

# Dalla direttiva sostenibilità più controlli sugli appalti

## Diritti dei lavoratori

Le grandi imprese dovranno fare una due diligence sul loro impatto sociale

Il testo finale sarà approvato nel 2024 e poi dovrà essere recepito dagli Stati Ue

**Davide Boffi**

Il 2024 sarà l'anno della sostenibilità e del dovere di diligenza per le imprese nei rapporti di lavoro? Lo scopriremo, tuttavia alcuni segnali importanti sono già arrivati nel 2023, considerata l'importanza che hanno assunto nel dibattito pubblico temi come il salario minimo e la responsabilità delle imprese negli appalti.

Su quest'ultimo punto si inserisce la proposta di direttiva Ue sulla due diligence delle imprese in materia di sostenibilità ([https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2023-0209\\_EN.html](https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2023-0209_EN.html)) che, se approvata, come è probabile, nei primi mesi del 2024, imporrà alle aziende un dovere di diligenza tramite la definizione di programmi diretti a limitare gli impatti negativi delle loro attività anche sui diritti dei lavoratori.

Il testo finale deve essere approvato dal Parlamento e dal Consiglio europeo e poi dovrà essere recepito dai singoli Stati. Già da ora, però le imprese devono attrezzarsi per farsi trovare pronte al momento del debutto delle nuove regole.

Lo scopo della direttiva è introdurre una legislazione omogenea applicabile alle imprese di tutti gli Stati membri, perché agiscano in modo sostenibile e contrastino fenomeni di disuguaglianza come il lavoro minorile, l'inadeguatezza delle condizioni di igiene e sicurezza e la disparità di trattamento.

La direttiva si rivolge alle società di grandi dimensioni, ossia con più di 500 dipendenti e un fatturato mondiale di oltre 150 milioni di euro nell'ultimo esercizio. Ci sono poi alcuni

## Che cosa fare per allinearsi alle regole Ue

### 1

#### Funzione procurement e ufficio acquisti

- Implementare procedure di gara per selezionare i fornitori
- Implementare procedure di controllo sulle approvazioni di spesa
- Per gli appalti più complessi o *labour intensive*, valutare di sottoporre i potenziali fornitori a degli audit esterni che certifichino la qualità dei candidati
- Privilegiare l'uso di fornitori rappresentati da Srl o Spa
- Fare una due diligence preventiva in fase di selezione
- Chiedere i documenti che accertino lo stato del fornitore, prima e durante il conferimento dell'appalto (Durf, Durc, Lul)
- Aggiornare periodicamente la lista dei possibili fornitori

settori merceologici considerati a rischio (fabbricazione e commercializzazione di tessuti, agricoltura, settore minerario) per i quali la soglia di applicazione della direttiva è più bassa (250 dipendenti e un fatturato globale di almeno 40 milioni di Euro), se almeno la metà del fatturato è generato in tali settori. Le disposizioni si applicheranno anche alle società extra-Ue, laddove il fatturato generato nell'Unione raggiunga le soglie indicate. In questo modo dunque la direttiva raggiunge il duplice risultato di contenere condotte elusive di Paesi terzi e di mantenere la competitività delle imprese europee evitando disuguaglianze in favore di Stati non europei.

La direttiva individua tre fasi nelle quali l'adempimento del dovere di diligenza deve espletarsi: anzitutto un risk assessment, con l'individuazione

### 2

#### Funzione affari legali

- Inserire nei contratti di appalto clausole di protezione in caso di violazioni da parte dell'appaltatore dei diritti sociali dei lavoratori
- Effettuare, in base a specifici impegni di consegna contrattuali, controlli periodici sulla regolarità nel versamento dei contributi previdenziali e degli obblighi fiscali degli appaltatori
- Evitare, se possibile, i subappalti
- Implementare procedure aziendali per attivare controlli periodici sui fornitori
- Imporre ai fornitori l'obbligo di corsi di formazione ai propri dipendenti su igiene e sicurezza e Csr
- Implementare il modello di organizzazione, gestione e controllo ex Dlgs 231/2001
- Implementare canali di segnalazione per i dipendenti diretti e i lavoratori assunti dai fornitori in base Dlgs 23/2023

degli impatti negativi - effettivi e potenziali - dei processi produttivi interni sui diritti sociali dei lavoratori; quindi l'adozione di misure adeguate per integrare il dovere di diligenza nelle politiche societarie e prevenire gli effetti negativi, implementando un codice di condotta e procedure interne che illustrino i principi cui devono attenersi dipendenti e fornitori; infine il monitoraggio sull'efficacia delle misure adottate, da effettuare ogni 12 mesi. Il monitoraggio dovrà essere effettuato quando esistano fondati motivi per ritenere che possano presentarsi impatti negativi sui diritti sociali dei lavoratori: in questo senso la direttiva prescrive che le società dovranno dotarsi di una procedura di gestione dei reclami presentati all'azienda ogni qualvolta sussista una violazione del codice di condotta adottato; tali re-

### 3

#### Funzione risorse umane

- Implementare un codice di condotta aziendale
- Introdurre procedure aziendali che disciplinino i rapporti interni con i colleghi e i rapporti con i lavoratori dei fornitori esterni
- Implementare meccanismi di controllo che evitino ingerenze dell'azienda con i dipendenti dei fornitori esterni (in ambito disciplinare, gerarchico e funzionale)
- Implementare meccanismi di controllo che evitino ingerenze dell'azienda con le organizzazioni sindacali dei fornitori esterni
- Introdurre l'obbligo di corsi di formazione ai propri dipendenti in materia di igiene e sicurezza e di corporate social responsibility
- Monitorare che l'attività dei fornitori esterni avvenga con propria organizzazione aziendale e con l'uso di mezzi e strumenti propri

clami potranno essere presentati dai soggetti colpiti dalla violazione, dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e infine da organizzazioni della società civile attive nei settori interessati.

La direttiva pone un'attenzione particolare sui rapporti tra imprese committenti e partner commerciali (ad esempio nei rapporti di appalto) ai quali dovrà essere richiesta una garanzia contrattuale - pena la sospensione o nei casi più gravi la cessazione del rapporto - sul rispetto del codice di condotta e, se ritenuto necessario, la predisposizione di un piano operativo di prevenzione applicabile a eventuali subfornitori (sistema a cascata contrattuale), per intercettare i fenomeni elusivi sempre più presenti nelle filiere caratterizzate da catene di appalti.