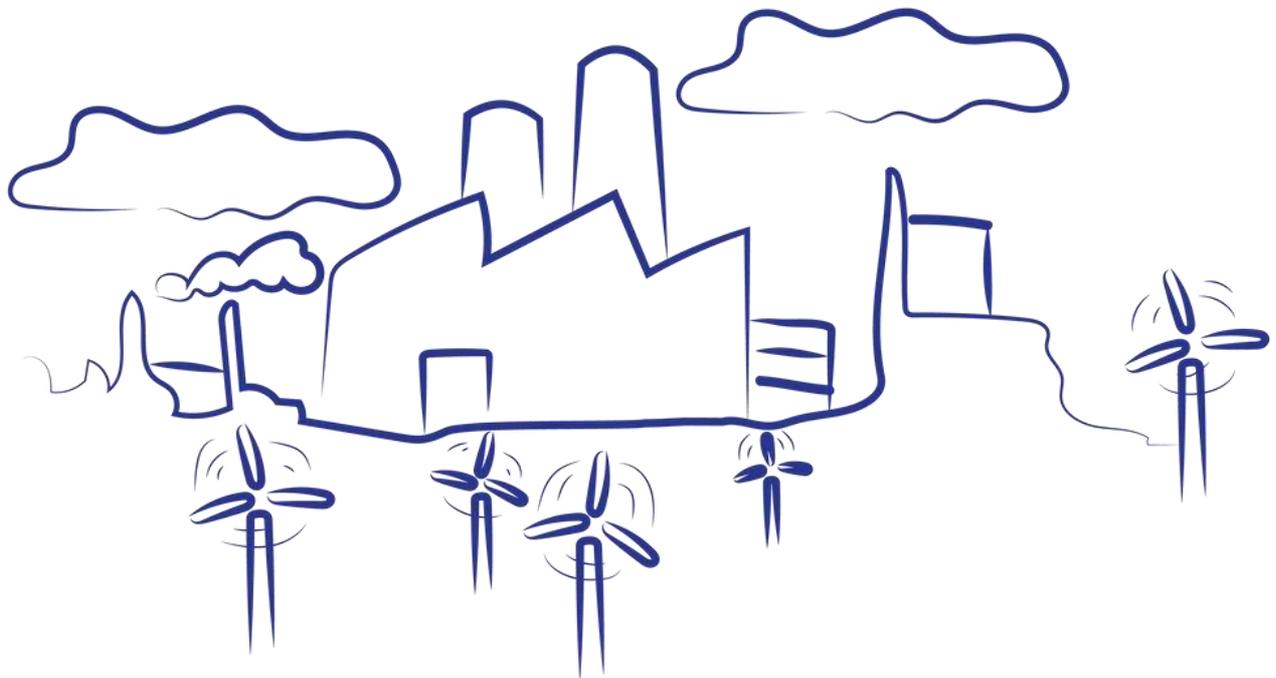


Settembre, 2024

NEWSLETTER // **Diritto Ambientale**



Health & Safety
Environment
Food
Compliance
Criminal Law



Corporate Sustainability Due Diligence Directive (EU 2024/1760)

Dopo l'approvazione del testo legislativo da parte del Parlamento Europeo, a fine aprile 2024, arriva il via libera del Consiglio UE alla Direttiva.

Sommario

1. Introduzione
2. Mitigazione del cambiamento climatico
3. L'impatto sui diritti umani
4. Meccanismi di segnalazione e sanzioni
 - 4.1. Meccanismi di reclamo
 - 4.2. Le sanzioni
5. Conclusioni

1. Introduzione

La Direttiva (UE) 2024/1760 del Parlamento Europeo e del Consiglio (d'ora in avanti anche "CSDDD" o "Direttiva"), adottata il 13 giugno 2024 e in vigore a partire dal 25 luglio 2024, ha introdotto nuovi obblighi di diligenza in materia di sostenibilità per le imprese, modificando la Direttiva (UE) 2019/1937 e il Regolamento (UE) 2023/2859 e collocandosi tra le iniziative strategiche del Green Deal europeo promosse dalla Commissione UE. In particolare, la normativa **mira a responsabilizzare le imprese rispetto agli impatti ambientali e sociali della propria supply chain** e, più in generale, della propria attività in conformità con l'articolo 191 del Trattato sul funzionamento dell'Unione Europea⁽¹⁾.

L'iniziale proposta della Commissione, presentata nel febbraio 2022, prevedeva un'applicazione generalizzata delle nuove regole a tutte le grandi "società" con oltre 500 dipendenti e un "fatturato netto" globale superiore a 150 milioni di euro. Dopo intense negoziazioni tra gli Stati membri e le associazioni di categoria, il campo di applicazione ne è stato ridotto, prevedendone una entrata in vigore progressiva nel tempo, secondo i seguenti criteri:

- dal gennaio 2027, saranno soggette agli obblighi le "società" con oltre 5.000 dipendenti e un "fatturato netto" superiore a 1,5 miliardi di euro per due esercizi finanziari consecutivi;
- dal luglio 2028, le norme si applicheranno anche alle "società" con più di 3.000 dipendenti e un "fatturato netto" di almeno 900 milioni di euro per due esercizi finanziari consecutivi;
- a partire dal luglio 2029, saranno coinvolte tutte le "società" con oltre 1.000 dipendenti e un "fatturato netto" superiore a 450 milioni di euro per due esercizi finanziari consecutivi;

La Direttiva, secondo il *Centre for Research on Multinational Corporations*, riguarda in totale 5.421 "entità", di cui solo in Italia 737.

(1) L'articolo 191 del TFUE, al primo comma, stabilisce i seguenti obiettivi: «La politica dell'Unione in materia ambientale contribuisce a perseguire i seguenti obiettivi: - salvaguardia, tutela e miglioramento della qualità dell'ambiente; - protezione della salute umana; - utilizzazione accorta e razionale delle risorse naturali; - promozione sul piano internazionale di misure destinate a risolvere i problemi dell'ambiente a livello regionale o mondiale e, in particolare, a combattere i cambiamenti climatici».

Oltre alle grandi “società”, la Direttiva impone obblighi anche alle “entità” operanti in franchising, a condizione che il loro “fatturato netto” superi gli 80 milioni di euro, con almeno 22,5 milioni derivanti da royalties e alle “società che sono costituite in conformità della normativa di un Paese terzo”, qualora il loro fatturato superi i 450 milioni di euro in UE per due esercizi finanziari consecutivi.

Tali “società” dovranno adeguare la propria struttura organizzativa e i sistemi di gestione dei rischi, nonché implementare misure per prevenire e mitigare gli impatti negativi lungo l’intera catena del valore. Diventa obbligatorio redigere rapporti dettagliati sulle attività svolte, con particolare riguardo agli obiettivi di sostenibilità e responsabilità sociale.

Ma andiamo per ordine.

2. Mitigazione del cambiamento climatico

Già all’articolo 1, la Direttiva evidenzia chiaramente come la mitigazione del cambiamento climatico sia uno dei principi fondamentali della CSDDD. Essa impone infatti alle società l’obbligo di sviluppare e attuare un piano di transizione che allinei il modello di *business* e la strategia aziendale alla transizione verso un’economia sostenibile. Tale piano deve inoltre assicurare la conformità con l’obiettivo di limitare il riscaldamento globale a 1,5 gradi Celsius, in linea con quanto stabilito dall’Accordo di Parigi.⁽²⁾

In tal senso, di fondamentale interesse è l’articolo 22, intitolato “*Lotta ai cambiamenti climatici*”, che rappresenta il nocciolo duro in materia di mitigazione del cambiamento climatico. L’articolo obbliga gli Stati membri a emanare leggi che richiedano alle società di adottare un piano di *governance* aziendale finalizzato a garantire la compatibilità delle proprie attività e strategie aziendali con la transizione verso un’economia *green* e sostenibile.

Secondo quanto a suo tempo stabilito dal testo originario della proposta, il piano che le imprese sono tenute a sviluppare deve non solo identificare i rischi che il cambiamento climatico rappresenta per le loro attività, ma anche valutare il potenziale impatto delle loro operazioni sull’ambiente. In particolare, il piano deve stabilire obiettivi concreti di riduzione delle emissioni di gas serra e delineare le misure per raggiungerli. Inoltre, lo stesso deve essere coerente con gli obiettivi stabiliti dall’Accordo di Parigi e dal Regolamento (UE) 2021/1119, che prevede il raggiungimento della neutralità climatica entro il 2050, nonché i traguardi intermedi lungo il percorso.

L’articolo 22 prosegue poi nello specificare che il piano di transizione per la mitigazione dei cambiamenti climatici deve includere, tra gli altri, i seguenti elementi:

(2) All’articolo 1 comma 1, punto c) si legge testualmente: «[o]bblighi che incombono sulle società di adottare e attuare un piano di transizione per la mitigazione dei cambiamenti climatici volto a garantire, con il massimo impegno possibile, la compatibilità del modello e della strategia aziendali della società con la transizione verso un’economia sostenibile e con la limitazione del riscaldamento globale a 1,5 o C in linea con l’accordo di Parigi».

- (i) obiettivi temporali legati al clima per il 2030, con tappe quinquennali fino al 2050, basati su evidenze scientifiche consolidate, e, dove necessario, obiettivi assoluti di riduzione delle emissioni di gas serra per i vari ambiti (1, 2 e 3);
- (ii) una descrizione delle strategie di decarbonizzazione e delle azioni chiave necessarie per raggiungere tali obiettivi, inclusa, se del caso, la trasformazione del portafoglio prodotti e l'adozione di nuove tecnologie;
- (iii) una spiegazione e una quantificazione degli investimenti e dei finanziamenti che sosterranno l'attuazione del piano;
- (iv) una descrizione del ruolo degli organi di amministrazione, gestione e controllo nell'attuazione del piano.

Secondo la Direttiva, le “società” che già comunicano un piano di transizione climatica in conformità con gli articoli 19 *bis*, 29 *bis* o 40 *bis* della direttiva 2013/34/UE, sono considerate in regola con l'obbligo di adottare un piano per la mitigazione dei cambiamenti climatici. Inoltre, le società incluse nel piano di transizione della loro “società madre”, comunicato ai sensi degli articoli 29 *bis* o 40 *bis* della stessa Direttiva, saranno anch'esse considerate conformi.

Resta inteso che gli Stati membri sono tenuti a garantire che tali piani siano aggiornati annualmente e che includano una descrizione dei progressi compiuti dalle aziende nel raggiungimento degli obiettivi previsti.

3. L'impatto sui diritti umani

La protezione dei diritti umani è uno degli obiettivi principali della CSDDD: «*gli Stati membri provvedono a che ciascuna società eserciti il dovere di diligenza basato sul rischio in materia di diritti umani e di ambiente*» (art. 5 della Direttiva).

A tal fine, devono essere adottate misure di due diligence preventive: ci si deve impegnare a rispettare i cinque principi fondamentali e diritti sul lavoro definiti dalla Dichiarazione dell'OIL (Organizzazione internazionale del lavoro) del 1998 e si devono considerare, nelle pratiche aziendali, gli abusi dei diritti umani anche se non specificamente elencati, purché tali abusi siano ragionevolmente prevedibili in base al contesto operativo così come specificato all'articolo 8: «*[e]ffettuare una valutazione approfondita delle proprie attività, di quelle delle loro filiazioni e, se collegate alle catene di attività cui partecipano, di quelle dei loro partner commerciali, nei settori in cui è stata individuata una maggiore probabilità che gli impatti negativi si verifichino e siano di maggiore gravità*». Si devono dunque sviluppare e implementare ulteriori politiche di due diligence integrate nei loro sistemi di gestione del rischio al fine di **identificare, valutare e dare priorità agli impatti negativi**, e adottare misure per prevenirli e mitigarli così come specificato agli articoli 10 e 11 della Direttiva.

La CSDDD impone poi alle “società” di **garantire standard di vita adeguati lungo tutta la catena del valore, inclusi salari dignitosi per i dipendenti e redditi sufficienti per i lavoratori autonomi e i piccoli produttori**. Questo riflette l’obbligo delle imprese di contribuire a condizioni di lavoro giuste e sostenibili, come specificato in premessa e nell’Allegato I, che racchiude “*Diritti e divieti che figurano negli accordi internazionali sui diritti umani*”. E devono essere anche adottati un approccio sensibile al contesto culturale e sociale, considerando fattori come genere, età, razza, etnia e status socioeconomico. Si devono prestare particolare attenzione alle persone vulnerabili o emarginate, come i popoli indigeni, e rispettare i diritti previsti da strumenti internazionali come la Convenzione sull’eliminazione di tutte le forme di discriminazione razziale e la Convenzione sui diritti delle persone con disabilità.

In sintesi, la Direttiva CSDDD richiede di integrare la *due diligence* sul rispetto dei diritti umani nei processi aziendali e di collaborare con le parti interessate per garantire che tali diritti siano rispettati e protetti lungo tutti i processi aziendali e d’impresa. Attraverso l’implementazione di politiche adeguate e l’adozione di pratiche responsabili, si può (o meglio, si deve) contribuire significativamente alla transizione verso un’economia sostenibile che rispetta i diritti umani e promuove un ambiente di lavoro equo.

4. Meccanismi di segnalazione e sanzioni

4.1. Meccanismi di reclamo

La Direttiva introduce due distinti meccanismi di reclamo, (a) uno interno e (b) uno esterno alle società, regolamentati principalmente dagli articoli 14 e 26.

Il primo meccanismo, che riguarda i reclami interni, obbliga le società a predisporre un sistema attraverso il quale diverse categorie di soggetti possano inoltrare i loro eventuali reclami. Tra i soggetti titolati figurano (i) le persone che subiscono o temono di subire impatti negativi, (ii) i sindacati e i rappresentanti dei lavoratori che operano lungo la catena del valore, e (iii) le organizzazioni della società civile che possiedono esperienza nelle tematiche ambientali relative al reclamo⁽³⁾. L’articolo 14 stabilisce che le imprese sono inoltre tenute a istituire una procedura per gestire tali reclami, garantendo ai soggetti interessati il diritto di (a) ricevere un adeguato riscontro alle loro segnalazioni (b) incontrare i rappresentanti dell’impresa per discutere degli impatti negativi, effettivi o potenziali, e (c) ottenere dalla società le motivazioni sulla fondatezza o meno di un reclamo.

È pertanto evidente che, nel processo di elaborazione ed approvazione della Direttiva, il

(3) L’articolo 14 enumera i soggetti che devono poter presentare reclamo: «[g]li Stati membri provvedono a che possano presentare reclamo: a) le persone fisiche o giuridiche colpite da un impatto negativo o che hanno fondati motivi di ritenere di poterne essere colpite e i legittimi rappresentanti di tali persone per loro conto, quali le organizzazioni della società civile e i difensori dei diritti umani; b) i sindacati e altri rappresentanti dei lavoratori che rappresentano le persone fisiche che lavorano nella catena di attività interessata; e c) le organizzazioni della società civile che sono attive ed esperte nei settori collegati all’impatto ambientale negativo che è oggetto del reclamo».

numero di soggetti autorizzati a presentare reclami è stato ampliato. Oltre alle persone direttamente interessate, sono stati inclusi ulteriori soggetti.

Inoltre, il meccanismo assicura che le segnalazioni possano essere fatte in modo anonimo o riservato e le imprese devono adottare tutte le misure ragionevoli a loro disposizione per prevenire qualsiasi tipo di ritorsione nei confronti dei segnalanti, proteggendone la riservatezza dell'identità. Così espressamente la Direttiva: *«[g]li Stati membri provvedono a che ciascuna società predisponga una procedura equa, pubblicamente disponibile, accessibile, prevedibile e trasparente di trattamento dei reclami ... che includa una procedura per i casi in cui una società reputa un reclamo infondato, e ne informi i rappresentanti dei lavoratori e i sindacati interessati. Le società adottano misure ragionevolmente disponibili per evitare qualsiasi forma di ritorsione garantendo la riservatezza dell'identità della persona o dell'organizzazione che presenta il reclamo, conformemente al diritto nazionale ... ciò deve avvenire in modo tale da non pregiudicare la sicurezza del reclamante, anche non divulgandone l'identità»*⁽⁴⁾.

Gli Stati membri devono poi autorizzare le autorità di controllo a fornire linee guida alle aziende sui meccanismi di reclamo e a garantire che la presentazione di un reclamo interno non sia un prerequisito per accedere a ulteriori procedure formali di segnalazione né ad altre vie giudiziarie, come previsto dall'articolo 14 della Direttiva.

Il secondo meccanismo di reclamo, disciplinato dall'articolo 26, riguarda le cosiddette segnalazioni circostanziate. Tale sistema permette a chiunque (i.e., sia persone fisiche sia persone giuridiche) di presentare una segnalazione alle autorità di controllo qualora ritenga, sulla base di evidenze oggettive, che una società non rispetti le norme nazionali emanate in attuazione della Direttiva. L'articolo 26 stabilisce infatti che *«gli Stati membri provvedono a che ciascuna persona fisica o giuridica abbia il diritto di trasmettere, mediante canali facilmente accessibili, una segnalazione circostanziata all'autorità di controllo se ha motivo di ritenere, in base a circostanze obiettive, che una società non rispetti le disposizioni di diritto nazionale adottate in attuazione della presente direttiva»*. Lo strumento di denuncia di cui all'articolo 26 è centrale per il monitoraggio delle violazioni e per garantire la conformità delle aziende agli obblighi normativi.

In riferimento invece la gestione delle competenze da parte delle autorità di controllo, se una segnalazione rientra nell'ambito di competenza di una autorità diversa da quella che ha ricevuto la segnalazione, quest'ultima ha l'obbligo di inoltrarla immediatamente all'autorità competente. Gli Stati membri devono garantire che chi presenta una segnalazione circostanziata possa accedere a un organo giurisdizionale o a un'altra autorità indipendente e imparziale, incaricata di verificare la legittimità procedurale delle decisioni, degli atti o delle omissioni delle autorità di controllo.

(4) Articolo 14 comma 3.

La Direttiva, come detto, si concentra anche sulla protezione dei segnalanti, stabilendo che gli Stati membri devono adottare misure per garantire l'anonimato e la presenta una segnalazione, qualora richiesto. In ragione di ciò, le autorità di controllo devono istituire canali per la ricezione delle segnalazioni, garantendo che le procedure siano giuste, tempestive, gratuite e trasparenti. Le informazioni su come accedere ai ricorsi amministrativi e giudiziari devono essere rese pubbliche e facilmente accessibili. In aggiunta, l'autorità di controllo è tenuta a valutare le segnalazioni circostanziate *«[e]ntro un periodo di tempo appropriato e, se del caso, esercitino i poteri di cui all'articolo 25»*, come stabilito dall'articolo 26, comma 4. Ciò garantisce una risposta rapida e proporzionata alle segnalazioni, evitando che situazioni di non conformità rimangano irrisolte per lunghi periodi.

Infine, la Direttiva integra la *Corporate Sustainability Due Diligence* nel contesto della Direttiva (UE) 2019/1937 (*«Direttiva Whistleblowing»*). Invero, l'articolo 30 della Direttiva estende le tutele previste dalla normativa sul *whistleblowing* anche a chi segnala violazioni legate ai nuovi obblighi di due diligence ambientale, garantendo protezione contro possibili ritorsioni per i soggetti coinvolti nelle segnalazioni.

Strettamente connesso con il tema dei meccanismi di segnalazione è quello dei poteri delle autorità di controllo, disciplinato all'articolo 25, il quale rafforza le garanzie per il rispetto delle disposizioni della Direttiva. Tra i poteri si segnalano le possibilità di (i) richiedere informazioni alle società e (ii) condurre indagini approfondite. In particolare, l'articolo 25 specifica che *«gli Stati membri provvedono a che le autorità di controllo dispongano di poteri e risorse adeguati per poter svolgere i compiti loro assegnati dalla presente direttiva, compresi il potere di imporre alle società di fornire informazioni e il potere di svolgere indagini»*. Questo conferisce alle autorità la capacità di operare in modo efficace e di intervenire prontamente in caso di sospette violazioni.

Un aspetto importante della Direttiva è la possibilità per le autorità di controllo di agire non solo su iniziativa propria, ma anche in seguito a una segnalazione circostanziata ricevuta. L'articolo 25, comma 2, prevede che *«L'autorità di controllo può avviare un'indagine di propria iniziativa o a seguito di una segnalazione circostanziata trasmessa a norma dell'articolo 26, se ritiene di disporre di informazioni sufficienti a indicare una possibile violazione»*. Questo meccanismo rafforza l'importanza delle segnalazioni come strumento di vigilanza attiva. Un punto cruciale è la cooperazione tra le diverse autorità di controllo, regolamentata dall'articolo 28. La creazione di una *"rete europea delle autorità di controllo"*, composta da rappresentanti delle autorità di ciascuno Stato membro, ha l'obiettivo di facilitare la cooperazione e il coordinamento tra le varie giurisdizioni. Questa rete non solo agevola lo scambio di informazioni, ma, ex articolo 28: *«[a]gevola la cooperazione fra autorità di controllo così come il coordinamento e l'allineamento delle prassi regolamentari, investigative, sanzionatorie e di vigilanza delle autorità di controllo»*.

4.2. Le sanzioni

La Direttiva predispone un sistema sanzionatorio per le “società” che non rispettano gli obblighi previsti. L’articolo 27 prevede infatti che: «Questo obbliga gli Stati a definire un quadro normativo interno che assicuri la *«gli Stati membri stabiliscono le norme relative alle sanzioni, anche pecuniarie, applicabili in caso di violazione delle disposizioni di diritto nazionale adottate in attuazione della presente direttiva e adottano tutte le misure necessarie per assicurarne l’applicazione. **Le sanzioni previste devono essere effettive, proporzionate e dissuasive**»* punibilità delle violazioni e la deterrenza contro comportamenti non conformi.

La natura e il livello delle sanzioni devono essere determinati tenendo conto di vari fattori, come stabilito dall’articolo 27 comma 2, punto a): «*la natura, la gravità e la durata della violazione*» e la «*gravità degli impatti da essa causati*». Altri elementi da tenere in considerazione sono gli investimenti effettuati per mitigare gli impatti negativi, l’eventuale collaborazione con altri soggetti per risolvere i problemi emersi, e la misura in cui la società ha adottato provvedimenti correttivi. La valutazione complessiva delle circostanze consente di calibrare le sanzioni in modo che siano adeguate al caso specifico.

Le sanzioni previste dalla Direttiva non si limitano però a quelle di natura pecuniaria. Invero, in caso di mancata conformità a una decisione che impone l’applicazione di una sanzione, è prevista l’ulteriore possibilità di effettuare «*una dichiarazione pubblica indicante la società responsabile della violazione e la natura della violazione*» (articolo 27 comma 3). Tale misura aggiuntiva ha un forte impatto reputazionale, poiché rende pubblicamente nota la violazione, mettendo a rischio l’immagine e la credibilità della società.

Da ultimo, l’articolo 27 prevede che le sanzioni pecuniarie possano raggiungere livelli significativi, stabilendo che: «*il limite massimo delle sanzioni pecuniarie non è inferiore al 5 % del fatturato netto mondiale della società nell’esercizio precedente la decisione che impone la sanzione pecuniaria*». Questo tetto garantisce che le sanzioni siano sufficientemente elevate da rappresentare un deterrente efficace, soprattutto nei confronti delle grandi multinazionali.

5. Conclusioni

La nuova Direttiva (UE) 2024/1760 inciderà in modo significativo sulle imprese che svolgono la propria attività nel territorio europeo: inizialmente **dovranno essere implementati complessi meccanismi interni atti a monitorare e mitigare gli impatti negativi lungo le catene del valore, comportando investimenti iniziali e costi ricorrenti legati alla gestione delle procedure di sostenibilità e di tutela dei diritti umani**. Tuttavia, se correttamente applicata, le nuove regole potrebbero apportare significativi vantaggi nel lungo periodo come, ad esempio, una maggiore

resilienza aziendale, migliori performance finanziarie e una reputazione più solida, specialmente in un contesto globale sempre più competitivo.

Un aspetto cruciale sarà poi l'equilibrio tra gli oneri di conformità e il supporto alle piccole e medie imprese (PMI) che, pur non essendo direttamente obbligate a adottare meccanismi autonomi di due diligence, saranno inevitabilmente coinvolte nei processi delle grandi "entità". Se mal gestiti, questi obblighi potrebbero generare costi sproporzionati e minare la competitività nel mercato, ovvero una delocalizzazione delle attività produttive in aree extraeuropee di Stati meno regolamentati (come successo in passato), riducendo così l'efficacia della Direttiva nel migliorare le condizioni di lavoro e ambientali a livello globale e causando un indebolimento del tessuto industriale e produttivo della UE. Senza considerare i costi (monetari ed organizzativi) che le autorità pubbliche (e le istituzioni europee) dovranno affrontare per monitorare e garantire il rispetto degli obblighi, con potenziali pressioni sulle risorse amministrative.

Contatti



B-HSE Società tra Avvocati a r.l.

Address: Corso d'Italia, 29, 00198, Roma

website: www.b-hse.law

email: info@b-hse.law

pec: b-hselaw@pec.it

cod.fisc. 15944151008

p.iva 15944151008

crea 1625132



Health & Safety
Environment
Food
Compliance
Criminal Law