

Multinazionali e diritti umani, una relazione complessa che diventerà decisiva

Impresa e società

Angelica Bonfanti e Andrea Goldstein

Cosa hanno in comune un'impresa pubblica norvegese, la più prestigiosa società di consulenza al mondo e la più grande banca europea? Tutte hanno recentemente sperimentato quanto sia complicato per le imprese navigare il periglioso mare del rispetto dei diritti umani e della condotta responsabile.

In Myanmar, la ex Birmania, la giunta militare ha ordinato a Telenor di sospendere l'accesso a Internet, in Russia McKinsey ha invitato il proprio *staff* a non protestare in piazza o sui social contro l'arresto di Alexei Navalny e a Hong Kong Hsbc ha mostrato inusuale solerzia nel congelare i conti correnti di molti militanti pro-democrazia.

Sono casi diversi, chiaramente.

Nulla obbligava il capo di McKinsey a scrivere «rimanete al sicuro, rimanete neutrali, godetevi il weekend», tranne il desiderio di mantenere buone relazioni col Cremlino e le imprese pubbliche russe. Nello scusarsi personalmente con Ted Hui, ex deputato di Hong Kong rifugiato nel Regno Unito, l'amministratore delegato di Hsbc ha invece esplicitamente menzionato un'ingiunzione che la polizia ha indirizzato alla banca. Sigve Brekke, infine, ha dichiarato che la società che dirige applica le leggi dei Paesi in cui opera, ma anche che Telenor considera fondamentale «assicurare il diritto della popolazione a libertà d'espressione e accesso all'informazione».

Questi episodi esemplificano la complessa relazione che lega condotte delle imprese e diritti umani.

Ciò è evidente per i diritti dei lavoratori o per i diritti dei cittadini all'ambiente o alla salute.

Ma vale anche per i diritti civili e politici – come le libertà di espressione, opinione, informazione, riunione pacifica e voto libero – riconosciuti a partire dalla Dichiarazione universale del 1948 e al centro degli episodi citati.

Senza giungere ai comportamenti tenuti in Cile dall'Itt, che ebbe un ruolo decisivo nel colpo di Stato del 1973, e pur essendo vero che in due dei casi menzionati le imprese hanno eseguito ordini delle autorità locali, con la propria

condotta esse hanno limitato i diritti di dipendenti e utenti e rafforzato istituzioni politiche che non traggono la propria legittimità da un processo democratico e il cui potere origina o si mantiene attraverso il ricorso alla forza.

Ma il valore di questi diritti è ben chiaro anche alle imprese.

Tant'è vero che nelle risposte alle critiche ricevute, McKinsey si è affrettata a sostenere il diritto dei propri collaboratori a partecipare legalmente e a titolo personale alla vita civile e politica, Telenor ha dichiarato fondamentale la libertà d'espressione e di accesso alle informazioni della cittadinanza e di considerarne l'*empowerment* come la propria missione, mentre per Hsbc «agire

con coraggiosa integrità» costituisce un valore essenziale.

I comportamenti ondivaghi e ogni tanto incoerenti riflettono la diatriba, annosa e quanto mai irrisolta, sulla funzione sociale delle imprese e le ambiguità connesse all'estensione lungo l'intera catena del valore di diritti indiscutibilmente riconosciuti nei Paesi delle capogruppo, ma spesso non adeguatamente protetti in quelli dove operano le filiali.

Al di là della retorica sul rispetto dei diritti umani, nella pratica prevale spesso la massimizzazione del rendimento del capitale investito.

Gli interventi volontari con cui le imprese integrano nelle proprie attività preoccupazioni di ordine sociale e ambientale sono più incisivi sul piano reputazionale che efficaci in termini di rispetto dei diritti umani.

È tempo dunque che la comunità internazionale agisca con maggior determinazione, introducendo in capo alle società veri e propri obblighi di mappare, prevenire, monitorare e rimediare gli impatti negativi, potenziali o effettivi, che le loro attività esplicano su tutti i soggetti interessati lungo l'intera filiera di produzione, ossia che imponga obblighi di *human rights due diligence*.

Per mezzo secolo l'enfasi è stata sulla responsabilità sociale d'impresa, strumento non vincolante, che ha dimostrato sia i suoi pregi sia i suoi limiti. Da qualche anno cresce il numero di giurisdizioni che impongono alle capogruppo delle proprie multinazionali di vigilare sulle violazioni dei diritti umani lungo l'intera filiera.

Già lo fanno la Francia e, con limitato riferimento ai divieti di lavoro minorile e forzato, i Paesi Bassi e il Regno Unito, mentre in Germania tali misure stanno per essere adottate. Nazioni Unite e Unione Europea si muovono nella stessa direzione: a New York si stanno negoziando obblighi uniformi di regolamentazione in materia, mentre a Bruxelles si sta valutando di introdurre procedure di *due diligence* sui diritti umani, l'ambiente e la buona *governance* a carico delle imprese con sede nell'Unione o delle società che operano sul mercato unico. Aumentano d'altronde anche le cause di risarcimento danni per violazioni dei diritti umani intentate contro imprese multinazionali davanti ai tribunali europei, in particolare olandesi e britannici, e le decisioni che riconoscono a carico delle capogruppo obblighi di vigilanza sulla condotta delle proprie filiali all'estero. A maggio, con l'entrata in vigore della legge 31/2019, anche in Italia le vittime di violazioni di diritti fondamentali o le associazioni senza fine di lucro che le rappresentano potranno presentare azioni di classe contro imprese italiane per ottenere il risarcimento dei danni.

Un ulteriore passo in avanti potrebbe venire dal G20, soprattutto quest'anno che vede il ritorno sulla scena degli Stati Uniti, che nel recente passato si sono dimostrati restii a intervenire in materia. Per l'Italia, forte del suo ruolo di *chair*, è l'occasione per garantire che le regole in corso d'adozione non siano eccessivamente onerose, per esempio dal punto di vista del *reporting*, per le multinazionali tascabili che costituiscono la spina dorsale della sua economia. Ma senza nemmeno annacquare a semplice esercizio di stile.

CON IL G20
A PRESIDENZA
ITALIANA
L'OCCASIONE
PER DISCUTERE
UN NUOVO
APPROCCIO

© RIPRODUZIONE RISERVATA