

INTRODUZIONE E PIANO DELL'INDAGINE

Il 24 aprile 2013 a Dhaka, in Bangladesh, come tristemente noto, crollava un edificio a otto piani, il *Rana Plaza*. Al suo interno si trovavano diverse industrie tessili, subfornitrici di grandi società occidentali. Nel crollo “annunciato” del *Rana Plaza* – già dichiarato pericolante dalle autorità locali – oltre mille lavoratori perdevano la vita e molti di più rimanevano feriti.

Alla tragedia sono seguite vicende giudiziarie clamorose, ma dagli esiti a dir poco insoddisfacenti per i lavoratori. Rispetto alle richieste di risarcimento del danno, il giudice (canadese) ha escluso obblighi di qualunque tipo nei loro confronti¹, nonostante il fatto che una tra le società si fosse impegnata a rispettare determinati *standard* di responsabilità sociale, anche in materia di condizioni di lavoro².

¹Una società, la multinazionale canadese *Loblaws*, si era impegnata a non intrattenere affari con fornitori che non tutelassero, tra le altre cose, la salute e sicurezza dei lavoratori, e ad assicurarsi che costoro pretendessero altrettanto dai propri *partner* commerciali. Tra le varie industrie presenti, la *New Wave* (NW) destinava metà della propria produzione alla *Loblaws* e ne era la fornitrice principale. La NW svolgeva le proprie attività all'interno dell'edificio. Il giorno precedente al crollo, le autorità pubbliche ne avevano segnalato la pericolosità e avevano anche ordinato delle evacuazioni. Nonostante ciò, ai lavoratori della NW era stato intimato dal datore di recarsi al lavoro; la ditta temeva, infatti, di non rispettare la consegna nei tempi richiesti. Si deve considerare che la multinazionale canadese aveva da poco fatto ispezionare il luogo di lavoro da una società di *auditing*. Quest'ultima, nel rispetto del contratto, si era limitata ad una certificazione che non ricomprendeva valutazioni sull'edificio. Nel ricorso presentato contro la società multinazionale e quella di certificazione, la Supreme Court of Ontario riteneva intervenuta la prescrizione per alcuni prestatori, applicando la legge del Bangladesh. Rispetto agli altri, la Corte rigettava la domanda nel merito, perché non era emersa alcuna ingerenza delle società nella gestione dei rapporti di lavoro. Per questa e altre vicende analoghe: M. SAAGE-MAAB-P. ZUMBANSEN-M. BADER-P. SHAHAB (eds.), *Transnational Legal Activism in Global Value Chains. Interdisciplinary Studies in Human Rights*, Cham, 2021. Sul caso *Rana Plaza*: A. SALAHUDDIN, *Rana Plaza tragedy: Who is to blame*, in *Industrial Law Journal*, 2018, 39, 1, p. 51 ss.; D.J. DOOREY, *Vacuousness of CSR on Display in Loblaws' Victory in Rana Plaza Class Action Lawsuit*, in *International Union Rights*, 2017, 24, 4, p. 18 ss.

²Altrimenti, si sarebbe creata una differenza di trattamento tra la società in questione e quelle che non avevano assunto alcun impegno. Occorre evidenziare che, nel tempo, sono stati identificati almeno altri 29 *brand* occidentali che si rifornivano dalle industrie site nel medesimo fabbricato. Tra i marchi più noti: Benetton (Italia), Bonmarche (Regno Unito), Cato Fashions (USA), The Children's Place (USA), El Corte Ingles (Spagna), Joe Fresh (*Loblaws*, Canada), Kik (Germania), Mango (Spagna), Matalan (Regno Unito), Primark (Regno Unito/Irlanda) and Texman (Danimarca).

A seguito di questo e di altri casi emblematici³, le violazioni dei diritti umani sul lavoro, perpetrate in territori diversi da quelli in cui le società *leader* collocano la propria sede legale, hanno iniziato ad entrare «nel radar della normativa precettiva»⁴.

I problemi che conseguono alla globalizzazione⁵, sul piano della tutela dei lavoratori, sono esemplificati dal caso *Rana Plaza*. La vicenda è stata d'esempio per tutta l'evoluzione legislativa successiva in materia d'impresa e diritti umani, perché mostra chiaramente l'esigenza di attribuire responsabilità giuridiche ai soggetti «primari»⁶ dell'economia globale, per i pregiudizi ai diritti fondamentali subiti da lavoratori che, sebbene abbiano preso parte al processo produttivo, sono stati impiegati da terzi soggetti, in ordinamenti giuridici distanti, sia geograficamente, che rispetto al quadro giuridico di tutela del lavoro.

Tale complessa tematica sarà affrontata come di seguito indicato.

Il Capitolo I muoverà dal problema della frammentazione dell'attività produttiva e del *deficit* di tutela dei diritti umani sul lavoro nelle catene globali, per poi esaminare le soluzioni giuridiche volte a estendere le responsabilità tipicamente datoriali al di là del datore di lavoro formale, negli appalti, nelle reti e nei gruppi di

³ Immediato e doveroso è il richiamo al caso *Kik*, dell'anno precedente, nel quale si verificò un incendio in una fabbrica tessile sita in Pakistan. L'evento causò la morte di oltre 250 operai e decine di feriti, a causa della carenza di misure di sicurezza elementari (le finestre erano sbarrate ed ogni altra via d'uscita era ostruita). La proprietà della fabbrica era di *Ali Enterprises*, uno tra i subfornitori della *Kik Textilien*, multinazionale tedesca destinataria principale (circa per i due terzi) dei prodotti di *Ali Enterprises*. Gli esiti del procedimento giudiziario, svoltosi presso il Tribunale di Dortmund (10 gennaio 2019, 7 O 95/15), sono stati piuttosto deludenti anche in questo caso. Il testo della sentenza, comunque, è pubblicato in italiano in F. GUARRIELLO-L. NOGLER (a cura di), *Violazioni extraterritoriali dei diritti umani sul lavoro*, Milano, 2024, p. 46 ss.

⁴ F. GUARRIELLO-L. NOGLER, *Introduzione. Un nuovo problema per i sistemi giuridici europei: la violazione dei diritti umani sul lavoro*, *Ivi*, p. 8.

⁵ Si adoperano i termini collegati al concetto di “globale” e non di “mondiale”, in quanto maggiormente in uso. Si riporta, comunque, l'osservazione di Alain Supiot, secondo il quale il termine “globalizzazione” allude all'ideale di globo unitario tipico del pensiero tecnologico e teologico, mentre l'espressione *mondialisation* sarebbe più adatta ad una prospettiva di reciproca coesistenza di universi sociali e culturali diversificati. A. SUPIOT, *Globalisation or 'Mondialisation'? Taking Social Models Seriously*, in B. LANGILLE-A. TREBILCOCK (eds.), *Social Justice and the world of Work. Possible Global Futures. Essays in honour of Francis Maupain*, Oxford, 2023, p. 13 ss. Sarebbe interessante porre in relazione questa osservazione con la prospettiva delle strategie “glocali” alla giustizia sociale, tematizzate da A. PERULLI, *Social Justice and Reform of Capitalism*, *Ivi*, p. 23 ss.). Si segnala, per completezza, l'intera collana significativamente denominata “Glawcal”, al cui interno v. J. LETNAR ČERNIČ, *Corporate Accountability under Socio-Economic Rights*, London-New York 2019. Già in precedenza, comunque, il concetto di “glocale” circolava in letteratura. Per una prospettiva lavoristica: V. FILL, *Strumenti “glocal” di tutela dei diritti dei lavoratori*, in L. MONTUSCHI (a cura di), *Un diritto in evoluzione. Studi in onore di Yasuo Suwa*, Milano, 2008, p. 107 ss.

⁶ Quest'espressione è tratta da K. KOLBEN, *Transnational Labor Regulation and the Limits of Governance*, in *Theoretical Inquiries in Law*, 2011, 12, 2, p. 416.

imprese. Sarà poi necessario soffermarsi sulla difficoltà di applicare tali soluzioni in un ambito globale, per ragioni che attengono sia alla struttura delle catene globali, sia all'extraterritorialità delle situazioni considerate. Individuati i limiti del diritto del lavoro classicamente inteso, ma restando nell'ambito del diritto nazionale, si esaminerà anche la compatibilità delle strutture del diritto commerciale con una maggiore responsabilizzazione delle società *leader*, rispetto alle ricadute negative sui diritti umani sul lavoro che si producono nelle catene globali.

Nel Capitolo II, poste alcune necessarie premesse sui diritti umani dei lavoratori e sugli impegni assunti dagli Stati, a livello internazionale, si porrà il problema di comprendere se a ciò corrisponda anche il compito di attivarsi per limitare gli impatti negativi extraterritoriali prodotti dall'attività delle società multinazionali domiciliate nei propri territori. Una volta evidenziati i limiti di questa prospettiva, si esamineranno le più importanti esperienze di *soft law* elaborate a livello internazionale per guidare gli Stati ad affrontare il problema della responsabilizzazione dell'impresa rispetto alla tutela dei diritti umani nelle catene globali.

Il Capitolo III volgerà l'attenzione alla traduzione di tali evoluzioni sul piano dei diritti nazionali, esaminando i percorsi legislativi che, in diverse parti del mondo, hanno progressivamente perseguito l'obiettivo di colpire gli impatti negativi extraterritoriali sui diritti umani. In primo luogo, saranno esaminati interventi limitati, quanto a oggetto delle tutele, settore considerato o incisività degli obblighi. Particolare attenzione sarà dedicata, in secondo luogo, ai recenti sviluppi intervenuti all'interno dell'Unione europea, con riferimento, soprattutto, alla direttiva UE n. 2024/1760 relativa al dovere di diligenza delle imprese ai fini della sostenibilità (o anche CS3D o CSDDD, da *Corporate Sustainability Due Diligence Directive*), la quale ha previsto un generale obbligo di *due diligence* (o di diligenza)⁷ delle società di grandi dimensioni, volto a promuovere la sostenibilità sociale ed ambientale delle attività produttive globalizzate. La direttiva sarà posta a confronto con i recenti sviluppi di alcuni ordinamenti europei, più o meno coevi. Questo confronto porrà in risalto la presenza di modelli di *due diligence* che sono accompagnati da meccanismi di *enforcement* diversi, tra i quali destano particolare interesse quelli che prevedono la possibilità di risarcire il danno sofferto dalle vittime di violazioni dei diritti umani.

Infine, il Capitolo IV trarrà delle conclusioni sulla possibilità concreta, per i prestatori impiegati lungo le catene globali e che abbiano subito gravi pregiudizi dei propri diritti umani sul lavoro, di ottenere il risarcimento del danno dalle società *leader*. La questione sarà affrontata considerando i profili di diritto internazionale privato rilevanti e i diversi scenari aperti dall'imputazione del dovere di

⁷ Da ora si farà riferimento alla *due diligence* al femminile, poiché pare l'uso più frequente in italiano.

risarcire il danno a titolo di responsabilità contrattuale o extracontrattuale. Infine, ci si concentrerà sulla responsabilità extracontrattuale che discende dalla violazione dei doveri di diligenza, valutando se, nell'ordinamento italiano, gli stessi possano essere inclusi tra gli obblighi di corretta gestione gravanti sull'imprenditore.