

# **GENERE e R-ESISTENZE in MOVIMENTO**

## **Soggettività, Azioni, Prospettive**

A cura di Maria Micaela Coppola, Alessia Donà, Barbara Poggio, Alessia Tuselli

Editrice Università degli Studi di Trento  
2020

# GENERE e R-ESISTENZE in MOVIMENTO

## Soggettività, Azioni, Prospettive

A cura di Maria Micaela Coppola, Alessia Donà, Barbara Poggio, Alessia Tuselli



UNIVERSITÀ  
DI TRENTO



Edito dall'Università degli Studi di Trento  
Novembre 2020  
Impaginazione e grafica a cura di:  
Martina Cicaloni e Mario Velluso  
Immagine di copertina:  
elaborazione di un disegno di Zerocalcare,  
che ringraziamo per la concessione a titolo gratuito.

Licenza CC BY-NC-ND  
ISBN: 978-88-8443-894-2

Con il contributo, per l'Università di Trento, di



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI  
DI TRENTO

Dipartimento di Sociologia  
e Ricerca Sociale



Laboratorio  
Interdisciplinare  
per la Qualità e  
l'Innovazione della  
Didattica

**CeASUm**  
Centro di Alti Studi Umanistici  
 Laboratorio  
Letterario  
LaborLET

# Sommario

## INTRODUZIONE

<i>Genere e R-Esistenze in movimento</i> Alessia Donà, Barbara Poggio	1
<i>Soggettività, azioni, prospettive – Parte prima</i> Maria Micaela Coppola	5
<i>Soggettività, azioni, prospettive – Parte seconda</i> Alessia Tuselli	9

## PARTE PRIMA

### 1. PRATICHE DI R-ESISTENZA IN CONTESTI FORMATIVI

<i>Diseguaglianze di genere nell'Università che cambia: un'analisi del reclutamento nel sistema accademico</i> Camilla Gaiaschi, Rosy Musumeci	19
<i>Sfide femministe e apprendimento dall'esperienza. Pratiche riflessive collettive per lo sviluppo dell'identità professionale dell'insegnante</i> Francesca Bracci, Alessandra Romano	35
<i>Processi di resistenza alla violenza sulle donne: la rete di contrasto in Piemonte e l'apertura nell'Università di Torino del primo Sportello Antiviolenza</i> Roberta Bosisio, Maddalena Cannito, Francesca Pusateri, Paola Maria Torrioni	49
<i>Sessismo ed empatia: quale relazione con la consapevolezza di genere in medicina? Uno studio psicosociale su un campione di medici di medicina generale in formazione</i> Norma De Piccoli, Silvia Gattino, Simonetta Miozzo, Gabriella Tanturri, Mariasusetta Grosso	63

### 2. GENERI, R-ESISTENZE E NARRAZIONI

<i>"Your body is a battleground": vulnerabilità e resistenza in The Power di Naomi Alderman</i> Giuseppe Capalbo	79
<i>Corpi di china: underground comix e liberazione femminile in traduzione</i> Chiara Polli	87
<i>Cambiamento climatico, genere e intersezionalità: narrazioni r-esistenti alla climate fiction apocalittica</i> Chiara Xausa	99

<i>Genere e scienza nelle policies europee. Aprire la black box della narrazione dominante</i> Silvia Cervia	109
<i>Nuovi allocutivi per vecchie forme d'odio. Il collocamento di bacioni e di altri salutemi nella cronaca contemporanea</i> Stefania Cavagnoli, Francesca Dragotto	121
<b>3. LGBTQI+: AZIONI, PRATICHE, R-ESISTENZE</b>	
<i>Fare formazione sui temi LGBT nelle istituzioni pubbliche: il caso del tavolo interistituzionale per il contrasto all'omotransnegatività e per l'inclusione delle persone LGBT del comune di Reggio Emilia</i> Margherita Graglia	141
<i>L'inclusione degli studenti LGBT+ nel contesto accademico: stato dell'arte e nuovi orizzonti di ricerca e di intervento</i> Anna Lisa Amodeo, Sabrina Antuoni, Concetta Esposito, Cecilia Montella, Daniela Scafaro, Claudio Cappotto	155
<i>Azioni di Contrasto al Sessismo e all'Omofobia (ACSO): un modello innovativo di diversity training per favorire il benessere organizzativo nelle università</i> Elena Luppi, Vincenzo Bochicchio, Cristiano Scandurra	171
<i>La scatola nera: le educazioni di genere implicite nell'infanzia</i> Giuseppe Burgio	185
<i>Genitorialità LGBT+: parole e riflessioni della sociologia italiana</i> Salvatore Monaco, Urban Nothdurfter	197
<b>4. LAVORO, GENERE E CARRIERA</b>	
<i>Il conflitto lavoro-famiglia nelle aree ibride del lavoro. Il caso del lavoro autonomo in Europa</i> Rossella Bozzon	213
<i>Dalle rivendicazioni di genere al nuovo femminismo? Pratiche di R-Esistenza delle donne straniere nello sviluppo delle carriere professionali</i> Loretta Fabbri, Francesca Bianchi, Alessandra Romano	225
<i>Codici di condotta e catena globale del valore: il caso dei codici di condotta contro le molestie sessuali nel luogo di lavoro</i> Cristina Poncibò	239
<i>Emotional e aesthetic labour nell'esperienza delle attrici di teatro a Milano: uno studio esplorativo</i> Emanuela Naclerio	251

## 5. GENERI, EDUCAZIONE E CONTESTI SCOLASTICI

- Educatori e padri nei nidi e nelle scuole dell'infanzia: pratiche di r-esistenza e contro-narrazioni*  
Cristiana Ottaviano, Greta Persico, Alessia Santambrogio 265
- Cambiamenti e resistenze, risorse e varchi per educare alle differenze*  
Monica Pasquino 277
- Letterature di r-esistenza: percorsi curriculari di cittadinanza e costituzione*  
Cristiana Pagliarusco 285
- Profili giuridici dell'educazione di genere dei bambini e delle bambine nell'orientamento italiano*  
Arianna Pitino 293

## PARTE SECONDA

### 6. CORPI E LINGUAGGI: R-ESISTENZE NON CONFORMI

- Wise nurses e beautiful professors: resistenze al linguaggio inclusivo nella traduzione automatica dall'inglese all'italiano*  
Alessandra Luccioli, Ester Dolei, Chiara Xausa 309
- L'intersezionalità e la vulnerabilità come strumenti euristici dell'Healthist Approach*  
Rosaria Piroso 325
- Buone e cattive madri. La dieta come territorio di controllo e resistenza*  
Sebastiano Benasso, Luisa Stagi 337
- Generi dissidenti: corpi non conformi nello spazio dello sport*  
Carla Maria Reale, Alessia Tuselli 349
- La sessualità come opportunità. Percorsi di attivismo disabile e riflessioni dai margini*  
Chiara Paglialonga 361

### 7. LA R-ESISTENZA: LE DONNE NEGLI ANNI DEL NAZIFASCISMO IN EUROPA

- R-Esistere a ruoli e confini: viaggi e attraversamenti delle donne italiane emigrate in Francia tra le due guerre mondiali*  
Sara Rossetti 375
- Punti di luce: le donne ebraiche nella resistenza europea*  
Antonella Tiburzi 385
- Resistere alla guerra: scritture di donne*  
Patrizia Gabrielli 397
- "Un ostinato antifascismo": nascita e morte della rivista femminile La Chiosa (1919-1927)*  
Valeria Iaconis 403

<b>8. DONNE, GENERE, ETNIA: SPAZI, PRATICHE E SFIDE</b>	
<i>Intersezionalità allo specchio: voci di r-esistenza dalla comunità Panjabi italiana</i> Sara Bonfanti	417
<i>Display di genere e autodeterminazione tra rassegnazione e r-esistenze. Una ricerca qualitativa sulle donne di nuova generazione in Italia</i> Gaia Peruzzi, Alessandra Massa	429
<i>Donne richiedenti asilo e ingiustizia: un framework normativo</i> Gloria Zuccarelli	441
<i>Donne in politica: l'esperienza della Provincia autonoma di Bolzano</i> Sara Boscolo, Josef Bernhart, Nathalie Colasanti, Rocco Frondizi	453
<b>9. R-ESISTENZE URBANE</b>	
<i>Le pratiche intellettuali femministe delle donne nella città di Catania: nuove forme di conoscenza e saperi trasformativi per la società</i> Chiara Carbone	465
<i>Relazioni di genere e precarietà di vita: tra progettualità difficili e ridefinizione dei ruoli. I casi di Milano e Londra</i> Annalisa Dordoni	477
<i>Casa libera tutte. La costruzione di spazi femministi più sicuri come pratica di r-esistenza nei contesti urbani</i> Giada Bonu	487
<i>Città arcobaleno in Italia. Uno spazio di frontiera per la rivendicazione identitaria, sociale e politica dei cittadini omosessuali</i> Fabio Corbisiero, Salvatore Monaco	499
<b>10. FEMMINISMI E NUOVI MOVIMENTI</b>	
<i>R-Esistere o credere? I movimenti di contrapposizione alla "teoria del gender" e i diritti delle religioni: primi spunti di riflessione</i> Francesca Oliosi	517
<i>Il femminismo del passaggio degli anni Ottanta. Ritirarsi in un archivio come atto di r-esistenza</i> Rosa De Lorenzo	529
<i>Gioco di ruolo e discriminazione: una prima indagine sulla community italiana</i> Claudia Pandolfi, Roberto Lazzaroni, Aurelio Castro, Gloria Comandini, Francesco Giovinazzi	541
<b>ELENCO DELLE AUTRICI E DEGLI AUTORI</b>	553

## Codici di condotta e catena globale del valore: il caso dei codici di condotta contro le molestie sessuali nel luogo di lavoro

Cristina Poncibò

### 1. INIZIATIVE PRIVATE E CATENA GLOBALE DEL VALORE

In occasione del centenario, l'Organizzazione Internazionale del Lavoro (di seguito: "OIL") ha intrapreso una intensa attività di riflessione sul suo ruolo e di pianificazione delle azioni per il future (De Stefano, 2019; Borzaga et al., 2019). In particolare, ai nostri fini, giova ricordare che la Convenzione n.190 sulla violenza e sulle molestie e la successiva Raccomandazione n.206 dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL) sono state oggetto di approvazione il 21 giugno 2019<sup>1</sup>. Si tratta del risultato di oltre anni di intensi dibattiti e duro lavoro che hanno preceduto il movimento #MeToo, e da questo hanno tratto ulteriore impulso e legittimità.

Inoltre, per quanto concerne le azioni future, la tragedia che ha avuto luogo presso il Rana Plaza in Bangladesh, nel 2013, ha condotto l'OIL ad adottare una diversa prospettiva nelle politiche di intervento nel senso di insistere maggiormente sulle iniziative e sul ruolo delle imprese multinazionali rispetto alla regolazione della filiera produttiva globale (Salminen, 2018, p. 411; Gullotta, 2012, p. 539).

Del resto, il concetto di catena globale del valore indica come l'attività economica sia 'globale' nella sua organizzazione produttiva e logistica. L'autore più citato in materia è il sociologo, Gereffi, il quale, fra i primi, ha offerto una definizione del fenomeno (Gereffi, 1994 e 2018). La produzione e la distribuzione di beni e servizi sono organizzate su scala globale da sistemi di imprese, basati su cooperazione e competizione, che sono in grado di affermare le proprie strategie incidendo sulla catena del valore.

Innanzitutto, l'attenzione si è spostata sugli *standards* privatistici, ovvero sulle misure volontaristiche con cui le imprese multinazionali si impegnano a far rispettare una serie di *standards* di lavoro dalle imprese fornitrici inserite nella loro rete di produzione e localizzate spesso nei paesi lontani e con sistemi politici ed economici fragili.

Gli *standards* sono elaborati dalle grandi imprese di produzione e distribuzione dei beni (es. si pensi soprattutto al settore dell'abbigliamento e dell'alimentazione) con il fine ultimo di raggiungere i loro fornitori nelle più diverse giurisdizioni statali. Il successo di tali strumenti si deve alla debolezza degli stati e delle organizzazioni sindacali a fronte dell'emersione di un sistema di produzione globale e alla difficoltà incontrata dell'OIL nell'imporre *standards* di lavoro universali. Precisamente, i predetti documenti (codici di condotta, schemi di certificazione, sistemi di controllo e di monitoraggio) rientrano tra le cosiddette iniziative private di definizione degli *standards* sociali (in dottrina: *private social standard initiatives* o *PPS*).

Invero, la dottrina internazionale e italiana è scettica sugli effetti che tali *standards* privati possono ottenere rispetto agli obiettivi, anche laddove essi trovino una puntuale applicazione da parte dei fornitori (Locke, 2009). Si sottolinea, poi, che tali effetti siano in realtà legati al tema della reputazione commerciale che interessa in modo particolare le imprese che operano nei mercati di beni di consumo. Tali imprese hanno infatti un rapporto diretto con il consumatore e, pertanto, sono esposte a boicottaggi e ad altre ritorsioni nel caso in cui esse direttamente o indirettamente, tali soggetti neghino i diritti ai lavoratori e alle lavoratrici (Pariotti, 2009).

---

<sup>1</sup> OIL, Convenzione 21 giugno 2019, consultabile all'indirizzo [https://www.ilo.org/rome/norme-del-lavoro-e-documenti/WCMS\\_713379/lang-it/index.htm](https://www.ilo.org/rome/norme-del-lavoro-e-documenti/WCMS_713379/lang-it/index.htm) (data ultima consultazione: 3 marzo 2020).



## 2. CODICI DI CONDOTTA CONTRO LE MOLESTIE SESSUALI

### 2.1 Il modello dell'Ue e dell'OIL

Ciò premesso, il nostro caso di studio concerne i codici di condotta privati o *standards* che vorrebbero prevenire e sanzionare i comportamenti qualificabili alla stregua di molestia sessuale (Cazzaniga, 1998). Sul punto, occorre subito sottolineare che le organizzazioni internazionali hanno già in passato ritenuto di elaborare dei modelli di tali codici con l'intento di promuovere l'adozione da parte delle imprese multinazionali e nazionali.

Per esempio, già negli anni Novanta del secolo scorso, con la Raccomandazione 92/131/CEE della Commissione CEE sulla tutela della dignità delle donne e degli uomini sul lavoro, l'Unione europea (allora Comunità) auspicava che gli Stati membri si adoperassero affinché nel settore pubblico venisse attuato un codice di condotta sui provvedimenti da adottare nella lotta contro le molestie sessuali<sup>2</sup>. A tale fine, la Commissione allegava alla raccomandazione un modello di codice organizzativo ("Codice di condotta relativo ai provvedimenti da adottare nella lotta contro le molestie sessuali") rivolto, *in primis*, alla organizzazione delle pubbliche e, in seconda battuta anche alle imprese private ("È prevista l'applicazione del codice nel settore sia pubblico che privato e i datori di lavoro vengono incoraggiati a seguire le raccomandazioni in esso contenute secondo le prassi più conformi alla dimensione e alla struttura della loro organizzazione. Può essere particolarmente significativo per piccole e medie imprese adeguare una parte delle azioni sul piano pratico alle proprie esigenze specifiche")<sup>3</sup>.

Inoltre, nel 2015, l'Organizzazione Mondiale del Lavoro (OIL) ha promosso un modello di codice di condotta contro le molestie sessuali sul luogo di lavoro. Detto modello è stato elaborato nel 2015 nell'ambito del gruppo di lavoro dell'organizzazione che si occupa degli stati del Pacifico<sup>4</sup>. Il predetto modello dell'OIL prevede, dapprima, una definizione del concetto di molestia sessuale nel luogo di lavoro, poi, stabilisce le misure e le procedure per prevenire che esse possano avere luogo e, in caso contrario, detta una serie di indicazioni relative alle sanzioni commerciali comminabili da parte dell'impresa multinazionale rispetto a tali fattispecie.

### 2.2 Il codice di condotta: natura e struttura

I codici di condotta internazionali per imprese multinazionali traggono origine dalla natura delle medesime, vale a dire di entità economiche operanti contestualmente in più Stati. Tali attori privati si trovano ad operare in diverse giurisdizioni e, quindi, oltre i confini dello stato. L'Ocse ha censito 246 codici di attori privati, di cui il 60 per cento si occupa dei diritti del lavoro e il 56 per cento di ambiente (Perulli 1999, p. 663).

In relazione alla natura, tali documenti rientrano nella citata nozione di iniziativa privata anche laddove la loro adozione sia promossa da parte di un soggetto pubblico, quale una organizzazione internazionale mediante la pubblicazione di un modello, come sopra ricordato. Nella maggior parte dei casi, l'impresa multinazionale è libera di redigere il proprio codice secondo modelli e schemi internazionali e nazionali (si pensi ai modelli indicati nella contrattazione collettiva nel nostro paese), ovvero di predisporre un testo in modo del tutto autonomo. Pertanto, tale documento raccoglie le prassi adottate dalla stessa impresa al fine di identificare, prevenire, mitigare gli effetti che le azioni dell'impresa dominante e altresì dei fornitori (che sono chiamati a dotarsi di strumenti simili ed anche soggetti a controlli e monitoraggi) producono sui

<sup>2</sup> Consiglio Europeo, Risoluzione del Consiglio del 29 maggio 1990 sulla tutela della dignità degli uomini e delle donne nel mondo del lavoro, GU n. C 157 del 27 giugno 1990, punto 1.

<sup>3</sup> Commissione Ue, Raccomandazione della Commissione del 27 novembre 1991 sulla tutela della dignità delle donne e degli uomini sul lavoro, OJ L 49, 24.2.1992, 1-8.

<sup>4</sup> Il modello della *Sexual Harassment Policy* dell'OIL è consultabile all'indirizzo [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-colombo/documents/publication/wcms\\_525537.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-colombo/documents/publication/wcms_525537.pdf) (data ultima consultazione: 3 marzo 2020).

diritti dei lavoratori e delle lavoratrici in un gran numero di giurisdizioni.

Si deve preliminarmente osservare che si tratta di una prassi volontariamente adottata dalle imprese con l'obiettivo di integrare e non sostituire le disposizioni di fonte legale. Le imprese sono obbligate a rispettare gli *standards* dell'OIL e le norme che li promuovono sia a livello internazionale che nazionale, mentre attraverso la due diligence si attivano per prevenire la violazione di tali diritti e colmare le lacune di tutela che possono verificarsi soprattutto all'interno di ordinamenti che possano essere politicamente ed economicamente più deboli<sup>5</sup>.

Per quanto concerne la struttura del codice di condotta, il predetto testo inizia sempre con alcune previsioni che contengono delle dichiarazioni di principio e precisano le finalità del documento stesso. L'impresa dichiara generalmente il proprio impegno nel rimuovere ogni ostacolo all'attuazione dei diritti dei lavoratori, in modo da garantire un ambiente di lavoro in cui uomini e donne rispettino l'inviolabilità della persona.

Occorre premettere che la definizione della nozione è decisamente problematica dal momento che il codice di solito rinvia alle definizioni accolte in sede internazionale che, peraltro possono anche essere controverse in dottrina. A tale riguardo, si sottolinea come il perimetro definitorio del concetto in esame non risulta essere pacifico neppure in sede internazionale tanto che, nella convenzione del 2019, l'OIL ha ritenuto nel 2019 di proporre una revisione di tale concetto che implica una controversa convergenza fra la nozione di molestia e quella violenza che è legata alla influenza della disciplina canadese in materia in senso al processo di discussione e negoziazione presso l'organizzazione. Tale convergenza rischia di creare, a nostro avviso, una serie di difficoltà concettuali ed altresì applicative che sarebbe stato forse opportuno evitare per facilitare l'applicazione del nuovo quadro normativo internazionale.

Scrivo in modo chiarissimo una autrice: "Definire le molestie sessuali significa, infatti, tracciare un concetto generale ed astratto in grado di accomunare condotte tra loro diversissime, ma ugualmente riprovevoli, senza tuttavia sconfinare negli eccessi opposti della vaghezza ovvero della repressione a tutti i costi" (Romito 2019, p. 22).

In dottrina questa varietà di situazioni è stata ben colta e qualificata da Louise Fitzgerald secondo la quale sarebbe possibile ricondurre tali atti nell'ambito di tre principali categorie: a) "molestie di genere", che includono commenti o opinioni inappropriati, discorsi sessuali o esposizione a materiale pornografico; b) "contatti sessuali indesiderati", consistenti in contatti fisici indesiderati o inviti insistenti e non graditi; "coercizione sessuale", consistente in situazioni di qui pro quo o di aggressioni sessuali (Fitzgerald, 1990).

Successivamente, il codice di condotta delinea le misure di prevenzione del rischio che possono consistere in formazione, monitoraggio e in altre attività mirate a tale finalità precisando come tali misure debbano essere adottate anche dai fornitori e dai consulenti della stessa multinazionale.

Infine, il codice di condotta è solito dettagliare la procedura informale interna volta ad accertare e, ove necessario, sanzionare gli atti molesti, specificando quale soggetto si trovi ad operare come garante della procedura in esame. In Italia è ben nota la figura della Consigliera/e di fiducia che è la persona incaricata di fornire consulenza ed assistenza a chi è oggetto di molestie sessuali (Romito, 2019, p. 267).

In parallelo con tale procedura interna informale (es. colloquio, conciliazione), il contrasto delle molestie sessuali nei luoghi di lavoro è, indi, perseguito nelle diverse giurisdizioni con procedure formali riferibili, in base alla natura e alla gravità del fatto, alle discipline giuridiche più diverse del diritto penale, del diritto del lavoro e del diritto antidiscriminatorio. Uno studio di recente pubblicazione esamina, in una prospettiva comparata, le diverse misure formali adottate in alcuni ordinamenti quali Italia, Francia e Regno Unito (Romito, 2019, p. 40).

---

<sup>5</sup> ENI, Codice Etico, 2017, p. 4, leggibile all'indirizzo [https://www.eni.com/assets/documents/codice\\_etico\\_eni.pdf](https://www.eni.com/assets/documents/codice_etico_eni.pdf) (ultima consultazione; 3 marzo 2020).

### 2.3 Meccanismi di *soft law* e procedure informali

Come si accennava nel paragrafo precedente, i codici di condotta delle imprese dominanti della CGV tendono alla prevenzione degli atti molesti con una serie di misure di prevenzione rispetto al rischio che possano verificarsi atti riferibili alla nozione di molestia sessuale. In tal senso, tali standards privati spostano l'attenzione verso il momento anteriore alla violazione assumendo una prospettiva di prevenzione (*ex ante*) che vorrebbe limitare la necessità di ricorrere a posteriori alle sanzioni disciplinari nei riguardi del lavoratore. In particolare, i codici di condotta delle imprese multinazionali (e invero anche nazionali) prevedono dei meccanismi di prevenzione e di sanzione dei comportamenti che sono qualificabili come "procedure informali". Tali procedure non escludono, ovviamente, il ricorso alla giustizia nazionale in sede penale, civile, lavoristica e/o amministrativa in base alle circostanze del caso concreto.

Naturalmente, il rapporto fra la multinazionale e i fornitori parrebbe essere fortemente connotato dalla relazione commerciale fra le parti che di solito è duratura nel tempo ed articolata tanto che il fornitore risulta spesso essere integrato - anche solo con lo strumento del contratto - nella struttura produttiva della grande impresa (Macneil, 1985).

Centrale in tale caso è l'incentivo comune alla cooperazione nel tentativo di risolvere eventuali controversie, salvaguardando il rapporto commerciale in essere. Tale teoria pone l'accento anche sulla 'prevenzione' dell'inadempimento adottando una prospettiva di gestione del rischio attraverso alcune forme di stretta collaborazione, che possono includere il monitoraggio e il controllo (*i.e.* revisione e controllo) anche da parte di terzi rispetto all'adempimento degli obblighi assunti nel contratto.

Per quanto concerne invece le sanzioni, nel caso in esame, trovano applicazione delle sanzioni commerciali, quali l'esclusione del soggetto inadempiente dal novero dei fornitori o l'inserimento della denominazione dello stesso in una lista nera. Sotto il profilo rimediabile, l'impresa dominante è solita imporre, in caso di inadempimento, una sorta di piano correttivo, con un impegno di personale e di mezzi, volto a 'sostenere' il fornitore nel porre rimedio in caso di violazione. Si ritiene che, nel caso in esame, la dipendenza da rimedi informali possa spiegare la scarsità della giurisprudenza riguardante tali previsioni.

### 2.4 Contrattualizzazione

La/Le previsione/i del codice di condotta e segnatamente quelle relative alla lotta contro le molestie sessuali sono sempre più spesso incorporate nel testo dei contratti commerciali conclusi dall'impresa multinazionale con i fornitori e i distributori nella catena globale del valore (es. contratti di fornitura, distribuzione, appalto e così via) (Salerno, 2005, p. 664).

Si tratta di un fenomeno di ordine più generale, frutto anche dell'avanzare nella prassi commerciale internazionale dei principi di sostenibilità ambientale, sociale ed economica, che prevede la contrattualizzazione di una serie di obiettivi 'sociali' quali la tutela dell'ambiente, dei diritti dei lavoratori (salario minimo), dei minori (Türkelli, 2020). Tale tendenza è stata oggetto di attenzione in dottrina con riferimento, in un primo momento, ai contratti di investimento fra investitori privati e stati in via di sviluppo o in transizione economica (Cotula, 2010) e, successivamente, ai contratti commerciali internazionali (Mitkidis, 2004 e 2015; Poncibò, 2016, p. 335). Si può, dunque, parlare di un processo di contrattualizzazione degli impegni concernenti la lotta alle molestie da parte delle multinazionali: precisamente, esse richiedono ai fornitori della catena globale del valore di impegnarsi a rispettare il codice della grande impresa, nonché ad adottare - a loro volta - dei codici, standards e linee guide al fine di prevenire e, ove necessario, indagare - e sanzionare - mediante una dettagliata procedura le eventuali fattispecie rilevanti. Simili previsioni possono anche prevedere la necessità di informare i dipendenti e istituire una figura di riferimento - interna all'impresa o esterna (*i.e.* *audit* da parte di terzi) al fine di verificare la corretta applicazione dei codici e degli *standards*.

Le imprese possono scegliere di incorporare alcune delle norme del codice nei propri contratti commerciali internazionali, o in altri accordi e relazioni con collaboratori, consulenti, lavoratori,

appaltatori, subappaltatori, fornitori, distributori o altre persone fisiche o giuridiche che entrino in qualsiasi accordo con l'impresa, al fine di garantire il rispetto e l'attuazione delle norme di condotta private. Si tratta di un processo a cascata che si dipana lungo la catena produttiva globale attraverso una moltitudine di giurisdizioni nazionali.

La conseguenza è la previsione nel testo contrattuale di una particolare clausola negoziale che potrebbe astrattamente essere azionabile per il mancato rispetto di una o più prescrizioni del codice. Nel commercio internazionale, si tratta di clausole dei contratti di forniture e subfornitura tra una impresa multinazionale e i fornitori e che possono, per esempio, assumere il seguente tenore: "The Contractor and any subcontractors shall establish and maintain a written sexual harassment policy and shall inform their employees of the policy. The policy must contain a notice that sexual harassment will not be tolerated and employees who practice it will be disciplined"<sup>6</sup>.

In tal modo, ci si chiede se dette previsioni possano essere vincolanti almeno nel rapporto tra l'impresa e i suoi fornitori, essendo quindi azionabili e sanzionabili sul piano dei rapporti contrattuali. Inoltre, il fornitore, che sottoscrive la clausola in oggetto (spesso di rinvio al codice) prende coscienza di un imperativo morale. Il ricorso alla forma contrattuale segna il passaggio da una situazione di fatto a un obbligo di natura giuridica, di certo, ma anche morale, da parte delle parti. L'idea che vi sia un contratto, per dirla diversamente, impone anche alcuni obblighi morali alle parti: di conseguenza, vi è l'idea che un fornitore vincolato dalla clausola potrebbe comunque percepire la rilevanza etica e morale di tale previsione, anche laddove la stessa non risultasse eseguibile ai sensi del diritto dei contratti.

Ne segue una domanda: tali clausole saranno eseguibili davanti a un giudice? È possibile promettere la lotta contro le molestie, l'adozione di misure di prevenzione adeguate e di deterrenza e, in tal caso, è possibile chiedere a un giudice di far valere tale particolare promessa?

Invero, le previsioni di un codice di condotta e le clausole "etiche" del contratto tra l'impresa dominante e i fornitori sono spesso troppo vaghe per essere qualificabili alla stregua di obblighi contrattualmente vincolanti per le parti e, quindi, suscettibili di trovare applicazione secondo la disciplina del contratto. È inutile dire che il diritto dei contratti concerne, innanzitutto, la disciplina dei diritti e degli obblighi delle parti e non parrebbe essere adatto, per sua natura, a disciplinare delle dichiarazioni generali e vaghe con un contenuto sociale, morale ed etico (Poncibò, 2016, p. 335). Ciò sebbene i contratti abbiano sempre previsto, oltre ai diritti e agli obblighi delle parti, delle dichiarazioni di principio e di finalità declaratoria (si pensi alle premesse). La possibilità di ottenere l'adempimento di una promessa siffatta davanti a un giudice nazionale risulta, pertanto, alquanto modesta almeno ai sensi del diritto vigente e dell'interpretazione attuale delle norme e ciò indipendentemente dalla giurisdizione di riferimento.

Come si diceva, i codici svolgono principalmente una funzione preventiva e implicano delle sanzioni legate allo stesso rapporto commerciale fra l'impresa dominante e i fornitori. Pertanto, la sanzione in questi casi è legata alla violazione di tali principi di condotta intesi come "norme sociali" condivise in quello specifico mercato (si pensi al caso dell'industria tessile di cui si è detto). Effettivamente, le norme sociali possono essere definite come regole di condotta condivise ed approvate in una data comunità, anche se non sancite dalla legge in senso formale: in altre parole, dette norme rappresentano i comportamenti che sono normalmente attesi dagli altri soggetti che fanno parte di un medesimo gruppo sociale o economico, quale, per esempio, la citata CGV. Del resto, una norma sociale, che sia ben radicata e condivisa nel contesto di una comunità, pare essere in grado di influenzare il comportamento. Precisamente, il meccanismo che assicura una regola sociale consiste nell'imposizione di sanzioni commerciali, come disapprovazione e la corrispondente vergogna suscitata in coloro che abbiano violato questa regola, o anche, in modo più estremo, da un vero forma di esclusione sociale. Orbene, tali sanzioni compaiono nel

---

<sup>6</sup> Si veda fra i molti possibili esempi la clausola contrattuale della impresa multinazionale TWP che è consultabile all'indirizzo [http://www.twpusc.org/services/pdf/non\\_discrimination.pdf](http://www.twpusc.org/services/pdf/non_discrimination.pdf) (data ultima consultazione: 2 marzo 2020).

caso in esame, possono essere previste sanzioni negative come, per esempio, la cessazione del rapporto commerciale o la cancellazione degli ordini, e/o sanzioni o incentivi economici, come, per esempio, delle misure premiali o degli incentivi economici. Si tratta, in buona sostanza, di sanzioni che concernono il rapporto commerciale fra la multinazionale e il fornitore nella CGV e che, di conseguenza, sono applicate in modo informale nel senso che la loro attuazione non richiede di ricorrere davanti al giudice nazionale.

### 3. CODICI DI CONDOTTA E CATENA GLOBALE DEL VALORE: QUALI EFFETTI?

Alla luce di quanto sopra, viene spontaneo domandarsi se le imprese multinazionali siano in grado di fare rispettare i principi dei codici di condotta - che sono sempre più spesso richiamati anche nei contratti commerciali - nell'ambito della CGV che consiste di una molteplicità di fornitori che hanno sede in una molteplicità di giurisdizioni. Ed ancora, è lecito domandarsi se esse possano davvero indurre le imprese fornitrici ad adottare, a loro volta, delle linee guida o comunque delle misure in materia di prevenzione dei rischi e di contrasto alle molestie sessuali nei luoghi di lavoro.

Non ci riferiamo ovviamente al rapporto fra l'impresa e il lavoratore che è soggetto alla disciplina nazionale in materia di lavoro, bensì al rapporto fra impresa dominante e fornitori che sono spesso situati in giurisdizioni diverse. Si tratta, in sintesi, di valutare se il codice e/o la clausola contrattuale siano vincolanti ai sensi del diritto nazionale dei contratti. In tal caso, sarebbe, infatti, possibile attivare i rimedi tradizionali del diritto dei contratti, pur con alcune limitazioni. A tale riguardo, va detto che tanto i codici quanto le clausole in materia sociale ed etica tendono ad assumere dei contenuti molto vaghi e imprecisi rispetto alle 'tradizionali' previsioni contrattuali che hanno la finalità di descrivere con la maggior precisione possibile le obbligazioni delle parti.

La dottrina tenta di inquadrare le previsioni dei codici di condotta nell'ambito degli istituti del diritto civile. Occorre però rilevare come non sia ancora stata elaborata una soluzione univoca o, comunque, maggioritaria rispetto agli effetti degli articoli dei codici di condotta (Beckers, 2015, p. 15).

Occorre poi notare che anche il riconoscimento di eventuali danni da inadempimento contrattuale sarebbe alquanto difficile poiché, in questa materia, l'attore dovrebbe fornire evidenza, oltre che dell'inadempimento, anche della relazione causale, del danno e della prevedibilità dello stesso (cfr. l'articolo 45 (1) e 74 CISG). In particolare, l'inadempimento di tale clausola potrebbe causare un danno non patrimoniale, di solito sotto forma di danno alla persona, o danno morale laddove la fattispecie assumesse altresì una rilevanza sotto il profilo penale (Poncibò, 2016, p. 335). Ed ancora, il predetto inadempimento del fornitore non concerne la qualità tangibile dei beni il fornitore-venditore è tenuto a consegnare all'impresa dominante. Le merci sono infatti della quantità, qualità e descrizione richieste dal contratto" (articolo 35 (1) CISG). È tuttavia possibile che il contratto preveda fra i requisiti di conformità delle merci anche dei criteri immateriali consistenti nel rispetto di una o più previsioni contrattuali, come nel caso in esame. Tale argomento si basa sul fatto che le modalità con le quali le merci sono prodotte possono avere degli effetti, anche negativi, sul valore sul mercato delle stesse: un acquirente può essere disposto a pagare un prezzo più alto per i beni realizzati e commercializzati secondo particolari processi produttivi che siano considerati importanti agli occhi dei clienti, quali il rispetto dei diritti della persona nel luogo di lavoro.

Pertanto, le considerazioni che precedono inducono ad una ulteriore questione. Ed infatti, laddove tali previsioni non siano dunque capaci di creare obblighi giuridici, quale sarebbe la loro funzione? Si tratterebbe di dichiarazioni di principio destinate a soggetti diversi (*in primis*, i fornitori, ma anche i clienti, la società civile, le associazioni), che pur non essendo eseguibili fra le parti, avrebbero altre finalità che risultano, allo stato della dottrina, ancora da indagare.

A nostro avviso, è possibile dare una risposta se si accoglie una prospettiva socio-giuridica atta a considerare gli effetti di una dichiarazione di principio - che spesso come si notava non è giuridicamente vincolante e non è eseguibile davanti ad un giudice - sulla filiera transnazionale delle imprese. Spesso tale

dichiarazione non è eseguibile davanti all'autorità giurisdizionale, dal momento che essa è generica, vaga e non consente di ricostruire, nel caso, un obbligo legalmente vincolante in capo alla impresa multinazionale e alle imprese della filiera produttiva (Beckers 2015, p. 15).

Per essere chiari, è possibile che le previsioni in materia di divieto di molestie sessuali contenute nei codici di condotta possano svolgere un'altra funzione non strettamente legata alla esecuzione davanti alle giurisdizioni nazionali di cui si è detto nel paragrafo precedente. A questo proposito, notiamo, innanzitutto, che i codici hanno una funzione informativa rispetto ai principi che la multinazionale ritiene di voler "trapiantare" attraverso il codice di condotta e il contratto nella filiera produttiva e distributiva globale. Si può dire che siffatte informazioni sui rischi di un comportamento specifico possono favorire un cambiamento presso i fornitori, i clienti e gli altri soggetti della filiera. I codici di condotta sono del resto spesso accompagnati da spiegazioni e commenti utili a comprenderne le finalità (cfr. il modello dell'OIL). Più in dettaglio, le informazioni, consentendo ai fornitori di migliorare le loro conoscenze o convinzioni, possono cambiare il loro comportamento indipendentemente dalla natura vincolante del testo.

Inoltre, l'adozione del codice può dar luogo ad un effetto di comunicazione tra l'impresa dominante e le imprese della filiera, in quanto essa consente di incrementare la percezione del rischio legato alle molestie sul luogo di lavoro in una molteplicità di giurisdizioni ("funzione comunicativa"). Effettivamente, ci pare che i codici di condotta contengano delle dichiarazioni di principio che svolgono una funzione espressiva rispetto ai fornitori, ai clienti e alla società stessa. La impresa dominante vorrebbe, in tal modo, esprimere o meglio segnalare ("signalling" direbbe Sunstein, 1996, p. 6) quali valori e comportamenti sono ritenuti inammissibili da parte dei fornitori. L'idea è interessante, ma da elaborare nella prospettiva qui in esame, poiché la teoria che studia la capacità comunicativa ed espressiva del diritto è stata studiata nella dottrina americana rispetto alla legge (soprattutto legge penale) e alla giurisprudenza della Corte Suprema degli Stati Uniti, ma non rispetto ai codici di condotta e, quindi, agli strumenti di diritto privato che sono adottati su base volontaria. Tali codici hanno un valore simbolico, espressivo rispetto alla filiera produttiva globale? Può una siffatta dichiarazione inviare un messaggio ai fornitori? Come si diceva, la teoria espressiva del diritto è stata inizialmente sviluppata dalla dottrina americana che si è interessata alla capacità delle norme giuridiche di trasmettere concetti, significati o più semplicemente di trasmettere messaggi ben oltre ciò che emerge dalla loro semplice dichiarazione testuale. Precisamente, l'affermazione di ciò che i loro sostenitori definiscono come "teorie espressive del diritto" può essere trovata solo a partire dagli anni '90, grazie alla popolarità guadagnata da Cass Sunstein (Sunstein 1996, p. 66). Secondo l'autore, alcune scelte pubbliche da parte delle autorità federali e statali americane sarebbero "incommensurabili" nel senso che non è possibile misurare il peso di alcuni valori e principi rispetto ad altri, misurando sulla base di un'unica scala, in particolare di tipo o costi-benefici. Per esempio, la decisione di adottare una legge al fine di proteggere un'area naturale ancora incontaminata ovvero, diversamente, di consentire lo sviluppo commerciale di detta area non sono "grandezze" comparabili, perché la prima scelta avrà degli effetti espressivi sulla società, indicando come il valore del rispetto dell'ambiente sia giuridicamente, ma anche moralmente preferibile. In altre parole, una legge di tutela di detta area stabilisce dei principi giuridici, ma indica altresì i valori che la società ha scelto di ritenere fondamentali (Sunstein 1996, p. 66). La legge a tutela dell'area si regge anche per sua capacità di esprimere questi valori davanti alla cittadinanza. Di conseguenza, l'autore conclude che una società dovrebbe identificare il tipo di valori che vuole seguire e tenerli saldi anche mediante l'adozione di leggi che abbiano la capacità di esprimere ciò che si ritiene socialmente preferibile (si pensi al caso delle norme relative al divieto di fumare nei luoghi pubblici).

Per quanto tali studi siano stati condotti con riferimento alla legge in senso formale, riteniamo sia possibile e giustificato estendere tale argomentazione anche al caso in esame, ovvero con riferimento alla adozione di codici di condotta contro le molestie sessuali lungo la catena globale del valore. Del resto, scrive Sunstein che tale dottrina può trovare applicazione anche con riferimento ai regolamenti ovvero ai

contratti: “It is not always necessary to enforce the law in order to give it effect. For example – by making a statement through law, whether through governmental regulation or private contracts – the statement may change our judgments, social norms and behavior. This phenomenon is known as the expressive function of law” (Sunstein, 1996, p. 70). È interessante, infatti, notare come anche un contratto possa, nella sua intenzione, assumere, oltre alla valenza giuridica, un valore simbolico rispetto agli impegni in esso delineati: basti ricordare gli accordi stipulati, sotto l’egida dell’OIL, da alcune multinazionali del settore tessile al fine di promuovere il rispetto della sicurezza nei luoghi di lavoro in Bangladesh, ovvero il cosiddetto “Bangladesh Accord” (Salminen, 2018, p. 411).

Sulla scorta delle riflessioni che precedono, è possibile affermare che, sulla base di tale analisi espressiva della legge, che i codici di condotta contro le molestie sessuali possono contenere dei ‘messaggi’ che sono veicolati dalla impresa dominante. Su tali basi ci si chiede, quindi, come possano essere sanzionate se tale impresa possa in qualche modo essere ritenuta responsabile, per mancanza di controllo e monitoraggio, di ciò che accade presso i fornitori che sono parte di una struttura gerarchica controllata attraverso il controllo societario, o, più semplicemente, contrattuale.

#### 4. LEGITTIMAZIONE DELLO STATO DELL’ARTE O VEICOLO DI CAMBIAMENTO?

In considerazione di quanto sopra, ci si chiede, pertanto, se i codici di condotta contro le molestie sessuali siano dei modi per legittimare lo stato del sistema produttivo e distributivo della CGV, ovvero se gli stessi possano essere intesi come veicoli di cambiamento rispetto al passato (o un tentativo in tale direzione).

Orbene, il punto è quanto gli *standards* privatistici siano efficaci rispetto alle loro finalità: le attività di controllo (*audit*) e di monitoraggio sono state spesso criticate per la loro inefficacia (Vytopil, 2019 e 2015; Rühmkorf, 2015). Esiste pertanto la possibilità che la portata innovativa dei codici di condotta sopra descritti sia limitata e la dottrina si è mostrata spesso molto critica circa gli effetti di tali strumenti. In tal senso, le iniziative private sarebbero, soprattutto, dei tentativi di legittimare davanti all’opinione pubblica gli attuali (insoddisfacenti) metodi di produzione e della distribuzione dei beni e dei servizi attraverso la CGV (Vytopil, 2019 e 2015; Rühmkorf 2015).

Per una parte degli autori le iniziative private e unilaterali di regolazione dei diritti dei lavoratori sarebbe principalmente lo specchio della crisi degli attori tradizionali (gli stati) e degli strumenti normativi (le norme). Il capitalismo avrebbe condotto alla instaurazione di simili regimi transnazionali privati. In buona sostanza, i critici leggono in questa vicenda la rinuncia dello stato ad esercitare il proprio ruolo, cedendo al mercato con la sua straordinaria forza. In tal senso, tutte queste misure privatistiche servono a risolvere una serie di problemi di mercato, cioè proteggere la reputazione, trasmettere ai consumatori informazioni credibili, innalzare barriere protettive contro la competizione da parte di altre imprese e così via.

La dottrina non è però del tutto critica poiché si sottolinea spesso la complementarità delle forme di regolamentazione pubblica e privata che si rende necessaria al fine di superare i limiti del sistema attuale incentrato sullo stato anche quando tale ricostruzione non sia più del tutto soddisfacente. Peraltro, è anche vero che la CGV è complessa e concerne una pluralità di attori, localizzati in una pluralità di luoghi geografici, richiedendo pertanto misure capaci di andare oltre il diritto nazionale, soprattutto allorché i fornitori abbiano la loro sede in paesi verso paesi a bassi *standards* sociali dove l’apparato statale è debole nell’applicazione della disciplina del lavoro.

Sulla scorta di quanto sopra, la nostra tesi si situa in questa seconda linea di pensiero, pur essendo ben consapevole dei limiti delle misure privatistiche, quali appunto i codici di condotta sui quali ci siamo soffermati in questa occasione. Indubbiamente, le imprese che governano le CGV cercano di migliorare la reputazione aziendale davanti agli investitori e ai clienti-consumatori, da un lato, e di limitare la responsabilità per il rischio di essere coinvolti in scandali anche a causa di imprese della filiera, da un altro lato.

Nella prima prospettiva, le imprese sono più attente alle scelte che possono influenzare tanto gli investitori, quanto i consumatori, e tale mutamento di approccio è sottolineato con il fatto che l’adozione

di codici e altre misure di iniziativa privata si sta diffondendo presso gli attori privati. Si vuole qui sottolineare che il codice di condotta sta diventando una prassi nel commercio internazionale la cui violazione è soggetta ad una sanzione non tanto formale quanto ‘sociale’ all’interno della CGV (quale per esempio l’esclusione dalla lista dei fornitori).

Nella seconda prospettiva, la dottrina si interroga, infatti, sulla possibilità di assegnare rilevanza, da un lato, al controllo societario, ovvero, dall’altro lato, al ‘potere’ esercitato sul fornitore attraverso il contratto, alla CGV nella sua complessità ed interezza piuttosto che nell’articolazione dei suoi singoli fornitori. Con altre parole, è sul piano dei rimedi che si nota la carenza di strumenti capaci di imporre il rispetto delle norme sociali internazionalmente riconosciute e veicolate nei codici di condotta lungo la filiera produttiva. Insomma, il tema è quello della responsabilità del soggetto economico da cui promana il potere di direzione e coordinamento della filiera produttiva globale che esercita una attività di controllo, monitoraggio rispetto ai nodi della catena (Eller, 2017).

Si parla di una sorta di “responsabilità dell’organizzazione” che possa valicare anche i confini nazionali in quanto espressione di un tessuto produttivo transnazionale retto dalla impresa dominante nell’ambito della filiera produttiva e distributiva globale. Come titola in modo opportuno una autrice si tratta di uno scenario ancora in costruzione, ma di grande interesse sotto il profilo teorico e pratico (Brino, 2019, p. 553).

## 5. CONCLUSIONE

Il ruolo assegnato ai codici di condotta contro le molestie sessuali nei luoghi di lavoro che le imprese multinazionali adottano e impongono ai fornitori di rispettare con adeguate misure di prevenzione e di controllo si comprende laddove si pensi che le imprese multinazionali hanno assunto, oggi, nel commercio internazionale. Come parte del cambiamento nel corso degli ultimi tre decenni, le imprese multinazionali, che si trovano a guidare le catene globali del valore, hanno assunto il ruolo di soggetti ‘regolatori’ del mercato, capaci di imporre nuove regole e condotte attraverso degli strumenti di diritto privato (es. il contratto). Sono le stesse autorità pubbliche a livello internazionale e nazionale ad ‘invitare’ gli attori privati a farsi portatori di valori, principi che avrebbero per loro natura una connotazione di interessi generali e, quindi, pubblici. A differenza delle forme tradizionali di regolazione in materia di lavoro, il caso in esame ci offre un esempio di *soft law* (es. regolamentazione non giuridicamente vincolante) frutto della collaborazione di organizzazioni sovranazionali e imprese che vorrebbe porsi come uno strumento transnazionale di regolamentazione.

L’interazione tra valori di interesse generale e codici di condotta e *standards* privati finisce, dunque, per rappresentare un esempio di un sistema normativo misto, che prevede, da un lato, i principi delle organizzazioni internazionali (es. l’OIL) e, dall’altro, l’intervento degli attori privati che operano su scala globale. A tale proposito, è possibile dire che il concetto si riferisce ad un sistema in cui diverse forme di regolazione interagiscono, superando, pertanto, le distinzioni pubblico e privato, normazioni e regole di condotta. Ed infatti, i codici di condotta, anche laddove contrattualizzati tra le parti, si affiancano alle misure normative e regolamentari nazionali proprie del diritto penale, del diritto antidiscriminatorio e del lavoro. Tuttavia, si è rilevato in questa sede come il diritto dei contratti non sia stato ‘concepito’ per svolgere una funzione pubblica e regolatoria e si dimostra poco attrezzato per perseguire degli obiettivi generali. Se un contratto richiede spesso precisione nella puntuale descrizione dei diritti e degli obblighi delle parti, le previsioni dei codici di condotta, come nel nostro caso, sono di solito redatte in modo vago e impreciso, essendo dichiarazioni di principio con una funzione principalmente dichiaratoria ed informativa. Lo stesso si può dire rispetto alle clausole dei contratti fra l’impresa dominante ed i fornitori che spesso riprendono esattamente il dettato di un principio del codice di condotta, ovvero si limitano a farvi un espresso rinvio dal testo.

A tale riguardo, la recente tendenza verso la contrattualizzazione (ovvero l’inserimento di una clausola di rinvio al codice di condotta) non può risolvere le difficoltà sopra illustrate rispetto alla possibilità della



impresa multinazionale di chiedere, in sede giurisdizionale, l'attuazione alle previsioni del codice di condotta, ovvero una dichiarazione di inadempimento rispetto alle dichiarazioni ivi contenute nei confronti del fornitore che risulti inadempiente.

Tuttavia, ciò premesso, si ritiene che i codici di condotta contro le molestie sessuali possano, comunque, avere una funzione, pur se non vincolanti ed obbligatori, in virtù di quella che abbiamo chiamato la funzione informativa, da una parte, ed espressiva, dall'altra parte. Tali funzioni potranno avere delle implicazioni laddove esse sia accompagnate da sanzioni di natura informale, che sono comminate dalla capofila della filiera produttiva globale, nonché da un più chiaro quadro circa la responsabilità dell'organizzazione (ovvero della impresa dominante) per il mancato esercizio del potere contrattuale di controllo e monitoraggio sulla filiera produttiva globale.

Lo scritto conferma, in conclusione, un approccio che può essere descritto come un cauto ottimismo circa l'utilità dei codici di condotta degli attori privati che potrebbero, con il tempo, assurgere ad usi del commercio internazionale (quelle condotte costantemente tenute dalla generalità dei soggetti con la convinzione dell'obbligatorietà della loro osservanza). Dunque, la storia di questi codici di condotta di natura privatistica e adottati su base volontaria è molto interessante per il giurista, in quanto essa non è limitata al dato formale, ma presenta degli aspetti sociologici che concernono le imprese che sono parte della CVG. Tali misure potranno forse contribuire a vincere quelle resistenze, di cui si è discusso nel convegno, che ostacolano la tutela dei diritti delle persone nel luogo di lavoro.

## BIBLIOGRAFIA

- Beckers A. (2015) *Enforcing Corporate Social Responsibility Codes on Global Self-Regulation and National Private Law*, Oxford: Hart.
- Borzaga M., Mazzetti M. (2019) "Core labour standards e decent work: un bilancio delle più recenti strategie dell'OIL", *Lavoro e diritto*, 3: 447-466.
- Brino V. (2019) "Lavoro dignitoso e catene globali del valore: uno scenario (ancora) in via di costruzione", *Lavoro e diritto*, 3: 553-569.
- Cazzaniga P. (1998) "Un codice esemplare: i comportamenti delle persone nelle imprese non vanno sottovalutati. Il caso del Codice di condotta per la tutela della dignità delle donne e degli uomini nelle aziende del Gruppo Zanussi", 10 marzo 1998, testo disponibile al sito: [www.online.cisl](http://www.online.cisl) (consultato il 3 marzo 2020).
- Cotula L. (2010) *Investment contracts and sustainable development. How to make contracts for fairer and more sustainable natural resource investments*, London: IIED, 2010.
- De Stefano V. (2019) "L'ambito di applicazione soggettivo degli International Labour Standards dell'OIL", *Lavoro e diritto*, 3: 429-446.
- Fitzgerald L. F. (1990) Sexual Harassment: The Definition and Measurement of a Construct, in M.A. Paludi (a cura di) *Ivory Power: Sexual Harassment on Campus*, New York: University of New York, pp. 21-44.
- Eller K. (2017) "Private governance of global value chains from within: lessons from and for transnational law", *Transnational Legal Theory*, 8, 3: 296-329.
- Gereffi G. (2018) *Global Value Chains and Development Redefining the Contours of 21st Century Capitalism*, Cambridge: Cambridge University Press.
- Gereffi G. (1994) The International Economy and Economic Development, in N. Smelser, R. Swedberg (a cura di) *The Handbook of Economic Sociology*, Princeton: Princeton University Press.
- Gulotta C. (2012) Etica e globalizzazione: riflessioni sui Principi OCSE del 2011 per le imprese multinazionali e sui Principi ONU in tema di affari e diritti umani, in *Dir. commercio internaz.*, p. 539 seg.
- Locke R. et al. (2009) Virtue out of Necessity? Compliance, Commitment and the Improvement of Labour Conditions in *Global Supply Chains, Politics and Society*, 37, 3: 319-351.

- Macneil I. R. (1985) "Reflections on Relational Contract", *Journal of Institutional and Theoretical Economics*, 4: 541-546.
- Mitkidis K.P. (2015) *Sustainability Clauses in International Business Contracts*, The Netherlands: Eleven Publishing.
- Mitkidis K.P. (2004) *Sustainability Clauses in International Supply Chain Contracts: Regulation, Enforceability and Effects of Ethical Requirements*, *Nordic Journal of Commercial Law*, 1: 1-31.
- Pariotti E. (2009) "'Soft law' e ordine giuridico ultra-statuale tra 'rule of law' e democrazia", *Ragion pratica*, 32, 1: 87-106.
- Perulli A. (1999) *Diritto del lavoro e globalizzazione: clausole sociali, codici di condotta e commercio internazionale*, Padova: Cedam, 1999.
- Poncibò C. (2016) *The Contractualisation of Environmental Sustainability*, *European Review of Contract Law*, 4: 335-355.
- Romito P. (2019) *Molestie sessuali: che fare? Una ricerca promossa dal CUG dell'Università di Trieste*, Edizioni Università di Trieste.
- Rühmkorf A. (2015) *Corporate Social Responsibility, Private Law and Global Supply Chain*, Cheltenham, UK: Edward Elgar.
- Salminen J. (2018) "The Accord on Fire and Building Safety in Bangladesh: A New Paradigm for Limiting Buyers' Liability in Global Supply Chains?", *The American Journal of Comparative Law*, 66, 2: 411-451.
- Salerno F. (2005) "Natura giuridica ed effetti dei codici di condotta internazionali per le imprese multinazionali", *Lavoro e diritto*, 4: 654-669.
- Sunstein C. (1996) "On the Expressive Function of Law", *European Costituzionale Law Review*, 5: 66-72.
- Türkelli G. E. (2020) *Children's Rights and Business: Governing Obligations and Responsibility*, Cambridge: Cambridge University Press.
- Vytopil A L. (2019) Liability for 'greenwashing'. On unfair commercial practices, the legal duty to be transparent and the case of a 'safe harbor', in V. Ulfbeck, A. Andhov e K. Mitkidis *Law and Responsible Supply Chain. Contract and Tort interplay and overlap*, Abingdon, UK: Routledge.
- Vytopil A.L. (2015) *Contractual Control in the Supply Chain on Corporate Social Responsibility, Codes of Conduct, Contracts and (Avoiding) Liability*, The Netherlands: Eleven.