

# IMPRESE GLOBALI E DIRITTI UMANI: VERSO UNA GOVERNANCE RESPONSABILE

Marco Mocella<sup>1</sup>

Università Mercatorium

DOI: <https://doi.org//10.62140/MM927216553>

**Sommario:** 1. La sfida dei diritti umani nelle catene globali del valore; 2. Due Diligence e catene del valore globali: verso una responsabilità condivisa; 3. L'Europa come laboratorio normativo per la Due Diligence; 4. La Direttiva CSDDD: campo di applicazione, destinatari e confini normativi; 5. I Sindacati e ONG nella CSDDD: attori chiave della vigilanza e dell'attuazione; 6. Verso un nuovo equilibrio tra impresa globale e diritti fondamentali.

**Abstract:** Le catene globali del valore (Global Value Chains, GVC) rappresentano un modello produttivo che consente alle grandi imprese di beneficiare di vantaggi competitivi localizzati, spostando segmenti di produzione e servizi in paesi con manodopera a basso costo o limitate tutele. Questa struttura genera da un lato opportunità economiche e occupazionali, dall'altro comporta un rischio di sfruttamento, precarietà e violazioni dei diritti umani. Si è così affermato il concetto di due diligence, ossia un dovere di diligenza delle imprese nell'evitare impatti negativi sui diritti fondamentali lungo tutta la filiera. Dopo primi esperimenti nazionali (Francia, Germania), l'Unione Europea ha adottato la Corporate Sustainability Due Diligence Directive (CSDDD), volta a imporre obblighi di prevenzione e rimedio nei confronti di eventuali violazioni sociali e ambientali. Di tale direttiva vengono esaminati il campo di applicazione e il ruolo degli stakeholders, ivi compresi i sindacati, che giocano un ruolo rilevante nella tutela dei diritti umani nelle catene del valore. In conclusione, viene brevemente accennata la possibilità di una soluzione digitale che consenta di monitorare la filiera e realizzare un approccio collaborativo in cui Stati, istituzioni sovranazionali, ONG, imprese e lavoratori agiscano di concerto per garantire che la globalizzazione del lavoro non si traduca in precarietà e sfruttamento.

## 1. La sfida dei diritti umani nelle catene globali del valore

---

<sup>1</sup> Professore ordinario di diritto del lavoro. Università Mercatorum, Roma.

Nel nuovo scenario economico globalizzato, le imprese si sono trovate nella necessità di rivedere le proprie strategie organizzative, sia per affrontare la concorrenza proveniente dai paesi a basso costo di produzione, sia per sfruttare appieno il know-how e i vantaggi offerti dalle economie di scala. In questo contesto, è progressivamente maturata l'esigenza di superare i modelli organizzativi rigidi e gerarchici, adottando invece strutture più flessibili e adattabili<sup>2</sup>.

A queste nuove esigenze ha fatto seguito una riorganizzazione dei sistemi produttivi, e in particolare delle imprese, che hanno adottato strutture differenti rispetto al passato. Tra le forme emergenti, si è diffusa una tipologia di aggregazione collettiva fondata su legami contrattuali tra soggetti imprenditoriali giuridicamente distinti: le reti di impresa<sup>3</sup>. Nato inizialmente in ambito nazionale, questo modello si è progressivamente affermato anche a livello internazionale, rivelandosi particolarmente efficace nell'organizzazione della produzione e della distribuzione. Oggi rappresenta la forma privilegiata attraverso cui molte grandi multinazionali gestiscono il proprio processo produttivo e la commercializzazione dei beni<sup>4</sup>.

Le trasformazioni del capitalismo globale e la conseguente riorganizzazione delle attività imprenditoriali hanno avuto effetti profondi e complessi sul mondo del lavoro. Se da un lato le nuove forme di aggregazione hanno favorito opportunità di crescita economica e incremento occupazionale, dall'altro hanno indebolito l'efficacia dei tradizionali strumenti di regolazione dei rapporti di lavoro, tanto a livello nazionale quanto

---

<sup>2</sup> D. RODRIK, *La globalizzazione intelligente*, Bari, Laterza, 2014; J. E DØLVIK, J. R. STEEN, *Labour Mobility in the Era of Globalisation: Transformations and Challenges*, in *Journal of Industrial Relations*, 2022, 517ss; E. HILL, C. K. LEE, E. CLARK, *Globalization, New Technologies, and Work in Asia*, in *Work, Employment and Society*, 2020, 791; D. L. LEVY, R. Kaplan, *Beyond Globalization: The Contested Politics of Corporate Accountability in Supply Chains Organization*, 2022, 3ss; N. SRNICEK, *Platform Capitalism*, Polity Press, 2020; M. V. BORGHI, L. DORIGATTI, L. GRECO, *Il lavoro e le catene globali del valore*, Ediesse, Roma, 2017

<sup>3</sup> Sul punto M. MOCELLA, *Reti d'impresa e diritto del lavoro*, Napoli, Esi, 2018 e ivi per ulteriori riferimenti.

<sup>4</sup> Circa l'80% del commercio globale avvenga ormai tramite le catene globali del valore. UNCTAD, *Global value chain and development, investment and value added trade in the global economy*, Ginevra, 2013.

internazionale. A ciò si aggiunge una marcata pressione al ribasso sulle condizioni lavorative, che colpisce in particolare i lavoratori dei paesi in via di sviluppo, proprio coloro che dovrebbero essere i primi beneficiari di tali opportunità.<sup>5</sup>

Le trasformazioni del capitalismo globale e la conseguente riorganizzazione delle attività imprenditoriali hanno avuto effetti profondi e complessi sul mondo del lavoro. Se da un lato le nuove forme di aggregazione hanno favorito opportunità di crescita economica e incremento occupazionale, dall'altro hanno indebolito l'efficacia dei tradizionali strumenti di regolazione dei rapporti di lavoro, tanto a livello nazionale quanto internazionale. A ciò si aggiunge una marcata pressione al ribasso sulle condizioni lavorative, che colpisce in particolare i lavoratori dei paesi in via di sviluppo, proprio coloro che dovrebbero essere i primi beneficiari di tali opportunità<sup>6</sup>.

L'introduzione della normativa italiana sulle reti di impresa ha, per quasi un decennio, condizionato il dibattito giuridico nazionale, orientandolo in maniera quasi esclusiva verso il modello previsto dalla legge n. 33/2009 e, in ambito lavoristico, verso le implicazioni introdotte nel 2013, ovvero la codatorialità e il distacco infrarete. Si tratta di istituti che hanno trovato applicazione in misura variabile all'interno delle reti costituite secondo il modello normativo del 2009, ma che risultano utilizzabili solo entro i confini rigidi tracciati da quella disciplina. Tuttavia, anche limitandosi al solo contesto italiano, è evidente come le reti di impresa formalmente riconducibili alla legge del 2009 rappresentino solo una piccola parte del fenomeno, rendendo quindi riduttiva e fuorviante un'analisi che si limiti a tale perimetro normativo.

Nel contesto delle reti transnazionali, la possibilità di applicare gli istituti della codatorialità e del distacco esclusivamente all'interno del territorio italiano – e solo nell'ambito del modello tipizzato del 2009 – appare di utilità

---

<sup>5</sup> W. SANGUINETI RAYMOND, *Teoría del Derecho Transnacional del Trabajo*, Aranzadi, 2022.

<sup>6</sup> Sono circa 47 mila imprese in rete, distribuite su 9 mila contratti di rete.

assai limitata. Le reti globali, infatti, sono composte da imprese che stipulano contratti commerciali non solo a livello nazionale, ma soprattutto su scala internazionale. È in riferimento a queste forme articolate e flessibili di collaborazione produttiva che si è affermata, in ambito scientifico e istituzionale, la nozione di catene globali del valore (*global value chains*), più adatta a cogliere la complessità e la dimensione transfrontaliera del fenomeno<sup>7</sup>.

Le catene di produzione globali sono strutture “liquide”, che consentono alle imprese multinazionali di assumere il controllo dei processi produttivi globali sfruttando i vantaggi comparativi offerti - anche dal punto di vista del lavoro - dalle diverse economie locali senza assumersi alcuna responsabilità per le condizioni in cui il lavoro viene svolto al loro interno<sup>8</sup>. In conseguenza di ciò, nei paesi a basso costo di manodopera, le condizioni di lavoro e di sicurezza dei prestatori hanno raggiunto livelli di compressione dei diritti umani fondamentali tali da generare episodi gravissimi<sup>9</sup>.

Le implicazioni del fenomeno sono profonde e l'indagine non può che essere condotta in modo interdisciplinare, adottando una prospettiva che intrecci il diritto del lavoro con il diritto commerciale, civile e ovviamente internazionale, ma anche con analisi economiche, sociali e politiche, investendo il percorso di sviluppo di intere regioni.

## **2. Due Diligence e catene del valore globali: verso una responsabilità condivisa.**

---

<sup>7</sup> F. MICHELI, *Il lavoro nelle catene globali del valore*, Torino, 2023.

<sup>8</sup> W. SANGUINETI RAYMOND, *Teoría del Derecho Transnacional del Trabajo*, cit.

<sup>9</sup> Il caso del crollo del Rana Plaza in Bangladesh nel 2013 rappresenta senza dubbio l'episodio più grave e noto di violazione dei diritti dei lavoratori nelle catene globali del valore. Tuttavia, non si tratta di un caso isolato. Altri eventi tragici, come l'incendio della fabbrica Ali Enterprises in Pakistan (2012), quello della Tazreen Fashions in Bangladesh (2012) e il disastro di Brumadinho in Brasile (2019), pur causando un numero di vittime inferiore, evidenziano con altrettanta drammaticità le gravi carenze nei sistemi di tutela della salute e sicurezza sul lavoro.

Uno degli aspetti centrali emersi nel dibattito riguarda la necessità di rafforzare la cooperazione internazionale, al fine di garantire una tutela effettiva dei diritti dei lavoratori lungo l'intera catena del valore, a prescindere dal luogo in cui essi risiedono o prestano la propria attività. L'esperienza normativa di alcuni Paesi che hanno adottato, in via autonoma, discipline in materia di Due Diligence dimostra infatti che le sole legislazioni nazionali non sono sufficienti ad affrontare fenomeni come lo sfruttamento del lavoro o le condizioni occupazionali precarie, per almeno due ordini di ragioni.

In primo luogo, tali violazioni si verificano in larga misura al di fuori del territorio dello Stato in cui si concentra la direzione della catena del valore, rendendo difficoltosa l'effettiva applicazione delle norme nazionali. In secondo luogo, lo sfruttamento del lavoro avviene prevalentemente in Paesi in via di sviluppo, spesso poco inclini ad adottare misure repressive efficaci, anche per timore di compromettere l'afflusso degli investimenti esteri dai quali traggono comunque beneficio (*infra*)<sup>10</sup>.

È ben noto come l'idea alla base di tale meccanismo, delineato in chiave moderna da John Ruggie, nella sua veste di Rappresentante speciale del Segretario generale delle Nazioni Unite, tra il 2005 e il 2011 nelle Guiding Principles on Business and Human Rights, è che le imprese hanno una responsabilità (morale ed eventualmente giuridica) di rispettare i diritti umani, da intendersi come dovere di impedire il verificarsi di impatti negativi che potrebbero essere causati dall'impresa stessa o, per quanto possibile, correlati con le sue attività anche tramite le imprese ad essa legate come subcontraenti<sup>11</sup>.

---

<sup>10</sup> W. SANGUINETI RAYMOND, *La construcción de un nuevo derecho transnacional del trabajo para las cadenas globales de valor*, in *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 2022.

<sup>11</sup> F. MICHELI, *op. cit.*, 35ss e *ivi* per ulteriori riferimenti.

Si tratta di un modello di responsabilità certamente non sconosciuto ai sistemi giuridici occidentali, delineato ad esempio nel nostro ordinamento in tema di appalti dall'art. 29 dlgs. 276/03<sup>12</sup>.

Un ulteriore profilo problematico riguarda l'individuazione di standard minimi di tutela che debbano essere garantiti ai lavoratori lungo l'intera catena del valore. Si tratta di una sfida particolarmente complessa, considerando che le imprese coinvolte sono legate tra loro da rapporti giuridici ed economici eterogenei e distribuite in contesti geografici estremamente diversificati, spesso molto distanti tra loro. In tale scenario, è evidente che solo un organismo sovranazionale, riconosciuto da tutti gli Stati coinvolti, può avere la legittimità e la capacità di definire standard comuni di tutela, in grado di vincolare o quantomeno orientare l'azione delle imprese lungo tutta la filiera.

In questo contesto, un ruolo di primo piano è stato svolto da organizzazioni internazionali quali l'OCSE, l'OIL e le Nazioni Unite, che hanno elaborato principi guida e raccomandazioni in materia di responsabilità sociale d'impresa e Due Diligence. Per quanto riguarda invece le catene del valore operanti esclusivamente all'interno del territorio europeo, l'Unione Europea ha la possibilità – e la responsabilità – di adottare normative più stringenti ed efficaci, capaci di incidere direttamente sul comportamento delle imprese e sulla tutela effettiva dei diritti dei lavoratori. (*infra*)<sup>13</sup>.

Indubbiamente di maggiore complessità appare l'individuazione dei meccanismi per imporre il rispetto di principi fondamentali alle imprese delle GVC in quanto non solo i meccanismi tipici del diritto del lavoro appaiono inadeguati a rappresentare quanto accade nelle GVC, ma lo stesso esplicitarsi di principi cardini della materia risultano di difficile applicazione.

Il tradizionale strumento di tutela dei lavoratori, basato sull'aggregazione degli stessi tramite associazioni sindacali, presenta non pochi

---

<sup>12</sup> F. MICHELI, op. cit., 167ss.

<sup>13</sup> M. MURGO, op. cit., 23ss; F. MICHELI, *Il lavoro nelle catene cit.*, 49ss.

elementi problematici<sup>14</sup>. Da un lato quelli che tradizionalmente accompagnano la tutela dei lavoratori nelle grandi multinazionali, quindi la difficoltà di creare centri di aggregazione dei lavoratori transnazionali; dall'altro, l'ulteriore profilo della labilità degli accordi tra le imprese costituenti la catena che non sono ovviamente noti ai lavoratori e sono soggetti a mutamenti imprevedibili e totalmente fuori dal controllo sindacale.

Inoltre, gli stessi sindacati dei lavoratori che operano nei paesi in via di sviluppo non hanno facilità di agire a tutela degli stessi: sia per il debole riconoscimento della libertà sindacale presente spesso in tali paesi, generalmente tra quelli con minore libertà di associazione sindacale<sup>15</sup>; sia per l'opposizione dei loro governi, preoccupati dalla perdita di investimenti; sia infine per la ritrosia degli stessi lavoratori, che temono ovviamente ritorsioni datoriali che finiscano per sostanzarsi nella perdita del posto di lavoro.

Di fronte alle note difficoltà di un'azione sindacale efficace su scala transnazionale, sono state spesso le stesse imprese multinazionali ad assumere un ruolo attivo nella definizione di standard di comportamento, spinte dalla crescente attenzione dell'opinione pubblica e dalla necessità di preservare la propria reputazione. In assenza di vincoli normativi cogenti, molte di esse hanno elaborato autonomamente codici di condotta, imponendone il rispetto alle imprese facenti parte della propria catena globale del valore, facendo leva sulla propria posizione dominante nei rapporti commerciali.

La scelta di adottare tali strumenti volontari risponde principalmente alla preoccupazione di eventuali pressioni da parte della società civile in caso di disattesa delle aspettative sociali. Le imprese globali sono infatti particolarmente sensibili alle ricadute economiche derivanti da campagne di boicottaggio, mobilitazioni social e mediatiche, scioperi, ritardi negli investimenti, contenziosi legali e, più in generale, da fenomeni che possano incidere negativamente sul proprio capitale reputazionale.

---

<sup>14</sup> M. MURGO, *op. cit.*, 199ss. F. MICHELI, *op. cit.*, 111 ss

<sup>15</sup> F. MICHELI, *op. cit.*, 111ss.

In assenza di una chiara cornice giuridica internazionale – sia in termini di giustiziabilità delle violazioni, sia di norme transnazionali vincolanti – il principale strumento di pressione sulle imprese è stato rappresentato, di fatto, da meccanismi informali di reputational ranking. Si tratta di un approccio che, pur avendo prodotto risultati significativi in alcuni contesti, è stato oggetto di critiche rilevanti: in particolare, per la selezione unilaterale da parte delle imprese dei diritti da tutelare e dei settori di intervento, nonché per la scarsa trasparenza e difficoltà di monitoraggio sull’effettiva attuazione degli impegni assunti<sup>16</sup>.

### 3. L’Europa come laboratorio normativo per la Due Diligence

A fronte delle criticità connesse all’efficacia degli strumenti volontari, si è progressivamente affermata l’esigenza di ricorrere a soluzioni di tipo vincolante. In tal senso, diversi ordinamenti nazionali hanno avviato un processo di normazione ispirato ai principi della hard law, introducendo obblighi giuridici per le imprese in materia di Due Diligence. In una prima fase, tali interventi si sono caratterizzati per una significativa eterogeneità, sia per quanto riguarda l’ambito di applicazione soggettivo e territoriale, sia in relazione alla portata dei contenuti prescrittivi.<sup>17</sup> Successivamente, anche a livello sovranazionale, sono state assunte una serie di iniziative<sup>18</sup>, culminate con la proposta del febbraio 2022 di Direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio relativa al dovere di diligenza delle imprese ai fini della

---

<sup>16</sup> W. SANGUINETI RAYMOND, *Le catene globali di produzione e la costruzione di un diritto del lavoro senza frontiere*, in *Giornale di Diritto del Lavoro e di Relazioni Industriali*, 2020, 203; F. MICHELI, op. cit., 26ss; R.M. LOCKE, *The promise and limits of private powers, Promoting labour standards in a global economy*, Cambridge University press, 2013, 12.

<sup>17</sup> I. DAUGAREILH, L. D’AMBROSIO, T. SACHS, *La ley francesa sobre el deber de vigilancia: presente y futuro de una innovación jurídica*, in W. SANGUINETI RAYMOND (a cura di), *Comercio internacional, trabajo y derechos humanos*, Universidad de Salamanca, 2021, 113ss; T. SACHS, *La loi sur le devoir de vigilance des sociétés mères et sociétés donneuses d’ordre: les ingrédients d’une corégulation*, *Revue du Droit du Travail*, 2017, 382.

<sup>18</sup> P. BERNARDO, *Lavoro e ambiente tra sinergia e conflitto*, in *Mass. giur. lav.*, 2020, 795. Si veda anche il nuovo regolamento UE 2020/852 sugli investimenti sostenibili.

sostenibilità<sup>19</sup>, finalizzata recentemente nella Direttiva (UE) 2024/1760, nota come Corporate Sustainability Due Diligence Directive (CSDDD), che modifica la Direttiva (UE) 2019/1937 e il Regolamento (UE) 2023/2859<sup>20</sup>.

La Direttiva non può essere analizzata in modo isolato rispetto alla Direttiva (UE) 2022/2464 sulla rendicontazione di sostenibilità, che impone alle imprese che superano determinate soglie dimensionali l'obbligo di predisporre specifici report sulla sostenibilità delle proprie attività. Quest'ultima, infatti, rappresenta uno strumento complementare che consente un controllo esterno sull'effettivo rispetto dei diritti sociali e ambientali individuati dalla più recente proposta normativa in materia di Due Diligence.

Obiettivo dichiarato della Direttiva è quello di armonizzare gli standard di protezione a livello europeo, tanto per favorire un funzionamento più equo e trasparente del mercato interno, quanto per assicurare una tutela più efficace dei diritti umani, sociali e ambientali lungo l'intera catena del valore. Tale finalità emerge chiaramente dai considerando n. 3, 21 e, in particolare, 99 della Direttiva<sup>21</sup>.

La normativa è esplicitamente diretta a evitare gli impatti negativi sui diritti umani e sull'ambiente, siano essi effettivi o potenziali ed è interessantissima per il diritto del lavoro per diversi profili. Rilevante, ai nostri fini, la definizione di catene di valore, successivamente sostituita con quella di catena di attività e nel testo finale declinata all'art. 3 lettera g) in due diverse prospettive:

---

<sup>19</sup> F. GUARRIELLO, *Take Due Diligence Seriously: commento alla direttiva 2024/1760*, DLRI, 2024, 245; M. PALLINI, *Dalla due diligence governance alla due diligence liability: le conseguenze sistematiche nel rapporto tra impresa e lavoratori*, *Lavoro Diritti Europa*, 4, 2024. Sulla proposta di direttiva v. M. MURGO, *La proposta di direttiva sulla Corporate sustainability due diligence tra ambizioni e rinunce*, DRI, 2022, 943 e ss.

<sup>20</sup> F. MICHELI, op. cit.; M. MURGO, *Global value chains e diritto del lavoro: problemi e prospettive*, Padova, 2021; V. BRINO, *Diritto del lavoro e catene globali del valore*, Torino, 2020.

<sup>21</sup> Sulla proposta di direttiva, tra gli altri, W.SANGUINETI RAYMOND, *Diligencia debida y trabajo decente en las cadenas globales de valor*, Thomson Reuters Aranzadi, 2022; M. MURGO, *La proposta di direttiva sulla corporate sustainability due diligence tra ambizioni e rinunce*, DRI, 2022, 943ss.

*i) 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; ma anche come*  
*ii) 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”<sup>22</sup>.*

Non è questa la sede per esaminare compiutamente la direttiva, l'articolazione del processo di due diligence ivi delineato o le clausole apposte in sede di emanazione del testo finale, come la prevedibilità del comportamento lesivo. Appare però interessante che la Direttiva identifichi i diritti sociali tutelati richiamando gli standard individuati e riconosciuti validi a livello internazionale, esplicitamente richiamati dall'articolo 3 comma primo lettera c) come quei “*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*. Ma, quale norma di chiusura,

---

<sup>22</sup> La precedente definizione era “*l'insieme delle attività inerenti alla produzione di beni o alla prestazione di servizi da parte di una società, compresi lo sviluppo del prodotto o del servizio e l'uso e lo smaltimento del prodotto, così come le collegate attività esplicitate nei rapporti d'affari consolidati della società, a monte e a valle*”. M. MURGO, op. cit., 157ss; W. SANGUINETI RAYMOND, Le catene globali di produzione cit., 187 ss.

la Direttiva indica che l'impatto negativo sui diritti umani possa consistere anche in *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 lesa, 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.*

L'effetto di tali norme è di renderle cogenti per gli Stati soggetti alla Direttiva e quindi per le imprese rientranti nel campo di applicazione della stessa, acquisendo quindi la medesima forza giuridica della direttiva, indipendentemente dal fatto che lo Stato abbia recepito tale norma internazionale.

La clausola su cui si è accentrata la maggiore critica dei primi commentatori è quella che richiede che la società possa aver ragionevolmente previsto il rischio in base al contesto in cui essa opera (geografico, commerciale, economico, della propria struttura). Clausola che, se interpretata estensivamente, rischia certo di rendere poco efficace la tutela dei diritti umani non espressamente compresi nell'elenco del I allegato.

#### **4. La Direttiva CSDDD: campo di applicazione, destinatari e confini normativi**

Le prime esperienze nazionali, in particolare quella francese e tedesca, ma anche in parte quella norvegese e olandese, hanno indubbiamente

influenzato lo standard europeo, sebbene va subito notato come l'ambito di applicazione della Direttiva sulla Due Diligence (DDD) sia più ampio rispetto alle norme nazionali.

Infatti, la Legge francese n. 2017-399 (*Loi de vigilance*) prevede un obbligo di vigilanza per le imprese che impiegano più di 5.000 dipendenti in Francia e 10.000 dipendenti a livello globale nella loro catena globale del valore<sup>23</sup>. La Legge tedesca sulla Due Diligence si applica invece alle grandi imprese con sede principale o secondaria in Germania che impiegano più di 3.000 dipendenti a partire dal 2023 e più di 1.000 dipendenti a partire dal 2024. Tuttavia, non si applica alle imprese straniere che non hanno una sede principale o una filiale in Germania, anche se forniscono beni e servizi sul mercato tedesco<sup>24</sup>. La legge norvegese sulla due diligence in materia di diritti umani si applica alle grandi imprese con sede in Norvegia, ma anche alle imprese straniere che offrono beni e servizi e sono soggette a tassazione in Norvegia. Queste possono essere grandi imprese come definite dalla normativa interna o imprese che superano il limite di due delle seguenti tre condizioni: un fatturato di 70 milioni di corone norvegesi (NOK), un bilancio di 35 milioni di NOK o 50 dipendenti a tempo pieno nell'ultimo esercizio finanziario<sup>25</sup>.

Diversamente, la Direttiva europea, come regola generale, si applica ai sensi dell'art.2 alle imprese che hanno avuto in media più di 1.000 dipendenti (questa soglia è stata significativamente aumentata nell'ultima

---

<sup>23</sup> M.T. GUSTAFSSON, A. SCHILLING-VACAFLOR, A. LENSCHOW, *Foreign corporate accountability: The contested institutionalization of mandatory due diligence in France and Germany*, in [https://www.researchgate.net/publication/363475005\\_Foreign\\_corporate\\_accountability\\_The\\_contested\\_institutionalization\\_of\\_mandatory\\_due\\_diligence\\_in\\_France\\_and\\_Germany](https://www.researchgate.net/publication/363475005_Foreign_corporate_accountability_The_contested_institutionalization_of_mandatory_due_diligence_in_France_and_Germany).

<sup>24</sup> Sulle normative nazionali vedi S. KOOS, *The German Supply Chain Due Diligence Act 2021 and Its Impact on Globally Operating German Companies*, <https://www.atlantispress.com/proceedings/ramlas-21/125973359>; M. KRAJEWSKI, K. TONSTAD, F. WOHLTMANN, *Mandatory Human Rights Due Diligence in Germany and Norway: Stepping, or Striding, in the Same Direction?* In <https://doi.org/10.1017/bhj.2021.43>; D. WEIHRAUCH, S. CARODENUTO, S. LEIPOLD, *From voluntary to mandatory corporate accountability: The politics of the German Supply Chain Due* in <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1111/rego.12501>

<sup>25</sup> M. KRAJEWSKI, K. TONSTAD, F. WOHLTMANN, cit., 553.

versione della Direttiva) e un fatturato netto mondiale superiore a 450 milioni di euro nell'ultimo esercizio finanziario, rendendo così l'ambito di applicazione più ampio rispetto alla maggior parte delle leggi nazionali almeno per quanto riguarda il numero di dipendenti<sup>26</sup>.

Sia le "imprese costituite secondo la legislazione di uno Stato membro" (art. 2(1)), sia le "imprese costituite secondo la legislazione di un paese terzo" che operano all'interno del mercato unico (art. 2(2)) sono soggette ai requisiti della Direttiva. In questo caso, il limite legato al numero dei dipendenti non viene considerato.

In questo modo, l'ambito della Direttiva si estende al di fuori del territorio soggetto al diritto europeo, includendo le imprese operanti nel territorio dell'UE che sono obbligate a conformarsi alla regolamentazione. Qualsiasi multinazionale che desideri avere una presenza significativa nel mercato europeo dovrà adeguarsi alle disposizioni di cui alla Direttiva e, sostanzialmente, rispettare i diritti umani e ambientali previsti come tali dagli allegati alla Direttiva stessa il cui ambito, quindi, finisce con l'estendersi ben oltre il territorio soggetto alle regole europee.

In questo modo, l'UE si pone come leader globale in materia di diritti umani, utilizzando un meccanismo interessante per obbligare le imprese normalmente non soggette al diritto europeo a rispettarne ugualmente i principi.

---

<sup>26</sup> La lettera b) del medesimo art. 2 individua il campo di applicazione anche nelle "pur senza raggiungere i limiti minimi di cui alla lettera 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" mentre la lettera c) attiene alle società che hanno stipulato franchising o licenze nell'Unione. Secondo MURGO M., *La proposta di direttiva sulla corporate sustainability due diligence tra ambizioni e rinunce*, cit, 943ss, sarebbero coinvolte circa 13.000 imprese dell'UE e altre 4.000 di Paesi terzi. Secondo lo stesso autore, il principio di nazionalità è espressamente adottato dal diritto tedesco e dal diritto francese: si veda, criticamente, S. SCHILLER, *Synthèse Introductive*, in Schiller S. (Edited), *Le Devoir De Vigilance*, Lexisnexis, 2019, 3, quello territoriale con la legge olandese sul lavoro minorile e le leggi anglofone sulle forme moderne di schiavitù e quello norvegese. In generale, per un'ampia ricostruzione, W. SANGUINETI RAYMOND, J. VIVERO SERRANO, *La dimensión laboral de la diligencia debida en materia de derechos humanos*, 2023, Aranzadi

## 5. I Sindacati e ONG nella CSDDD: attori chiave della vigilanza e dell'attuazione

Per quanto riguarda il ruolo del sindacato, esso è esplicitamente riconosciuto solo nell'ambito della procedura di presentazione dei reclami. Tale limitazione rivela una chiara sfiducia nei confronti di questo tradizionale strumento di tutela dei lavoratori, ritenuto poco idoneo a garantire una protezione efficace nel contesto complesso e frammentato delle catene globali del valore, caratterizzato da numerose criticità<sup>27</sup>.

Oltre agli ostacoli tradizionalmente connessi alla tutela sindacale in ambito sovranazionale – come la difficoltà di creare forme stabili di aggregazione tra lavoratori transnazionali – in questo contesto si aggiungono ulteriori criticità, già menzionate in precedenza, nonché l'estrema labilità degli accordi tra le imprese che compongono la catena del valore. Tali accordi, infatti, non sono accessibili ai lavoratori e risultano soggetti a mutamenti continui, non governabili dal sistema di tutele esistente<sup>28</sup>.

Invero, non è facile neppure immaginare come le associazioni sindacali delle imprese che costituiscono i diversi anelli di una catena globale del valore possano, laddove esistenti, entrare in contatto tra loro e agire congiuntamente. Appare altrettanto arduo ipotizzare una normativa che possa, eventualmente, imporre alle imprese l'obbligo di favorire tali collegamenti sindacali. In definitiva, gli strumenti tradizionali del diritto del lavoro si rivelano inadeguati a garantire una tutela effettiva dei lavoratori nel contesto delle GVC<sup>29</sup>.

---

<sup>27</sup> M. MURGO, op. cit., 199ss.

<sup>28</sup> D'altra parte, l'esperienza dei Comitati Aziendali Europei (CAE) evidenzia come anche a livello dell'Unione si registrino notevoli difficoltà nella costituzione di centri di aggregazione sindacale transnazionale. Le profonde differenze tra i sistemi nazionali – in termini di attività sindacale, ruolo attribuito ai sindacati e quadro normativo di riferimento – rendono infatti complessa la realizzazione di un'azione sindacale sinergica e coordinata a livello europeo.

<sup>29</sup> E. DAGNINO, *Il ruolo delle parti sociali nella due diligence: contrasti tra Parlamento e Commissione*, in DRI, 2022, 952.

Non sorprende quindi che la Direttiva europea attribuisca ai sindacati un ruolo estremamente ridotto, e comunque non significativamente diverso da quello degli altri stakeholders, tra cui essi comunque rientrano<sup>30</sup>. Ciò in quanto il loro ruolo potrà rivelarsi cruciale se svolto in sinergia con quello delle altre organizzazioni rappresentative di interessi diffusi che agiscono sulle catene globali del valore, anche se non direttamente rappresentative dei diritti dei lavoratori ma di interessi diversi, come accade per molte NGOs.

La direttiva europea attribuisce infatti un ruolo non irrilevante agli stakeholders, e certamente tra i portatori di interessi vi sono anche i sindacati<sup>31</sup>.

Le ragioni del ruolo significativo attribuito dalla norma europea agli stakeholders deriva dalla consapevolezza del legislatore europeo della grande sensibilità delle grandi imprese altamente ai ranking reputazionali, per cui le ONG rappresentano uno strumento efficace di controllo e pressione sulle multinazionali<sup>32</sup>.

In altre parole, le ONG possono svolgere un ruolo chiave nel facilitare la transizione verso sistemi sociali e industriali più sostenibili, fungendo da garanti rispetto all'esistenza di eventuali abusi lungo la catena di approvvigionamento, anche grazie alle informazioni fornite dalle stesse aziende in merito alla propria supply chain<sup>33</sup>. Qualora rilevino condizioni di

---

<sup>30</sup> E. Dagnino, op. cit., 955 e ivi per ulteriori riferimenti alle iniziative transnazionali delle parti sociali e all'auspicio che la direttiva possa incentivare tali accordi internazionali.

<sup>31</sup> F. GUARRIELLO, *Il ruolo del sindacato e delle rappresentanze del lavoro nei processi di due diligence*, RGI, 2021, 580-600; C. SPINELLI, *Regulating Corporate Due Diligence: from Transnational Social Dialogue to EU Binding Rules (and Back?)*, DLM International, 2022, 103-118. Sul ruolo dei sindacati nella Due Diligence, oltre la nota precedente, si veda A. GUAMÁN HERNÁNDEZ, *El borrador de Directiva sobre diligencia debida de las empresas en materia de sostenibilidad. Un análisis a la luz de las normas estatales y de la propuesta del Parlamento Europeo*, Trabajo y Derecho, 2022, 88

<sup>32</sup> N.SCHÄFER, L.PETERSEN, J.HÖRISCH, *The Interplay Between Supply Chain Transparency and NGO Pressure: A Quantitative Analysis in the Fashion Industry Context*, Journal of Business Ethics, 2024, 715ss <https://doi.org/10.1007/s10551-023-05480-3>; R. GARCÍANDIA, *Accountability of NGOs: The Potential of Business and Human Rights Frameworks for NGO Due Diligence*, in <https://www.tandfonline.com/doi/pdf/10.1080/09615768.2023.2283235>, 524ss

<sup>33</sup> J. GUALANDRIS, R. KLASSEN, *Emerging discourse incubator: delivering transformational change: aligning supply chains and stakeholders in non-governmental organizations*, in <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/jscm.12164>; JORGE A. RODRIGUEZ, C.

lavoro insostenibili, le ONG esercitano pressione sulle imprese affinché adottino misure correttive. Inoltre, rendendo pubbliche informazioni relative alla catena di approvvigionamento, contribuiscono a sensibilizzare l'opinione pubblica, che a sua volta può sollecitare le aziende a migliorare in modo significativo le condizioni dei fornitori e, di riflesso, dei lavoratori. Studi empirici hanno dimostrato che, proprio in seguito alla pressione esercitata dalle ONG, numerose imprese hanno modificato le proprie catene di approvvigionamento al fine di eliminare pratiche non etiche e insostenibili<sup>34</sup>.

Accanto a questa funzione tradizionale delle ONG, alcuni autori hanno recentemente individuato un ruolo ulteriore, consistente nel monitorare la conformità delle imprese a determinati standard prestabiliti e nel fornire agli stakeholder esterni una garanzia circa il rispetto, da parte dell'azienda, degli obblighi volontariamente assunti<sup>35</sup>. Si tratta di una funzione ben vista dalle aziende con una solida presenza nei mercati internazionali, che solitamente preferiscono ONG più strutturate e riconosciute, con una maggiore visibilità tra i consumatori<sup>36</sup>. È evidente che, in tali casi, il rischio di un green o social washing risulta particolarmente elevato, per cui diviene indispensabile una maggiore vigilanza anche esterna.

Sensibile evidentemente a questa linea di pensiero, la Direttiva sulla Due Diligence dimostra una notevole attenzione al coinvolgimento degli stakeholder, incluse le ONG e, in modo esplicito, i lavoratori attraverso le loro organizzazioni (considerando 65, 66). Infatti, l'Art. 13 della direttiva è

---

GIMENEZ THOMSEN, D. ARENAS, M. PAGELL, *Ngos' initiatives to enhance social sustainability in the supply chain: poverty alleviation through supplier development programs*, in <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/jscm.12104>. Per uno studio empirico S. CHEN, Q. ZHANG, Y-P ZHOU, *Impact of Supply Chain Transparency on Sustainability under NGO Scrutiny*, in <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/poms.12973>; S. PRAKASH SETHI, J. ROVENPOR, *The Role of NGOs in Ameliorating Sweatshop-like Conditions in the Global Supply Chain: The Case of Fair Labor Association (FLA), and Social Accountability International (SAI)*, in *Business and Society Review*, 2016, 6ss.

<sup>34</sup> O. CHATAIN, E. PLAKSENKOVA, *NGOs and the creation of value in supply chains*, in *Strat Mgmt J.* 2019, 604ss. Per un testo maggiormente divulgativo, invece R. HENDERSON, *Nel mondo che brucia*, Sustain, 2020.

<sup>35</sup> S. PRAKASH SETHI, J. ROVENPOR, *The Role of NGOs cit.*, 10ss.

<sup>36</sup> O. CHATAIN, E. PLAKSENKOVA, *op. cit.*, 604ss.

espressamente dedicato al dialogo con gli stakeholder, definiti dall'Articolo 3(1)(n) in modo estremamente ampio<sup>37</sup>.

Il ruolo attribuito agli stakeholder è, come detto, di non poco conto. Essi, infatti, devono essere consultati sia nella fase di identificazione degli impatti negativi, attraverso la raccolta delle informazioni necessarie per individuarli, valutarli e attribuire loro priorità, come previsto dagli articoli 8 e 9 (art. 13, par. 3, lett. a), sia nella redazione dei piani operativi di prevenzione e dei piani di azione correttiva (lett. b). Inoltre, è richiesta la loro consultazione anche nelle decisioni relative alla sospensione o cessazione delle relazioni commerciali (ai sensi degli artt. 10(6) e 11(7), lett. c), così come nell'identificazione dei risarcimenti da riconoscere (art. 12, lett. d). Infine, gli stakeholder devono essere coinvolti nello sviluppo di indicatori qualitativi e quantitativi per il monitoraggio della conformità agli standard in materia di diritti umani e diritti dei lavoratori (art. 15, lett. e).

Diversamente, il ruolo dei sindacati è espressamente riconosciuto nell'ambito della procedura di reclamo, in quanto annoverati tra i soggetti legittimati a presentarlo (art. 14, par. 2, lett. b), al pari delle organizzazioni della società civile attive e con esperienza nelle aree interessate. In relazione al risarcimento (art. 29, par. 3, lett. d), i sindacati possono rappresentare i soggetti danneggiati, ma solo congiuntamente a un'organizzazione non governativa per i diritti umani, per l'ambiente o ad altra ONG.

Tutti gli stakeholder, compresi i sindacati, possono inoltre monitorare il rispetto dei parametri sociali e ambientali attraverso le dichiarazioni obbligatorie che le imprese sono tenute a pubblicare in conformità alla Direttiva (UE) 2022/2464 sulla rendicontazione di

---

<sup>37</sup> La definizione di stakeholder include una vasta gamma di soggetti, tra cui: i dipendenti della società e delle sue filiazioni, i sindacati e i rappresentanti dei lavoratori, i consumatori, nonché tutte le persone fisiche, i gruppi, le comunità o altri soggetti i cui diritti o interessi siano, o possano essere, lesi dai prodotti, dai servizi o dalle attività della società, delle sue filiazioni e dei suoi partner commerciali. Sono altresì inclusi i dipendenti di questi ultimi, con i relativi sindacati e rappresentanti dei lavoratori, le istituzioni nazionali competenti in materia di diritti umani e tutela ambientale, le organizzazioni della società civile impegnate nella protezione dell'ambiente, nonché i legittimi rappresentanti delle persone, gruppi o comunità sopra menzionati.

sostenibilità. Essi hanno anche il diritto di richiedere informazioni pertinenti e aggiuntive rispetto a quelle imposte dalla legge (art. 13, par. 2). Sebbene i sindacati non siano menzionati esplicitamente in tale disposizione, la definizione di stakeholder contenuta all'art. 3, par. 1, lett. n), li include espressamente. Ne risulta che il loro ruolo, nella Direttiva, è sostanzialmente equiparato a quello degli altri stakeholder, senza però alcuna forma di privilegio o tutela rafforzata, come invece accade in numerose altre direttive europee.

Anche nel confronto con le normative nazionali in materia di due diligence, la Direttiva europea assegna alle ONG un ruolo nettamente più incisivo. La legge francese sul dovere di vigilanza, ad esempio, si limita a prevedere che il meccanismo per la segnalazione e la raccolta dei reclami debba essere concordato con i sindacati. Analogamente, la legge tedesca stabilisce (art. 1, sez. 2, par. 4) che le imprese debbano semplicemente tenere conto della posizione degli stakeholder.

Al contrario, nella Direttiva europea il coinvolgimento degli stakeholder è più strutturato e penetrante: le imprese sono tenute a dialogare attivamente con essi (art. 5, lett. e), inclusi i sindacati e gli altri rappresentanti dei lavoratori, in tutte le fasi del processo di due diligence (art. 7, par. 2). Inoltre, la consultazione degli stakeholder assume rilievo anche nel quadro delle attività della Commissione europea, che dovrà coinvolgerli nell'elaborazione di linee guida sulle clausole contrattuali standard volontarie (art. 18) e di linee guida generali e settoriali relative a specifici impatti negativi (art. 19).

L'effetto combinato di queste due innovazioni – l'ampliamento dell'ambito di applicazione della Direttiva sulla Due Diligence e il maggiore protagonismo riconosciuto alle ONG – è destinato a rafforzare ulteriormente il ruolo delle organizzazioni non governative, anche al di fuori dell'Unione Europea, delineando una nuova sfida per le ONG nel futuro mondo del lavoro.

È tuttavia opportuno segnalare che, subito dopo l'adozione della Direttiva, sono emerse iniziative legislative della Commissione europea e del Parlamento finalizzate a ridurre portata ed effetti, attraverso la diminuzione degli oneri normativi a carico delle imprese. In particolare, la “Bussola della competitività” rappresenta una strategia promossa dalla Commissione europea per rafforzare la competitività dell'UE, con l'obiettivo dichiarato di semplificare gli obblighi normativi per le imprese, inclusi quelli relativi alla rendicontazione di sostenibilità, alla due diligence aziendale e alla tassonomia. In tale direzione, la Commissione ha annunciato l'intenzione di presentare proposte normative volte a razionalizzare il quadro esistente, ridurre gli oneri amministrativi e garantire che gli obblighi di due diligence restino proporzionati e coerenti con le esigenze degli investitori<sup>38</sup>.

## **6. Verso un nuovo equilibrio tra impresa globale e diritti fondamentali**

L'emergere, fin dalle prime fasi del dibattito, di una tendenza alla riduzione degli obblighi previsti dalle direttive in materia di Due Diligence rivela le difficoltà strutturali nell'utilizzo degli strumenti normativi tradizionali di hard law, tanto a livello nazionale quanto sovranazionale, per garantire la tutela dei lavoratori all'interno delle catene globali del valore (GVC). D'altro canto, come si è visto, anche i tentativi di autoregolamentazione promossi dalle stesse imprese multinazionali suscitano forti perplessità quanto alla loro effettiva efficacia.

In tale quadro, si impone la necessità di individuare strumenti, anche di carattere innovativo e sovranazionale, che siano in grado di indurre – se non obbligare – le imprese al rispetto di livelli minimi di tutela, la cui stessa definizione, peraltro, presenta non poche complessità. In estrema sintesi, la questione fondamentale è comprendere quali risposte sia oggi in grado di offrire il diritto del lavoro internazionale di fronte a queste trasformazioni.

---

<sup>38</sup> <https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/it/>

In una prima approssimazione, è possibile affermare che risulti più efficace concentrare l'azione normativa e di enforcement sulla “testa” della catena, ossia sull'impresa multinazionale che la governa, piuttosto che sui singoli anelli, soprattutto quelli collocati a valle. Ciò sia perché il soggetto centrale della catena è più facilmente individuabile e controllabile, sia perché opera, di norma, in Paesi dotati di sistemi giuridici più strutturati e aperti all'intervento regolativo, anche su scala sovranazionale.

Un orizzonte particolarmente promettente, ancora in fase esplorativa ma meritevole di ulteriore sviluppo, è rappresentato dall'impiego delle tecnologie digitali in chiave regolativa, a beneficio dei lavoratori. Si tratta di un ambito che sta iniziando a suscitare crescente attenzione anche nel dibattito giuslavoristico. Le tecnologie dell'informazione e della comunicazione, infatti, potrebbero essere utilizzate per attuare nuove strategie di tutela dei diritti e per regolare il funzionamento del mercato del lavoro, specialmente nei contesti ad alta intensità tecnologica.

In altre parole, le dinamiche di controllo e gestione dei lavoratori tramite sistemi algoritmici – finora criticate per il loro impatto negativo – possono essere paradossalmente rovesciate e riconvertite in strumenti di tutela di posizioni giuridiche protette. Senza un utilizzo consapevole di algoritmi, raccolta e analisi dei dati, sarà difficile formulare risposte adeguate ai problemi prodotti dalla digitalizzazione, che investe ormai l'intera società, incluse le stesse catene globali del valore.

Soluzioni innovative potrebbero rivelarsi particolarmente efficaci nelle GVC caratterizzate da un controllo “diffuso” (buyer-driven), come nel caso del fast fashion o della distribuzione al dettaglio, dove l'utilizzo di piattaforme digitali è già massiccio. In queste realtà, si potrebbe ipotizzare una sorta di “inversione tecnologica”, in cui le piattaforme – originariamente strumento di potere economico – vengano impiegate anche come leve di

controllo e responsabilizzazione nei confronti degli attori dominanti della filiera.

Al contrario, nelle catene produttive producer-driven, come ad esempio nel settore automobilistico, il potere contrattuale è concentrato nei produttori, che operano in condizioni prossime all'oligopolio. In tali contesti, i margini di intervento diretto sono più ridotti, anche in ragione della natura dei beni prodotti – costosi e difficilmente replicabili – e della limitata influenza esercitata dai consumatori.

Diversamente, nelle catene orientate dal comportamento dei consumatori – dove la concorrenza è più intensa e la domanda fortemente influenzata dalle preferenze espresse tramite le piattaforme – l'utilizzo di strumenti digitali come leva di pressione può risultare particolarmente efficace. In questi casi, i lavoratori situati anche negli anelli più deboli della catena possono, attraverso strumenti digitali e reti sociali, influenzare l'opinione pubblica e i comportamenti dei consumatori, esercitando così una pressione indiretta ma significativa sulle imprese, affinché rispettino gli standard stabiliti dagli organismi internazionali. Non si tratta certo di una novità assoluta, quanto piuttosto di attualizzare una modalità di lotta assai antica, tipica degli albori del diritto del lavoro, in quanto, a ben vedere, i meccanismi reputazionali altro non sono che una nuova forma di boicottaggio come forma di lotta e di pressione sull'imprenditore.<sup>39</sup>

Unendo tale antica forma di lotta con le possibilità offerte dalle nuove tecnologie è possibile realizzare, almeno nei contesti descritti, un efficace controllo al fine di una migliore tutela dei diritti umani oltre che ambientali. Un nuovo compito alla quale la dottrina giuslavoristica, e non solo, sarà chiamata nei prossimi anni.

---

<sup>39</sup> MOCELLA, LEITIERI, *Catene di valore e tutela dei lavoratori nell'era delle piattaforme digitali. strategie regolative ai confini tra diritto del lavoro, computational legal studies e nudge reputazionale*, in W. SANGUINETI RAYMOND, J. BAUTISTA VIVERO SERRANO, *Diligencia debida y trabajo decente en las cadenas globales de valor*, Salamanca, 2022.