredità di tali strumenti internazionali, la Direttiva (UE) 2024/1760¹¹ ha positivizzato gli obblighi di *due diligence*, attribuendo a tale responsabilità anche uno specifico valore giuridico¹².

Nel caso in questione è, infatti, uno strumento di *hard law*¹³ a introdurre un «dovere di diligenza» volto a prevenire i potenziali impatti negativi che le attività delle imprese e, soprattutto, quelle svolte lungo la catena del valore (o, meglio, di attività¹⁴) di cui le stesse siano committenti possono avere sui diritti umani e sulla tutela dell'ambiente anche al di fuori dei confini dell'Unione. In tal senso, lo strumento segna un radicale cambio di paradigma rispetto all'approccio tradizionale alla responsabilità sociale d'impresa¹⁵, tipicamente basato su scelte volontarie di autoregolazione e sull'eventuale adozione di codici di condotta¹⁶ o

¹¹ Per una panoramica del dibattito antecedente all'adozione della direttiva, v. W. SANGUINETI RAYMOND e J. B. VIVERO SERRANO (coord.), *Diligencia debida y trabajo decente en las cadenas globales de valor*, Aranzadi, Cizur Menor, 2022.; W. SANGUINETI RAYMOND e J. B. VIVERO SERRANO (coord.), *La dimensión laboral de la diligencia debida en materia de derechos humanos*, cit.. Per un riassunto del dibattito nella dottrina italiana, v. M. MURGO, *Global value chains e diritto del lavoro: problemi e prospettive*, Wolters Kluwer-Cedam, Milano, 2021; F. MICHELI, *Il lavoro nelle catene globali del valore*, Giappichelli, Torino, 2023; V. BRINO, *Diritto del lavoro e catene globali del valore. La regolazione dei rapporti di lavoro tra globalizzazione e localismo*, Giappichelli, Torino, 2020.

¹² L. GRAGNOLI, «Gli obblighi e la responsabilità civile dell'impresa alla luce della direttiva sul dovere di diligente controllo nelle organizzazioni transnazionali», *Variazioni su temi di diritto del lavoro*, 2025, p. 492.

¹³ Nella scelta di fare uso di uno strumento di *hard law* è stato individuato dalla dottrina un «cambio di passo radicale»; M. LIBERTINI, «Sulla proposta di Direttiva UE su “Dovere di diligenza e responsabilità delle imprese», *Rivista delle società*, 2021, n. 3, p. 329.

¹⁴ All'espressione «catena del valore», la direttiva preferisce quella di «catena di attività», definite come le «attività di un partner commerciale a monte di una società inerenti alla produzione di beni o alla prestazione di servizi da parte di tale società, compresi la progettazione, l'estrazione, l'approvvigionamento, la produzione, il trasporto, l'immagazzinamento e la fornitura di materie prime, prodotti o parti di prodotti e lo sviluppo del prodotto o del servizio» ovvero le «attività di un partner commerciale a valle di una società inerenti alla distribuzione, al trasporto e all'immagazzinamento del prodotto di tale società, laddove i partner commerciali svolgano tali attività per la società o a nome della società, a eccezione della distribuzione, del trasporto e dell'immagazzinamento del prodotto soggetto al controllo delle esportazioni a norma del regolamento (UE) 2021/821 o a controlli delle esportazioni relativi ad armi, munizioni o materiali bellici, una volta che l'esportazione del prodotto sia stata autorizzata» (art. 3, par. 1, lett. g). La direttiva specifica che la scelta viene fatta senza pregiudizio per «i termini “catena del valore” o “catena di approvvigionamento” definiti in altri atti legislativi dell'Unione o ai sensi degli stessi» (cons. 25).

¹⁵ M. BORZAGA, F. MUSSI, «Luci e ombre della recente proposta di direttiva relativa al dovere di due diligence delle imprese in materia di sostenibilità», *Lavoro e diritto*, 2023, n. 3, p. 499.

¹⁶ Si tratta di prassi che autorevole dottrina ha definito come «volontarie e “autoreferenziali”»; F. SCARPELLI, «Regolarità del lavoro e regole della concorrenza: il caso degli appalti pubblici»,

adesione ai modelli di *due diligence* previsti da strumenti internazionali di *soft law*, come quelli prima richiamati.

Abbandonando l'approccio volontaristico, il legislatore europeo vuole rendere l'Unione il più grande mercato regolato del mondo in cui le imprese che vi operano siano per legge vincolate al rispetto dei diritti umani¹⁷, consentendo l'attribuzione alle grandi imprese capofila delle responsabilità per gli «impatti negativi»¹⁸ che il commercio globale può avere sui diritti umani.

Tale obiettivo viene perseguito dalla Direttiva CSDDD non solo attribuendo alle imprese *leader* un dovere di vigilanza e prevenzione rispetto agli impatti negativi, ma anche chiamando le imprese a rispondere dei danni causati dalle loro catene di attività. Si tratta di un obiettivo che si concreta anche nella successiva «riparazione» dei danni causati¹⁹ e, dunque, nel riconoscimento della responsabilità civile d'impresa e nel conseguente diritto dei soggetti danneggiati (ivi compresi i lavoratori) di agire per ottenere un pieno risarcimento rispetto al danno subito (art. 29).

Il presente contributo mira a ricostruire il regime rimediale apprestato per i lavoratori dalla Direttiva 2024/1760 e a verificarne l'effettività, soffermandosi sull'efficacia delle tutele previste e sulle criticità connesse alla scelta di far leva sulla 'gestione del rischio'.

Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale, 2006, n. 4, p. 760.

¹⁷ F. GUARRIELLO, «*Take Due Diligence Seriously*: commento alla direttiva 2024/1760», cit., p. 247.

¹⁸ La direttiva qualifica come «impatto negativo sui diritti umani» un «impatto su persone causato da: i) un abuso di uno dei diritti umani elencati nell'allegato della presente direttiva, parte I, sezione 1, in quanto tali diritti umani sono sanciti dagli strumenti internazionali elencati nell'allegato della presente direttiva, parte I, sezione 2; ii) un abuso di un diritto umano non elencato nell'allegato della presente direttiva, parte I, sezione 1, ma sancito dagli strumenti in materia di diritti umani elencati nell'allegato della presente direttiva, parte I, sezione 2, a condizione che: - il diritto umano possa essere oggetto di abuso da parte di una società o di un soggetto giuridico; - l'abuso del diritto umano pregiudichi direttamente un interesse giuridico tutelato dagli strumenti in materia di diritti umani elencati nell'allegato della presente direttiva, parte I, sezione 2; e - la società sia stata ragionevolmente in grado di prevedere il rischio che tale diritto umano potesse essere leso, considerate le circostanze del caso specifico, compresi la natura e la portata delle attività commerciali della società e la sua catena di attività, le caratteristiche del settore economico e il contesto geografico e operativo» [art. 3, par. 1, lett. c)].

¹⁹ A. ADDANTE, «Il dovere di diligenza nell'attività di impresa fra meccanismi cogenti e clausole di sostenibilità», *Giustizia civile*, 2025, n. 1, p. 80.

2. Il contenuto della *due diligence*: gli obblighi delle grandi imprese nel prisma del *risk management*

Prima di entrare nel merito del regime di responsabilità civile, è opportuno delineare, ancorché per grandi linee, i contenuti del ‘dovere di diligenza’ imposto dalla Direttiva CSDDD in capo alle grandi imprese, individuate sulla base di soglie minime di personale impiegato e fatturato²⁰.

Nel definire i contenuti di tale dovere, sommariamente descritti già all’art. 5, la Direttiva fa ricorso ad un approccio procedurale basato sul rischio, orientato al cosiddetto *risk management*²¹.

L’enfasi sul ‘rischio’ non rappresenta, certo, una novità della Direttiva. Così facendo, si coglie l’eredità dei precedenti strumenti adottati dalla società internazionale, ma anche quella del legislatore europeo, che nei suoi ultimi sforzi di regolazione ha mostrato una certa tendenza ad impiegare la ‘gestione del rischio’ come meccanismo per definire gli obblighi effettivamente gravanti sulle imprese, sempre seguendo un approccio procedurale²². Tant’è che l’impresa è chiamata non già a definire una nuova procedura di gestione del rischio, ma ad integrare il dovere di diligenza «in tutte le sue pertinenti politiche e i suoi pertinenti sistemi di gestione dei rischi» (art. 7).

Come conseguenza di tale approccio, alle imprese non viene, dunque, imposto di evitare e prevenire, a qualunque costo, ogni singolo impatto negativo sui diritti umani e ambientali. Piuttosto, queste sono chiamate ad analizzare i rischi, valutando la probabilità che determinati eventi negativi si possano verificare e il loro eventuale impatto, nell’ottica di consentire un’ottimale allocazione delle risorse e, dunque, di eliminare quei rischi che si ritengono essere più probabili o di maggiore impatto, secondo una scala di priorità definita dalle stesse imprese²³.

²⁰ Art. 2, par. 1, Direttiva 2024/1760. Sul punto, criticam. M. BORZAGA, F. MUSSI, «Luci e ombre della recente proposta di direttiva relativa al dovere di due diligence delle imprese in materia di sostenibilità», cit., p. 503.

²¹ M. CORGATELLI, «Impatto negativo e rischio nella Direttiva sulla “Corporate Sustainability Due Diligence”»: questioni aperte», cit., p. 400; S. ADDAMO, «Le novità del testo finale della corporate sustainability due diligence directive: un cambio di passo per la politica di sostenibilità dell’UE?», *Nuove leggi civili commentate*, 2024, n. 5, 1265.

²² Sull’approccio procedurale, v. P. LOI, *La sicurezza. Diritto e fondamento nei rapporti di lavoro*, Giappichelli, Torino, 2000, pp. 67-69.

²³ F. MICHELI, «La *due diligence* e le caratteristiche degli strumenti di analisi e di gestione dei rischi», cit., p. 81.

È vero, infatti, che la Direttiva prevede il coinvolgimento dei dipendenti e di altri portatori di interessi, fra cui anche i sindacati (art. 7, par. 2, e art. 13). Questi hanno però un ruolo consultivo²⁴. Il loro contributo può essere cioè informativo o, talvolta, anche propulsivo, fermo restando il potere decisionale dell'impresa rispetto alla definizione in concreto del processo di *due diligence*²⁵.

Sono le imprese, infatti, a dover predisporre le «misure adeguate» atte a prevenire (o, in alcuni casi, ad attenuare) gli “impatti negativi” (art. 10, par. 1). La Direttiva fornisce, a tal fine, un elenco di misure, chiarendo tuttavia che le stesse vadano applicate solo se pertinenti (art. 10, par. 2) e, comunque, lasciando spazio ad ulteriori e diverse misure che la stessa società ritenga di dover individuare (art. 10, par. 3)²⁶.

Allorquando invece le violazioni dei diritti umani siano già in corso, è sempre l'impresa a dover individuare le «misure adeguate» che possano determinarne l'arresto immediato o, quando ciò non sia possibile, quantomeno la riduzione al minimo dell'impatto (art. 11).

E, come si è detto, tali misure devono essere apprestate anche tenendo conto di una eventuale scala di priorità tra gli impatti negativi effettivi e potenziali, definita dalle imprese sulla base della gravità e sulla probabilità degli impatti negativi (art. 9), da utilizzare qualora non sia possibile prevenire, mitigare, arrestare o minimizzare contemporaneamente e per intero tutti gli impatti negativi, che vanno a loro volta previamente individuati e valutati. È a tal fine che la Direttiva impone di compiere preventivamente una ‘mappatura’ dei rischi di impatti negativi «effettivi o potenziali», che possono essere «causati dalle proprie attività o da quelle delle sue filiazioni e, se collegate alla propria catena di attività, da quelle dei suoi partner commerciali» (art. 8, par. 1), anche per individuare gli ambiti in cui è più probabile che si manifestino gli “impatti negativi” (art. 8, par. 2).

A tali oneri si somma, poi, un ulteriore nucleo di previsioni specificatamente orientate a garantire la trasparenza (artt. 14-17). Fra queste, si ricorda, in particolare,

²⁴ F. GUARRIELLO, «Take Due Diligence Seriously: commento alla direttiva 2024/1760», cit., pp. 276-277.

²⁵ M. MURGO, «Il ruolo dei lavoratori nella *due diligence* sociale e ambientale: quadro legale e prospettive di sviluppo», *Diritto delle relazioni industriali*, 2025, n. 1, p. 61.

²⁶ Nel caso in cui invece i rischi non solo non siano prevedibili, ma neppure sufficientemente attenuabili tramite misure adeguate, l'impresa dovrebbe chiedere la garanzie contrattuali al partner commerciale al fine di assicurare comunque il rispetto di un apposito codice di condotta (art. 10, par. 4). Qualora neppure ciò sia possibile, solo quale *extrema ratio* si prevede che l'impresa si astenga dall'allacciare un rapporto nuovo o prolungare un rapporto esistente con un partner commerciale nella cui catena di attività sia emerso l'impatto negativo (art. 10, par. 6).

l'imposizione di un obbligo di monitoraggio, da svolgere con cadenza almeno annuale, relativo all'adeguatezza ed efficacia delle politiche di *due diligence* adottate dall'impresa e dagli altri soggetti lungo la catena delle attività (art. 15).

3. La responsabilità civile delle imprese nell'alveo della Direttiva

Come si è già detto, la responsabilità delle imprese nella prospettiva della Direttiva CSDDD non si concretizza solo in uno *standard* di condotta, ma richiede anche di far rispondere le (grandi) imprese dell'impatto delle loro attività sui diritti umani. È in questa prospettiva che viene disciplinata la responsabilità civile dell'impresa in relazione ai danni alla persona, nell'obiettivo di garantire ai soggetti danneggiati (ivi compresi i lavoratori) il diritto ad un ricorso effettivo e alla riparazione dei danni subiti.

Perché tale responsabilità ricorra sono necessarie due condizioni cumulative.

Anzitutto, l'impresa non deve aver «ottemperato, intenzionalmente o per negligenza, agli obblighi di cui agli articoli 10 e 11, quando il diritto, il divieto o l'obbligo elencato nell'allegato alla presente direttiva sia inteso a tutelare la persona fisica o giuridica» (art. 29, par. 1, lett. a).

Benché la Direttiva preveda un ampio novero di obblighi che le imprese sono chiamate a rispettare e che riempiono di significato la *due diligence*, la responsabilità declinata dalla Direttiva è dunque limitata alla sola violazione degli obblighi relativi alla prevenzione e l'arresto degli impatti negativi, a cui sono rispettivamente dedicati gli artt. 10 e 11 della Direttiva. E infatti, per espressa previsione dell'art. 29, solo nel caso della violazione di tali obblighi l'impresa capofila può essere chiamata a rispondere degli impatti negativi, con conseguente «diritto al pieno risarcimento» del soggetto danneggiato (art. 29, par. 2). Cionondimeno, sembrano potersi ritenere incluse le attività di fatto prodromiche all'esecuzione degli obblighi di cui agli artt. 10 e 11²⁷. Restano invece al di fuori dell'ambito di applicazione della responsabilità prevista dall'art. 29 gli altri obblighi gravanti sulle imprese che esulano dal cuore della procedura di diligenza e che attengono più nello specifico alla trasparenza²⁸.

²⁷ Ci si riferisce in particolare all'integrazione del dovere di diligenza nelle politiche e nei sistemi di gestione dei rischi delle società (art. 7), l'individuazione e valutazione degli impatti negativi effettivi e potenziali (art. 8) e l'attribuzione di priorità agli impatti negativi effettivi e potenziali individuati (art. 9). E lo stesso sembra doversi ritenere per l'ipotesi in cui non venga instaurato il dialogo con i portatori di interessi, richiesto dall'art. 13. In tal senso, M. MURGO, «Il ruolo dei lavoratori nella *due diligence* sociale e ambientale: quadro legale e prospettive di sviluppo», cit., spec. nt. 72.

²⁸ Si allude agli artt. 14-17 della Direttiva.

Inoltre, come chiarito dall'art. 29, la violazione degli obblighi imposti non comporta di per sé l'insorgere della responsabilità dell'impresa. Ulteriore condizione è che alla violazione corrisponda anche un danno alla persona, (art. 29, par. 1, lett. a).

Solo nell'ipotesi di danno effettivo, la Direttiva prevede infatti il diritto della persona danneggiata di agire in giudizio per poter ottenere un pieno risarcimento, con la precisazione che in nessun caso questo può tradursi in «una sovracompensazione del danno subito, né sotto forma di danni punitivi né di danni multipli o di altra natura» (art. 29, par. 2).

4. Responsabilità, elemento soggettivo e nesso di causalità. Osservazioni critiche

La scelta del legislatore europeo è stata dunque quella di vincolare la responsabilità alla sussistenza di un atteggiamento soggettivo di dolo o colpa, dettando un regime di responsabilità per colpa (e non oggettiva).

Perché possa essere riconosciuta la responsabilità dell'impresa, non basta, infatti, il verificarsi di un danno. Alla responsabilità *ex post* deve corrispondere anche una responsabilità *ex ante* dell'impresa nella mancata previsione di misure adeguate a prevenire l'impatto negativo²⁹. Al contrario, anche di fronte al concretizzarsi di un danno per i diritti umani, l'impresa capofila dovrebbe essere esonerata da ogni forma di responsabilità quando abbia adempiuto agli obblighi procedurali che le sono imposti dalla Direttiva stessa o possa, in via alternativa, dimostrare che non avrebbe potuto prevenire o comunque contribuire a ridurre tali impatti negativi.

La previsione di un sistema di responsabilità basato sulla colpa è in linea con l'approccio procedurale, orientato alla prevenzione delle condotte illecite e del danno, proprio della *due diligence*³⁰, e si colloca, del resto, anche nel solco di un più generale *favor* del legislatore sovranazionale per i meccanismi basati sulla responsabilità per colpa³¹ piuttosto che su quella oggettiva.

²⁹ V. BRINO, «Corporate sustainability due diligence: quali implicazioni per i diritti dei lavoratori?», *Diritti umani e diritto internazionale*, 2023, n. 3, p. 720.

³⁰ In tal senso, v. V. BRINO, «Corporate sustainability due diligence: quali implicazioni per i diritti dei lavoratori?», cit., p. 711.

³¹ D. Izzi, «La promozione della regolarità negli appalti attraverso la responsabilità solidale per i crediti da lavoro: sperimentazioni concluse e in corso», *ADL - Argomenti di Diritto del Lavoro*, 2016, n. 4-5, p. 817.

Cionondimeno, nello specifico contesto della Direttiva, la previsione di un regime di responsabilità per colpa potrebbe finire per rendere estremamente complesso l'accertamento della responsabilità dell'impresa capofila e il conseguente soddisfacimento del diritto alla piena riparazione da parte dei soggetti danneggiati, pur promesso dalla Direttiva.

Al rigore³² con cui sono delineati i presupposti della responsabilità, non corrisponde infatti un pari grado di dettaglio del contenuto degli obblighi che devono essere rispettati dalle imprese.

E infatti, come si è avuto modo di osservare, gli artt. 10 e 11 non impongono divieti inderogabili. Al contrario, in ossequio all'approccio procedurale, alle imprese è richiesto di adottare «misure adeguate» per ridurre o interrompere gli impatti negativi: è così lasciata in concreto alle imprese la definizione del contenuto delle dette misure da implementare, con il solo limite dell'adeguatezza. Peraltro, nel far ciò l'impresa non si limita a sole valutazioni tecniche, più facilmente sindacabili, ma finisce per compiere anche delle valutazioni valoriali. E infatti, come si è detto, prima di disporre le misure adeguate richieste dagli artt. 10 e 11, l'impresa deve definire anche la scala di priorità (art. 9) con cui affrontare gli impatti negativi, sulla scorta di una valutazione di probabilità, che esonera la stessa da responsabilità «per eventuali danni derivanti da eventuali impatti negativi meno significativi che non erano ancora stati affrontati» (cons. 80).

La verifica dell'inadempimento degli obblighi richiede, dunque, una valutazione rispetto all'adeguatezza delle misure effettivamente predisposte³³, ma anche alla 'correttezza' della scala di priorità adottata dall'impresa³⁴. Ed è chiaro che si tratta di valutazioni nel merito complesse e aleatorie, che potrebbero effettivamente disincentivare i soggetti danneggiati dal presentare un'azione giudiziale.

Inoltre, se è vero che la Direttiva non individua chi sia il soggetto che deve dare prova delle condizioni per la ricorrenza della responsabilità³⁵, trattandosi di

³² N. BUENO, N. BERNAZ, G. HOLLY e O. MARTIN-ORTEGA, «The EU Directive on Corporate Sustainability Due Diligence (CSDDD): The Final Political Compromise», cit., p. 298.

³³ L. GRAGNOLI, «Gli obblighi e la responsabilità civile dell'impresa alla luce della direttiva sul dovere di diligente controllo nelle organizzazioni transnazionali», cit., p. 494.

³⁴ Si può al più valutare la «correttezza della priorità attribuita dalla società agli impatti negativi da essa individuati» (cons. 80).

³⁵ Come specificato, la Direttiva: «non indica chi debba dimostrare il soddisfacimento delle condizioni per la responsabilità nelle circostanze del caso, né a quali condizioni il procedimento civile possa essere avviato, pertanto tali questioni sono lasciate al diritto nazionale» (cons. 81).

una forma di responsabilità per colpa, conseguente ad un inadempimento colposo o doloso (e, dunque, ad un fatto illecito), è ragionevole ritenere che quella descritta dalla Direttiva corrisponda ad una responsabilità extracontrattuale³⁶.

Come conseguenza, sul soggetto danneggiato finirebbe per gravare un onere della prova particolarmente gravoso³⁷. Oltre alla già difficile prova dell'inadempimento e della colpevolezza dell'impresa, egli si troverebbe anche a dover dimostrare la sussistenza di un nesso di causalità tra la violazione degli obblighi e il danno subito³⁸. Onere che rischia, però, di tradursi in un significativo ostacolo al riconoscimento della responsabilità dell'impresa³⁹.

Vero è che la Direttiva si fa carico di affrontare «taluni ostacoli pratici e procedurali alla giustizia», proprio al fine di garantire il diritto ad un ricorso effettivo per le vittime di impatti negativi (cons. 83). Tuttavia, la stessa non si spinge fino ad onerare gli Stati di prevedere uno specifico regime probatorio.

In ambito probatorio, la Direttiva si limita invece a prevedere che quando il ricorrente presenti «una richiesta motivata comprendente fatti e prove ragionevolmente disponibili che siano sufficienti a sostenere la plausibilità della domanda di risarcimento del danno e abbia indicato che elementi di prova supplementari rientrano nel controllo della società, i giudici possano ordinare

³⁶ Ciò basterebbe a soddisfare la condizione posta dalla Direttiva, in materia di prescrizione, il cui termine, per espressa previsione della Direttiva, non deve essere inferiore a cinque anni (art. 29, co. 3, lett. a).

Sull'inquadramento della responsabilità di cui all'art. 29 come una forma di responsabilità extracontrattuale, S. ADDAMO, «Le novità del testo finale della corporate sustainability due diligence directive: un cambio di passo per la politica di sostenibilità dell'UE?», cit., nt. 54. Nello stesso senso, con riguardo in generale alla responsabilità per violazione degli obblighi di *due diligence*, v. J. A. BAZ TEJEDOR, «La responsabilidad civil de las empresas transnacionales por impactos negativos en los derechos humanos laborales», in W. SANGUINETI RAYMOND e J. B. VIVERO SERRANO (coord.), *La dimensión laboral de la diligencia debida en materia de derechos humanos*, cit. 83 ss.

³⁷ N. BUENO, N. BERNAZ, G. HOLLY e O. MARTIN-ORTEGA, «The EU Directive on Corporate Sustainability Due Diligence (CSDDD): The Final Political Compromise», cit., p. 298.

³⁸ Al riguardo la Direttiva si limita ad escludere che una società possa «essere ritenuta responsabile se il danno è stato causato solo dai suoi partner commerciali nella sua catena di attività» (art. 29, par. 1, secondo capoverso). La disciplina, in concreto, del nesso di causalità è rimessa ai singoli Stati Membri, attraverso un rinvio alle norme generali in materia di responsabilità civile (cons. 79). Cfr. A. ADDANTE, «Il dovere di diligenza nell'attività di impresa fra meccanismi cogenti e clausole di sostenibilità», cit., p. 82.

³⁹ Cfr. A. ADDANTE, «Il dovere di diligenza nell'attività di impresa fra meccanismi cogenti e clausole di sostenibilità», cit., p. 83; L. GRAGNOLI, «Gli obblighi e la responsabilità civile dell'impresa alla luce della direttiva sul dovere di diligente controllo nelle organizzazioni transnazionali», cit., p. 493.

che tali elementi probatori siano divulgati dalla società conformemente al diritto procedurale nazionale» [art. 29, par. 3, lett. e)].

Ed è sempre nell'ottica di facilitare l'effettivo accesso alla giustizia (cons. 84), che si prevede che il soggetto danneggiato possa «autorizzare un sindacato, un'organizzazione non governativa per i diritti umani o l'ambiente o un'altra organizzazione non governativa e, in conformità del diritto nazionale, le istituzioni nazionali per i diritti umani con sede in uno Stato membro», al ricorrere delle condizioni che devono essere dettate dal diritto nazionale (art. 29, par. 3, lett. d). Si consente, così, ai sindacati di far fronte all'alea e ai costi del giudizio, che potrebbero in effetti scoraggiare i lavoratori, residenti in altre parti del globo, a far valere le proprie pretese⁴⁰. Cionondimeno, è evidente che l'obiettivo di garantire l'accesso alla giustizia sarebbe stato più propriamente centrato attraverso la previsione di un'azione collettiva, meccanismo che, peraltro, pure risponderebbe all'ulteriore finalità di evitare che le spese processuali non siano eccessivamente onerose come, del resto, richiesto dalla Direttiva [art. 29, par. 3, lett. b)].

5. Riparazione, *enforcement* pubblico e sanzioni

Da quanto detto sinora emergono diversi elementi di criticità rispetto al regime di responsabilità civile previsto dalla Direttiva, che sembrano inficiare la possibilità dei soggetti danneggiati (fra cui i lavoratori) di far valere in giudizio la responsabilità delle imprese e il loro conseguente diritto al pieno risarcimento⁴¹.

Se tali criticità mettono in dubbio la capacità della Direttiva di apprestare ristoro ai danneggiati, ciò non significa però che la stessa fallisca nell'obiettivo di responsabilizzare le imprese.

Per un verso, infatti, lo strumento europeo fa salve eventuali forme di responsabilità più rigide previste dagli ordinamenti nazionali (art. 29, par. 6)⁴²,

⁴⁰ M. MURGO, «Il ruolo dei lavoratori nella *due diligence* sociale e ambientale: quadro legale e prospettive di sviluppo», cit., p. 65.

⁴¹ Particolarmente critiche le considerazioni di M. PALLINI, «Dalla *due diligence governance* alla *due diligence liability*: le conseguenze sistematiche nel rapporto tra impresa e lavoratori», *Lavoro diritti europa*, 2024, n. 3.

⁴² In tale ottica, va letto anche il cons. 87, per cui l'implementazione della Direttiva «dovrebbe avvenire in conformità delle norme nazionali relative alle condizioni della responsabilità in solido e lascia impregiudicate le eventuali norme dell'Unione o nazionali relative alla responsabilità in solido e ai diritti di regresso per l'intero risarcimento versato da una parte responsabile in solido». Tale previsione va, poi, letta congiuntamente alla clausola di non regresso, contenuta nell'art. 1, par. 2, per cui l'attuazione della direttiva «non può essere adottata per ridurre il livello di tutela dei diritti umani, occupazionali e sociali o di protezione dell'ambiente o del clima previsto dal diritto nazionale degli Stati membri o da contratti collettivi applicabili al momento della sua adozione»,

così come la responsabilità, anche in solido, del partner commerciale che svolge la sua attività lungo la catena di attività (art. 29, par. 5).

Per altro verso, il regime di responsabilità civile non esaurisce i meccanismi apprestati dalla Direttiva al fine di garantire l'adempimento degli obblighi ivi previsti.

L'art. 12 della Direttiva prevede anche un dovere di "riparazione" da parte della società che abbia causato o causato congiuntamente un impatto negativo. Si tratta, però, di un dovere connotato da genericità ed indeterminatezza e, dunque, verosimilmente destinato ad avere scarsa efficacia⁴³.

Più idonei a garantire l'effettivo *enforcement* degli obblighi dettati dalla Direttiva sono invece i meccanismi di vigilanza rimessi all'autorità pubblica. Si affida, infatti, ad un'autorità di controllo (art. 24) il compito di vigilare sul rispetto degli obblighi previsti dalla Direttiva (art. 25), con possibilità di sanzionare la loro violazione [art. 25, par. 5, lett. b)] secondo le corrispondenti disposizioni adottate dagli Stati Membri, con la precisazione che le stesse debbano essere «effettive, proporzionate e dissuasive» (art. 27, par. 1).

Il potere di controllo riguarda peraltro l'intero ambito della procedura di *due diligence*, vale a dire i doveri derivanti dagli artt. 7-16 (art. 25, par. 1). Così, anche il potere sanzionatorio può esercitarsi ogniqualvolta venga violata una disposizione nazionale adottata in attuazione della Direttiva (art. 27) e non solo quelle attuative degli artt. 10 e 11, a cui è invece vincolata la ricorrenza della responsabilità civile⁴⁴.

Infine, non va ignorato che, al contrario di quanto previsto per l'azione risarcitoria, l'irrogazione delle sanzioni non pare presupporre l'effettivo concretizzarsi di un danno, seguendo una logica preventiva e non solo punitiva⁴⁵.

nonché con la clausola contenuta nel paragrafo successivo per cui rimangono «impregiudicati gli obblighi in materia di diritti umani, occupazionali e sociali, nonché di protezione dell'ambiente e cambiamenti climatici previsti da altri atti legislativi dell'Unione. Se una disposizione della presente direttiva contrasta con una disposizione di altro atto legislativo dell'Unione che persegue gli stessi obiettivi e impone obblighi più ampi o più specifici, la disposizione dell'altro atto legislativo dell'Unione in questione prevale per gli aspetti contrastanti e si applica in riferimento a tali obblighi specifici».

⁴³ S. ADDAMO, «Le novità del testo finale della corporate sustainability due diligence directive: un cambio di passo per la politica di sostenibilità dell'UE?», cit., pp. 1284-1285.

⁴⁴ La responsabilità civile è prevista in maniera cumulativa rispetto alle sanzioni delineate dalla stessa direttiva (cfr. art. 27, Direttiva 2024/1760).

⁴⁵ F. GUARRIELLO, «Take Due Diligence Seriously: commento alla direttiva 2024/1760», cit., p. 290; M. MURGO, «Il ruolo dei lavoratori nella *due diligence* sociale e ambientale: quadro legale e prospettive di sviluppo», cit., p. 63.

Si tratta di un aspetto significativo se si pensa che i poteri di indagine di cui dispone l'autorità pubblica possono essere attivati, oltre che d'ufficio, anche a seguito di una segnalazione circostanziata di una qualsiasi persona fisica o giuridica (art. 26). Anche i lavoratori e i sindacati potrebbero, in tal senso, dare un impulso all'intervento pubblico⁴⁶. Ed essendo, come si è detto, il potere di indagine e controllo svincolato dal concreto realizzarsi di un impatto negativo, tale strumento potrebbe, in effetti, dimostrarsi fondamentale per segnalare le violazioni degli obblighi gravanti sulle imprese, sia con finalità preventiva sia quando comunque non ricorrano gli estremi, ben più rigidi, dell'azione di cui all'art. 29⁴⁷.

6. Osservazioni conclusive. Le prospettive della *due diligence* alla luce della proposta *Omnibus*

Alla luce di quanto detto, è indubbio che la Direttiva scenti un apparato rimediale fragile, che rischia di riconoscere solo in poche ipotesi il risarcimento ai soggetti danneggiati.

Ciò non significa però che essa fallisca nell'obiettivo di responsabilizzare le imprese.

Se la responsabilità si intende come imposizione di uno *standard* di condotta, in ottica preventiva (più che di riparazione) dei danni ai diritti umani, anche in ambito lavorativo, è in questa direzione che va evidentemente la Direttiva, anche attraverso un apparato di *enforcement* pubblico, più solido di quanto non lo sia il regime di responsabilità oggi previsto.

E la dimensione preventiva, più che riparatoria, della Direttiva sembra peraltro destinata ad essere ulteriormente rimarcata a seguito delle modifiche che potrebbero conseguire al cosiddetto *Omnibus Package I*⁴⁸.

⁴⁶ I sindacati rientrano anche fra i soggetti che dovrebbero essere in grado di presentare reclamo nel caso in cui si nutra legittimo timore di un impatto negativo, effettivo o potenziale, derivante dalle attività svolte lungo la catena contrattuale; cfr. art. 14, Direttiva 2024/1760. Sul coinvolgimento delle rappresentanze sindacali nella Direttiva v. M. MURGO, «Il ruolo dei lavoratori nella *due diligence* sociale e ambientale: quadro legale e prospettive di sviluppo», cit., pp. 57 ss.; M. GIOVANNONE, «The European directive on 'corporate sustainability due diligence': the potential for social dialogue, workers' information and participation rights», *Italian Labour Law E-Journal*, vol. 17, n. 1, pp. 227 ss.

⁴⁷ M. MURGO, «Il ruolo dei lavoratori nella *due diligence* sociale e ambientale: quadro legale e prospettive di sviluppo», cit., pp. 63-64.

⁴⁸ Sui contenuti della proposta, v. S. BORELLI, F. GUARRIELLO, «Il primo pacchetto omnibus di semplificazione della Commissione europea: un passo indietro rispetto agli obiettivi di sostenibilità sociale e ambientale», *RGL giurisprudenza online - Newsletter*, 2025, n. 3.

Tale progetto, appena otto mesi dopo l'entrata in vigore della Direttiva in materia di *due diligence*, ne ha infatti messo in discussione l'assetto, con l'obiettivo di proporre una semplificazione degli oneri imposti alle imprese da questo come da altri strumenti di recente entrata in vigore, fra cui, in particolare, la Direttiva (UE) 2022/2464 sulla rendicontazione societaria di sostenibilità, meglio nota come «*Corporate Sustainability Reporting Directive*» (CSRD)⁴⁹.

Primo effetto del Pacchetto Omnibus, attraverso la Direttiva (UE) 2025/794 «*Stop the Clock*», è stato quello di posticipare i termini entro cui le imprese devono rispettare gli obblighi previsti dalle Direttive 2022/2464 e 2024/1760, determinando: quanto alla prima uno slittamento di due anni degli obblighi di rendicontazione; quanto alla seconda un allargamento di un anno del termine entro cui gli Stati devono recepirne gli obblighi, rinviando la fase attuativa al luglio 2027.

L'eventuale attuazione della seconda parte del Pacchetto *Omnibus I* dovrebbe invece essere quella destinata ad incidere, nell'ottica di proporre una semplificazione, sugli obblighi imposti alle imprese in materia di sostenibilità.

Quanto in particolare alla Direttiva CSDDD, oggetto di analisi in questa sede, la proposta dovrebbe prevedere un massiccio intervento sull'attuale testo della Direttiva che potrebbe alterarla profondamente, riducendone anche l'impatto.

Si propone, infatti, anzitutto una riduzione drastica dell'ambito di applicazione della Direttiva, non solo diminuendo il numero di imprese che vi sono soggette, ma riducendone anche le responsabilità di vigilanza alle sole imprese con cui intrattengono 'relazioni dirette', tagliando fuori il resto della catena del valore.

Insieme a queste e ad altre innovazioni di simile tenore, la Proposta Omnibus si propone di eliminare il regime specifico di responsabilità previsto dall'art. 29⁵⁰. In luogo di un sistema comune di responsabilità, la proposta *Omnibus I* prevede, infatti, che venga rimesso al diritto nazionale dei singoli Stati Membri il riconoscimento di eventuali profili di responsabilità, sopprimendo anche quella parte della disposizione che assicura oggi un'applicazione extraterritoriale delle norme in materia di responsabilità civile, qualificandole come di applicazione necessaria (art. 29, par 7).

⁴⁹ Al contrario della Direttiva CSDDD, questa è già stata recepita in Italia con il decreto legislativo 6 settembre 2024, n. 125. Sui contenuti della direttiva e sul suo recepimento, v. S. BORELLI, F. M. MUCCIARELLI, «La direttiva sulla rendicontazione di sostenibilità: fra trasparenza e partecipazione», *Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale*, 2024, n. 3, pp. 492 ss.

⁵⁰ Si v. art. 4 della proposta di modifica.

Se nella sua formulazione attuale, il regime previsto dalla Direttiva sconta già problemi di efficacia, rimettendo ai singoli Stati Membri le determinazioni in materia, la conseguenza della proposta potrebbe essere evidentemente quella di condannare il principio di «responsabilizzazione dei comportamenti dell'impresa» e di piena compensazione dei danni prodotti ai diritti umani pare alla sostanziale «irrilevanza pratica»⁵¹.

⁵¹ S. BORELLI, F. GUARRIELLO, «Il primo pacchetto omnibus di semplificazione della Commissione europea: un passo indietro rispetto agli obiettivi di sostenibilità sociale e ambientale», cit.