

La salute e la sicurezza nelle catene del valore: la responsabilità datoriale tra normativa italiana ed europea^{**}

di Vittoria Parroco^{*}

SOMMARIO: 1. La salute e la sicurezza sul lavoro: un “nuovo” *core labour standard*. – 2. Il sistema di tutela nel reticolo normativo dell’ordinamento italiano. – 3. La declinazione del diritto a condizioni di lavoro sane e sicure nelle catene del valore. – 3.1. La prospettiva esterna: i disastri sul lavoro verificatisi nel sud-est asiatico. – 3.2. La prospettiva interna: le violazioni commesse dalle case italiane di alta moda. – 4. Il regime della responsabilità giuridica per le violazioni perpetrate. – 4.1. La normativa italiana tra responsabilità solidale del committente e MOG. – 4.2. Il paradigma europeo nella Direttiva 2024/1760/UE. – 5. Le prospettive: quale connubio tra la disciplina italiana e la Direttiva 2024/1760/UE?

1. La salute e la sicurezza sul lavoro: un “nuovo” *core labour standard*

Lo svolgimento di un’attività di impresa, di qualsiasi tipo o natura, implica ontologicamente l’assunzione di rischi, siano essi economici e non, oltre che la programmazione e l’organizzazione delle operazioni necessarie alla produzione del bene o all’erogazione del servizio. In questo contesto, fondamentale è l’apporto della forza lavoro, la cui attività pure necessita di essere organizzata, diretta e soprattutto tutelata. Garantire ai lavoratori e alle lavoratrici condizioni di lavoro sane, eque e giuste è, infatti, una parte “consustanziale all’organizzazione dell’attività produttiva”¹.

Sul piano internazionale, è ben noto il ruolo che l’OIL ha svolto in tal senso, principalmente attraverso l’approvazione nel 1998 della Dichiarazione sui Principi e i Diritti Fondamentali del Lavoro ma anche attraverso l’emanazione delle diverse e correlate Convenzioni internazionali.

Anche l’Unione Europea, dal canto suo, ha provveduto a favorire la convergenza degli interessi economici e sociali, tramite un processo di armonizzazione degli ordinamenti giuridici statali e delle relative discipline che ha assunto talvolta una finalità coesiva e talaltra una finalità più marcatamente funzionalista². Indiscussa pietra miliare dell’impegno sociale del legislatore europeo

^{*} Vittoria Parroco è dottoranda di ricerca in “Diritto Europeo” presso l’Università di Bologna – Alma Mater Studiorum. vittoria.parroco2@unibo.it

^{**} Il saggio è stato preventivamente assoggettato alla procedura di referaggio prevista dalle regole editoriali della Rivista.

¹ P. PASCUCI, *Prefazione*, in M. GIOVANNONE, *Responsabilità datoriale e prospettive regolative della sicurezza sul lavoro. Una proposta di ricomposizione*, Torino, Giappichelli, 2024, p. XI.

² M. D’ANTONA, *Armonizzazione del diritto del lavoro e federalismo nell’Unione Europea*, in “Rivista Trimestrale di Diritto della Procedura Civile”, 1994, 3, pp. 695-717.

è la Carta dei Diritti Fondamentali dell'Unione Europea, ad oggi giuridicamente parificata ai Trattati istitutivi ed espressione dei principi e dei valori “indivisibili ed universali” sui quali si fonda l'Unione stessa, tra cui certamente rientrano anche i diritti dei lavoratori e delle lavoratrici.

Sebbene tra la Dichiarazione OIL del 1998 e la Carta dei Diritti Fondamentali UE vi sia una tendenziale convergenza – d'altronde lo stesso Preambolo della Carta richiama espressamente gli “obblighi internazionali comuni agli Stati membri” quale base normativa per l'individuazione dei diritti in essa contemplati e tutelati – per lungo tempo in riferimento al diritto a condizioni di lavoro salubri e sicure, che qui oggi interessa, si è registrata una netta discrasia. È soltanto a partire dal 2022, infatti, che la *International Labour Conference* ha conferito a questo diritto lo status di “*core labour standards*”, annoverandolo esplicitamente all'interno della Dichiarazione del 1998 quale diritto fondamentale ed inalienabile di tutti i soggetti che svolgono una prestazione lavorativa e che tutti gli Stati membri dell'OIL hanno l'obbligo di rispettare, promuovere e attuare³. Prima di allora, un pari rango era attribuito soltanto ad altri quattro diritti o principi, ovvero: la libertà di associazione e il riconoscimento effettivo del diritto di contrattazione collettiva; l'eliminazione di ogni forma di lavoro forzato o obbligatorio; l'abolizione effettiva del lavoro minorile; l'eliminazione della discriminazione in materia di impiego e professione. Ciascuno di questi *core labour standards* è più compiutamente delineato all'interno delle specifiche Convenzioni correlate alla Dichiarazione: nel caso del diritto ad un ambiente di lavoro sicuro e salubre, il riferimento normativo è stato rinvenuto nella Convenzione sulla salute e sicurezza sul lavoro (Convenzione n. 155/1981) e nella Convenzione sul quadro promozionale per la salute e la sicurezza sul lavoro (Convenzione n. 187/2006)⁴.

Se sul piano internazionale il riconoscimento di questo diritto è avvenuto in epoca estremamente recente, lo stesso non può certamente dirsi per il piano sovranazionale dove l'Unione Europea ha provveduto a dedicargli apposito spazio nell'ambito della Carta dei Diritti Fondamentali: l'art. 31 della Carta, infatti, afferma espressamente il diritto soggettivo di ogni persona a svolgere la propria prestazione lavorativa in condizioni sane, sicure e dignitose. Si tratta di un diritto dalla natura imperativa e incondizionata – come più volte statuito anche dalla Corte di Giustizia

³ Cfr. A. ZANOBETTI, *Recognition of a Safe and Healthy Working Environment as a Fundamental Principle at Work*, in “*International Labor Rights Case Law*”, 2022, 8, pp. 282-286, che ricorda come la proposta per modificare la Dichiarazione al fine di inserire questo nuovo diritto sia stata avanzata dall'Unione Europea e dagli Stati membri UE per la prima volta nel 2017 e successivamente reiterata nel 2019; B. ROMBOUTS, *A 'brand-new' human right at work? Implications of incorporating a safe and healthy working environment into the ILO's fundamental principles and rights framework*, in B. UDDIN KHAN, M.J. HOSSAIN BHUIYAN (eds.), *Human Rights after 75 years of the Universal Declaration of Human Rights: Reflections from the Global South*, Leiden, Brill Nijhoff, 2024, pp. 236-258; A. TREBILCOCK, *Introductory note to 2022 amendments to the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work*, in “*International Legal Materials*”, 2023, 62, 4, pp. 605-610.

⁴ Per un commento approfondito alle due Convenzioni, si veda: E. ALES, *ILO Convention 155 – Occupational Safety and Health Convention, 1981 (No. 155)*, nonché *ILO Convention 187, Promotional Framework for Occupational Safety and Health Convention 2006 (No. 187)*, in E. ALES, M. BELL, O. DEINERT, S. ROBIN-OLIVIER (eds.), *International and European Labour Law. Article-by-article Commentary*, Baden-Baden, Nomos – Hart – Beck Publishing, 2018, pp. 1392-1413 e pp. 1437-1453.

UE che ne ha riaffermato lo status di principio essenziale del diritto sociale europeo – e che pertanto può subire deroghe o limitazioni nei limiti del rispetto dei principi di legalità e proporzionalità, così come prescritto dall’art. 52 della stessa Carta⁵.

La rilevanza della salute e della sicurezza sul lavoro, a dire il vero, era stata messa in luce dal legislatore europeo già in precedenza, con l’approvazione di quella che è considerata la direttiva “madre” in materia, da cui sono poi scaturite tutte le normative statali: ci si riferisce alla Direttiva Quadro 89/391/CEE concernente l’attuazione di misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori durante il lavoro⁶. Questa normativa comunitaria enuclea i pilastri attorno ai quali deve reggersi qualsiasi disciplina relativa al tema della salute e della sicurezza del lavoro, ovvero la programmazione – delle attività, dei possibili rischi, delle misure di intervento – e la prevenzione c.d. soggettiva, tesa cioè ad un maggiore dialogo del datore di lavoro con i lavoratori e i loro rappresentanti per una migliore comprensione e conoscenza reciproca dei fattori di rischio e delle operazioni di prevenzione. La Direttiva quadro 89/391/CEE ha segnato un vero e proprio punto di svolta nella regolamentazione del tema: *in primis*, ha favorito il cambio di paradigma da un approccio più prettamente riparativo o comunque di tutela *ex post* ad un sistema basato interamente sulla gestione anticipata e preventiva dei rischi; in secondo luogo, ha anche dimostrato l’effettivo interesse del legislatore comunitario nel prendere in carico questioni di attinenza sociale e non meramente economica⁷.

2. Il sistema di tutela nel reticolo normativo dell’ordinamento italiano

Considerato l’approccio comparato di questo elaborato – che si propone di analizzare e comprendere in che modo la recente disciplina europea enucleata nella Direttiva 2024/1760, e successive (possibili) modifiche, possa incidere rispetto alla

⁵ M. NOVELLA, V. FERRANTE, *Art. 31. Condizioni di lavoro giuste ed eque*, in S. ALLEGREZZA, R. MASTROIANNI, F. PAPPALARDO, O. POLLICINO, O. RAZZOLINI (a cura di), *Carta dei Diritti Fondamentali dell’Unione Europea*, Milano, Giuffrè, 2017, pp. 598-618; E. ALES, *Art. 31 CFREU – Fair and just working conditions*, in E. ALES, M. BELL, O. DEINERT, S. ROBIN-OLIVIER, *International and European Labour Law. Article-by-article Commentary*, cit., pp. 1207-1209; T. LOCK, *Article 31 CFR*, in M. KELLERBAUER, M. KLAMERT, J. TOMKIN (eds.), *The EU Treaties and the Charter of Fundamental Rights. A Commentary – Second Edition, Volume I: Treaty on European Union and Charter of Fundamental Rights*, Oxford, Oxford University Press, 2024, pp. 537-538.

⁶ P. PASCUCCI, *Prefazione*, cit., p. XIII; E. ALES, *Directive 89/391/EEC on the introduction of measures to encourage improvements in the safety and health of workers at work*, in E. ALES, M. BELL, O. DEINERT, S. ROBIN-OLIVIER, *International and European Labour Law. Article-by-article Commentary*, cit., pp. 1210-1242. Cfr. G. NATULLO, voce *Sicurezza del Lavoro*, in “Enciclopedia del Diritto”, Annali IV, Milano, Giuffrè, 2011, p. 1076, il quale sottolinea che questa Direttiva quadro ha segnato il passo per il “nuovo corso comunitario in materia di tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro”.

⁷ Per un inquadramento generale degli interventi del legislatore europeo in tema di salute e sicurezza sul lavoro, si veda: R. RIVERSO, *La salute e la sicurezza sul lavoro nella legislazione europea*, in G. AMOROSO, V. DI CERBO, A. MARESCA (a cura di), *Lavoro privato*, Milano, Giuffrè, 2024, pp. 517-543. Cfr. M. CORTI, *Il Quadro strategico UE in materia di salute e sicurezza sul lavoro 2021-2027*, in “Variazioni su Temi di Diritto del Lavoro”, 2023, 4, pp. 966-985.

regolamentazione italiana attualmente vigente per quanto riguarda il tema della responsabilità datoriale per la tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori e delle lavoratrici – si considera opportuno, una volta delineato il quadro normativo internazionale ed europeo, volgere lo sguardo anche al contesto giuridico italiano.

Nel nostro ordinamento, infatti, il diritto ad un ambiente di lavoro sano e sicuro trova espresso riconoscimento e tutela in molteplici fonti normative. Tra queste, sicuramente si annoverano disposizioni di rango costituzionale. In linea generale, infatti, ai sensi dell'art. 32 della Costituzione la salute gode di specifica tutela in quanto diritto fondamentale degli individui nonché in quanto interesse della collettività. Tenuto conto però delle inevitabili interferenze di questo diritto con l'esercizio dell'attività economica ed imprenditoriale e del necessario bilanciamento tra i due beni giuridici di rilevanza fondamentale, il rinnovato⁸ comma 2 dell'art. 41 della Costituzione contiene l'esplicito riferimento “alla salute, all'ambiente, alla sicurezza, alla libertà, alla dignità umana” quali limiti all'esercizio dell'attività economica privata, nell'ottica della tutela dell'ambiente interno ed esterno all'impresa – sul solco, quindi, delle politiche di responsabilità sociale d'impresa (RSI) già ampiamente sostenute dai legislatori d'oltralpe⁹. Ulteriore menzione della “sicurezza del lavoro” si registra, inoltre, nell'ambito dell'art. 117 della Costituzione, ove essa viene presa in considerazione quale materia oggetto di competenza legislativa concorrente tra Stato e Regioni¹⁰.

A livello di legge ordinaria, invece, il sistema di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro è indubbiamente più composito poiché si struttura su un reticolo di norme di diversa natura e di diversa portata, il cui *trait d'union* risulta essere la intrinseca finalità di prevenzione delle persone lavoratrici dai rischi per la loro incolumità psico-fisica. Non solo, infatti, si intrecciano disposizioni di stampo civilistico e penalistico ma anche norme di applicazione ampia e generale a norme che invece hanno una portata nettamente più ridotta o settoriale¹¹.

Prendendo le mosse dal sistema di tutela apprestato dalla disciplina civilistica, sicuramente emblematico è l'art. 2087 c.c., rubricato “Tutela delle condizioni di lavoro” e dalla dottrina concordemente ritenuto “architrave” dell'intero apparato normativo in materia. Sul piano contenutistico, l'art. 2087 c.c. attribuisce al datore di lavoro un generale obbligo di tutela e di sicurezza nei confronti di tutti i soggetti coinvolti nello svolgimento dell'attività imprenditoriale in qualità di prestatori di lavoro. Al fine di adempiere correttamente a siffatto obbligo, il datore è chiamato

⁸ Legge costituzionale 11 febbraio 2022, n. 1.

⁹ Sul punto: M. GIOVANNONE, *Responsabilità datoriale e prospettive regolative della sicurezza sul lavoro. Una proposta di ricomposizione*, cit., pp. 197-325. In riferimento alla vecchia formulazione dell'art. 41, comma 2, Cost., che comunque contemplava la sicurezza, la libertà e la dignità umana quali limiti all'attività di impresa, cfr. S. APRILE, *Art. 2087 c.c.*, in G. AMOROSO, V. DI CERBO, A. MARESCA (a cura di), *Diritto del Lavoro, Vol. I. La Costituzione, il codice civile e le leggi speciali*, Milano, Giuffrè, 2017, p. 754.

¹⁰ G. NATULLO, voce *Sicurezza del Lavoro*, cit., pp. 1077-1078.

¹¹ Cfr. M. GIOVANNONE, *Responsabilità datoriale e prospettive regolative della sicurezza sul lavoro. Una proposta di ricomposizione*, cit., pp. 2-4, la quale all'interno di questo “mosaico normativo” individua tre principali aree di interesse della materia: quella assicurativa e previdenziale, quella civilistica e quella penalistica.

a individuare, predisporre e adottare tutte le misure – siano esse generiche o specifiche, tassativamente imposte dalla legge o che risultino altrimenti necessarie nel caso concreto – atte a prevenire i rischi connessi allo svolgimento della prestazione lavorativa. Nel fare ciò, si richiede al datore di lavoro di agire secondo criteri di diligenza particolarmente qualificata *ex art. 1176*, comma 2, c.c., tenendo conto, tra le altre cose, della “particolarità del lavoro”, della “esperienza” e della “tecnica”, in linea con i dettami del principio della “massima sicurezza tecnologicamente possibile”¹². L’eventuale inadempimento dell’obbligo di sicurezza rende il datore di lavoro responsabile per tutti i danni sofferti dal lavoratore o dalla lavoratrice nell’esecuzione della prestazione. La responsabilità ha in questo caso natura contrattuale ma può concorrere con l’eventuale imputazione di responsabilità aquiliana *ex art. 2043* c.c. qualora la condotta del datore abbia causato danni a beni giuridici ulteriori rispetto a quelli che il contratto di lavoro si propone specificamente di tutelare e che siano degni di tutela in virtù del principio del *neminem laedere*. In ogni caso, è opportuno sottolineare che è stata esclusa la configurabilità di un’ipotesi di responsabilità oggettiva ai sensi dell’art. 2087 c.c. dal momento che si richiede la prova del nesso di causalità tra l’inadempimento del datore di lavoro contestabile quantomeno a titolo di colpa e l’evento dannoso¹³.

L’art. 2087 c.c. si contraddistingue per la sua formulazione sufficientemente elastica e per la portata precettiva del suo dispositivo, che rendono la norma una vera e propria clausola generale attraverso la quale risulta possibile l’adeguamento permanente dell’ordinamento giuridico all’evoluzioni sociali ed economiche. Inoltre, l’art. 2087 c.c. assolve anche una funzione di garanzia generale della disciplina relativa alla salute e sicurezza sul lavoro: esso, infatti, non solo rappresenta la norma di apertura dell’intero apparato normativo sul tema ma è anche quell’articolo che permette di integrare tutte le disposizioni normative eventualmente lacunose e che, infine, chiude il sistema di norme antinfortunistiche.

¹² M. GIOVANNONE, *Responsabilità datoriale e prospettive regolative della sicurezza sul lavoro. Una proposta di ricomposizione*, cit., pp. 47-50; E. BOGHETICH, *Misure di sicurezza e responsabilità del datore di lavoro*, in G. AMOROSO, V. DI CERBO, A. MARESCA (a cura di), *Previdenza, assistenza e sicurezza sociale*, Milano, Giuffrè, 2024, pp. 1177-1782; G. NATULLO, *Ambiente di lavoro e tutela della salute*, Seconda edizione, Torino, Giappichelli, 2023, pp. 10-22; P. ALBI, *Il contenuto dell’obbligo di sicurezza*, in “Variazioni su Temi di Diritto del Lavoro”, 2023, 4, pp. 875-889; M. D’ORIANO, *Tutela delle condizioni di lavoro*, in G. AMOROSO, V. DI CERBO, A. MARESCA (a cura di), *Lavoro privato*, cit., pp. 1925-1928; S. APRILE, *Art. 2087 c.c.*, cit., p. 758. In riferimento ai principi di individuazione della “massima sicurezza” si sono contraddistinte nel tempo tre diverse impostazioni che divergono per estensione applicativa del dovere. Secondo una prima ricostruzione, più rigorosa, deve farsi riferimento alla “massima sicurezza tecnologicamente esistente”; la tesi di segno completamente opposto, invece, richiede di considerare la “massima sicurezza tecnologicamente praticabile”; infine, la tesi intermedia propende per la realizzazione della “massima sicurezza tecnologicamente disponibile”. G. NATULLO, *Ambiente di lavoro e tutela della salute*, cit., ricorda che la Corte costituzionale con la sentenza n. 312/96 ha affermato che l’interpretazione preferibile sia quella più elastica e flessibile della “massima sicurezza tecnologicamente praticabile”, tale per cui rileva soltanto la mancata adozione da parte del datore di lavoro di quelle misure di sicurezza che siano concretamente attuabili in virtù della loro diffusione nel settore di riferimento.

¹³ M. GIOVANNONE, *Responsabilità datoriale e prospettive regolative della sicurezza sul lavoro. Una proposta di ricomposizione*, cit., pp. 30-42; E. BOGHETICH, *Misure di sicurezza e responsabilità del datore di lavoro*, cit., pp. 1171-1173.

Grazie alla duttilità che la contraddistingue, la disposizione *ex art.* 2087 c.c. può infatti facilmente adattarsi a fattispecie non espressamente considerate dalla legge¹⁴.

A fianco dell'art. 2087 c.c., o meglio, a sua continuazione ed integrazione, si erge l'altro pilastro della normativa italiana per il tema della salute e della sicurezza sul lavoro ovvero il d.lgs. n. 81/2008 ("T.U.S.L." – Testo Unico sulla Salute e Sicurezza sul Lavoro) che costituisce il fondamentale *corpus* normativo in materia. Il decreto legislativo, infatti, raccoglie in sé tutte le principali disposizioni legislative statali riguardanti la concreta attuazione del dovere *ex art.* 2087 c.c. e ripartisce anche meglio gli obblighi dei soggetti coinvolti in questo processo, nell'ottica di matrice europea del perseguimento di una prevenzione c.d. soggettiva e di una migliore programmazione delle misure di sicurezza. Il legislatore statale richiede ai datori di lavoro di definire un sistema di prevenzione particolarmente adatto alle esigenze delle singole imprese ed attività produttive, tenendo conto di tutti i rischi c.d. oggettivi, dunque legati all'uso delle attrezzature e degli strumenti da lavoro, e di tutti i rischi c.d. soggettivi, ovvero relativi alle condizioni specifiche dei lavoratori e delle lavoratrici. A tal fine, fondamentale è l'esatta individuazione dei soggetti – e delle loro relative funzioni – dotati di posizioni di garanzia: a partire dal singolo datore, passando per la figura del dirigente, per addivenire agli obblighi gravanti sui preposti. Considerato il necessario riparto di competenze legislative tra Stato e Regioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro, il T.U.S.L. individua i livelli minimi essenziali di tutela della salute e della sicurezza che devono essere inderogabilmente garantiti a tutti i lavoratori e a tutte le lavoratrici, potendo le singole Regioni intervenire per fissare regole ulteriori o integrative¹⁵.

Sebbene la disciplina normativa delineata nel d.lgs. n. 81/2008 rientri a pieno titolo nel sistema civilistico di tutele apprestate dal legislatore ordinario al diritto alla salute e alla sicurezza sul lavoro, in quanto estrinsecazione del più generare dovere di sicurezza *ex art.* 2087 c.c., è anche vero che lo stesso testo legislativo assume una connotazione fortemente penalistica per quanto riguarda la predisposizione dell'apparato sanzionatorio, dove si registrano disposizioni normative sia di carattere specifico che di carattere generale. Queste norme si aggiungono a quelle predisposte dal codice penale, dove il tema della sicurezza sul lavoro viene affrontato tanto nell'ambito dei delitti contro l'incolumità pubblica – precisamente agli articoli 437 e 451 c.p., che puniscono rispettivamente la rimozione od omissione dolosa e colposa delle cautele contro gli infortuni – quanto in quello dei delitti contro la persona – dove gli artt. 589, comma 2 e 590, comma 3, c.p. prevedono delle fattispecie aggravanti per i reati di omicidio colposo e di lesioni colpose qualora il fatto sia commesso con violazione delle norme per la

¹⁴ E. BOGHETICH, *Misure di sicurezza e responsabilità del datore di lavoro*, cit., p. 1170; S. APRILE, *Art. 2087 c.c.*, cit., pp. 754-758; G. NATULLO, voce *Sicurezza del Lavoro*, cit., pp. 1079-1081.

¹⁵ Per un approfondimento delle disposizioni del T.U.S.L.: L. FANTINI, A. GIULIANI, *Salute e sicurezza sul lavoro*, in G. AMOROSO, V. DI CERBO, A. MARESCA (a cura di), *Lavoro privato*, cit., pp. 1948-2033. Cfr. V. PASQUARELLA, *I principali garanti della sicurezza nell'era delle nuove trasformazioni del lavoro: profili di attualità e limiti da superare*, in "Variazioni su Temi di Diritto del Lavoro", 2023, 4, pp. 890-913.

prevenzione degli infortuni. In questo mosaico normativo, ulteriore tassello è rappresentato dal d.lgs. n. 231/2001 che sancisce la responsabilità (formalmente) amministrativa degli enti per i fatti di reato commessi nel suo interesse o a suo vantaggio¹⁶.

Questo articolato sistema di tutele dimostra indubbiamente la rilevanza che il legislatore italiano attribuisce al tema della salute e della sicurezza sul lavoro. Tuttavia, nel proseguo della trattazione si cercherà di porre in risalto come questo sistema non si riveli sempre sufficiente o comunque idoneo, specie nel mutato contesto industriale dove prevalgono modelli di esternalizzazione e frammentazione dei processi produttivi. Riprendendo le parole di illustrissima dottrina, infatti, pare potersi affermare che questo complesso normativo di fatto “intimidisce quanto il ruggito di un topo¹⁷”.

3. La declinazione del diritto a condizioni di lavoro sane e sicure nelle catene del valore

Per lungo tempo il fordismo ha rappresentato l'unico modello di produzione concretamente efficiente: grazie alla internalizzazione e alla verticalizzazione dei vari processi, l'impresa godeva del massimo rapporto tra costi di produzione e ricavi. Eppure, questo sistema non ha retto l'avvento del nuovo millennio dove, complici la globalizzazione e l'ipercapitalismo, si è andato affermando un nuovo modello economico-produttivo, ovvero quello delle catene globali del valore. In questo nuovo assetto, la produzione si regge su due capisaldi completamente opposti a quelli del fordismo: la esternalizzazione dei processi e la frammentazione giuridica dell'impresa. Le catene del valore sono dunque composte da una lunga e complessa rete di accordi commerciali tra singole imprese, finalizzati a garantire alla società al vertice della catena il prodotto finito da immettere poi in commercio¹⁸. In molti casi però il vantaggio economico di queste strutture deriva dal basso costo della manodopera e più in generale dalla violazione dei diritti fondamentali dei lavoratori e delle lavoratrici impiegati lungo i vari snodi della catena¹⁹. Attualmente, infatti, proprio grazie alla segmentazione giuridica del

¹⁶ Cfr. M. GIOVANNONE, *Responsabilità datoriale e prospettive regolative della sicurezza sul lavoro. Una proposta di ricomposizione*, cit., pp. 237-288; S. TORDINI CAGLI, *I soggetti garanti della sicurezza sul lavoro*, in G. AMOROSO, V. DI CERBO, A. MARESCA (a cura di), *Previdenza, assistenza e sicurezza sociale*, cit., pp. 1301 ss.; G. NATULLO, *Ambiente di lavoro e tutela della salute*, cit., pp. 129-133; B. DEIDDA, voce *Sicurezza sul lavoro (tutela penale della)*, in “Enciclopedia del Diritto”, Annali X, Milano, Giuffrè, 2017, pp. 881-903.

¹⁷ U. ROMAGNOLI, *Il lavoro in Italia*, Bologna, Il Mulino, 1995, p. 184. Chiaramente, la riflessione dell'Autore è riferita al contesto normativo antecedente all'adozione del T.U.S.L. ma ciononostante pare potersi perfettamente trasporre anche nell'attuale sistema mantenendo la stessa validità.

¹⁸ V. BRINO, *Diritto del lavoro e catene globali del valore. La regolazione dei rapporti di lavoro tra globalizzazione e localismo*, Torino, Giappichelli, 2020, p. 9 e pp. 21-28.

¹⁹ Sul punto, cfr. i volumi monografici di: V. BRINO, *Diritto del lavoro e catene globali del valore*, cit.; M. MURGO, *Global Value Chains e Diritto del Lavoro: problemi e prospettive*, Milano, Wolters Kluwer CEDAM, 2021; F. MICHELI, *Il lavoro nelle catene globali del valore. Strumenti e tecniche di tutela*, Torino, Giappichelli, 2023.

processo produttivo e dei rapporti tra le varie imprese coinvolte²⁰ e grazie anche alla copertura offerta dal c.d. *corporate veil*²¹, le società leader delle catene godono dei benefici economici connessi allo sfruttamento della forza lavoro senza farsi carico delle responsabilità legate alle modalità di impiego del personale o di svolgimento della prestazione lavorativa.

Se però inizialmente questo fenomeno sembrava attecchire principalmente nelle industrie dedite all'iperconsumismo, dove è ormai lapalissiano che l'economicità del prezzo finale del prodotto è dettata dall'intenso abbattimento dei costi di produzione, ad oggi esso ha raggiunto anche le industrie attive nei mercati del lusso, dove il prezzo per il consumatore finale resta comunque alto e semmai si allargano solo i margini di profitto per la società leader.

In ogni caso, tra le principali violazioni riscontrate si annovera proprio il mancato rispetto del diritto fondamentale a condizioni di lavoro sane e sicure. Di questo, emblematiche sono, per la prospettiva interna, le recenti vicende giudiziali di alcune famose case di moda italiane, sottoposte alla misura dell'amministrazione giudiziaria per aver favorito con le loro condotte fattispecie di sfruttamento della manodopera; per la prospettiva esterna, il riferimento non può invece che essere ai disastri sul lavoro verificatisi nel sud-est asiatico, le cui perdite di vite innocenti hanno ingenerato nella società civile l'impellente necessità di responsabilizzare giuridicamente le società leader delle catene per porre un freno a tali violazioni.

3.1. *La prospettiva esterna: i disastri sul lavoro verificatisi nel sud-est asiatico*

Ad accendere i riflettori sulle condizioni di lavoro sussistenti lungo le catene del valore sono state dapprima le vicende che negli anni '90 hanno interessato i *brand* di moda statunitensi, colpiti dal vortice delle c.d. *sweatshop*, cui hanno fatto seguito i primi moti civili di "responsabilità sociale dell'impresa" e del c.d. attivismo del consumo²². Inizialmente questo fenomeno sembrava non intaccare la posizione delle società europee leader di catene del valore, apparentemente capaci di offrire al pubblico una immagine pulita e priva di scheletri nascosti.

Tuttavia, la situazione subisce un radicale cambiamento in seguito all'incendio verificatosi nel 2012 nella fabbrica *Ali Enterprises* in Pakistan nonché in seguito al crollo del complesso commerciale *Rana Plaza* in Bangladesh, avvenuto

²⁰ A. LYON-CAEN, *Verso un Obbligo Legale di Vigilanza in capo alle Imprese Multinazionali?*, in "Rivista Giuridica del Lavoro e della Previdenza Sociale", 2018, 2, p. 241, parla in proposito di "doppia segmentazione" della catena del valore.

²¹ T.K. CHENG, *Form and Substance of the Doctrine of Piercing the Corporate Veil*, in "Mississippi Law Journal", Winter 2010, 80, 2, pp. 497-586; R.H. WEBER, R. BAISCH, *Liability of parent companies for human rights violations of subsidiaries*, in "European Business Law Review", 2016, 27, 5, pp. 688-691; J.C. MACEY, *What Corporate Veil*, in "Michigan Law Review", April 2019, 117, 6, pp. 1195-1214.

²² Sia consentito qui il rimando a V. PARROCO, *Il caso Nike Inc.: un consapevole sfruttamento. Evoluzione e prospettive della responsabilità sociale del brand in applicazione del dovere di diligenza*, in W. SANGUINETTI RAYMOND, J.B. VIVERO SERRANO (coord.), *La dimensión laboral de la diligencia debida en materia de derechos humanos*, Cizur Menor (Navarra), Aranzadi, 2024.

nell'anno immediatamente successivo. Questi due avvenimenti, infatti, palesano il pieno coinvolgimento delle società europee nella perpetrazione di condizioni di lavoro insalubri e insicure: in entrambi i siti produttivi venivano realizzate merci da immettere nel mercato europeo e, in entrambi i casi, le società di moda europee erano le principali acquirenti dei prodotti ivi realizzati. Sia in Pakistan che in Bangladesh, l'evento nefasto è stato diretta conseguenza del mancato rispetto – o, meglio, della totale omissione – degli standard minimi di salute e sicurezza fissati a livello internazionale e questo al solo fine di aumentare la produttività e garantire il consolidamento del rapporto economico-commerciale con le società europee.

Nel caso di *Ali Enterprises*, i report redatti dalle ONG attive sul campo hanno rivelato che l'edificio non disponeva né di adeguate uscite di emergenza né di strumenti antincendio effettivamente funzionanti; per di più, è emerso anche che i materiali nocivi ed altamente infiammabili non venivano conservati in maniera adeguata e che tutte le finestre erano bloccate. Pertanto, si può senza dubbio sostenere che i lavoratori e le lavoratrici – il cui numero reale eccedeva nettamente quello massimo consentito ai fini della sicurezza e della stabilità dell'edificio – si siano ritrovati di fatto completamente bloccati all'interno delle mura del palazzo in fiamme²³.

Sarebbe a questo punto legittimo domandarsi in che modo questo avvenimento sia riconducibile alle attività economiche europee. Ebbene, dalle ispezioni effettuate all'indomani dell'incendio, è risultato che la fabbrica era attiva nella produzione di capi d'abbigliamento per la società tedesca *KiK*, che si è poi rivelato essere il principale partner commerciale nonché l'unico committente, di *Ali Enterprises*. Ed infatti, *Ali Ent.* era stata sottoposta ad attività di monitoraggio ed ispezione da parte della società tedesca, a seguito delle quali *Ali Ent.* sembrava aver persino adottato misure correttive ai fini dell'adeguata attuazione del codice di condotta aziendale predisposto da *KiK* e, più in generale, ai fini dell'effettivo rispetto dei diritti sul lavoro. In ogni caso, l'incendio è valso a *KiK* una complessa causa giudiziale avanti al tribunale pakistano prima e alla corte tedesca dopo, terminato nei fatti con l'emanazione da parte del legislatore tedesco di una normativa *ad hoc* in materia di catene del valore e obblighi di diligenza in capo alle società leader²⁴.

²³ M. THEUWS, M. VAN HUIJSTEE, P. OVEREEM, J. VAN SETERS, T. PAULI, *Fatal Fashion – Analysis of recent factory fires in Pakistan and Bangladesh: A call to protect and respect garment workers' lives*, Amsterdam, Stichting Onderzoek Multinationale Ondernemingen (SOMO), 2013, disponibile in <https://cleanclothes.org/file-repository/resources-publications-fatal-fashion.pdf>. Il report segnala, inoltre, che la costruzione abusiva di ulteriori piani nell'edificio al fine proprio di incrementare il quantitativo di prodotti realizzati. Purtroppo, non sono tuttora disponibili stime certe sul numero di persone attive all'interno dell'edificio al momento dell'incendio e questo a causa del fatto che molte di esse venivano impiegate in assenza di un contratto di lavoro. Quanto, invece, alle condizioni di lavoro, risulta che la retribuzione massima per un mese di lavoro, scandito in almeno quattordici ore di lavoro giornaliero, potesse arrivare a massimo 75 euro, e che i turni di lavoro non di rado coprissero interamente le 24h.

²⁴ Sul punto: M. SAAGE-MAASS, P. ZUMBANSEN, M. BADER, P. SHAHAB (eds.), *Transnational Legal Activism in Global Value Chains: The Ali Enterprises Factory Fire and the Struggle for Justice*, Springer, Cham, 2021; L. NOGLER, *Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz: perché è nata e quali sono i suoi principali contenuti*, nonché Traduzione dal tedesco della "Legge sugli obblighi di cura nelle catene di approvvigionamento" e

La vicenda del *Rana Plaza* si inserisce in un contesto non dissimile. Qui, a provocare le morti sul lavoro non è stato lo scoppio di un incendio quanto piuttosto il crollo della palazzina commerciale che ospitava, tra le altre cose, i siti produttivi di aziende tessili. Infatti, già nei giorni precedenti al crollo erano state rinvenute alcune crepe strutturali all'interno dell'edificio tanto da indurre le autorità locali a dichiararne l'inagibilità. Al netto della chiusura forzata però i lavoratori e le lavoratrici delle imprese tessili furono chiamati – se non addirittura minacciati – ad entrare in servizio ugualmente, onde evitare un abbassamento dei livelli di produttività e, dunque, un incrinamento dei rapporti economici con le società europee. Il crollo avvenne a distanza di poche ore dall'inizio della giornata lavorativa²⁵.

Il disastro del *Rana Plaza* attirò l'attenzione dei media europei perché le merci prodotte al suo interno erano destinate non ad una singola impresa – come nel caso di *KiK* – ma a svariate società attive nel settore del *retail* di capi d'abbigliamento e aventi le loro sedi legali in diversi Stati membri dell'Unione Europea. In seguito alla diffusione della notizia, infatti, i consumatori europei e la società civile europea più in generale hanno richiesto alle società una maggiore trasparenza sulla provenienza dei prodotti e, soprattutto, una maggiore coscienza sociale nella instaurazione dei rapporti economici²⁶. Anche nel suolo europeo, dunque, è arrivato ad affermarsi il c.d. attivismo del consumo e probabilmente con ancora più vigore rispetto al gemello statunitense. Nel giro di un decennio, infatti, alcuni degli Stati membri UE hanno introdotto legislazioni specifiche per contrastare la dilaniante irresponsabilità delle società europee rispetto alle condotte perpetrate lungo le loro catene del valore²⁷.

della “sentenza *KiK*” del Tribunale di Dortmund, in “Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali”, 2022, 1, 173, pp. 1-37 e 177-198.

²⁵ Cfr. J. WESTBY, *Rana Plaza disaster: The unholy alliance of business and government in Bangladesh, and around the world*, in “Amnesty International”, 24 Aprile 2014, disponibile in <https://www.amnesty.org/en/latest/campaigns/2014/04/rana-plaza-disaster-the-unholy-alliance-of-business-and-government-in-bangladesh-and-around-the-world/>; D. ORECCHIO, *Rana Plaza, dieci anni dopo*, in “Collettiva”, 17 Aprile 2023, disponibile in <https://www.collettiva.it/copertine/internazionale/rana-plaza-dieci-anni-dopo-c1y51p8s>; BENETTON GROUP, *La tragedia del Rana Plaza: i fatti e l'impegno di Benetton*, disponibile in https://www.benettongroup.com/site/assets/files/1063/cronistoria_rana_plaza_it.pdf; F. ROIATTI, *Rana Plaza: dieci anni dopo la tragedia la sicurezza migliora, i salari no*, in “Osservatorio Diritti”, 24 Aprile 2023, disponibile in <https://www.osservatoriodiritti.it/2023/04/24/rana-plaza-cosa-e-successo-disastro-dacca-bangladesh/>.

²⁶ Ciononostante, il problema non può dirsi del tutto eradicato. Ancora oggi, infatti, si registrano diversi episodi di violazione dei diritti fondamentali sul lavoro lungo le catene del valore guidate da società europee. Di questo offrono uno spaccato recente: L. NOGLER (a cura di), *Appendice I - Una rassegna di casi tedeschi*, in F. GUARRIELLO (a cura di), *Imprese e diritti umani sul lavoro tra normativa e prassi*, Milano, Franco Angeli, 2025, pp. 303-310, nonché Z.M. BALLARIN, F. CESARI (a cura di), *Una rassegna di casi francesi*, in F. GUARRIELLO (a cura di), *Imprese e diritti umani sul lavoro tra normativa e prassi*, cit., pp. 311-324.

²⁷ Il riferimento è principalmente alla legislazione francese (*LOI no 2017-399 du 27 mars 2017 relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre*) e a quella tedesca (*Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz vom 16. Juli 2021*). Sul fronte francese, si vedano *inter alia* i commenti alla legge di: P. BARRAUD DE LAGERIE, É. BÉTHOUX, A. MIAS, É. PENALVA-ICHER, *Tra attuazione e dibattito: primi insegnamenti dalla legge francese del 2017 sul dovere di vigilanza delle imprese*, in “Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali”, 2021, 1, 169, pp. 37-51; I. DAUGAREILH, *La legge francese sul dovere di vigilanza al vaglio della giurisprudenza*, in “Giornale di diritto del lavoro e di relazioni

È in conseguenza di queste normative statali che si è poi attivata la macchina legislativa unionale, atta a definire una disciplina armonizzata per tutti Paesi membri e ad evitare soprattutto la frammentazione normativa, per un verso, e l'alterazione della concorrenza all'interno del Mercato Unico, per altro verso.

3.2. *La prospettiva interna: le violazioni commesse dalle case italiane di alta moda*

L'incendio in Pakistan e il crollo del *Rana Plaza* hanno sicuramente acceso i riflettori per quanto riguarda le condizioni di lavoro imposte ai livelli più bassi delle catene del valore. Per lungo tempo si è diffusa la convinzione che le violazioni dei diritti sul lavoro avvenissero soltanto in determinate zone del mondo, ovvero nei Paesi del c.d. *Global South*, e soltanto in determinati settori produttivi, ovvero principalmente quelli attivi nell'ambito della c.d. *fast-fashion* o delle industrie minerarie. Tuttavia, proprio di recente questa convinzione è stata messa in discussione, quanto meno nel suolo italiano.

La Procura di Milano ha infatti condotto indagini su tre società di alta moda e ha richiesto l'attivazione della misura dell'amministrazione giudiziaria *ex art. 34*, comma 1, del d.lgs. n. 159/2011 ("Codice Antimafia") a causa del loro coinvolgimento nella perpetrazione del reato di sfruttamento del lavoro di cui all'art. 603-*bis* c.p.²⁸. In tutti e tre i casi è stato accertato che i beni di lusso venivano

industriali", 2021, 2, 170, pp. 159-177; R. DALMASSO, *Il dovere di diligenza "alla francese": un primo bilancio*, in "Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale", 2025, 1, pp. 119-130; nonché, per un aggiornato approfondimento della casistica: Z. M. BALLARIN, F. CESARI (a cura di), *Allegato II – Una rassegna di casi francesi*, in F. GUARRIELLO (a cura di), *Imprese e diritti umani sul lavoro tra normativa e prassi*, cit., pp. 311-324.

Per quanto riguarda invece la *LkSG* tedesca, si rimanda alla lettura di: L. NOGLER, *Lieferkettensorgfaltspflichtenengesetz: perché è nata e quali sono i suoi principali contenuti*, cit.; M. FUCHS, *La Ley de Diligencia Debida en la Cadena de Suministro de Alemania*, in "Trabajo y Derecho", 2022, 16; L. NOGLER, *Prevenzione delle violazioni dei diritti umani sul lavoro lungo le catene di fornitura globali: quo vadis Germania?*, in F. GUARRIELLO (a cura di), *Imprese e diritti umani sul lavoro tra normativa e prassi*, cit., pp. 186-229, così come, per una prospettiva sulla casistica tedesca, L. NOGLER (a cura di), *Appendice I – Una rassegna di casi tedeschi*, cit., pp. 303-310.

²⁸ Il reato *ex art. 603-bis* c.p. costituisce uno dei delitti presupposto per l'applicazione della misura dell'amministrazione giudiziaria, purché sussistano "sufficienti indizi" per ritenere che l'attività economica nei cui confronti si intende applicare la misura abbia agevolato le condotte di sfruttamento del lavoro. Cfr. Trib. Milano, Sezione Autonoma Misure di Prevenzione, Decreto, 15 gennaio 2024; Trib. Milano, Sezione Autonoma Misure di Prevenzione, Decreto, 6 giugno 2024; Trib. Milano, Sezione Autonoma Misure di Prevenzione, Decreto, 3 aprile 2024. In prospettiva critica rispetto all'adeguatezza della misura preventiva in questione per contrastare il fenomeno dello sfruttamento lavorativo: L. BIN, *L'azienda che sfrutta sua insaputa: il paradosso dell'amministrazione giudiziaria*, in "Rivista italiana di diritto del lavoro e della previdenza sociale", 2024, 3, pp. 484-491; M. BARBERIO, *Ancora una mancata contestazione del reato di "caporalato" nelle esternalizzazioni dell'alta moda*, in "Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale – Giurisprudenza online", 2024, 3, pp. 2-8; M. DI LELLO FINUOLI, *Fashion Industry e "Lavoro Povero": l'amministrazione giudiziaria delle aziende di moda per la prevenzione del caporalato*, in "Sistema 231", 2024, 1, pp. 19 ss. Ritiene invece O. RAZZOLINI, *Appalti pubblici e sfruttamento del lavoro: spunti a partire dalle inchieste della Procura milanese*, in "WP CSDLE "Massimo D'Antona".IT", 2025, 499, p. 9, che proprio la scelta della Procura di adoperare questa misura è degna di apprezzamento: non solo l'impresa non può impugnarla ma essa ha anche durata massima di un anno. In proposito, si veda l'opera monografica di: I. ALVINO, O. RAZZOLINI (a cura di), *Caporalato e sfruttamento del lavoro nelle filiere. Analisi interdisciplinare a partire dalle indagini della Procura della Repubblica di Milano*, Roma, Fondazione Giacomo Brodolini, 2026.

prodotti attraverso l'instaurazione di catene di appalti, destinate a garantire la massimizzazione dei profitti attraverso significative elusioni delle disposizioni di stampo penale e giuslavoristico.

Dalle indagini condotte è emerso che le società di alta moda procedevano alla stipula di contratti di appalto per la produzione dei beni senza tuttavia accertare in concreto l'idoneità tecnica delle società appaltatrici né tantomeno la loro effettiva capacità produttiva, omettendo altresì qualsiasi attività di monitoraggio o audit in merito agli ambienti di lavoro e alle condizioni di svolgimento delle prestazioni. Infatti, le società appaltatrici, prive di un quantitativo adeguato di personale nonché di propri locali aziendali, subappaltavano la produzione ad opifici a conduzione cinese, capaci di abbattere i costi di produzione e garantire alti livelli di produzione grazie allo sfruttamento del lavoro. Sottolinea la Procura di Milano che questo *modus operandi*, di totale esternalizzazione della produzione da parte della società leader nei confronti di imprese che ricorrono allo sfruttamento del lavoro, non è da considerarsi puramente sporadico o settoriale. In tutti e tre i casi i rapporti di (sub)appalto sono attivi da molti anni e hanno ad oggetto la produzione di una vasta gamma di beni, tanto da permettere di riscontrare i caratteri di un "sistema di produzione generalizzato e consolidato".

La principale fonte della capacità oppressiva e abusiva delle imprese cinesi subappaltanti è costituita dalle condizioni di vulnerabilità e di dipendenza economica in cui versano i lavoratori e le lavoratrici coinvolti: nella maggior parte dei casi, infatti, il lavoro viene prestato in assenza di un regolare contratto e sotto la minaccia psicologica dettata dalla irregolare presenza nel territorio italiano.

Così come in Bangladesh e in Pakistan, inoltre, anche presso i siti produttivi italiani delle società subappaltanti le condizioni lavorative erano al di sotto degli standard etici minimi. In particolare, la Procura di Milano ha segnalato che la totale riduzione dei costi di produzione era direttamente conseguente alla violazione di tutte le norme giuslavoristiche, prime fra tutte quelle relative alla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro. Sono stati riscontrati, infatti: la rimozione dei dispositivi di sicurezza dei macchinari al fine di aumentare i livelli di produttività; l'omissione delle visite mediche e delle procedure di formazione ed informazione del personale sui rischi; il mancato rispetto delle modalità di conservazione dei prodotti chimici ed infiammabili; nonché, in generale, il totale abbattimento degli oneri sulla sicurezza. Sul piano della salute dei lavoratori, inoltre, è stata messa in evidenza la insalubrità dei locali abitativi ricavati abusivamente all'interno delle stesse fabbriche, insalubrità dettata dalla totale carenza del rispetto delle condizioni igieniche. A ciò si aggiunga poi che l'attinenza tra gli ambienti, lavorativi ed abitativi, implicava una perenne sorveglianza del personale da parte dei datori di lavoro oltre che una effettiva completa disponibilità allo svolgimento della prestazione lavorativa. Ed infatti, le risultanze delle curve di carico elettriche degli opifici hanno rivelato che le attività produttive venivano svolte ininterrottamente dalle ore 08:30 del mattino alle ore 23:30 della sera, per tutti i giorni della settimana

– quindi inclusi il sabato e la domenica – ed indipendentemente dalla natura ferialo o festiva della giornata di riferimento.

Alla luce di tutto quanto sopra analizzato, non sembrano sussistere particolari differenze tra le condizioni di lavoro riscontrate nei Paesi del c.d. *Global South* – per cui pure la società civile europea ha giustamente mostrato grande indignazione – e quelle invece applicate sul suolo italiano e, dunque, in uno dei Paesi di c.d. *Global North*. Le indagini hanno infatti dimostrato che le società di alta moda erano venute a conoscenza dei subappalti e delle condizioni di lavoro sussistenti nelle fabbriche cinesi ma che, ciononostante, non abbiano adottato alcuna misura di contrasto, similmente a quanto verificatosi nelle vicende del sud-est asiatico²⁹.

Queste fattispecie dimostrano, ancora una volta, che le catene globali del valore e i loro effetti negativi non possono più essere considerati un fenomeno distante, che riguarda l'Europa solo marginalmente. L'assenza di adeguati meccanismi di responsabilità giuridica ha infatti consentito a tali dinamiche di estendersi al punto da eludere, anche se solo per un periodo limitato, le stesse tutele giuslavoristiche previste dai legislatori del *Global North*, noti per il loro maggiore interventismo.

In questo senso, sebbene sia proiettata prevalentemente sulla prospettiva esterna ed extraterritoriale, la Direttiva UE 1760/2024 rappresenta un indubbio progresso verso la responsabilizzazione delle società leader delle catene del valore anche in riferimento ad una prospettiva più prettamente interna.

4. *Il regime della responsabilità giuridica per le violazioni perpetrate*

Attraverso strumenti giuridici di varia natura e su potente pressione della società civile, i legislatori dei Paesi di *Global North* hanno provato a “perforare il velo societario” sui cui si fondano le catene globali del valore. Sia le generiche e non vincolanti prescrizioni di diritto internazionale che le normative statali introdotte *ad hoc*, infatti, si sono proposte come obiettivo primario quello di porre un freno alla dilagante noncuranza e irresponsabilità delle società al vertice di queste strutture economico-giuridiche per le lesioni dei diritti fondamentali realizzate lungo le loro catene produttive.

Nel contesto italiano però non si registra alcuna disciplina specifica relativa al fenomeno in questione. Ciononostante, per quanto riguarda il settore della salute e della sicurezza sul lavoro sussistono delle fattispecie normative atte a tutelare i lavoratori e le lavoratrici che svolgano la loro prestazione nell'ambito di “teatri lavorativi complessi”³⁰.

²⁹ L'inerzia delle società di moda costituisce il fondamento per la rimproverabilità colposa della condotta agevolatrice, richiesta per l'applicabilità della misura dell'amministrazione giudiziaria.

³⁰ Cfr. E. ALES, *La sicurezza sul lavoro nei “teatri lavorativi complessi”*, in “Rivista giuridica del lavoro e della sicurezza sociale”, 2017, 3, pp. 387-411.

In vista della futura trasposizione della Direttiva europea 2024/1760 – che, secondo le ultime modifiche proposte dal legislatore europeo, dovrebbe prevedere l'applicazione dei regimi di responsabilità differenziati perché predisposti da ciascuno Stato membro – è opportuno interrogarsi sulla adeguatezza di questi strumenti rispetto agli obiettivi di tutela prefissati dalla normativa unionale³¹.

4.1. *La normativa italiana tra responsabilità solidale del committente e MOG*

Soltanto in tempi piuttosto recenti si sono accesi i riflettori sugli impatti negativi causati dalle catene del valore sui diritti fondamentali dei lavoratori e delle lavoratrici e sulle misure necessarie a prevenirli e contrastarli, prima fra tutti l'attribuzione di responsabilità in capo alle società leader. Eppure, nell'ordinamento italiano, che è privo di una specifica legislazione sul punto, il tema è stato attenzionato in più testi normativi, la cui entrata in vigore è ben più risalente nel tempo rispetto all'ondata di giuridificazione della responsabilità sociale d'impresa.

Sul piano prettamente giuslavoristico, occorre ancora una volta volgere lo sguardo al d.lgs. n. 81/2008, il cui articolo 26 si preoccupa di enucleare gli “obblighi connessi ai contratti d'appalto o d'opera o di somministrazione”. Più precisamente, i commi di questo articolo ripartiscono le responsabilità tra le varie imprese coinvolte in uno stesso ciclo produttivo, sancendo la sussistenza della responsabilità solidale del committente al ricorrere di determinate condizioni. A tal fine, vengono in rilievo il comma 1 e il comma 4 dell'articolo in commento, dedicato il primo alla disciplina degli appalti c.d. interni e il secondo, invece, alla tutela risarcitoria dei danni subiti dai lavoratori e dalle lavoratrici a causa dei c.d. rischi interferenziali³².

Ai sensi dell'art. 26, comma 1, del d.lgs. n. 81/2008, il committente è considerato “datore di lavoro”, e come tale garante *ex art.* 2087 c.c. della tutela e della sicurezza di tutti i soggetti coinvolti nella realizzazione del prodotto, qualora disponga della “disponibilità giuridica” dei luoghi in cui si svolge la prestazione, dimodoché possa concretamente intervenire nella predisposizione delle misure di prevenzione o di intervento contro i rischi potenziali ed effettivi³³. Secondo un

³¹ È opportuno segnalare, peraltro, che la Relazione sulla Valutazione d'Impatto dell'allora Proposta di Direttiva 2022/0051, poi divenuta Direttiva 2024/1760, prospettava il miglioramento delle condizioni della salute e sicurezza sul lavoro quale effetto diretto e principale della corretta attuazione del processo di due diligence, grazie al maggiore coinvolgimento della forza lavoro nei contesti decisionali dell'impresa. Tuttavia, con le nuove modifiche proposte con il c.d. Pacchetto Ominbus, questi risultati rischiano di venire meno proprio a causa del minor spazio riconosciuto al coinvolgimento dei lavoratori e delle lavoratrici nella strutturazione del processo di diligenza.

³² In proposito, si veda: A. RICCOBONO, *Tutele del lavoro e conflitto collettivo nelle filiere della logistica: una panoramica*, in “AmbienteDiritto”, 2026, 1, pp. 10-13, disponibile in <https://www.ambientediritto.it/dottrina/tutele-del-lavoro-e-conflitto-collettivo-nelle-filiere-della-logistica-una-panoramica/>.

³³ L. FANTINI, A. GIULIANI, *Salute e sicurezza sul lavoro*, cit., pp. 2008-2009; E. BOGHETICH, *Misure di sicurezza e responsabilità del datore di lavoro*, cit., pp. 1199-1202; G. NATULLO, *Ambiente di lavoro e tutela della salute*, cit., pp. 98-100. Per una rassegna sui principali orientamenti giurisprudenziali rispetto alla responsabilità del committente ai sensi dell'art. 26, comma 1, del d.lgs. n. 81/2008 per

approccio giurisprudenziale più garantista dei diritti sul lavoro, la disponibilità dei luoghi non deve necessariamente essere giuridica potendo anche essere meramente operativa purché possa considerarsi “effettiva”, cioè tale per cui si possa ritenere che il datore di lavoro abbia o sia tenuto ad avere “compiuta conoscenza delle specifiche caratteristiche degli stessi e quindi dei rischi ad essi connessi”³⁴.

Restano di contro, escluse, dalla tutela di cui al comma 1 tutte le fattispecie di appalto c.d. esterno, dove la prestazione lavorativa è svolta in luoghi sottratti alla disponibilità di intervento da parte del committente. Nei casi analizzati dalla Procura di Milano, pertanto, la disciplina in questione non troverebbe applicazione dal momento che non risulta che le società di alta moda godessero della disponibilità dei locali in cui avevano sede gli opifici cinesi. Piuttosto, uno spiraglio per l'attribuzione della responsabilità potrebbe rinvenirsi nella mancata verifica dell'idoneità tecnico-professionale delle società appaltatrici (ovvero per *culpa in eligendo*³⁵). Le indagini hanno infatti dimostrato che queste società non disponevano delle adeguate capacità per provvedere alla realizzazione dell'oggetto del contratto. Le società dell'alta moda non solo hanno omesso qualsiasi attività di controllo in merito ma hanno mantenuto un atteggiamento inerte anche quando venute a conoscenza dei subappalti, senza provvedere dunque né a rescindere i contratti né a compiere verifiche sulle capacità produttive dei subappaltatori. È, infatti, proprio la passività delle condotte tenute ad aver costituito il fondamento della rimproverabilità colposa, necessaria per l'applicazione della amministrazione giudiziaria.

L'esigenza di una scelta oculata da parte della società committente nell'individuazione delle imprese appaltatrici pervade anche la disposizione di cui al comma 4 dell'art. 26 dello stesso T.U.S.L., che sancisce la responsabilità solidale di tutti gli imprenditori coinvolti nel processo produttivo per tutti i danni per i quali i lavoratori e le lavoratrici non risultino indennizzati dall'INAIL. Funzione primaria di questa norma è quella di garantire una tutela risarcitoria che sia certa e piena per tutti i soggetti coinvolti nell'appalto che, nel corso dello svolgimento della prestazione, abbiano subito un infortunio. La responsabilità solidale è, tuttavia, espressamente esclusa per i danni che siano conseguenza dei rischi specifici propri dell'attività della società (sub)appaltatrice³⁶.

violazione dell'obbligo generale di sicurezza ex art. 2087 c.c., si vedano: D. CALAFIORE, *Sistema produttivo a soggettività frammentata e sicurezza del lavoro*, in M. SQUEGLIA (a cura di), *Le attualità nel diritto della salute e della sicurezza del lavoro*, Torino, Giappichelli, 2025, pp. 76-81; G. LUCCHETTI, *Sicurezza sul lavoro e risalita degli obblighi lungo la catena dell'appalto*, in “Giurisprudenza Italiana”, Ottobre 2023, p. 2156. Secondo le interpretazioni giurisprudenziali è sempre necessaria la verifica concreta sul “coinvolgimento strutturale nell'appalto” da parte del committente stesso, non potendosi invece considerare ammissibile una responsabilità *in re ipsa*.

³⁴ Cfr. D. SIMEOLI, *La sicurezza sul lavoro negli appalti*, in G. AMOROSO, V. DI CERBO, A. MARESCA (a cura di), *Previdenza, assistenza e sicurezza sociale*, cit., pp. 1339, il quale richiama Cass. pen., sez. IV, 29 ottobre 2018, n. 49373.

³⁵ Si tratta in ogni caso di una responsabilità che, secondo il consolidato orientamento giurisprudenziale, ha natura eccezionale. Cfr. M. D'ORIANO, *Tutela delle condizioni di lavoro*, cit., pp. 1929-1930.

³⁶ Proprio su questo specifico inciso del comma 4 si concentrava uno dei quesiti referendari proposti dalla CGIL e sui quali è stato indetto il voto lo scorso giugno. In proposito, si veda O.

A differenza della responsabilità delineata al comma 1 dello stesso articolo, per la quale è sempre necessaria la verifica in concreto sul “coinvolgimento strutturale nell'appalto” da parte del committente stesso – non potendosi invece considerare ammissibile una responsabilità *in re ipsa* – la disposizione normativa in commento si configura quale vera e propria responsabilità oggettiva in capo al committente, attribuita in virtù del profitto che costui trae dalla prestazione lavorativa resa³⁷. Inoltre, data la finalità garantista della responsabilità solidale quale strumento di tutela di tutti coloro che svolgono una prestazione lavorativa nell'ambito di una catena di appalti, essa deve considerarsi regola generale dall'applicazione estensiva nei confronti di tutti i livelli del decentramento³⁸.

Sebbene non sia direttamente attinente al tema della salute e della sicurezza, è opportuno segnalare brevemente che ai sensi dell'art. 29, comma 2, del d.lgs. n. 276/2003, la responsabilità solidale del committente è altresì riconosciuta per quanto riguarda il pagamento delle retribuzioni, dei contributi previdenziali e dei premi assicurativi che spettano ai lavoratori e alle lavoratrici e per il pagamento dei quali il lavoratore risulti inadempiente³⁹. Anche in questo caso, la responsabilità è attribuita in conseguenza dell'utilità, seppur indiretta, che il committente ricava dallo svolgimento delle prestazioni lavorative.

Il sistema della responsabilità assume anche una connotazione “formalmente amministrativa ma sostanzialmente penale” nei confronti di quelle società che abbiano tratto un vantaggio o perseguito uno specifico interesse a seguito della condotta penalmente rilevante posta in essere da chi abbia agito in loro nome o per loro conto. In questo caso, la responsabilità (amministrativa) della società può concorrere con quella penale attribuita alla persona fisica autrice del reato ma rimane completamente autonoma e indipendente. Il testo normativo di riferimento è il d.lgs. n. 231/2001, ai sensi del quale è ammessa l'esenzione della responsabilità della società qualora sia stato elaborato ed implementato un modello di organizzazione e gestione (c.d. MOG 231), atto a prevenire le fattispecie di reato. Nel configurare questo sistema, il legislatore italiano dei primi anni 2000 sembra precorrere il processo di *due diligence* di cui si è fatta promotrice l'Unione Europea con la Direttiva UE 2024/1760. Infatti, il d.lgs. n. 231/2001 richiede che il MOG preveda le “misure idonee (...) a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio” affinché l'attività economica possa essere svolta in maniera legittima. A tal fine, occorre sottoporre il modello a revisione periodica, specie laddove emergano fattispecie di rischio o intervengano modifiche che lo rendano necessario. Similmente, anche il legislatore europeo richiede l'adozione di un

BONARDI, *Appalti e sicurezza sul lavoro: le ragioni del referendum proposto dalla Cgil*, in “Lavoro e Diritto”, 2024, 4, pp. 605-625.

³⁷ S. BORELLI, D. IZZI, *L'impresa tra strategie di due diligence e responsabilità*, in “Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale”, 2021, 4, pp. 568-569.

³⁸ P. TULLINI, *Sicurezza del lavoro in appalto e ruolo del Committente: breve cronologia giuridica del principio di responsabilità*, in “Diritto della Sicurezza sul Lavoro”, 2025, 1, I, p. 163.

³⁹ Cfr. F. GRASSO, *Esternalizzazioni, catene del valore e tutela dei lavoratori. Problemi attuali e prospettive future*, in “Labor”, 2023, 2, pp. 151-175; E. VILLA, *I nuovi confini della responsabilità solidale*, in “Labor”, 2018, 5, pp. 539-552.

processo, quale quello di *due diligence*, finalizzato a prevenire, attenuare o arrestare gli impatti negativi generati dalle catene del valore sui diritti umani, processo che deve essere rivisto e aggiornato frequentemente affinché risulti sempre adeguato rispetto al perseguimento dell'obiettivo⁴⁰.

4.2. Il paradigma europeo nella Direttiva 2024/1760/UE

Come si è avuto modo di vedere nel paragrafo precedente, il dovere di diligenza imposto dal legislatore unionale ricalca, per grandi linee, il MOG 231 delineato dalla normativa italiana. Pertanto, la futura trasposizione della Direttiva non dovrebbe avere un impatto completamente dirompente all'interno dell'ordinamento giuridico italiano, assestandosi su un terreno già sufficientemente spianato. La principale divergenza, semmai, può riscontrarsi sul piano della responsabilità derivante dalla mancata attuazione dei due modelli: il MOG, infatti, rappresenta una mera facoltà per le società italiane, la cui realizzazione ha efficacia esimente rispetto all'attribuzione della responsabilità per i danni verificatisi; di contro, il processo di *due diligence* costituisce un vero e proprio obbligo, la cui omessa o incorretta implementazione comporta l'attivazione del sistema di *enforcement*⁴¹.

In particolare, ai fini di questo elaborato, è opportuno soffermarsi sulla prospettiva civilistica di questo sistema, il quale si compone altresì di una prospettiva amministrativa⁴². La norma di riferimento è in questo caso l'art. 29 della Direttiva, il cui contenuto dispositivo, già oggetto di ampio dibattito politico preventivo all'approvazione della Direttiva⁴³, è tuttora al centro delle proposte di

⁴⁰ E. LOCASCIO ALIBERTI, *Reati di impresa nella supply chain e responsabilità amministrativa ex d.lgs. n. 231/2001*, in "Il Nuovo Diritto delle Società", 2025, 2, pp. 242-293; S. BORELLI, D. IZZI, *L'impresa tra strategie di due diligence e responsabilità*, cit., p. 569, che qualificano la disciplina italiana in materia di salute e sicurezza come "il migliore esempio di sinergica interazione tra responsabilità solidale e *due diligence*". Cfr. M. GIOVANNONE, *Salute e sicurezza nella grande impresa italiana: tra prevenzione organizzativa, compliance ESG e Total Worker Health*, in T. TREU, M. FAIOLI (a cura di), *Sicurezza sul lavoro e AI. Prospettive, buone pratiche e casi aziendali*, in "federalismi.it", 2025, pp. 210-211.

⁴¹ E. LOCASCIO ALIBERTI, *Reati di impresa nella supply chain e responsabilità amministrativa ex d.lgs. n. 231/2001*, cit.

⁴² G.D. MOSCO, R. FELICETTI, *Prime riflessioni sulla proposta di direttiva UE in materia di Corporate Sustainability Due Diligence*, in "Analisi Giuridica dell'Economia", 2022, 1, p. 206; F. DEGL'INNOCENTI, *Nuove sfide regolatorie del diritto privato europeo nel prisma della sostenibilità. La Proposta di Direttiva sulla Corporate Sustainability Due Diligence*, in "Actualidad Jurídica Iberoamericana", 18, 2023, pp. 812-855; F. GUARRIELLO, *Take Due Diligence Seriously: commento alla direttiva 2024/1760*, in "Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali", 2024, 3, 183, p. 285. Per una prospettiva critica sul sistema di *enforcement* amministrativo: M. KRAJEWSKI, *Administrative enforcement of Corporate Human Rights Due Diligence legislation. A flower in the "bouquet of remedies*, in "Verfassungs Blog", 29 maggio 2024, in <https://verfassungsblog.de/administrative-enforcement-of-corporate-human-rights-due-diligence-legislation/>.

⁴³ Per un commento al regime della responsabilità per come delineato nell'originaria Proposta di Direttiva: Cfr. S. BORELLI, D. IZZI, *L'impresa tra strategie di due diligence e responsabilità*, cit., pp. 553-579; M. GIOVANNONE, *Dovere di diligenza e responsabilità civile nella proposta di direttiva europea*, in "Diritti Lavori Mercati", 2023, 3, pp. 472-476; S. CIACCHI, *The newly-adopted Corporate Sustainability Due Diligence Directive: an overview of the lawmaking process and analysis of the final text*, "ERA Forum", 2024, 25, p. 43. Cfr. F. GUARRIELLO, *Take Due Diligence Seriously: commento alla direttiva 2024/1760*, in "Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali", 2024, 3, 183, p. 288, dove l'Autrice ricorda

modifica avanzate dal legislatore europeo con il c.d. Pacchetto Omnibus⁴⁴.

L'intento originario del legislatore europeo nella strutturazione della norma era quello di definire un quadro normativo univoco a livello unionale, tenuto conto delle significative divergenze esistenti sul punto tra le normative statali. A tal fine, nel testo attualmente vigente, l'art. 29 sancisce definitivamente la natura civilistica della responsabilità e definisce altresì le condizioni di operabilità della stessa: deve esservi, *in primis*, un doloso o negligente inadempimento del dovere di diligenza e, in secondo luogo, è necessario che da questa condotta sia direttamente derivato un danno all'interesse giuridico di una persona fisica o giuridica che la normativa intendeva tutelare. Qualora venga accertata la responsabilità della società, la vittima avrà poi diritto al pieno risarcimento dei danni.

Il legislatore europeo omette, tuttavia, di indicare i criteri per la valutazione del nesso di causalità, considerando preferibile rimettere la questione ai legislatori statali in modo da preservare le peculiarità delle singole tradizioni giuridiche⁴⁵. Viene soltanto specificato, infatti, che il nesso è da considerarsi interrotto quando la condotta lesiva sia addebitabile esclusivamente al partner commerciale della società leader. La responsabilità è attribuita invece solidalmente a tutte le società coinvolte qualora si possa affermare che le loro condotte, valutate congiuntamente, abbiano contribuito alla causazione del danno.

La disciplina fin qui delineata rischia però di essere presto ribaltata qualora dovessero essere definitivamente approvate le modifiche contenute nel Pacchetto Omnibus elaborato dalla Commissione e che hanno già superato il vaglio del Parlamento Europeo, seppur con variazioni. Nel testo presentato dalla Commissione si ribalta la prospettiva dell'uniformità della normativa a favore della semplificazione, nell'ottica dunque di una maggiore razionalizzazione dell'assetto

che durante la conferenza stampa successiva all'approvazione della Direttiva, gli europarlamentari promotori dell'iniziativa legislativa hanno sottolineato l'importanza di garantire, nel testo legislativo finale, il mantenimento del principio della responsabilità giuridica dell'impresa per i danni causati dalle condotte socialmente lesive.

⁴⁴ Cfr. S. BORELLI, F. GUARRIELLO, *Il primo pacchetto omnibus di semplificazione della Commissione europea: un passo indietro rispetto agli obiettivi di sostenibilità sociale e ambientale*, in "Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale – Giurisprudenza online", 2025, 3, pp. 1-7; W. SANGUINETI RAYMOND, *La direttiva de diligencia debida de las empresas: dos pasos adelante, un paso atras*, in "Trabajo y Derecho", 2025, 126; S. SCALZINI, *Il rilievo del pacchetto Omnibus (di emendamenti alla CSRD e alla CSDDD) per le catene del valore*, in "Astrid Rassegna", 2025, 9; T. TREU, *Le nuove regole europee sulla Rendicontazione di sostenibilità e sulla Due Diligence: proposte di semplificazione e rinvii*, in "Astrid Rassegna", 2025, 9; S. RAVAL, J. BÄUMLER, *Left Behind: How the Omnibus Package Fails Vulnerable Workers from Informal Economies*, in "Verfassungs Blog", 18 marzo 2025, in <https://verfassungsblog.de/eu-omnibus-informal-workers/>; A. BERTRAM, *Simplification Promised, Uncertainty Delivered: How the EU Omnibus Packages Roll Back the Green Deal*, in "Verfassungs Blog", 20 marzo 2025, in <https://verfassungsblog.de/eu-omnibus-csrd/>; N.J. LOCKHART, L. NG, A.S. MELIN, K. CHIN, D. COPPENS, C.R. FRANCIS, S. PERANTAKOU, N. SCHWARZ, *EU Omnibus Package: Key Changes Proposed on ESG Reporting and Due Diligence*, 2025, in <https://www.sidley.com/en/insights/newsupdates/2025/02/eu%20omnibus-package-key-changes-proposed-by-the-commission-on-esg-reporting-and%20due-diligence>.

⁴⁵ Cfr. A. SCHALL, *The CSDDD: Good Law or Bad Law?*, in "European Company Law Journal", 2024, 21, 3, pp. 57-58; N. BUENO, F. OEHM, *Conditions of Corporate Civil Liability in the Corporate Sustainability Due Diligence Directive: Restrictive, but clear?*, in "Verfassungs Blog", 28 maggio 2024, in <https://verfassungsblog.de/conditions-of-corporate-civil-liability-in-the-corporate-sustainability-due-diligence-directive/>.

regolatorio. Pertanto, con queste modifiche l'intera disciplina della responsabilità – e non solo la strutturazione dei criteri per l'accertamento del nesso di causalità – verrebbe nuovamente rimessa nelle mani dei legislatori statali. Secondo la nuova Commissione Von der Leyen queste modifiche dovrebbero agevolare le società perché garantirebbe loro una maggiore conoscenza e una più spiccata prevedibilità dell'apparato sanzionatorio. Tuttavia, non si può non evidenziare il rischio di frammentazione giuridica connesso ad una tale opzione legislativa, cui si accompagna altresì la possibilità che gli interessi giuridici espressamente menzionati all'interno dell'Allegato alla Direttiva ottengano una tutela differenziata a seconda dell'ordinamento giuridico in cui vengono fatti valere.

Se in un primo momento si era accesa la speranza che il Parlamento Europeo, storicamente sempre più progressista delle altre istituzioni europee, potesse arrestare il dilagante liberismo, la realtà non ha tardato a palesarsi: lo scorso dicembre, infatti, proprio il Parlamento europeo si è espresso sul Pacchetto Omnibus approvando il testo con modifiche, le quali risultano ancor più protese verso la semplificazione e la razionalizzazione dell'assetto normativo in materia di dovere di diligenza, al fine di agevolare ulteriormente le società nell'implementazione. In particolare, relativamente al tema dell'*enforcement* viene confermata l'abrogazione di quei commi dell'articolo 29 riferiti specificamente alle condizioni uniformi per l'attribuzione della responsabilità, rimettendo così la disciplina alle normative statali⁴⁶. Questi emendamenti, si ribadisce, oltre a compromettere l'effettività della tutela giurisdizionale rischiano di alimentare quella frammentazione giuridica che il legislatore europeo della precedente legislatura aveva fermamente inteso evitare. Parrebbe, dunque, che sussista una contraddizione interna allo stesso Pacchetto Omnibus: la spasmodica ricerca della semplificazione e della razionalizzazione si scontra infatti con lo stravolgimento degli obiettivi programmatici che la Direttiva 2024/1760 intende perseguire.

5. *Le prospettive: quale connubio tra la disciplina italiana e la Direttiva 2024/1760/UE?*

L'analisi dei regimi di responsabilità configurati rispettivamente dal legislatore italiano e dal legislatore europeo lascia molteplici dubbi rispetto all'effettiva tutela che può essere apprestata ai lavoratori e alle lavoratrici, impiegati lungo catene del valore, che abbiano subito un danno a causa del mancato rispetto delle norme sulla salute e sulla sicurezza sul lavoro. E le perplessità aumentano ove

⁴⁶ Più precisamente, nel testo approvato dal Parlamento è completamente abrogato il comma 1, che attualmente sancisce le condizioni necessarie affinché una società rientrante nel campo di applicazione della Direttiva 2024/1760 possa essere ritenuta responsabile per i danni causati a persone fisiche o giuridiche. Parimenti, viene interamente soppresso il comma 7, finalizzato a garantire la natura imperativa delle disposizioni normative in materia di responsabilità e di accesso alla tutela giurisdizionale. I restanti commi subiscono invece delle parziali modifiche.

si prenda a riferimento il testo della Direttiva 2024/1760 per come eventualmente modificato in caso di approvazione del Pacchetto Omnibus.

In generale, il quadro normativo italiano offre sicuramente una vasta gamma di strumenti per la protezione del diritto alla salute e della sicurezza sul lavoro. Tuttavia, non pare che questi strumenti risultino adatti al fenomeno delle catene del valore, in cui gli appalti sono quasi tutti pressoché “esterni”, tali per cui la società al vertice della catena trae un indubbio vantaggio dallo svolgimento delle loro prestazioni lavorative senza però accollarsi gli oneri e le responsabilità derivanti dalle stesse. Le vicende giudiziarie delle case di alta moda hanno infatti dimostrato che le società leader erano pienamente consapevoli delle catene di subappalti instaurate per la produzione delle merci e che, sebbene non avessero la disponibilità giuridica o operativa dei locali in cui le prestazioni lavorative venivano svolte in beffa ad ogni normativa del T.U.S.L., avrebbero potuto sicuramente intervenire per migliorare le condizioni di lavoro grazie alla posizione di totale dominio economico che esercitavano sulle tutte le società coinvolte, a partire dalle appaltatrici originarie fino alle imprese a conduzione familiare cinesi.

La trasposizione della Direttiva 2024/1760 – nella versione attualmente vigente – potrebbe aprire uno spiraglio di protezione aggiuntivo: la responsabilità civile è infatti riconosciuta indipendentemente dal luogo di svolgimento della prestazione e per tutti i danni diretti causalmente collegati alla condotta negligente o dolosa della società nell’esercizio del dovere di diligenza. Si tratterebbe di una vera e propria rivoluzione per la regolamentazione dei contratti di appalto e subappalto nel quadro normativo italiano.

Basti pensare, ad esempio, che allo stato attuale coloro che hanno prestato servizio presso gli opifici cinesi coinvolti nelle indagini della Procura milanese risultano sprovvisti di strumenti appositi per poter direttamente agire nei confronti delle società dell’alta moda al fine di ottenere il risarcimento dei danni. La fattispecie di cui al comma 4 dell’art. 26, del d.lgs. n. 81/2008, che sancisce una forma di responsabilità oggettiva in capo all’impresa committente, è infatti limitata ai soli infortuni sul lavoro che siano conseguenza dei c.d. rischi interferenziali e non pare potersi applicare estensivamente anche alle ipotesi di violazione dei diritti fondamentali sul lavoro. Il testo dell’art. 29 attualmente in vigore permetterebbe dunque di colmare questo vuoto.

Di contro, l’eventuale approvazione degli emendamenti suggeriti dalla Commissione europea e dal Parlamento rischia di vanificare l’efficacia garantista della disciplina a favore di un approccio nettamente più *business-oriented*.

Limitando l’attenzione al panorama normativo italiano emerge in maniera abbastanza evidente come la trasposizione di una tale testo legislativo, privo di un apparato sanzionatorio di stampo civilistico, non apporterebbe alcuna garanzia di tutela ma semmai rafforzerebbe il *vulnus* legislativo riguardante i soggetti coinvolti in questo nuovo fenomeno economico-giuridico, quale quello delle catene del valore. Le proposte di modifica della Direttiva, dunque, alimenterebbero il

fenomeno di *decoupling* che caratterizza le società leader delle catene, agevolando di fatto le politiche di *blue-washing*.

Sul fronte giuridico interno, in questo caso, non resterebbe che confidare nelle interpretazioni estensive della giurisprudenza rispetto all'applicazione dell'art. 26, comma 1, del d.lgs. n. 81/2008, nell'ottica di ammettere una sua operabilità in tutti i livelli della catena del valore ai fini di un trattamento eguale dei lavoratori e delle lavoratrici che apportano un contributo alla società committente. La *ratio* di siffatta estensione sarebbe da rinversi nel profitto che la società committente trae dalle prestazioni lavorative svolte lungo la catena, seppur in contesti formalmente "esterni". È questa, peraltro, la stessa logica che pervade il sistema di responsabilità oggettiva di cui al comma 4 dello stesso articolo. Chiaramente, sarebbe preferibile ed auspicabile un intervento da parte dello stesso legislatore, al fine di aggiornare la norma e renderla applicabile *ex lege* anche alle nuove fattispecie produttive ma, al momento attuale, non sembra che questa sia una strada concretamente percorribile.

Abstract

La responsabilità imprenditoriale assume rilevanza sia sul versante mediatico, dove viene alimentata dal c.d. attivismo del consumo, sia su quello giuridico, investendo il piano civilistico e quello penalistico, quest'ultimo meglio definito sul fronte italiano come "formalmente amministrativo ma sostanzialmente penale".

Qualunque ne sia la natura, la responsabilità d'impresa funge da perno per la strutturazione di tutti gli atti di soft e hard law riguardanti l'introduzione di doveri di diligenza per la tutela dei diritti fondamentali dei lavoratori lungo le catene del valore.

L'ordinamento italiano già conosce strumenti giuridici capaci di vincolare le imprese in tal senso, quand'anche non sussista un diretto legame contrattuale con i lavoratori. Alla luce della recente adozione della Direttiva 2024/1760/UE relativa al dovere di diligenza delle imprese ai fini della sostenibilità, e in vista della sua futura trasposizione nell'ordinamento statale, occorre riesaminare il regime italiano vigente in materia di responsabilità delle imprese in materia di salute e sicurezza sul lavoro, al fine di valutarne sia l'effettiva funzione di garanzia rispetto alle tutele giuslavoristiche che le prospettive di raccordo con le novità legislative apportate dalla Direttiva.

Corporate liability has acquired relevance both in the media sphere, driven in part by the rise of "consumers' citizenship", and in the legal sphere, encompassing civil and criminal dimensions. In the Italian context, the latter is more accurately described as "administrative in form but criminal in substance".

Corporate liability functions as a core element in shaping soft- and hard-law instruments introducing due-diligence obligations aimed at safeguarding workers' fundamental rights along global value chains.

The Italian legal system already contains legal tools capable of imposing obligations on companies in this regard, even where no direct contractual relationship with workers exists. In light of the recent adoption of EU Directive 2024/1760 on corporate sustainability due diligence, and ahead of its transposition into domestic law, it is necessary to reassess the current Italian framework on corporate liability in matters of occupational health and safety. Such a reassessment is essential both to understand its actual protective function within labour regulation and to explore its potential alignment with the legislative innovations introduced by the Directive.

Parole chiave

Salute e sicurezza sul lavoro, diritti fondamentali sul lavoro, catene globali del valore, Direttiva 2024/1760/UE, responsabilità solidale

Keywords

Occupational health and safety, fundamental rights, global value chains, EU Directive 2024/1760, joint liability