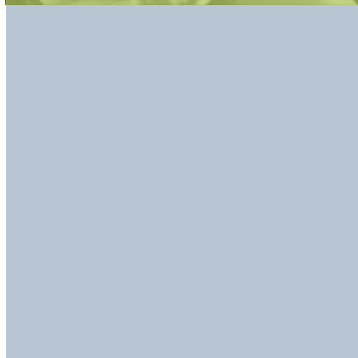
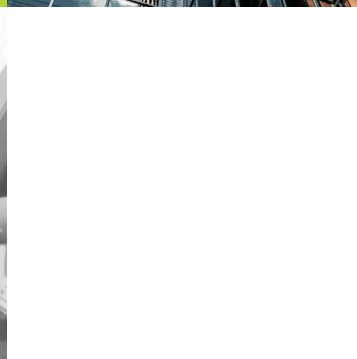
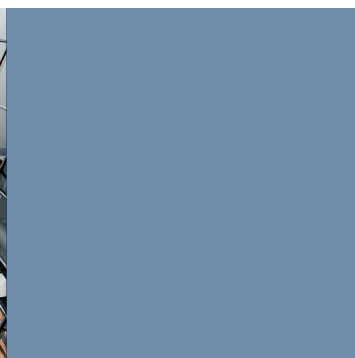


# Ripensare il capitalismo:

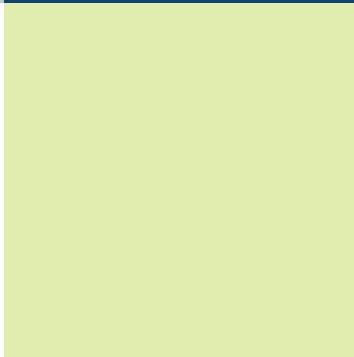
## è tempo di nuove politiche

### Rapporto finale



contribuito a cura di  
Elisa Giuliani  
e Simone D'Alessandro

con la collaborazione di  
Marta Bordignon,  
Maria Pia Sacco,  
Martina Rogato,  
Marco Fasciglione,  
Emma Baldi,  
Clara Urso (Human Rights  
International Corner),  
Veronica Dorgali,  
Pietro Guarnieri  
ed Emanuele Nebbia  
(Università di Pisa)



UNIVERSITÀ  
DI PISA

Dipartimento  
di Economia e Management

## Perché è urgente ripensare il capitalismo

La necessità di “ripensare” o “re-immaginare” il capitalismo emerge a livello internazionale, perché il modello attuale, impostato sulla crescita economica come elemento trainante, ha sì ridotto la povertà e consentito un processo di convergenza economica tra paesi, ma ha anche dimostrato alcuni limiti importanti che sono diventati meritevoli di attenzione dal punto di vista delle policy. La crescita economica osservata negli ultimi quaranta anni nelle principali economie mondiali si è basata fortemente su un modello di impresa che ha fatto *free riding* su diritti e ambiente. In altre parole, una visione di impresa improntata alla massimizzazione del profitto a vantaggio dei soli azionisti ha permesso alle aziende di non internalizzare i costi socio-ambientali delle loro operazioni (esternalità negative), lasciando che questi ricadessero su governi e cittadini in senso più lato. Per questo motivo, si parla oggi della necessità di ripensare il capitalismo e si discute su come far sì che le imprese si assumano i costi di una gestione più responsabile dal punto di vista socio-ambientale. Questo implica la necessità di dare vita ad un capitalismo in cui le imprese sono chiamate a fare profitti e a crescere senza distruggere l'ambiente o sfruttare il lavoro (Stiglitz, 2019).

A questo problema si aggiunge un secondo elemento di preoccupazione, che riguarda l'indebolimento degli stati a fronte di una crescente concentrazione del potere economico, e dunque anche politico, in poche imprese su scala mondiale (Scherer & Palazzo, 2008). L'approccio orientato alla massimizzazione dei profitti non sembra aver portato a maggiore competizione nei mercati, quanto a una organizzazione della produzione e creazione del valore economico per catene globali del valore, orchestrate da poche grandi imprese (Gereffi et al., 2005; UNCTAD, 2013). Questa concentrazione è stata facilitata dai processi di *free riding* (che hanno alleggerito le funzioni di costo e favorito ampi margini di profitto a vantaggio delle imprese leader) e da una progressiva trasformazione della grande impresa da attore competitivo a *rent seeker* (Ponte, 2019; Zingales, 2017). Serve quindi un ribilanciamento del rapporto stato-impresa, soprattutto con riferimento alle grandi imprese.

Il terzo problema è che l'attuale modello economico, oltre a destabilizzare l'ecosistema e il clima, sta mettendo a rischio la pace sociale a causa dei meccanismi di distribuzione del reddito (e della ricchezza) che lo caratterizzano. I lavori di Thomas Piketty, tra gli altri, mostrano che la disuguaglianza sta crescendo vertiginosamente sia a livello mondiale (circa 2000 super-ricchi vantano una ricchezza superiore a quella complessiva di 4,6 miliardi di persone, circa il 60% della popolazione mondiale) che all'interno dei paesi (il 5% più ricco degli italiani ha la stessa ricchezza del 90% più povero). Tra le questioni chiave in questo ambito troviamo sia le difficoltà degli stati a tassare i profitti delle grandi imprese (per poter disporre delle giuste risorse per fronteggiare i problemi distributivi e le emergenze legate al cambiamento climatico) sia le strategie distributive

adottate dalle imprese, le quali, specialmente in azienda di grandi dimensioni, influenzano le disparità salariali creando discriminine sulla base di competenze e posizioni occupate (Cobb, 2016; Brou et al., 2021).

## È tempo di nuove politiche sociali

Le politiche di transizione ecologica – se si pensa ad esempio agli investimenti in digitalizzazione – indurranno nei prossimi anni drastiche trasformazioni dei settori produttivi, del mercato e dell'organizzazione del lavoro. Si preannunciano forti impatti sociali e la necessità di prevenire e mitigare gli effetti avversi di tali trasformazioni sulle lavoratrici e i lavoratori e la società più in generale. Le risposte messe in campo a livello nazionale ed europeo con i Piani Nazionali di Ripresa e Resilienza, ma anche con la promozione di Industria 5.0, fanno affidamento sull'innovazione del sistema produttivo per il rilancio della competitività come volano della crescita verde e del sostegno all'occupazione. Esiste una palese contraddizione in questo modello di sviluppo, un paradosso della crescita verde (D'Alessandro et al., 2020): le politiche per la transizione ecologica possono produrre i vantaggi sperati in termini di riduzione degli impatti ambientali soltanto se falliscono nel loro primo obiettivo ovvero di sostenere la crescita economica.

La transizione giusta richiede un intervento urgente dei governi nel proporre **nuove politiche sociali che possano garantire la resilienza del sistema stesso e una evoluzione che garantisca l'equità**. Non manca la consapevolezza che i cambiamenti strutturali veicolati dai nuovi investimenti necessitano di essere accompagnati da **strategie volte a difendere la coesione sociale e fare sì che gli incrementi di produttività in alcuni settori non determinino sperequazioni tra categorie di lavoratori e un ulteriore aumento delle diseguaglianze**. Tuttavia, tali strategie non si traducono in progetti sistematici capaci di dare risposte concrete e tempestive - e non solamente palliative e di riparazione rispetto a danni già occorsi. Le proposte per un nuovo welfare che sono state elaborate si contrappongono a un'idea, purtroppo ancora dominante, che sia possibile azzerare le emissioni della nostra economia e permettere la diffusione dei fattori abilitanti di Industria 4.0 in un brevissimo arco temporale senza cambiare profondamente il modo in cui i vantaggi e gli svantaggi di queste trasformazioni si distribuiscono nella società.

In quest'ottica, la politica industriale gioca un ruolo cruciale all'interno delle politiche di transizione eco-sociale messe in campo dai governi, andando a condizionare i processi che, tramite il mercato del lavoro, aprono opportunità di reddito e di realizzazione personale. Ma occorre una visione sistemica capace di coordinare le politiche sociali necessarie per prevenire e ridurre gli impatti sociali avversi della transizione ecologica, con lo sviluppo di una nuova industria orientata a produrre un benessere diffuso in un modo ecologicamente sostenibile.

## Proposte di politica economica per una transizione giusta

Per valutare gli effetti in termini di riduzione della disuguaglianza dell'introduzione di alcune politiche sociali sul mercato del lavoro e sull'equità distributiva, è stato sviluppato un modello di macro-simulazione dinamico applicato al caso italiano in grado di cogliere le complesse relazioni che legano crescita, tasso di disoccupazione, produttività del lavoro, differenze di genere, uso dell'energia, emissioni, bilancio pubblico. Le simulazioni assumono come base di riferimento le strategie energetiche ad oggi messe in campo con il Piano Nazionale Integrato per l'Energia e il Clima 2030 - vale a dire, tutto il pacchetto di misure volte a potenziare l'efficienza energetica e il passaggio alle fonti rinnovabili. In questo quadro, le politiche sociali si inseriscono come necessaria integrazione a una politica industriale che veicoli e sostenga gli investimenti privati e pubblici nella direzione di una responsabilità sociale e ambientale di impresa.

Le misure di intervento analizzate sono: i) la **riduzione dell'orario di lavoro**, vale a dire una diminuzione del tempo di lavoro settimanale; ii) il **salario minimo fissato a 10€**, vale a dire poco sopra delle proposte politiche correntemente in discussione a livello italiano ed europeo; iii) il **reddito di emergenza**, vale a dire un reddito di livello pari a quello minimo dei contratti nazionali di categoria per permettere la riqualificazione dei lavoratori esclusi dalle trasformazioni del mercato del lavoro attraverso percorsi di formazione; iv) un **reddito di base universale**, di livello analogo a quello del Reddito di cittadinanza italiano. Le ultime due misure sono interamente finanziate con l'introduzione di una tassa sulla ricchezza in modo tale da non gravare sul bilancio pubblico. Mentre, da un lato, la riduzione dell'orario di lavoro e il reddito di emergenza hanno come primo obiettivo quello di reinserire nel mercato del lavoro i lavoratori esclusi, il salario minimo e il reddito di base universale mirano a ridurre direttamente le disuguaglianze, tutelando i più esposti alla povertà lavorativa, oltre che i disoccupati.

L'esercizio simulativo presentato ha carattere prevalentemente comparativo. Dalla comparazione tra gli scenari risultanti dall'intervento di policy risulta infatti possibile evincere vantaggi e svantaggi relativi di ciascuna delle opzioni considerate. Da questo punto di vista, ciascuna delle politiche analizzate mostra chiari vantaggi sia sul fronte occupazionale sia, su quello della riduzione delle disuguaglianze. Su tutte, **la riduzione dell'orario di lavoro che, come ormai ampiamente dimostrato dalla letteratura scientifica, è capace di aumentare il numero degli occupati ridistribuendo le ore lavorate** (Bosch & Lehdorff, 2001; Estevão & Sá, 2008; De Spiegelaere & Piasna, 2017; Messenger, 2018), al contempo potenzialmente migliorando la qualità della vita delle lavoratrici e dei lavoratori (Sparks et al., 2001; Ahn, 2016; Hamermesh et al., 2017) e, anche da sola, riducendo le emissioni (Antal et al., 2020; Cieplinski et al., 2021).



D'altra parte, l'introduzione del **reddito di base universale, mentre rappresenta una misura di contrasto alla povertà** (Garfinkel et al., 2006; Berman, 2018), ha il **potenziale di innescare dinamiche virtuose per quanto riguarda la partecipazione al mercato del lavoro, garantendo un salario di riserva, mentre, remunera il lavoro di cura non retribuito** (Robeyns, 2001; Weeks, 2020; Zelleke, 2008).

In più va considerato che in un periodo di forti trasformazioni come quello corrente, un reddito di base può garantire una maggiore resilienza del sistema sociale offrendo sia a chi conserva, ma soprattutto a chi perde il lavoro, margine per acquisire nuove competenze e trovare una nuova occupazione senza dover ricorrere alla definizione di categorie eleggibili per benefici selettivi. In modo più esplicito, questi obiettivi sono perseguiti dal **reddito di emergenza, che presuppone un nuovo ruolo per lo Stato come parte attiva nella reintroduzione nel mondo del lavoro attraverso la formazione di professionalità sintoniche rispetto alle trasformazioni tecnologiche e ai piani di transizione ecologica** (Mastini et al., 2021).

**Più controverso, invece, il ruolo potenziale del salario minimo**, su cui l'Unione Europea chiede ai governi di legiferare. Se da una parte, appare chiaro che potrebbe rappresentare un sostegno fondamentale al reddito da lavoro delle lavoratrici e lavoratori *low skill*, più vulnerabili all'assenza di garanzie contrattuali e di conseguenza agli effetti del dumping, e alla precarietà, dall'altra, potrebbe avere un effetto paradossale sull'occupazione. L'introduzione del salario minimo risulta in un miglioramento degli indici di disuguaglianza considerati, e in particolare dei divari salariali, soprattutto quello di genere. Allo stesso tempo però l'aumento del costo del lavoro in media potrebbe provocare una reazione meccanica da parte delle imprese, che finirebbero per puntare su tecnologie sempre più *labour-saving*, riducendo la loro capacità di generare impiego, a fronte, almeno nel lungo periodo, di una possibile perdita di potere contrattuale da parte delle organizzazioni del lavoro.

Come si evince da questa discussione, vi sono complementarità molto forti tra queste quattro proposte, che sono state valutate confrontando alcuni *policy-mix*, ovvero l'effetto combinato di questi interventi. In questo modo è possibile ottenere una trasformazione strutturale che ha la potenzialità di superare le barriere sociali ai piani di transizione e contribuire così a uno sviluppo equo e inclusivo.

## Idee per una nuova politica industriale

L'obiettivo generale delle politiche industriali è principalmente quello di favorire l'evoluzione dell'economia verso direzioni ritenute desiderabili da un punto di vista economico, sociale, ambientale o politico. Esse intervengono nel momento in cui tale obiettivo non può essere raggiunto sulla base dei comportamenti attesi degli operatori sui mercati. L'intervento sul tessuto industriale può essere attuato mediante politiche orizzontali (rivolte a tutte le imprese indipendentemente dal settore di appartenenza) o verticali (specifiche per alcuni settori considerati strategici a livello nazionale). In entrambi i casi gli strumenti di intervento sono molteplici e includono, tra gli altri, i sussidi alle imprese, i crediti di imposta, le commesse pubbliche (Anzolin & Lebdioui, 2021). Tali forme di intervento sono state uno dei pilastri dello sviluppo industriale di molti paesi a partire dagli anni 1950-60, perdendo progressivamente legittimità a partire dagli anni '80 con l'avvento del pensiero neo-liberista e del cambiamento ideologico a favore del mercato.

La recente attenzione verso gli obiettivi sociali ed ambientali, sostenuta da una forte pressione internazionale (tra cui figurano il Green Deal Europeo e l' Agenda 2030 e i Sustainable Development Goals), ha rinnovato l'interesse verso l'utilizzo delle politiche industriali ed in particolar modo ha rinforzato la consapevolezza sul fatto che **la politica industriale non debba solo essere uno strumento a sostegno delle imprese volto a promuovere il cambiamento strutturale, l'innovazione e la crescita economica di un paese ma debba diventare uno strumento che consenta anche il perseguimento di obiettivi di natura sociale ed ambientale** (Aiginger & Rodrik, 2020; Cresti, Lucchese, & Pianta, 2020; Ferrarini, Barbieri, Biggeri, & Di Tommaso, 2021).

**Nel dibattito nazionale ed internazionale esiste dunque una convergenza sulla necessità di riorientare le politiche industriali, affinché queste prendano in considerazione le sfide della sostenibilità.**

Ci pare che questi obiettivi non possano perseguirsi semplicemente direzionando le politiche a favore di tecnologie o settori *green*, mentre ci sembra che una proposta più radicale ma necessaria sia quella di **condizionare i sussidi e gli strumenti a favore delle imprese previsti dalle politiche industriali, alla condotta socio-ambientale delle imprese potenzialmente beneficiarie di tali politiche.**

In altri termini, sarebbe opportuno evitare che la politica industriale vada a vantaggio di imprese che non rispettano i diritti delle lavoratrici e dei lavoratori o li espongono a gravi danni per la salute o danneggiano in altro modo il perseguimento di percorso di sviluppo umano sostenibile. Questo approccio è da considerarsi integrato con l'agenda internazionale in materia di impresa e diritti umani che sta convergendo anche in una direttiva EU in materia, la *Corporate sustainability due diligence*, e coerente anche con le indicazioni del recente programma EU "Industry 5.0" che

intende promuovere una trasformazione dei modelli di business e della mentalità aziendale a favore di una gestione più sostenibile dei processi economici, richiedendo anche la misurazione e lo sviluppo di nuove metriche per valutare nel tempo l'avanzamento del settore industriale nel garantire maggiore benessere a livello planetario.

## **Politiche industriali con condizionalità socio-ambientali: una proposta**

Per rendere giusta la transizione ecologica e responsabilizzare gli attori economici nei confronti delle lavoratrici, i lavoratori, le comunità locali e l'ambiente non è sufficiente creare incentivi economici ad hoc per favorire il perseguimento di specifici obiettivi ambientali/sociali. Questi interventi sono rilevanti per ridurre alcuni degli impatti, ma da soli non possono essere trasformativi perché puntano ad arrivare ad un obiettivo, non a cambiare la mentalità imprenditoriale dominante in materia di diritti umani e ambiente, né, conseguentemente, il modello di business prevalente (i.e. la strategia tramite cui le imprese generano valore economico). A tal riguardo crediamo che sia importante creare un sistema di premialità nei confronti delle imprese che rispettano i diritti e l'ambiente. **Si deve passare da un approccio per obiettivi, ad un approccio di premialità progressivo ancorato al comportamento socialmente responsabile dimostrato dall'impresa.**

**Questo in sostanza implica inserire delle condizionalità ai sussidi e supporti statali definiti nell'ambito delle politiche industriali.** Le condizionalità sono uno strumento spesso usato durante le crisi finanziarie in occasione di interventi massivi dello stato nell'economia a supporto del settore industriale o finanziario. Nella prima fase della pandemia Covid-19, c'è stata una ampia discussione sulle condizionalità legate al salvataggio delle aziende/settori in crisi; il ventaglio di condizionalità possibili riguardava principalmente aspetti ambientali, fiscali e distributivi – per esempio in diversi paesi Europei, i sussidi erogati alle imprese le vincolavano a non distribuire i dividendi agli azionisti (si veda Giuliani, 2020). Tuttavia, le condizionalità socio-ambientali sono raramente parte integrante delle politiche industriali. A tal riguardo, Arrighetti et al. (2021) suggeriscono che sia importante iniziare a parlare di disegni progettuali con “condizionalità finalizzate all'aumento dell'occupazione di qualità” (p. 605).

Al fine di procedere all'introduzione di condizionalità socio-ambientali nell'ambito delle politiche industriali, proponiamo i seguenti principi:

- le politiche industriali disegnate per favorire la transizione giusta devono avere come obiettivo quello di supportare le imprese ad agire in maniera responsabile sia sul piano sociale, quindi **sul piano del rispetto dei diritti umani delle lavoratrici e dei lavoratori e delle comunità che gravitano intorno alle aziende**, che su quello **ambientale**;
- la **responsabilità sociale va intesa come rispetto dei diritti delle lavoratrici e lavoratori e**

**degli altri attori sociali, e dell'ambiente**, e non va focalizzata sul *goodwill* (le buone azioni che le aziende intraprendono volontariamente a favore della società e l'ambiente), ma su **una gestione che non causi la retrogressione dei diritti** (anche in linea con il principio del “do no harm” del Green Deal). Questo approccio deve considerare tutto lo spettro dei diritti umani, non solo quelli legati strettamente alle condizioni di lavoro e deve includere anche i nuovi diritti (*New Rights*), discussi nella scheda conclusiva di approfondimento su impresa e diritti umani;

- la definizione di politiche industriali dovrebbe dunque:
  - premiare le imprese più responsabili;
  - incentivare le imprese con performance socio-ambientali ancora scarse a migliorarsi, anche attraverso la formazione e la creazione di gruppi di lavoro multi-stakeholder;
  - disincentivare/escludere da sussidi e finanziamenti pubblici con persistenti performance negative sul piano socio-ambientale.

Per raggiungere quanto proposto è importante puntare su **innovazioni istituzionali che possano integrarsi e/o coordinarsi con gli organismi preposti alla definizione delle politiche industriali, e che includano nella definizione delle politiche almeno quattro funzioni trasversali**, illustrate nella Figura 1:

- il monitoraggio degli indicatori socio-ambientali a livello di impresa. Diventa chiave **misurare e monitorare la condotta aziendale sul piano socio-ambientale**: la condizionalità socio-ambientale, infatti, è legata a doppio filo all'esistenza di una “contabilità” (Soete & Arundel, 1993; p. 53) della condotta aziendale in relazione ai diritti e all'ambiente. In Italia, questo lavoro di tracciamento è svolto da diverse istituzioni, tra cui certamente sono da evidenziare le Arpa regionali e Ispra per i dati ambientali, l'Inail e gli ispettorati per i dati legati al lavoro, tra le altre. Si raccomanda di promuovere un lavoro di raccordo tra le diverse basi dati a livello di impresa che tracciano i diversi indicatori e di rafforzare la qualità degli indicatori, la frequenza del monitoraggio sul territorio nazionale. Non si raccomanda, ai fini delle condizionalità, di usare indicatori ESG (Environment Social Governance) esistenti sul mercato e forniti dalle agenzie di rating in quanto non affidabili a misurare l'effettiva condotta aziendale e fortemente influenzati dagli sforzi comunicazionali delle aziende valutate (Berg, Kölbel, Rigobon, 2022; Fiaschi, Giuliani, Nieri & Salvati, 2020);
- il raccordo con il Punto di Contatto Nazionale con riferimento alla disciplina su Impresa e Diritti Umani (OCSE e UNGP, UN Guiding Principles su Impresa e Diritti Umani). Questa funzione risponderebbe alle indicazioni delle Nazioni Unite con riferimento alla mancanza, in Italia, di un istituto che monitori il comportamento delle imprese in materia di ambiente e diritti (e che fornisca supporto e rimedio non giudiziale alle vittime di abusi). Si propone di

raccordare la politica industriale e la valutazione delle performance-socio ambientali delle aziende al Punto di Contatto Nazionale (PCN) OCSE così come di procedere al Piano di Azione Nazionale (PAN) delle Linee Guida delle Nazioni Unite su Impresa e Diritti Umani (UNGP), in modo da attivare poi strumenti di retro-alimentazione tra le diverse funzioni deputate a monitorare la condotta aziendale su queste materie, che possano servire anche nella definizione degli indicatori su cui basare le condizionalità;

- l'implementazione e la valutazione delle politiche industriali. Questa funzione consisterebbe nel disegno delle politiche industriali e nella valutazione delle stesse. Si sottende che questa funzione avrebbe anche il ruolo di definire i meccanismi di premialità progressiva basata sulla condotta socio-ambientale delle imprese potenzialmente beneficiarie delle politiche;
- la formazione in materia di diritti umani e impresa e di *due diligence* socio-ambientale. La funzione di formazione avrebbe il duplice obiettivo di formare una classe imprenditoriale e manageriale responsabile, in grado di avviare una procedura di *due diligence* su diritti umani e ambiente, preparandosi così alle evoluzioni in materia di *due diligence* già avviate a livello internazionale (es. la Direttiva EU su *Corporate sustainability due diligence* già citata in precedenza).

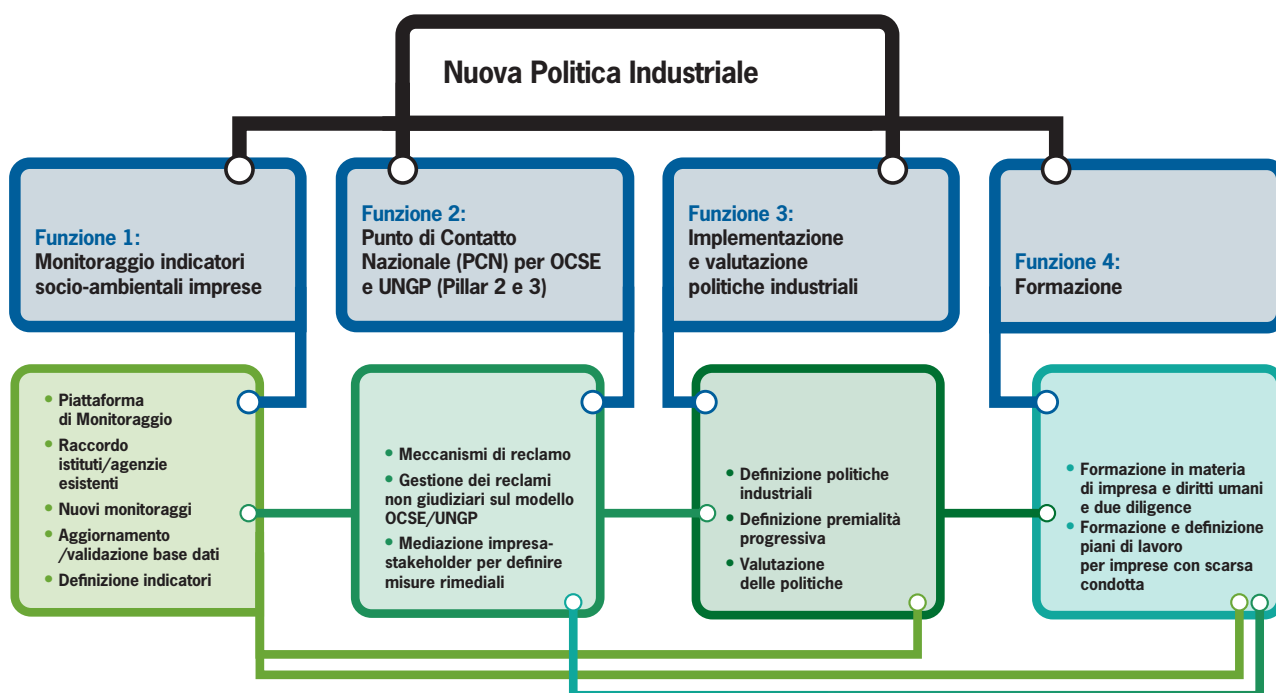


Figura 1: **Le funzioni chiave di una nuova politica industriale orientata alla sostenibilità socio-ambientale**



## Possibili criticità

Tra le prevedibili critiche alle condizionalità socio-ambientali nella definizione di politiche industriali si possono citare gli effetti perversi potenzialmente causati da questo tipo di politica. In particolare, nel contesto italiano si può anticipare che una politica di condizionalità socio-ambientale, possa comportare i seguenti problemi:

- **esclusione dai finanziamenti delle imprese più vulnerabili con maggiori criticità** (i.e. “esclusione perversa”). Questa criticità può essere affrontata prevedendo meccanismi di gradualità nelle tempistiche di introduzione delle politiche, per esempio discriminando le tempistiche in base al settore o alla classe dimensionale, così come offrendo opportunità di supporto diverse sulla base del track record socio-ambientale dimostrato dalle imprese e della loro capacità di dimostrare miglioramenti nel tempo su alcuni parametri chiave.
- **comportamenti predatori da parte di aziende ben connesse politicamente** (“inclusione predatoria”). Questa criticità riguarda diversi aspetti della politica italiana, di non facile risoluzione. Il fenomeno può essere limitato considerando due direzioni parallele:
  - definendo un organo di governo multi-stakeholder con una composizione che possa minimizzare le influenze politiche (per esempio includendo esperti indipendenti internazionali);
  - stabilendo processi di selezione delle imprese beneficiarie in cui le valutazioni sono affidate a panel multi-stakeholder che includano anche membri della società civile e dei sindacati.
- **aggravio del già pesante carico burocratico delle imprese italiane** (i.e. “aggravio dei vincoli”). Quest’ultimo deve essere affrontato semplificando il processo di accesso e competizione per questo tipo di politiche ma soprattutto semplificando la burocrazia per le imprese meritevoli di finanziamento. In sostanza questa politica deve essere orientata a premiare i meritevoli, non a creare più vincoli per gli stessi per accedere ai finanziamenti pubblici.

Per concludere, condizionando i sussidi o altri incentivi al buon comportamento delle imprese si può:

- **direzionare la condotta socio-ambientale delle imprese**, andando a premiare quelle che hanno dimostrato di essere più responsabili nei confronti delle lavoratrici e lavoratori, della collettività e dell’ambiente;
- facilitare lo sviluppo di una **classe imprenditoriale maggiormente responsabile** che diventi il veicolo della transizione giusta;
- generare un importante **“effetto dimostrazione”** nei confronti delle altre imprese, creando quindi un effetto indiretto positivo sulla condotta delle imprese non ancora meritevoli di finanziamento.

## Scheda di approfondimento su Impresa e Diritti Umani

Con riguardo alla questione dell'**impatto delle attività d'impresa sui diritti umani e l'ambiente**, si evidenzia come le violazioni dei diritti umani siano un problema sistemico del modello di produzione globale. Conseguentemente, l'adozione di una normativa UE su *Corporate sustainability due diligence* che fissi un obbligo di *due diligence* sui diritti umani e l'ambiente (*human rights and environmental due diligence*) è senz'altro un passo importante (anche se non sufficiente) per processi di produzione globale rispettosi dei diritti umani delle lavoratrici e i lavoratori, le comunità locali, e l'ambiente.

In relazione al tema del **cambiamento climatico** si evidenzia come l'impatto dei cambiamenti climatici sui diritti connessi al lavoro ed in particolare sul diritto alla salute e alla sicurezza delle lavoratrici e lavoratori costituisca un problema che Stati, imprese, datori di lavoro e organismi di rappresentanza devono urgentemente prendere in considerazione. È in tale contesto che trovano applicazione gli standard internazionali sul lavoro e quelli derivanti dalla giurisprudenza del Comitato CESCRC e degli altri organismi internazionali di monitoraggio sui diritti umani. Di particolare rilievo il General Comment No. 23 del CESCRC che stabilisce che il diritto a condizioni di lavoro giuste e favorevoli implica l'obbligo per gli Stati di prevenire gli infortuni e le malattie professionali. Ne discende che gli Stati debbano adottare una politica nazionale per la prevenzione degli incidenti e dei danni alla salute legati al lavoro e, con riferimento specifico ai cambiamenti climatici: tale tutela **implica che essi debbano aggiornare le normative e le prassi in materia di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro prevedendo, ad esempio, la riduzione del lavoro fisico durante i picchi di calore, oppure garantendo la climatizzazione dei luoghi chiusi caldi ove ciò sia possibile e, più in generale, condizioni di lavoro sostenibili, ad es. con accesso all'acqua.**

In relazione al tema della **lotta al caporalato, alle moderne forme di schiavitù e di lavoro minorile**, si evidenzia come il quadro normativo appaia ancora insufficiente a contrastare fenomeni di sfruttamento del lavoro in Italia e all'estero. In particolare, le misure adottate nel nostro ordinamento sembrano dare maggior rilievo alla dimensione della repressione e deterrenza, **con minore riguardo alle cause profonde ("root causes") dei suddetti fenomeni di sfruttamento.** Tali cause possono essere suddivise in due diverse categorie: (i) da un lato, quelle che riguardano l'offerta di lavoro forzato, (ii) dall'altro, quelle che riguardano la domanda. Dal punto di vista della domanda, evidenziamo un collegamento tra il fenomeno dello sfruttamento lavorativo e un sistema di relazioni commerciali tra i diversi attori delle filiere del valore. È in questo contesto che si evidenzia la necessità di interventi normativi che introducano un obbligo di *due diligence* in materia di diritti umani. Tali interventi si inserirebbero in un contesto, internazionale ed europeo, in cui le imprese vengono sempre più responsabilizzate rispetto alla loro catena del valore. Al fine di essere efficace, la nor-

mativa sulla due diligence dovrebbe prevedere la predisposizione di procedure di prevenzione in grado di intervenire anche sui modelli di business e sulle pratiche d'acquisto. Dal punto di vista della domanda di lavoro minorile è, inoltre, necessario sottolineare che, al momento, non vi è tra i reati presupposto del d.lgs. 231/2001 un esplicito riferimento allo sfruttamento del lavoro minorile, con una conseguente ridotta capacità dello Stato di incentivare le imprese a prevenire questo tipo di violazione. In questo contesto, l'introduzione di una legge sulla *due diligence* potrebbe aiutare a colmare questa lacuna normativa. Un effettivo contrasto a caporalato, schiavitù moderna e lavoro minorile, nonché alle cause profonde dei suddetti fenomeni di sfruttamento, **richiede altresì una più efficace attività di vigilanza e un effettivo sistema di ispezioni e sanzioni**. Al momento, come evidenziato tra l'altro dal report sulla visita in Italia del Gruppo di Lavoro delle Nazioni Unite su imprese e diritti umani (Nazioni Unite, 2022a), gli ispettorati del lavoro nel nostro Paese (Ispettorato Nazionale del Lavoro e Ispettorati Territoriali del Lavoro) risultano soffrire di una critica mancanza delle risorse (economiche e umane anzitutto) necessarie per effettuare un adeguato numero di controlli in modo proattivo e per rispondere rapidamente alle denunce ricevute.

In relazione al tema della **digitalizzazione del lavoro e diritto alla disconnessione** la ricerca ha evidenziato come il trasferimento dell'attività lavorativa in modalità online e a distanza, comporta senz'altro indiscussi vantaggi ma anche, in assenza di adeguate garanzie, una serie di criticità soprattutto in termini di interferenze nella vita privata e personale. L'utilizzo della tecnologia digitale non può, insomma, rappresentare l'occasione per dare vita ad un controllo sistematico, pervasivo e ubiquitario di lavoratrici e lavoratori incidendo sull'equilibrio tra vita professionale e vita personale, salute fisica e mentale. La digitalizzazione del lavoro, piuttosto, deve realizzarsi nel pieno rispetto dei diritti fondamentali. Il punto centrale è rappresentato, pertanto, **dal rispetto dei confini tra 'orario di lavoro', durante il quale il lavoratore deve essere disponibile o raggiungibile per il datore di lavoro, e 'orario non lavorativo', in cui il dipendente non ha nessun obbligo di restare a disposizione del datore di lavoro**. È esattamente in questa prospettiva che si pone il tema del riconoscimento del diritto alla disconnessione come strumento volto a riequilibrare lavoro e vita dei lavoratori in smart working all'interno degli Stati membri dell'Unione europea dalle intrusioni degli strumenti digitali al di fuori dell'orario lavorativo.

In relazione al tema della **rappresentanza e libertà sindacali e la questione della diversity** evidenziamo come non tutte le aziende italiane hanno adottato delle policy e iniziative concrete nell'ambito della diversità, nonostante gli studi dimostrino che un approccio di Diversity&Inclusion negli ambienti lavorativi generi un risultato win-win per impresa e dipendenti, come migliori prospettive finanziarie alle aziende, favorendo innovazione e creatività. La mancata attenzione verso il tema determina forme di discriminazione diretta, indiretta, fino a giungere a forme di molestia e vittimizzazione degli ambienti di lavoro. La Commissione europea ha presentato la sua prima LGBTIQ Equality Strategy per il periodo 2020-2025, con l'obiettivo di costruire un'Unione Europea in cui la

diversità è ricchezza per la collettività e vengono stabilite una serie di misure per intensificare l'azione, per integrare l'uguaglianza LGBTIQ in tutti i settori politici, compreso l'ambito lavorativo. Ne discende che gli Stati dovranno adottare delle politiche di maggiore inclusione e le realtà aziendali dovranno sviluppare delle policy per promuovere la diversità e le pari opportunità sul luogo di lavoro, anche per le persone LGBTIQ.

## Bibliografia

- Ahn, T. (2016). Reduction of Working Time: Does It Lead to a Healthy Lifestyle? *Health Economics*, 25(8), 969–983.
- Aiginger, K., & Rodrik, D. (2020). Rebirth of Industrial Policy and an Agenda for the Twenty-First Century. *Journal of Industry, Competition and Trade*, 20(2), 189–207.
- Antal, M., Plank, B., Mokos, J., & Wiedenhofer, D. (2020). Is working less really good for the environment? A systematic review of the empirical evidence for resource use, greenhouse gas emissions and the ecological footprint. *Environmental Research Letters*, 16(1), 013002.
- Anzolin G., & Lebdioui A. (2021), Three Dimensions of Green Industrial Policy in the Context of Climate Change and Sustainable Development. *The European Journal of Development Research*, 33(2), 371-405.
- Arrighetti, A., Bellandi, M., Bianchi, P., & Labory, S. (2021). Imprese, lavoro, territori e le politiche industriali post Covid-19. *L'Industria*, 42(4), 597–620.
- Berg, F., Kölbl, J. F., & Rigobon, R. (2022). Aggregate Confusion: The Divergence of ESG Rating. *Review of Finance*, advance online publication May 23.
- Berman, M. (2018). Resource rents, universal basic income, and poverty among Alaska's Indigenous peoples. *World Development*, 106, 161-172.
- Bosch, G. & Lehndorff, S. (2001). Working-time reduction and employment: experiences in Europe and economic policy recommendations. *Cambridge Journal of Economics*, 25(2), 209–243.
- Brou, D., Chatterjee, A., Coakley, J., Girardone, C., & Wood, G. (2021). Corporate governance and wealth and income inequality. *Corporate Governance: An International Review*, 29(6), 612-629.
- Cieplinski, A., D'Alessandro, S., & Guarnieri, P. (2021). Environmental impacts of productivity-led working time reduction. *Ecological Economics*, 179, 106822.
- Cobb, J.A. (2016). How Firms Shape Income Inequality: Stakeholder Power, Executive Decision Making, and the Structuring of Employment Relationships. *Academy of Management Review*, 41(2), 324-348.
- Cresti, L., Lucchese, M., & Pianta, M. (2020). Una politica industriale per il dopo-pandemia in Italia. *L'industria*, 41(4), 607-627.
- D'Alessandro, S., Cieplinski, A., Distefano, T., & Dittmer, K. (2020). Feasible alternatives to green growth. *Nature Sustainability*, 3(4), 329-335.
- De Spiegelaere, S., & Piasna, A. (2017). *The why and how of working time reduction*. European Trade Union Institute. ISBN: 978-2-87452-466-0.
- Estevão, M., & Sá, F. (2008). The 35-hour workweek in France: Straight-jacket or welfare improvement? *Economic Policy*, 23(55), 418–463.
- Ferrannini, A., Barbieri, E., Biggeri, M., & Di Tommaso, M. R. (2021). Industrial policy for sustainable human development in the post-Covid19 era. *World Development*, 137, 105215.
- Fiaschi, D., Giuliani, E., Nieri, F., & Salvati, N. (2020). How bad is your company? Measuring corporate wrongdoing beyond the magic of ESG metrics. *Business Horizons*, 63(3), 287-299.
- Garfinkel, I., Huang, C. C., & Naidich, W. (2006). The effects of a basic income guarantee on poverty and income distribution. *Redesigning distribution*, 117.
- Gereffi, G., Humphrey, J., & Sturgeon, T. (2005). The Governance of Global Value Chains. *Review of International Political Economy*, 12(1), 78-104.
- Giuliani, E. (2020) Piketty, Thunberg, or Marx? Shifting ideologies in the COVID-19 bailout conditionality debate. *Journal of International Business Policy*, 3(4), 443-450.
- Hamermesh, D. S., & Lee, J. (2007). Stressed Out on Four Continents: Time Crunch or Yuppie Kvetch?. *The Review of Economics and Statistics*, 89(2), 374–383.
- Mastini, R., Kallis, G., & Hickel, J. (2021). A green new deal without growth?. *Ecological Economics*, 179, 106832.
- Messenger, J. (2018). Working time and the future of work. *ILO future of work research paper series*.
- Ponte, S. (2019). *Business, power and sustainability in a world of global value chains*. Zed Books Ltd.
- Robeyns, I. (2001). Will a Basic Income Do Justice to Women?: A Contribution to the Symposium on P. Van Parijs's "Real Freedom for All" in Analyse & Kritik 22(2). *Analyse & Kritik*, 23(1), 88–105.
- Scherer, A. G., & Palazzo, G. (2008). Globalization and corporate social responsibility. In A. Crane, A. McWilliams, D. Matten, J. Moon & D.S. Siegel (Ed.), *The Oxford Handbook of Corporate Social Responsibility* (pp.413-431). Oxford: Oxford University Press.
- Soete, L., & Arundel, A. (1993). *An Integrated Approach to European Innovation and Technology Diffusion Policy: A Maastricht Memorandum*. Commission of the European Communities, SPRINT Programme: Luxembourg.
- Sparks, K., Faragher, B., & Cooper, C.L. (2001). Well-being and occupational health in the 21st century workplace. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 74(4), 489–509.
- Stiglitz, J. E. (2019). *People, Power and Profits: Progressive Capitalism for an Age of Discontent*. Allen Lane.
- UNCTAD. (2013). *Global Value Chains: Investment and Trade for Development*. World Investment Report.
- Weeks, K. (2020). Anti/Postwork Feminist Politics and A Case for Basic Income. tripleC: Communication, Capitalism & Critique. Open Access *Journal for a Global Sustainable Information Society*, 575–594.
- Zelleke, A. (2008). Institutionalizing the Universal Caretaker Through a Basic Income? *Basic Income Studies*, 3(3), 1-9.
- Zingales, L. (2017). Towards a Political Theory of the Firm. *Journal of Economic Perspectives*, 31(3), 113-130.