

Obblighi per le imprese

Un nuovo strumento verso la “reale” sostenibilità aziendale

Paola Salazar - Avvocato, Studio Salazarlavoro
Giulia Leardi - Avvocato, Studio Lexellent

Il 5 luglio 2024 è approvata nella Gazzetta Ufficiale dell'Unione europea la **Direttiva Ue 2024/1760** del 13 giugno 2024 relativa al **dovere di diligenza delle imprese ai fini della sostenibilità** e che modifica la Direttiva (Ue) 2019/1937 e il Regolamento (Ue) 2023/2859. (1) Si tratta della *Corporate Sustainability Due Diligence Directive* diretta ad assicurare l'implementazione delle procedure di *due diligence* destinate a dare evidenza ai processi di trasparenza e sostenibilità. Vero e proprio fulcro e obiettivo della legislazione europea e nazionale per i prossimi anni.

Per comprendere dove si colloca questa nuova Direttiva è necessario partire da una premessa fondamentale.

Come già ricordato in altro approfondimento (2) l'acronimo **ESG** – propriamente **Environmental, Social, Governance** – è nato nel 2004.

Gli esperti di questo settore ci dicono che «lo troviamo nel *report* del Global compact delle Nazioni Unite dove si esplicava l'idea che la crescente importanza dei fattori ambientali, sociali e

di *governance* avrebbe portato a migliori decisioni di investimento, creato un più forte e più resiliente mercato finanziario e contribuito allo sviluppo sostenibile della società in una logica *win-win* per tutti.

Quel *report* fu il risultato di un'iniziativa congiunta dei soggetti finanziari invitati dal Segretario Generale delle Nazioni Unite a elaborare orientamenti e raccomandazioni su come integrare meglio i **valori ESG nella gestione delle aziende**.

Venti realtà finanziarie di nove Paesi, con attività totali in gestione di oltre sei trilioni di dollari, parteciparono allo sviluppo di quel rapporto». (3) Nel 2015 tutti i Paesi membri delle Nazioni Unite hanno adottato la risoluzione n. 70/1 – **Trasformare il nostro mondo: Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile** caratterizzata dai seguenti diciassette obiettivi che si trovano ormai in tutte le pubblicazioni scientifiche, accademiche e divulgative.

(1) La Direttiva Ue 2024/1760 è entrata in vigore il 25 luglio 2024. Gli Stati membri devono adottare entro il 26 luglio 2026 le disposizioni legislative, regolamentari e amministrative necessarie per conformarsi alla Direttiva. Più precisamente, tali disposizioni si applicheranno: dal 26 luglio 2027, per le società con più di 5.000 dipendenti e un fatturato netto a livello mondiale superiore a 1 500 000 000 EUR; dal 26 luglio 2028, per le società con più di 3.000 dipendenti e un fatturato netto a livel-

lo mondiale superiore a 900 000 000 EUR; dal 26 luglio 2029, per le società con più di 1.000 dipendenti e un fatturato netto a livello mondiale superiore a 450 000 000 EUR. (v. artt. 37 e 38 Dir. Ue 2024/1760).

(2) Cfr. G. Leardi, P. Salazar, *Non facciamo della sostenibilità l'ennesimo slogan*, Dir. prat. lav., 2023, 30, pagg. 1861 ss.

(3) A. R. Balzan, *L'impatto zero non esiste*, Milano 2022.

Approfondimenti



Il Regolamento (Ue) n. 575/2013 del Parlamento europeo e del Consiglio impone agli enti di grandi dimensioni che hanno emesso valori mobiliari ammessi alla negoziazione in un mercato regolamentato di comunicare informazioni sui rischi ambientali, sociali e di *governance* («rischi ESG») a decorrere dal 28 giugno 2022.

A fine 2022, poi, il Consiglio dell'Unione europea ha approvato definitivamente la Direttiva Ue 2022/2464 del 14 dicembre 2022 che modifica il Regolamento (Ue) n. 537/2014, la Direttiva 2004/109/Ce, la Direttiva 2006/43/Ce e la Direttiva 2013/34/Ue per quanto riguarda la rendicontazione societaria di sostenibilità. **Direttiva attuata con il D.Lgs. n. 125/2024.**

In pratica, al fine di garantire concretezza in termini di “sostenibilità” alla realizzazione degli obiettivi sopra indicati si è ritenuto fondamentale prevedere un approccio di analisi incentrato su tutti i diciassette obiettivi che hanno ambiti scientifici differenti ma integrati tra loro, nella consapevolezza che ciascuno di essi possa e debba essere lo strumento attraverso il quale è possibile indirizzare a fini etici non solo produzione e lavoro ma la continuità stessa della vita sul nostro pianeta. Il tutto partendo innanzitutto da **presupposti di natura finanziaria** quali quelli del **bilancio di sostenibilità** per arrivare oggi, con la **nuova CSDD – Corporate Sustainability Due Diligence Directive** – alla individuazione di una serie di presupposti di natura organizzativa e di

governance. Presupposti essenziali per dare ordine e sistematicità a ciascuno dei tre principi dell'acronimo ESG ma, soprattutto, per **dare concretezza** a quella **componente Social** che assume particolare rilevanza per l'organizzazione e per l'intera catena di valore della filiera.

Direttiva Ue 2024/1760: obiettivi e obblighi

La **Direttiva Ue 2024/1760** innanzitutto precisa che «La condotta delle società in tutti i settori dell'economia è fondamentale per il successo degli obiettivi di sostenibilità dell'Unione, in quanto le imprese dell'Unione, in particolare quelle di grandi dimensioni, dipendono dalle catene globali del valore. **Tutelare i diritti umani e l'ambiente** va anche nell'interesse delle società, in particolare alla luce delle crescenti preoccupazioni espresse dai consumatori e dagli investitori in merito a tali questioni» (considerando n. 4). Tuttavia, «Al fine di evitare la duplicazione degli obblighi di comunicazione, la presente Direttiva mira a non introdurre nuovi obblighi di rendicontazione oltre a quelli previsti dalla Direttiva 2013/34/Ue per le società che ricadono nell'ambito d'applicazione della Direttiva 2013/34/Ue e oltre ai principi di rendicontazione che dovrebbero essere elaborati nell'ambito della stessa» (considerando n. 62).

Gli **obiettivi** definiti dalla Direttiva non sono molto distanti da quelli già esistenti e già appli-

cate dalle organizzazioni (anche le PMI che sono estranee al momento dal campo di applicazione della Direttiva). Ci si riferisce all'adozione di un **sistema di gestione della qualità** (cfr. ad esempio ISO 9001:2015) (4) alla base del quale vi è necessariamente un approccio basato sul rischio e sulle opportunità legate alla catena del valore caratterizzato dalla selezione e dal monitoraggio dei fornitori (punto 8.4.1. paragrafo 3 ISO 9001). In pratica, in base a tale norma internazionale per i Sistemi di Gestione per la Qualità (SGQ) sono previsti processi basati su quattro steps: plan-do-check -act.

La nuova **Direttiva si applica alle società che, costituite in conformità della normativa di uno Stato membro** soddisfano una delle seguenti **condizioni**:

a) avere avuto, in media, più di 1.000 dipendenti e un fatturato netto a livello mondiale superiore a 450.000.000 EUR nell'ultimo esercizio per il quale è stato o avrebbe dovuto essere adottato il bilancio d'esercizio;

b) pur senza raggiungere i limiti minimi di cui alla *lett. a)*, essere la società capogruppo di un gruppo che ha raggiunto tali limiti minimi nell'ultimo esercizio per il quale è stato o avrebbe dovuto essere adottato il bilancio d'esercizio consolidato;

c) aver concluso o essere la società capogruppo di un gruppo che ha concluso accordi di *franchising* o di licenza nell'Unione in cambio di diritti di licenza con società terze indipendenti, qualora tali accordi garantiscano un'identità comune, un concetto aziendale comune e l'applicazione di metodi aziendali uniformi, e qualora tali diritti di licenza ammontassero a più di 22 500 000 EUR nell'ultimo esercizio in cui è stato adottato o avrebbe dovuto essere adottato il bilancio annuale, e a condizione di aver registrato o di essere la società capogruppo di un gruppo che ha registrato un fatturato netto a livello mondiale superiore a 80 000 000 EUR nell'ultimo esercizio in cui è stato adottato o avrebbe dovuto essere adottato il bilancio annuale. Essa si applica, inoltre alle **società che sono costituite in conformità della normativa di un Paese terzo** e soddisfano una delle seguenti **condizioni**:

a) avere generato un fatturato netto superiore a 450 000 000 EUR nell'Unione nell'esercizio precedente l'ultimo esercizio;

b) pur senza raggiungere il limite minimo di cui alla *lett. a)*, essere la società capogruppo di un gruppo che, su base consolidata, ha raggiunto tale limite minimo nell'esercizio precedente l'ultimo esercizio;

c) aver concluso o essere la società capogruppo di un gruppo che ha concluso accordi di *franchising* o di licenza nell'Unione in cambio di diritti di licenza con società terze indipendenti, qualora tali accordi garantiscano un'identità comune, un concetto aziendale comune e l'applicazione di metodi aziendali uniformi, e qualora tali diritti di licenza ammontassero a più di 22 500 000 EUR nell'Unione nell'esercizio precedente l'ultimo esercizio; e a condizione di avere generato o di essere la società capogruppo di un gruppo che ha generato un fatturato netto superiore a 80 000 000 EUR nell'Unione nell'esercizio precedente l'ultimo esercizio. (art. 2).

In ragione di ciò, considerata l'importanza che per la Direttiva riveste tutta la catena del valore si specifica che, «sebbene non ricadano nell'ambito d'applicazione della Direttiva, le **PMI potrebbero essere interessate** dalle sue disposizioni in **qualità di appaltatori o subappaltatori delle società che invece vi ricadono**. L'obiettivo è tuttavia quello di ridurre gli oneri finanziari o amministrativi che gravano sulle PMI, molte delle quali sono già in difficoltà nel contesto della crisi economica e sanitaria mondiale. Per sostenere le PMI è opportuno che gli Stati membri, con il sostegno della Commissione, allestiscano e gestiscano, individualmente o congiuntamente, siti web, portali o piattaforme dedicati e di facile utilizzo al fine di fornire informazioni e sostegno alle società, ed eventualmente erogino sostegno finanziario alle PMI e le assistano nello sviluppo di capacità. Tale sostegno potrebbe inoltre essere reso accessibile e, se necessario, adattato ed esteso agli operatori economici a monte dei Paesi terzi. Le società il cui *partner* commerciale è una PMI sono incoraggiate a sostenerla affinché rispetti le misure relative al dovere di diligenza e a stabilire nei suoi confronti obblighi equi, ragionevoli, non discriminatori e proporzionati» (considerando n. 69).

(4) ISO 9001:2015 /Amd 1:2024.

Approfondimenti

Obiettivo prioritario della Direttiva (art. 7) è che **ciascuna società** integri il dovere di diligenza in tutte le sue pertinenti politiche e i suoi pertinenti sistemi di gestione dei rischi e abbia predisposto a tal fine una politica relativa al dovere di diligenza che **garantisca un dovere di diligenza basato sul rischio** (da qui la rilevanza di una *Due Diligence* specifica).

Tale obiettivo viene realizzato attraverso una pianificazione, progettazione, definizione ed infine implementazione e pubblicizzazione delle procedure predisposte per garantire l'integrazione del dovere di diligenza nelle pertinenti politiche della società e per l'esercizio dello stesso, compresa la definizione e pubblicizzazione delle misure adottate per verificare il rispetto del codice di condotta e per estenderne l'applicazione ai partner commerciali.

Verrà pertanto chiesto alle imprese di **correggere eventuali non conformità** (Dovere di Verifica) – che peraltro nella ISO 9001:2015 che le aziende già conoscono e applicano sono le Azioni Correttive – integrando la *Due Diligence* nei protocolli e nei sistemi di gestione aziendale, identificando e valutando gli impatti negativi, adottando misure preventive e correttive, implementando un sistema di segnalazione e gestione dei reclami, valutando periodicamente l'efficacia delle politiche e delle misure almeno ogni dodici mesi e divulgando le attività di *due diligence* svolte tramite una dichiarazione annuale pubblicata sul sito web.

Ambiti di intervento

È sicuramente questo il cuore degli obiettivi della Direttiva che troveranno espressione concreta in termini di **gestione e organizzazione del lavoro** attraverso l'implementazione degli strumenti organizzativi deputati a dare espressione alla **componente Social degli obiettivi ESG** di cui si è parlato in premessa.

Si fa riferimento, ad esempio:

i) ai seguenti **ambiti di intervento**:

- codice etico
- processi e politiche di informazione dedicate ai lavoratori
- piani di formazione dedicati
- politiche di gestione dei fornitori e della filiera degli appalti
- *due diligence* sui diritti umani
- parità di genere
- parità retributiva
- salute e sicurezza in ambito lavorativo
- inclusività;

ii) ai seguenti **strumenti di gestione**:

- *policy* di mobilità interna e di successione a posizioni manageriali coerenti con i principi di una organizzazione inclusiva attenta agli obiettivi di passaggio intergenerazionale
- documento di valutazione dei rischi (DVR) aggiornato ai rischi da molestie e *mobbing*
- *policy* (oltre il Ccnl di riferimento) dedicate alle politiche di conciliazione e alla tutela della maternità e paternità
- politiche per il lavoro sostenibile accompagnate dalla previsione di piani di formazione specifici orientati agli obiettivi di sostenibilità produttiva, ambientale e climatica
- *policy* per il benessere digitale dei lavoratori, soprattutto in vista delle sfide etiche legate all'Intelligenza artificiale
- previsione dell'inserimento di nuove figure professionali come il *disability manager/diversity manager*
- *policy* dedicate alle politiche premiali, alle progressioni di carriera e in genere alla trasparenza nell'adozione delle politiche retributive
- adozione di Standard, anche globali, su base volontaria. (5)

La **mancata implementazione degli obiettivi** cui è deputata la normativa sul Dovere di diligenza potrà portare differenti e rilevanti **conseguenze** quali:

(5) Esiste, per esempio, la SA 8000 che è uno standard al quale tutte le aziende possono aderire volontariamente e che impegna le organizzazioni ad un controllo anche delle proprie filiere innescando così quel circolo virtuoso su tutta la catena del valore che è preso in considerazione anche dalla Direttiva. Tale standard (elaborato da SAI Social Accountability International) è certificabile da Enti Certificatori. Lo standard fornisce requisiti trasparenti, misurabili e verificabili per implementare e certificare la *performance* aziendale in nove aree essenziali:

- **lavoro infantile**: proibisce il lavoro infantile (sotto i 15 anni nella maggior parte dei casi). Alle aziende certificate è richiesto di adottare azioni di rimedio, incluso lo stanziamento di

fondi, per assicurare l'istruzione dei minori fino a quando saranno soggetti all'istruzione obbligatoria;

- **lavoro forzato o obbligatorio**: i lavoratori non possono essere obbligati a consegnare i propri documenti d'identità o a pagare "depositi" come condizione di impiego;

- **salute e sicurezza**: le aziende devono soddisfare gli standard di base per un ambiente di lavoro sano e sicuro, tra cui acqua potabile, servizi igienici, attrezzature di sicurezza applicabili e la formazione necessaria;

- **libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva**: protegge i diritti dei lavoratori di formare sindacati o di unirsi ad essi e quello di contrattare collettivamente, senza

• **responsabilità civile**

Le aziende inadempienti possono essere soggette a contenziosi per danni causati dalla mancata adozione delle misure di *due diligence* previste dalla Direttiva. Questo implica che le vittime di violazioni dei diritti umani o di danni ambientali possono intentare cause civili per ottenere risarcimenti, rendendo le imprese responsabili direttamente per i danni causati lungo la loro catena del valore;

• **interruzione delle attività**

Le Autorità competenti possono ordinare l'interruzione di attività o comportamenti specifici che stanno causando danni sociali o ambientali. Questo potrebbe includere la sospensione temporanea o permanente di operazioni o la necessità di modificare pratiche aziendali per conformarsi alla normativa;

• **dazi e proibizioni sui prodotti**

Le imprese che non rispettano la CSDD possono affrontare dazi aggiuntivi sui loro prodotti o, in casi estremi, il divieto di esportare determinati prodotti nei paesi membri dell'Unione Europea. Questa misura mira a garantire che i prodotti che entrano nel mercato dell'UE rispettino standard elevati di sostenibilità e diritti umani;

• **sospensione della possibilità di esportazione**

In aggiunta ai dazi, le aziende inadempienti possono vedersi sospesa la possibilità di esportare i loro prodotti negli Stati membri dell'Ue. Questo rappresenta una sanzione estremamente severa, in grado di compromettere significativamente le operazioni internazionali delle imprese.

Conclusioni

In un mondo che sta diventando sempre più complesso, nel quale le attività economiche se da un lato beneficiano dei vantaggi della globalizzazio-

ne e della possibilità di crescita assicurata dalle nuove tecnologie, sta diventando sempre più rilevante agire con la piena consapevolezza dei rischi, oltre delle opportunità, che derivano da questi due fattori. La **trasparenza** (oltre che la legalità) sta diventando il presupposto attraverso il quale si misura non solo la solidità economica di un'azienda – come alcuni casi eclatanti degli ultimi mesi hanno potuto mettere in evidenza, dai pandori poco etici all'altrettanto poco etica produzione di borse e accessori in alcuni settori dell'alta moda (6) – ma la sua stessa capacità di restare sul mercato. Forse l'effetto più evidente e anche più dirompente dei **vantaggi** (e dei rischi) di una reputazione che ormai va costruita a livello globale.

L'esempio più rilevante è sicuramente il campo dei **diritti umani** (come messo in evidenza anche da Assonime), preso dalla Direttiva come riferimento prioritario, ancorché non in modo significativo rispetto, ad esempio, ad alcuni già esistenti parametri delle certificazioni e degli standard internazionali.

L'art 3, *lett. c)* della Direttiva fornisce da questo punto di vista la definizione di **impatto negativo sui diritti umani** stabilendo che esso è:

«l'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

paura di rappresaglie;

- **discriminazione**: nessuna discriminazione sulla base di razza, casta, origine nazionale, religione, disabilità, sesso, orientamento sessuale, appartenenza a un sindacato o affiliazione politica;

- **pratiche disciplinari**: proibisce le punizioni corporali, la coercizione mentale o fisica e l'abuso verbale verso i lavoratori;

- **orario di lavoro**: prevede un massimo di 48 ore settimanali di lavoro, con un minimo di un giorno di riposo a settimana, e un limite di 12 ore di straordinario a settimana remunerata con una adeguata maggiorazione;

- **retribuzione**: i salari pagati devono soddisfare tutti gli standard minimi legali e fornire un reddito sufficiente per le necessità di base, con almeno una parte di reddito discrezionale (*Living Wage*);

- **sistema di gestione**: definisce le procedure per un'efficace implementazione della gestione e revisione della conformità a SA8000, dalla designazione del personale responsabile alla promozione del miglioramento e il mantenimento delle certificazioni, affrontando i problemi e adottando le necessarie azioni correttive.

Chiaramente adottando tale standard le organizzazioni adempiono oltre che agli obblighi già previsti dalla normativa interna e comunitaria soprattutto in termini di sicurezza e divieto di discriminazione, anche a molti dei criteri previsti dalla Direttiva, risultando peraltro certificate da soggetti terzi aventi specifiche caratteristiche di affidabilità a loro volta verificate.

(6) Su cui si veda anche Assonime, caso 5/2024 «La tutela dei diritti umani nelle catene di fornitura della moda tra rischi attuali e nuovi obblighi di due diligence».

Approfondimenti

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».

Si tratta di un **elenco di fattispecie dei diritti umani**, previsto nella Parte I, Sezione 1 dell'Allegato alla Direttiva, cui ogni impresa dovrà indirizzare le proprie misure di analisi in ottica di prevenzione e mitigazione. Tale elenco è completato da una **clausola residuale di salvaguardia** che intende sancire l'estensione dell'ambito materiale della nuova normativa-parametro ad ogni altra violazione di diritti umani che sebbene non menzionati nell'elenco di cui alla Parte I, sezione 1 risultano inclusi in una lista di strumenti internazionali sui diritti umani elencati nella sezione 2 della Parte 1.

In pratica, la disposizione sembrerebbe perseguire la necessità di un approccio selettivo delle norme sui diritti umani da applicare ai fini della *due diligence* in materia di diritti umani con la conseguenza di circoscriverne l'applicazione ad un particolare sottoinsieme di diritti fondamentali.

In realtà in base a quanto previsto dai principi 11 e 12 degli UNGPs (7) le imprese con le loro **attività economiche** possono in realtà avere un **impatto**, diretto o indiretto, **praticamente sull'intero spettro dei diritti umani rilevanti a livello internazionale**, ivi incluse su quelle garanzie tradizionalmente considerate "esigibili" solo nei confronti degli Stati e che invece – soprattutto ora, finiscono per trovarsi ad essere oggetto di incidenza (per non dire intrusione, anche grave, da parte delle imprese (esempio emblematico è stato alcuni anni fa lo scandalo Cambridge Analytica - Facebook, tale per cui la raccolta dei dati effettuati da Facebook avrebbe interferito sul diritto di libere elezioni di milioni di cittadini americani).

Non solo, l'elenco contenuto nella sezione 2 della Parte I dell'Allegato alla Direttiva omette sorprendentemente qualsiasi riferimento a strumenti internazionali particolarmente importanti in questo campo. Tra i tanti: la Convenzione ILO n.

190 sulla violenza e le molestie sui luoghi di lavoro del 2019 (oltre a: la Convenzione internazionale sulla protezione dei diritti dei lavoratori migranti e dei membri delle loro famiglie adottata dall'Assemblea generale ONU nel 1990; la Convenzione internazionale per la protezione di tutte le persone dalla sparizione forzata del 2006; la Convenzione ILO n. 169 sulle popolazioni indigene e tribali del 1989). Sono poi omessi, cosa non meno sorprendente, i principali strumenti regionali europei in materia di diritti umani e segnatamente la CEDU e la Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea.

Orbene va osservato che la **Direttiva** sebbene si riferisca ad un **target** specifico di **aziende di grandi dimensioni** – senza però trascurare le Pmi per la loro rilevanza nella catena del valore come a più riprese rammentato nel testo della stessa – sembrerebbe tuttavia fare un passo indietro in termini di parametri di riferimento a livello comunitario e **sembrerebbe di fatto non tenere conto** di quanto è parallelamente previsto dalla **certificazione volontaria della PdR 125:2022** relativa alla **disparità di genere in ambito lavorativo** – **che coinvolge direttamente anche le Pmi** – la quale raccoglie a piene mani dalla Convenzione ILO n. 190 i traguardi che le Organizzazioni devono raggiungere in questo particolare ambito. Il che porta a considerare che spesso gli stessi strumenti comunitari non paiono procedere in modo coordinato complicando enormemente l'attività degli interpreti e, soprattutto, di chi quegli strumenti è chiamato ad applicare. Peraltro, con sempre maggiori complessità.

Da quest'ultimo punto di vista si evidenzia proprio il nuovo **D.Lgs. 6 settembre 2024, n. 125 (8)**, che attua la Direttiva 2022/2464/Ue (anche nota come Corporate Sustainability Reporting Directive o CSRD) relativa alla **rendicontazione societaria di sostenibilità**. La rendicontazione di sostenibilità include infatti non soltanto le informazioni relative all'impresa societaria stessa ed alle società che appartengono al suo gruppo, ma anche quelle relative alla catena di valore dell'impresa, compresi i prodotti e servizi, i rapporti commerciali e la catena di fornitura. In

(7) UNGPs (UN Guiding Principles on Business and Human Rights): nel 2011 il Consiglio dell'ONU per i diritti umani ha pubblicato i «Principi Guida su imprese e diritti umani (UN Guiding Principles on business & human rights)» con i quali, per la prima volta, si offre agli Stati e alle imprese un autorevole

standard internazionale cui riferirsi nella gestione del rischio di conseguenze negative sui diritti umani legate all'attività imprenditoriale.

(8) Pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 212, serie generale, del 10 settembre 2024.

particolare, le **informazioni da inserire nella rendicontazione** devono riguardare sia le strategie aziendali connesse alle questioni di sostenibilità ed alla loro compatibilità con la transizione verso un'economia sostenibile – ivi compresa la limitazione del riscaldamento globale – sia il ruolo degli organi di amministrazione, gestione e controllo con specifico riferimento alle questioni di sostenibilità e all'esistenza di sistemi di incen-

tivi ad essa connessi, con specifico riguardo agli obiettivi e alle politiche imprenditoriali sulla sostenibilità, oltre alle procedure di *due diligence* sempre in relazione a tali specifiche problematiche. Come si vede, ogni singolo passaggio (o provvedimento) in questa complessa materia risulta ormai collegato e complementare per ambiti specifici, secondo quegli obiettivi superiori di Agenda 2030 già delineati nel 2004.