

dossier

6 novembre 2020

Documentazione per le Commissioni
RIUNIONI INTERPARLAMENTARI

Conferenza interparlamentare
“Per un’Europa sociale ed equa”

Videoconferenza, 9 novembre 2020



Senato
della Repubblica



Camera
dei deputati

X
V
I
I
I
L
E
G
I
S
L
A
T
U
R
A



XVIII LEGISLATURA

Documentazione per le Commissioni
RIUNIONI INTEPARLAMENTARI

Conferenza interparlamentare “Per un’Europa
sociale ed equa”

Videoconferenza, 9 novembre 2020

SENATO DELLA REPUBBLICA

SERVIZIO STUDI
DOSSIER EUROPEI

N. 96


CAMERA DEI DEPUTATI

UFFICIO RAPPORTI CON
L’UNIONE EUROPEA

N. 44



Servizio Studi

TEL. 06 6706-2451 - studi1@senato.it -  @SR_Studi

Dossier europei n. 96



Ufficio rapporti con l'Unione europea

Tel. 06-6760-2145 - cdrue@camera.it

Dossier n. 44

La documentazione dei Servizi e degli Uffici del Senato della Repubblica e della Camera dei deputati è destinata alle esigenze di documentazione interna per l'attività degli organi parlamentari e dei parlamentari. Si declina ogni responsabilità per la loro eventuale utilizzazione o riproduzione per fini non consentiti dalla legge. I contenuti originali possono essere riprodotti, nel rispetto della legge, a condizione che sia citata la fonte.

INDICE

ORDINE DEL GIORNO

SCHEDA DI LETTURA	1
INTRODUZIONE.....	3
I SESSIONE - DARE VITA AL PILASTRO EUROPEO DEI DIRITTI SOCIALI.....	5
Il Pilastro europeo dei diritti sociali	5
Principali misure adottate nel quadro del Pilastro.....	6
Ultimi dati sulla situazione socio-occupazionale nell'UE	12
II SESSIONE - RESPONSABILITÀ LUNGO LE CATENE GLOBALI DI APPROVVIGIONAMENTO: UN PIANO D'AZIONE EUROPEO.....	15
Le catene globali di approvvigionamento nel commercio mondiale	17
La proposta del Comitato economico e sociale.....	22

For a social and fair Europe

Video conference on 9 November 2020

Programme

Conference of Chairpersons of committees from national parliaments and the European Parliament responsible for employment and social affairs, economic cooperation and development.

14.00 **Welcome and opening remarks by the Vice-President of the German Bundestag Petra Pau**

14.10 **Session 1**
Bringing to life the European Pillar of Social Rights

Chaired by: **Dr Matthias Bartke**
Chairman of the German Bundestag's Committee on Labour and Social Affairs

Keynote address: **Nicolas Schmit**
European Commissioner for Jobs and Social Rights

Keynote statement: **Klára Dobrev**
Vice-President of the European Parliament
Member of the Committee on Employment and Social Affairs
Rapporteur on the employment and social policies of the euro area 2020

Keynote statement: **Detlef Scheele**
Chairman of the Executive Board of the Federal Employment Agency

14.35 **Discussion**

Possible points for discussion:

To what extent has the European Pillar of Social Rights so far helped to reinforce the social dimension of the EU?

What aspects of the pillar have been more in focus during the COVID-19 pandemic and are helping in reacting to the crisis?

What gaps in the member states' social security systems has the COVID-19 pandemic also highlighted?

In what ways should the member states cooperate more closely to combat the effects of the pandemic, particularly in view of the continued rise in unemployment to be expected?

What should be the next measures taken at EU level to improve working conditions?

How do you view the current proposal by the European Commission concerning a directive on adequate minimum wages in the European Union?

15.45

Break

16.15

Session 2

Responsibility throughout global supply chains: A European plan of action

Chaired by: **Uwe Kekeritz**

Deputy Chairman of the German Bundestag's Committee on Economic Cooperation and Development

Keynote address: **Didier Reynders**

European Commissioner for Justice

Keynote statement: **Lara Wolters**

Member of the European Parliament's Committee on Legal Affairs
Rapporteur on corporate due diligence and corporate accountability

Keynote statement: **Dr Annette Niederfranke**

Director of the Office for Germany of the International Labour Organisation

16.40

Discussion

Possible points for discussion:

How can the EU make a global contribution to fair working conditions, particularly in third countries with which it trades?

Do we need legislative provisions at EU level, with binding requirements on due diligence and accountability for European companies throughout their global supply chains?

What economic sectors should be covered by legislation at EU level and what standards should it include?

What impacts would such EU-level provisions have on the competitiveness of European businesses?

17.50

Final remarks

18.00

End of the video conference

Schede di lettura

INTRODUZIONE

Il Parlamento tedesco organizza, nell'ambito della dimensione parlamentare del proprio Semestre di Presidenza del Consiglio dell'Unione europea, una **Conferenza interparlamentare** sul tema “**Per un’Europa sociale ed equa**”.

A causa delle incertezze legate alla situazione, in continua evoluzione, della pandemia da COVID-19, si è optato per la formula della **videoconferenza**, con un ordine del giorno articolato in **due sessioni** di lavoro:

- 1) dare vita al **Pilastro europeo dei diritti sociali**;
- 2) responsabilità lungo le catene globali di approvvigionamento: un **piano d'azione europeo**.

Alla videoconferenza sono invitati a partecipare fino a due parlamentari per ciascuna Camera.

Il tema della videoconferenza investe prevalentemente le competenze della XI Commissione (Lavoro pubblico e privato) e XII (Affari sociali), per la Camera dei deputati, e le competenze delle Commissioni 2a (Giustizia) e 11a (Lavoro pubblico e privato, previdenza sociale) per il Senato della Repubblica.

I SESSIONE - DARE VITA AL PILASTRO EUROPEO DEI DIRITTI SOCIALI

La **prima sessione**, che vede l'intervento, tra gli altri, del Commissario europeo per l'occupazione e i diritti sociali, Nicolas Schmit, si concentrerà sul **Pilastro europeo dei diritti sociali** e sulla sua **attuazione**.

Secondo quanto indicato dalla Presidenza tedesca del Consiglio dell'UE, probabilmente si discuterà di come il Pilastro ha contribuito al rafforzamento della dimensione sociale dell'UE e di come sta contribuendo a fronteggiare l'attuale crisi pandemica. In relazione a quest'ultima, ci si interrogherà se si sono evidenziate carenze nei sistemi di sicurezza sociale degli Stati membri e su come essi potrebbero cooperare più strettamente per combattere gli effetti della pandemia, in particolare l'aumento della disoccupazione. Infine, si dovrebbe discutere di quali potrebbero essere le prossime misure da adottare a livello UE per migliorare le condizioni di lavoro e potrebbe esserci uno scambio di opinioni sullo Strumento europeo di sostegno temporaneo per attenuare i rischi di disoccupazione in un'emergenza (SURE) e sulla recente proposta di direttiva della Commissione europea su un salario minimo adeguato nell'Unione.

*La Presidenza tedesca ricorda che nel suo **programma di lavoro**, alla voce "Un'Europa giusta" si fa esplicito riferimento alla dimensione sociale dell'UE e al Pilastro europeo dei diritti sociali.*

*La Presidenza, specie nell'attuale fase di crisi, che acuisce la povertà e l'esclusione sociale e i problemi del mondo del lavoro, intende impegnarsi per "far progredire in Europa la convergenza economica e sociale verso l'alto, preservando la ripartizione delle competenze. L'obiettivo è **ridurre le disuguaglianze all'interno dell'UE, mitigare le ripercussioni sui mercati del lavoro, dovute anche a choc esterni, e migliorare la tutela sociale, attuando il pilastro europeo dei diritti sociali**".*

Il Pilastro europeo dei diritti sociali

La necessità di definire una **strategia volta a rispondere più efficacemente ai limiti e alle criticità del quadro socio-economico europeo**, provato dalle conseguenze della crisi economica e finanziaria esplosa nel 2008, che ha comportato un incremento della disoccupazione e

delle condizioni di precarietà, nonché un aggravarsi dei divari sociali, ha indotto l'Unione europea ad adottare, nel novembre 2017, il [Pilastro europeo dei diritti sociali](#), per sostenere mercati del lavoro e sistemi di protezione sociale equi e ben funzionanti e servire da bussola per un nuovo processo di convergenza verso migliori condizioni di vita e di lavoro in Europa.

Il Pilastro sancisce **20 principi e diritti**, che si articolano in **tre categorie**: **pari opportunità e accesso al mercato del lavoro**; **condizioni di lavoro eque**; **protezione sociale e inclusione**.

Attuare i principi e i diritti del Pilastro è una **responsabilità comune** delle **istituzioni dell'UE**, degli **Stati membri** e delle **parti sociali**.

I 20 principi e diritti in sintesi

Pari opportunità e accesso al mercato del lavoro	Condizioni di lavoro eque	Protezione sociale adeguata e sostenibile
<ul style="list-style-type: none">• Istruzione, formazione e apprendimento permanente• Parità di genere• Pari opportunità• Sostegno attivo all'occupazione	<ul style="list-style-type: none">• Occupazione flessibile e sicura• Retribuzioni• Informazioni sulle condizioni di lavoro e sulla protezione in caso di licenziamento• Dialogo sociale e coinvolgimento dei lavoratori• Equilibrio tra attività professionale e vita familiare• Ambiente di lavoro sano, sicuro e adeguato	<ul style="list-style-type: none">• Assistenza all'infanzia e sostegno ai minori• Protezione sociale• Prestazioni di disoccupazione• Reddito minimo• Reddito e pensioni di vecchiaia• Assistenza sanitaria• Inclusione delle persone con disabilità• Assistenza a lungo termine• Alloggi e assistenza per i senzatetto• Accesso ai servizi essenziali

Principali misure adottate nel quadro del Pilastro

A circa tre anni di distanza dalla sua adozione, sono state **già approvate diverse iniziative** nel quadro del Pilastro, **sia prima che dopo lo scoppio della crisi pandemica**.

Prima dello scoppio della crisi pandemica

Tra le principali adottate prima della crisi, si ricordano:

- la [direttiva](#) relativa all'**equilibrio tra attività professionale e vita familiare** che mira ad aumentare la partecipazione delle donne al mercato del lavoro, aumentare il numero di uomini che si avvalgono di congedi per motivi familiari e di modalità di lavoro flessibili e offrire ai lavoratori la possibilità di beneficiare di un congedo per occuparsi di familiari che necessitano di sostegno;

- la [direttiva](#) relativa a **condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili** nell'UE che introduce nuovi diritti minimi e nuove norme sulle informazioni da fornire ai lavoratori in merito alle loro condizioni di lavoro;

- il [regolamento](#) per **l'istituzione di un'Autorità europea del lavoro**: tra i suoi principali compiti, migliorare l'accesso alle informazioni per i lavoratori e i datori di lavoro riguardo ai loro diritti e obblighi in materia di mobilità transfrontaliera, libera circolazione dei servizi e coordinamento dei sistemi di sicurezza sociale; favorire il coordinamento tra gli Stati membri ai fini dell'applicazione transfrontaliera della pertinente normativa dell'Unione, anche mediante ispezioni concertate e congiunte; favorire la cooperazione tra gli Stati membri nella lotta al lavoro non dichiarato; assistere le autorità degli Stati membri nella risoluzione di controversie transfrontaliere; promuovere il coordinamento dei sistemi di sicurezza sociale, fatte salve le competenze della commissione amministrativa per il coordinamento dei sistemi di sicurezza sociale;

- la [direttiva](#) sulla **protezione dei lavoratori contro i rischi derivanti da un'esposizione ad agenti cancerogeni o mutageni** durante il lavoro.

Per fronteggiare la crisi pandemica

Nella **fase attuale**, che vede l'UE e i suoi Stati membri impegnati a definire un piano per la ripresa capace di **fronteggiare** efficacemente **le gravi conseguenze socio-economiche provocate dalla pandemia da coronavirus** (tra cui il rischio di un rapido aumento della disoccupazione, specie giovanile, e delle disuguaglianze), il **Pilastro**, come anche sottolineato a più riprese dal Commissario per l'occupazione e i diritti sociali, Nicolas Schmit, **resta la bussola di riferimento per coordinare le iniziative e gli sforzi degli Stati membri** al fine di supportare i lavoratori, rafforzare la protezione sociale, combattere le disuguaglianze e garantire alle persone il diritto di sviluppare le proprie competenze.

Inoltre, secondo la Commissione europea, il Pilastro rappresenta "la **strategia sociale dell'Unione per garantire che la transizione alla neutralità climatica**, la digitalizzazione e il cambiamento demografico siano socialmente equi e giusti" (*si veda, al riguardo, anche la comunicazione "Un'Europa sociale per transizioni giuste" - [COM\(2020\)14](#) - del 14 gennaio 2020*). A tale scopo, sarà essenziale garantire **risorse adeguate** per la cosiddetta dimensione sociale dell'Unione nel quadro del prossimo bilancio pluriennale dell'UE 2021-2027, in particolare per quanto riguarda il nuovo

Fondo sociale europeo plus, per il quale i leader dell'UE a luglio hanno previsto una dotazione di circa **88 miliardi di euro**.

A livello di UE sono state adottate **diverse iniziative per fronteggiare la crisi**, tra cui misure per aiutare gli indigenti, nuove procedure per garantire la protezione della salute e della sicurezza dei lavoratori che tornano al lavoro e orientamenti sulla mobilità dei lavoratori.

Sono stati tra l'altro anche presentati:

- una [strategia](#) per la **parità di genere** che inquadra l'operato della Commissione europea in materia di parità di genere e definisce gli obiettivi politici e le azioni chiave per il periodo **2020-2025**;

- un [pacchetto](#) di **sostegno all'occupazione giovanile**, che tra l'altro raccomanda agli Stati membri di rafforzare la garanzia per i giovani estendendone l'azione ai giovani tra i 15 e i 29 anni;

- un'[Agenda per le competenze](#) per l'Europa sulla competitività sostenibile, l'equità sociale e la resilienza, che fissa **obiettivi quantitativi per lo sviluppo delle competenze** (miglioramento delle competenze esistenti) e la **riqualificazione** (formazione volta all'acquisizione di nuove competenze) **da conseguire entro i prossimi 5 anni**;

- una [comunicazione](#) che illustra una strategia per garantire la realizzazione di uno **spazio europeo dell'istruzione entro il 2025** e un [Piano](#) d'azione per l'istruzione digitale 2021-2027.

È stato, altresì, istituito uno **Strumento europeo di sostegno temporaneo per attenuare i rischi di disoccupazione** in un'emergenza e presentata una proposta di direttiva sul salario minimo nell'UE (*Vedi infra*).

Strumento europeo di sostegno temporaneo per attenuare i rischi di disoccupazione in un'emergenza (SURE)

Tra i principali strumenti approvati dall'UE per fronteggiare gli effetti della crisi da COVID-19 sul piano economico e sociale, vi è uno **Strumento europeo di sostegno temporaneo per attenuare i rischi di disoccupazione in un'emergenza (SURE)** ([regolamento \(UE\) 2020/672](#)) per fornire agli Stati membri (che ne fanno domanda e che subiscono o rischiano seriamente di subire gravi perturbazioni economiche dovute alla pandemia di Covid-19) **assistenza finanziaria, per un totale di 100 miliardi di euro**, sotto forma di **prestiti** concessi a condizioni favorevoli, al fine di consentire il finanziamento di regimi di riduzione dell'orario lavorativo o di misure

analoghe mirati a proteggere i lavoratori dipendenti e autonomi e pertanto a **ridurre l'incidenza della disoccupazione e della perdita di reddito**.

I prestiti sono basati su un **sistema di garanzie volontarie** (25 miliardi di euro) degli Stati membri nei confronti dell'UE.

Il Consiglio dell'UE, su proposta della Commissione, ha già approvato un **sostegno finanziario di 87,9 miliardi di euro a 17 Stati membri** nel quadro dello strumento SURE:



Per **l'Italia** ([decisione di esecuzione](#) del Consiglio), che aveva chiesto l'assistenza finanziaria dell'Unione conformemente al regolamento SURE il 7 agosto 2020, è stato approvato un sostegno finanziario di **27,4 miliardi di euro, il più alto** tra quelli previsti.

Il 21 ottobre 2020 la Commissione europea ha emesso la **prima obbligazione sociale da 17 miliardi di euro** a titolo dello strumento SURE dell'UE (l'emissione comprende due obbligazioni, una da 10 miliardi di euro con scadenza nell'ottobre 2030 e una da 7 miliardi di euro con scadenza nel 2040).

Facendo seguito alla citata emissione, il 27 ottobre 2020 la Commissione europea ha **erogato una prima tranche** di sostegno finanziario a **Italia (10 miliardi di euro)**, Spagna (6 miliardi di euro) e Polonia (1 miliardo di euro).

Proposta di direttiva relativa a salari minimi adeguati nell'Unione europea

Il **28 ottobre 2020**, dopo aver proceduto ad una consultazione delle parti sociali (imprese e sindacati) articolata in due fasi, la Commissione europea ha presentato una [proposta di direttiva](#) per garantire che i lavoratori nell'Unione siano tutelati da **salari minimi adeguati**.

Il diritto a retribuzioni minimi adeguate è sancito nel principio 6 del Pilastro.

Il salario minimo esiste in tutti gli Stati membri dell'UE: **in 21 Paesi esistono salari minimi legali mentre in 6 Stati membri** (Danimarca, **Italia**, Cipro, Austria, Finlandia e Svezia) **la protezione del salario minimo è fornita esclusivamente dai contratti collettivi**. Eppure, a giudizio della Commissione, nella maggior parte degli Stati membri i lavoratori risentono dell'insufficiente copertura della tutela offerta dal salario minimo.

Secondo gli [ultimi dati Eurostat](#), l'importo delle retribuzioni minime mensili varia notevolmente tra gli Stati membri, passando da 312 euro in Bulgaria a 2.142 euro in Lussemburgo.

Secondo la Commissione “**negli ultimi decenni i salari bassi non si sono mantenuti al passo con gli altri salari in molti Stati membri**. Le tendenze strutturali che hanno rimodellato i mercati del lavoro, quali la globalizzazione, la digitalizzazione e l'aumento delle forme di lavoro atipiche, in particolare nel settore dei servizi, hanno portato a una maggiore polarizzazione del lavoro che ha a sua volta generato un aumento della percentuale di posti di lavoro a bassa retribuzione e a bassa qualifica, contribuendo inoltre a un indebolimento delle strutture di contrattazione collettiva tradizionali. Ciò ha causato un aumento della povertà lavorativa e delle disuguaglianze salariali”.

Inoltre, “**il ruolo dei salari minimi acquisisce un'importanza ancora maggiore nei periodi di recessione economica**. La crisi COVID-19 ha colpito in maniera particolare i settori caratterizzati da un'elevata percentuale di lavoratori a basso salario, come il commercio al dettaglio e il turismo, e ha avuto un impatto maggiore sui gruppi più svantaggiati della popolazione. Garantire che i lavoratori dell'Unione abbiano accesso a opportunità di impiego e a salari minimi adeguati è essenziale per favorire una ripresa economica sostenibile e inclusiva”.

La proposta stabilisce un quadro a livello dell'Unione per garantire sia che i salari minimi siano fissati a un livello adeguato sia che i lavoratori

abbiano accesso alla tutela garantita dal salario minimo, sotto forma di un salario minimo legale o di salari determinati da contratti collettivi.

La Commissione chiarisce che la direttiva non interferisce con la libertà degli Stati membri di fissare salari minimi legali o di promuovere l'accesso alla tutela garantita dal salario minimo fornita da contratti collettivi, in linea con le tradizioni nazionali e nel pieno rispetto della libertà contrattuale delle parti sociali. Inoltre, chiarisce anche che **la direttiva non impone agli Stati membri in cui non esiste un salario minimo legale l'obbligo di introdurlo, né di rendere i contratti collettivi universalmente applicabili.**

Tra l'altro la proposta prevede:

- **disposizioni volte ad aumentare la copertura della contrattazione collettiva.** A tal fine gli Stati membri sono tenuti ad adottare misure volte a promuovere la capacità delle parti sociali di partecipare alla contrattazione collettiva sulla determinazione dei salari e a incoraggiare negoziazioni costruttive, significative e informate in materia di salari. Le misure impongono inoltre agli Stati membri in cui la copertura della contrattazione collettiva (definita all'articolo 3) non raggiunge almeno il 70% dei lavoratori di prevedere un quadro per la contrattazione collettiva e di istituire un piano d'azione per promuoverla;
- **disposizioni** (che si applicano solo agli Stati membri in cui sono previsti salari minimi legali) **volte a garantire l'adeguatezza del salario minimo legale**, imponendo agli Stati membri in cui sono previsti salari minimi legali di prevedere i seguenti elementi: criteri nazionali per la determinazione e l'aggiornamento dei salari minimi legali, definiti in modo chiaro e stabile, aggiornamenti periodici e puntuali e l'istituzione di organi consultivi.

I criteri nazionali dovrebbero comprendere almeno il potere d'acquisto dei salari minimi, il livello generale dei salari lordi e la loro distribuzione, il tasso di crescita dei salari lordi e l'andamento della produttività del lavoro. I criteri dovrebbero essere definiti, conformemente alle prassi nazionali, nella pertinente legislazione nazionale, nelle decisioni degli organi competenti o in accordi tripartiti. Agli Stati membri è inoltre imposto di utilizzare valori di riferimento indicativi, come quelli comunemente utilizzati a livello internazionale, per orientare la valutazione dell'adeguatezza dei salari minimi legali.

Ultimi dati sulla situazione socio-occupazionale nell'UE

I **progressi** nell'attuazione dei principi e dei diritti del Pilastro sono monitorati dal **quadro di valutazione online della situazione sociale** ([Social Scoreboard](#)) della Commissione europea e da una [sezione](#) apposita di Eurostat, a cui si rimanda per gli approfondimenti.

Permangono rilevanti le **differenze socio-economiche tra gli Stati membri** e vi è ancora una rilevante quota della popolazione europea a rischio di povertà o di esclusione sociale.

Il [tasso di occupazione](#) per la popolazione di età compresa tra 20 e 64 anni è in costante aumento negli ultimi anni nell'UE-27: è passato infatti dal **69,2%** del 2014 al **73,9%** del 2019. Tuttavia, si registrano **prestazioni differenti** negli Stati membri: si va dall'82,1% della Svezia al 61,2% della Grecia (**Italia al 63,5%**). Inoltre, **a fine 2019 il tasso di occupazione femminile nell'UE era al 67,3%**.

Si è ridotto, invece, di pochissimo il [gap occupazionale di genere](#), passato dall'11,8% del 2013 all'**11,7%** del 2019. Anche qui evidenti sono le **differenze** tra gli Stati membri: si va dall'1,6% della Lituania al 20% della Grecia (**Italia al 19,6%**).

Il [tasso di disoccupazione](#) nell'UE-27 è stato in costante diminuzione negli ultimi anni, scendendo dal picco massimo dell'11,4% del 2013 al **6,7%** del 2019 (Italia 10%). Tuttavia, negli ultimi mesi è tornato a crescere **a causa della grave crisi socio-economica in corso**: secondo gli [ultimi dati Eurostat](#), infatti, a **settembre 2020** si è attestato nell'UE-27 al **7,5%**.

Rimane ancora molto alto in alcuni Paesi europei il [tasso di disoccupazione giovanile](#): nel 2019 nell'UE-27 era al **15%**; in Spagna e Grecia risultava pari rispettivamente al 32,5% e al 35,2%, in Italia al 29,2%. Anche qui la crisi socio-economica da COVID-19 sta incidendo negativamente: secondo gli [ultimi dati Eurostat](#), infatti, a **settembre 2020** si è attestato **nell'UE-27 al 17,1%** (in Spagna al 40,4%, in Italia al 29,7%).

Infine, sebbene la [quota di popolazione a rischio povertà o di esclusione sociale](#) sia diminuita nell'UE-27 negli ultimi anni, sussistono ancora **punte significative** in **Italia, Spagna** e in **Grecia** e la crisi socio-economica da COVID-19 con tutta probabilità porterà ad un'inversione del *trend* con un aumento delle persone a rischio povertà ed esclusione sociale.

Si segnala al riguardo che **l'Europa non è riuscita a conseguire l'obiettivo fissato dalla Strategia Europa 2020 di ridurre di almeno 20**

milioni di unità il numero di persone che vivono in situazioni di povertà o di esclusione sociale rispetto ai livelli del 2010.

Inoltre, **l'andamento del PIL pro-capite degli ultimi anni evidenzia l'allargamento della forbice all'interno dell'UE.**

Di seguito, i dati Eurostat sul PIL pro-capite nel 2008 e nel 2019 nelle principali economie dell'eurozona (Germania, Francia, Italia e Spagna)

	PIL PRO-CAPITE (in euro – espresso in termini reali)	
ANNO	2008	2019
MEDIA EUROZONA	29.350	31.200
GERMANIA	32.320	35.840
FRANCIA	31.310	33.270
ITALIA	28.230	26.920
SPAGNA	24.200	25.200

Infine, le **disuguaglianze di reddito**: esse possono essere misurate utilizzando una serie di indicatori. Alcuni degli indicatori più comunemente usati sono i seguenti: il **rapporto S80/S20** e il **coefficiente di Gini**.

Il rapporto S80/S20 misura il reddito annuo del 20 per cento delle famiglie più ricche, rispetto al 20 per cento delle famiglie più povere. Questo è **l'indicatore principale per misurare le disuguaglianze nel quadro di valutazione della situazione sociale**. Quindi, per esempio, un rapporto S80/S20 di 5,0 significa che il 20% delle famiglie più ricche percepisce in un

anno un reddito cinque volte superiore a quello del 20% delle famiglie più povere.

Un S80/S20 superiore comporta una maggiore disparità di reddito; un numero inferiore implica una minore disuguaglianza. Un S80/S20 di 1,0 implicherebbe una perfetta parità di reddito, e tutte le famiglie avrebbero quindi lo stesso reddito annuo. **Per l'UE, l'S80/S20 è di circa 5** ([dati Eurostat](#) per il 2019). Per l'Italia e la Spagna circa 6, per la Germania 4,9, per la Francia 4,2.

Il **coefficiente di Gini** è la misura più comune della disparità di reddito a livello internazionale. **Misura la distribuzione del reddito confrontando la posizione reddituale di ciascuna famiglia con quella di tutte le altre famiglie.** Per definizione, il coefficiente è espresso come valore percentuale compreso tra 0 e 100. Un coefficiente di Gini pari a 0 presuppone una perfetta uguaglianza di reddito; un coefficiente di Gini pari a 100 significa che tutto il reddito dell'economia va a una sola famiglia, comportando pertanto una perfetta disparità di reddito. **Per l'UE, il coefficiente di Gini è di 30,2** (dati Eurostat per il 2019). Per l'Italia 33,4, per la Spagna 33, per la Germania 29,7, per la Francia 28,5.

II SESSIONE - RESPONSABILITÀ LUNGO LE CATENE GLOBALI DI APPROVVIGIONAMENTO: UN PIANO D'AZIONE EUROPEO

La **seconda sessione**, che vede l'intervento, tra gli altri, del Commissario europeo per la giustizia, Didier Reynders, si concentrerà sulle **catene globali di approvvigionamento** e sull'eventuale predisposizione di un **piano d'azione dell'UE in materia**.

Secondo quanto indicato dalla Presidenza tedesca del Consiglio dell'UE, probabilmente si discuterà di come l'UE potrebbe fornire un contributo, a livello globale, per assicurare condizioni di lavoro eque, in particolare nei Paesi terzi con i quali intrattiene relazioni commerciali. A tal riguardo, ci si interrogherà se l'UE debba adottare disposizioni legislative con requisiti vincolanti in materia di dovere di diligenza e di responsabilità per le società europee nelle loro catene globali di approvvigionamento e, in caso, quali settori economici dovrebbero essere coperti da tale legislazione e quali standard si dovrebbero includere. Infine, ci si potrebbe interrogare su quale impatto la citata legislazione UE potrebbe avere sulla competitività delle imprese europee.

Tra gli **obiettivi** della **Presidenza tedesca** del Consiglio dell'UE vi è quello di promuovere **condizioni di lavoro eque nelle catene globali di approvvigionamento** (che sono costituite da organizzazioni, risorse e processi interconnessi che creano prodotti e servizi e li forniscono ai consumatori finali). All'interno di esse, come sta evidenziando l'attuale crisi pandemica, spesso risulta **carente** la **tutela** dei **diritti umani** e non è garantita una sufficiente salvaguardia della **salute** e **della sicurezza** dei **lavoratori**.

Il [Programma](#) della Presidenza tedesca del Consiglio dell'UE afferma al riguardo: “La **pandemia** rivela la **fragilità delle catene globali di approvvigionamento e delle persone che vi lavorano**. Un ampio sistema di gestione del rischio, che sia in armonia con l'agenda globale per la sostenibilità, può contribuire ad incrementare la resilienza delle catene di approvvigionamento. Inoltre è necessario offrire maggior supporto ai Paesi partner nella cooperazione allo sviluppo. **Sosteniamo un piano di azione**

dell'UE per una maggior responsabilità delle imprese nelle catene globali di approvvigionamento, che promuova standard ecologici e sociali, il rispetto dei diritti umani e la trasparenza e che tenga conto delle esperienze e degli insegnamenti tratti dalla pandemia del Covid-19. Ciò al fine di poter attuare coerentemente i principi delle Nazioni Unite per l'economia e i diritti umani e le linee guida dell'OCSE destinate alle imprese multinazionali”.

La Presidenza tedesca intende impegnarsi affinché il **dibattito sul tema non si limiti a considerazioni economiche, ma tenga anche conto della protezione dei diritti umani** poiché la crisi si sta rivelando particolarmente dura sui lavoratori dei Paesi in cui vengono prodotti i beni, nei confronti dei quali sono spesso trascurate le misure di salute e di sicurezza sul lavoro.

Secondo la Presidenza tedesca, **l'UE deve assumere un ruolo globale nel garantire la protezione dei diritti dei lavoratori nelle catene di approvvigionamento al di fuori dell'Europa** e le **aziende europee** devono quindi assumersi la **responsabilità di tutti i loro dipendenti**, compresi quelli che lavorano nelle loro catene di approvvigionamento.

Secondo uno [studio](#) della Commissione europea, soltanto una società su tre nell'UE valuta la sua catena globale di produzione con riferimento al rispetto dei diritti umani, della protezione ambientale e di altri standard e solo il 16% delle aziende monitora l'intera catena.

Pertanto, la Presidenza tedesca **afferma il suo impegno per l'adozione di un piano d'azione dell'UE** su "diritti umani e lavoro dignitoso nelle catene globali di approvvigionamento" che abbia l'obiettivo di assicurare una maggiore trasparenza, una migliore protezione dei diritti umani e dell'ambiente e una migliore stabilità nelle relazioni delle catene di fornitura, rafforzando la responsabilità aziendale, e per promuovere uno standard vincolante dell'UE di *due diligence* (dovere di diligenza).

*Per maggiori informazioni, si può consultare il [sito](#) del **Ministero Federale del Lavoro e degli Affari Sociali del Governo tedesco** che, tra l'altro, lo scorso 7 ottobre ha anche organizzato una [Conferenza](#) di alto livello sui diritti umani e il lavoro dignitoso nelle catene globali di approvvigionamento.*

Ad aprile 2020, il **Commissario europeo per la giustizia**, Didier Reynders, ha annunciato che la Commissione intende presentare un **progetto di legislazione europea sulla catena di approvvigionamento nel 2021**.

In particolare, si è impegnato a presentare un'iniziativa giuridica transettoriale vincolante sul dovere di diligenza in materia di diritti umani e sulla condotta responsabile delle imprese, riguardante le catene di approvvigionamento delle imprese, responsabilità e sanzioni, e basata su una definizione globale dei diritti umani, compresi i diritti dei lavoratori e dei sindacati.

Sulla questione è intervenuto anche il **Comitato economico e sociale (CESE)** che il **18 settembre scorso** ha adottato il [parere esplorativo](#) “**Catene di approvvigionamento sostenibili e lavoro dignitoso nel commercio internazionale**” e il [parere esplorativo](#) “**Dovere di diligenza obbligatorio**”.

Le catene globali di approvvigionamento nel commercio mondiale

Le informazioni del presente dossier sono essenzialmente tratte dalla Presidenza tedesca del Consiglio dell'UE, dal Comitato economico e sociale e da documenti dell'Organizzazione internazionale del lavoro (ILO).

Le **catene globali di approvvigionamento** hanno un **ruolo fondamentale** nelle **attività economiche** in tutto il mondo e nel **commercio globale**, con imprese che operano sempre di più a livello transfrontaliero: le imprese multinazionali e le loro catene di approvvigionamento occupano **centinaia di milioni di lavoratori** e queste reti costituiscono **fino all'80% del commercio globale** (dati UNCTAD).

Nel 2013, inoltre, **453 milioni di posti di lavoro**, ossia oltre un quinto del totale, erano **associati alle catene globali di approvvigionamento**, con un aumento del 53% rispetto al decennio precedente (dati Organizzazione internazionale del lavoro - ILO). La tecnologia digitale, la *governance* ambientale e sociale e le tendenze in materia di sostenibilità avranno, secondo l'UNCTAD, effetti molteplici nel quadro del "decennio di trasformazione" incombente per la produzione internazionale.

Le catene globali di approvvigionamento sono **complesse, diverse e frammentarie** e **talune imprese multinazionali** hanno **oltre 100.000 fornitori diretti**.

Agli aspetti positivi in termini di crescita economica, creazione di posti di lavoro e imprenditorialità si contrappongono le evidenti implicazioni negative per le condizioni di lavoro e la sostenibilità in alcune catene di approvvigionamento (*si veda, al riguardo, la relazione* “[Decent Work in](#)

[Global Supply Chains](#) - Il lavoro dignitoso nelle catene globali di approvvigionamento” dell’ILO).

Già prima dello scoppio della crisi pandemica non sempre erano assicurate nelle catene globali di approvvigionamento condizioni di lavoro dignitose, specie nei Paesi in cui i beni si producono.

Secondo uno studio dell’ILO, **quasi 25 milioni di persone nel mondo vivono condizioni di lavoro forzato o obbligatorio** e quasi **un bambino su dieci è vittima del lavoro minorile**. Inoltre, si riscontrano di sovente, all’interno di molte imprese delle catene, **carenze nei diritti fondamentali** e in altri diritti sul lavoro: rapporti di lavoro precari con **salari inferiori alla media, giornate di lavoro eccessivamente lunghe, scarsa o inadeguata tutela della salute e della sicurezza** sui luoghi di lavoro, **bassa densità sindacale**, libertà di associazione limitata o assente, non riconoscimento del diritto di contrattazione collettiva.

Il rapporto annuale dell’Organizzazione internazionale del lavoro [“World Employment and Social Outlook: Trends 2020 - WESO](#) - Prospettive occupazionali e sociali nel mondo: tendenze 2020” (gennaio 2020) analizza le questioni chiave del mercato del lavoro, tra cui disoccupazione, sottoutilizzazione della forza lavoro, povertà lavorativa, disuguaglianza di reddito, quota del reddito da lavoro e fattori che escludono le persone dal lavoro dignitoso.

Secondo il rapporto - **presentato quindi prima dello scoppio della crisi pandemica** -, **quasi mezzo miliardo di persone nel mondo lavora meno ore retribuite di quanto vorrebbe o non ha accesso adeguato al lavoro retribuito.**

Il rapporto mostra inoltre che la discrepanza tra l’offerta e la domanda di lavoro non è solo una questione legata alla disoccupazione ma anche ad un’ampia sottoutilizzazione della forza lavoro: 165 milioni di persone avevano un lavoro con retribuzione inadeguata e 120 milioni avevano rinunciato a cercare attivamente nel mercato del lavoro o non avevano accesso al mercato del lavoro.

Il rapporto analizza anche le disparità nel mercato del lavoro. I nuovi dati e le stime dell’OIL dimostrano che, **su scala mondiale, le disparità di reddito sono maggiori di quanto finora pensato, soprattutto nei paesi in via di sviluppo.**

Si prevede che nel 2020-2021 la povertà lavorativa moderata o estrema aumenterà nei paesi in via di sviluppo. Attualmente la povertà lavorativa (definita come reddito inferiore a 3,20 dollari al giorno a parità di potere d'acquisto) colpisce **più di 630 milioni di lavoratori e lavoratrici**, cioè una persona su cinque nella popolazione attiva su scala mondiale

Secondo quanto emerge dal rapporto, infine, altre disuguaglianze importanti - relative al genere, l'età e la localizzazione geografica - rimangono **caratteristiche persistenti nel mercato del lavoro attuale**, limitando sia le opportunità individuali sia la crescita economica generale. Un dato particolarmente sconcertante è che **267 milioni di giovani (15-24 anni) non lavorano, non studiano e non frequentano corsi di formazione**, mentre sono ancora più numerosi coloro che lavorano con condizioni di lavoro sub-minime.

L'impatto della crisi pandemica

L'attuale crisi pandemica ha messo ancora più in luce la fragilità delle catene globali di approvvigionamento, insieme ai significativi rischi relativi a catene di approvvigionamento caratterizzate da forte frammentazione e da scarsissima diversificazione, particolarmente **vulnerabili a interruzioni impreviste**.

La **chiusura di molte imprese, i ritardi e/o le interruzioni nelle catene di approvvigionamento globali** stanno causando conseguenze rilevanti sull'economia mondiale e mettendo in crisi il commercio internazionale.

Di particolare rilevanza la chiusura delle aziende in Cina (ma più in generale nell'Estremo Oriente) che ormai gioca un **ruolo centrale nella rete mondiale come venditore di materiali e semi-lavorati utilizzati dalle industrie di altri Paesi** (si veda, al riguardo, il seguente [articolo](#) tratto da *business insider Italia*). Infatti, “in un mondo caratterizzato da settori manifatturieri sempre più integrati e interconnessi, la dipendenza dalla produzione cinese negli ultimi anni è cresciuta un po' ovunque nel mondo e gran parte di questa produzione viene esportata e serve alle fabbriche europee, americane e asiatiche per realizzare beni finiti da vendere sul mercato o le componenti di altri prodotti che saranno assemblati altrove”.

In generale, quindi, **“il sistema produttivo di ciascuna potenza manifatturiera deve contare di più rispetto al passato sui beni cinesi** (si veda, al riguardo, l'analisi [Trade conflict in the age of Covid-19](#)).

La crisi pandemica ha altresì sottolineato la **vulnerabilità dei lavoratori**, ponendo in risalto le **violazioni dei diritti umani** e gli effetti negativi in ambito sociale, sanitario e della sicurezza associati alle attività delle imprese nelle odierne catene di approvvigionamento nel mondo.

Tra l'altro, milioni di persone senza un accesso sufficiente ai sistemi di sicurezza sociale hanno già perso il lavoro a causa dell'annullamento degli ordini dei Paesi industrializzati e i lavoratori sono regolarmente costretti a lavorare senza dispositivi adeguati che li proteggano dall'infezione, non usufruiscono del congedo per malattia retribuito se si ammalano o sono costretti all'autoisolamento e vengono licenziati senza preavviso o indennità.

Secondo il "[Global Deal Flagship Report 2020](#)" (ottobre 2020) e il documento "[Issue paper on COVID-19 and fundamental principles and rights at work](#)" dell'Organizzazione internazionale del lavoro, **la crisi COVID-19 sta colpendo i mercati del lavoro e l'occupazione a un livello mai visto prima** provocando un drammatico **aumento della vulnerabilità socioeconomica**.

La pandemia sta anche **intensificando le disuguaglianze impattando negativamente in particolare su chi già che appartiene ai segmenti della società più vulnerabili e meno protetti**, come i lavoratori a basso salario, le donne, i giovani e i lavoratori informali o ancora i poveri e socialmente esclusi, i migranti o coloro che vivono in contesti di fragilità, conflitti e disastri naturali ricorrenti.

Si prevede una crescita del lavoro minorile, del lavoro forzato, della discriminazione sul lavoro.

Inoltre, **la crisi ha gravemente interrotto le catene globali di approvvigionamento**: ordini e pagamenti sono stati improvvisamente annullati, colpendo pesantemente i lavoratori e le aziende coinvolti.

La situazione normativa nell'UE

Non esiste ancora una regolamentazione dell'UE uniforme, ma soltanto diverse norme europee relative alla gestione delle catene di approvvigionamento, al rispetto dei diritti umani e al lavoro dignitoso, in particolare la direttiva sulla comunicazione di informazioni di carattere non finanziario 2014/95/UE, riguardante la rendicontazione, da parte delle imprese di interesse pubblico di grandi dimensioni, dei rischi e degli impatti delle loro attività, nonché delle loro eventuali politiche per ridurli, compresi i processi di dovuta diligenza. Per quanto concerne i settori specifici, il

regolamento 995/2010/UE sul legno e il regolamento 2017/821/UE sui minerali originari di zone di conflitto hanno stabilito requisiti di dovuta diligenza per le catene di approvvigionamento delle imprese.

Sono state invece approvate **diverse normative nazionali** negli Stati membri: ad esempio, nel 2015 l'Italia ha modificato la sua legge sulla responsabilità delle società e, oltre alla corruzione e ai reati ambientali, ha aggiunto un catalogo di violazioni dei diritti umani che le aziende dovrebbero tenere in considerazione nei loro rapporti d'affari con Paesi terzi o nel 2017 la Francia ha approvato una legge che richiede alle grandi società nazionali di documentare il rispetto degli obblighi di *due diligence* sui diritti umani e delle normative ambientali nelle loro operazioni all'estero. In altri Paesi dell'UE, come i Paesi Bassi, il Belgio, la Finlandia e la Germania, sono in fase di discussione o implementazione ulteriori misure normative basate sui principi guida delle Nazioni Unite su imprese e diritti umani.

Invece, come evidenziato dal CESE, **“esistono diversi strumenti internazionali riguardanti le catene transnazionali di approvvigionamento**, i quali forniscono le definizioni di condotta responsabile delle imprese, i meccanismi di dovuta diligenza e gli obblighi delle imprese relativamente alle catene di approvvigionamento, nonché i ruoli, gli obblighi e gli impegni assunti dagli Stati per assicurare il rispetto dei diritti umani, nonché prevenzione, controlli, misure correttive e sanzioni efficaci”. Tra i principali si possono annoverare:

- **gli obiettivi di sviluppo sostenibile dell'Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile delle Nazioni Unite**: gli obiettivi 9 (costruire industrie inclusive e sostenibili) e 12 (garantire modelli sostenibili di produzione e di consumo) si concentrano in modo specifico sulle catene di approvvigionamento mentre l'obiettivo 17 (rafforzare i partenariati per lo sviluppo sostenibile) riguarda la condotta delle imprese;

- **i principi guida delle Nazioni Unite su imprese e diritti umani (PGNU)** del 2011: essi sottolineano l'obbligo dello Stato di proteggere i diritti umani da ogni forma di violazione nel proprio territorio e/o nella propria giurisdizione e di "specificare in modo chiaro l'aspettativa che tutte le imprese con sede nel loro territorio e/o giurisdizione rispettino i diritti umani nell'ambito delle loro attività". La responsabilità delle imprese in materia di rispetto dei diritti umani impone che esse "evitino di causare o contribuire agli impatti negativi sui diritti umani attraverso le proprie attività" e "cerchino di prevenire o mitigare gli impatti negativi sui diritti umani

direttamente collegati alle loro operazioni, ai loro prodotti o ai loro servizi in virtù di un rapporto commerciale, anche se esse non abbiano contribuito a tali impatti". "Le imprese dovrebbero dotarsi di politiche e processi", tra cui "un processo di *due diligence* sui diritti umani che permetta di identificare, prevenire e mitigare i propri impatti negativi sui diritti umani e di rendere conto del modo con cui affrontano il problema", e devono impegnarsi attivamente per "rimediare a qualsiasi impatto negativo sui diritti umani che esse possono causare o al quale possono contribuire";

- diversi **strumenti** e iniziative **dell'OIL** riguardano le catene di approvvigionamento e il lavoro dignitoso, anche in relazione alle responsabilità degli Stati membri e delle imprese. In particolare, la **risoluzione del 2016 sul lavoro dignitoso nelle catene globali di approvvigionamento** affronta il ruolo dei Governi nel richiedere che le imprese attuino i processi di dovuta diligenza nelle loro catene di approvvigionamento, nel garantire il rispetto dei diritti umani e nel promuovere condotta responsabile da parte delle imprese, anche attraverso le politiche in materia di appalti pubblici, mentre la **dichiarazione tripartita di principi sulle imprese multinazionali e la politica sociale** chiarisce che in tale processo si dovrebbe tenere conto del ruolo centrale della libertà di associazione e della contrattazione collettiva, nonché delle relazioni industriali e del dialogo sociale come processo continuo;

- le **linee guida dell'OCSE destinate alle imprese multinazionali**, aventi valore vincolante per i Paesi membri dell'OCSE, che forniscono orientamenti dettagliati per una condotta responsabile delle imprese e raccomandano di mettere in atto la dovuta diligenza basata sul rischio e di istituire punti di contatto nazionali allo scopo di promuovere la conformità alle linee guida, anche attraverso campagne di sensibilizzazione e la gestione dei ricorsi in caso di violazioni.

La proposta del Comitato economico e sociale

Secondo il CESE, è **essenziale che l'UE e gli Stati membri agiscano coerentemente a livello nazionale, europeo e internazionale**, coordinando le iniziative e colmando le lacune individuate.

Il CESE **invita**, pertanto, la **Commissione europea a elaborare un piano d'azione europeo per i diritti umani, il lavoro dignitoso e la sostenibilità nelle catene globali di approvvigionamento**, di concerto con il Parlamento europeo e il Consiglio, e fondato sul dialogo sociale e un approccio multipartecipativo.

I piani d'azione nazionali dovrebbero attuare i suoi obiettivi e contribuire a raggiungere gli standard minimi di attuazione dei principi guida delle Nazioni Unite su imprese e diritti umani.

In particolare il **Piano d'azione**:

- dovrebbe essere concepito come **un quadro generale per le iniziative legislative e non legislative sui diritti umani, il lavoro dignitoso e la sostenibilità** nelle attività e nelle catene di approvvigionamento delle imprese. Gli **obiettivi principali** dovrebbero essere promuovere una condotta responsabile delle imprese, garantire il rispetto dei diritti umani e degli obiettivi sociali e ambientali dell'UE nelle attività imprenditoriali e nelle relative catene di approvvigionamento, sostenere le aziende e le PMI nell'adozione di un approccio volto a una condotta responsabile e assicurare parità di condizioni per le imprese. Un approccio preventivo basato sul dovere di diligenza obbligatorio dovrebbe ridurre le violazioni dei diritti umani. Una serie di norme vincolanti per tutte le imprese consentirebbe anche di mettere in atto processi confrontabili per i consumatori;
- dovrebbe **riconoscere i ruoli essenziali, differenti e complementari, dei diversi attori** in tale ambito, segnatamente le istituzioni europee, gli Stati membri, gli organi internazionali, le imprese, le parti sociali e i portatori di interesse;
- dovrebbe contenere un'**ampia definizione per coprire i diritti umani**, inclusi i diritti dei lavoratori e dei sindacati e **basarsi su una serie di strumenti internazionali** (comprese la Carta internazionale dei diritti dell'uomo, la Convenzione europea dei diritti dell'uomo e la Carta sociale europea. Dovrebbe inoltre fare riferimento ai Trattati dell'UE e alla Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea e agli strumenti e legislazioni nazionali in materia di diritti umani), in particolare le convenzioni dell'OIL;

I diritti includono, fra l'altro, la libertà di associazione e il diritto alla contrattazione e all'azione collettive, i diritti all'informazione, consultazione e partecipazione, a condizioni di lavoro dignitose, alla salute e sicurezza sul luogo di lavoro, a una retribuzione equa e alla copertura previdenziale. Nella lotta al lavoro minorile e al lavoro forzato, l'approccio di zero tolleranza del lavoro minorile della Commissione europea dev'essere seguito da azioni efficaci e ambiziose. Il piano d'azione dovrebbe inoltre riguardare un approccio più ampio alla condotta responsabile delle imprese,

comprendente in particolare gli impatti sociali e ambientali, il governo societario, la lotta alla corruzione, una politica fiscale equa e la trasparenza fiscale. Per muovere passi concreti verso catene di approvvigionamento sostenibili, è importante attuare misure concrete a livello locale e le imprese devono valutare la legislazione e gli accordi locali nel momento in cui operano al di fuori dell'UE. Riconoscendo l'importanza dell'applicazione delle norme in materia di lavoro da parte delle autorità pubbliche, anche attraverso le ispezioni, i governi a livello nazionale e locale devono svolgere appieno il loro ruolo.

- dovrebbe **assicurare il coordinamento tra l'UE e le autorità nazionali: i piani d'azione nazionali**, da elaborare di concerto con le parti sociali nazionali e la società civile, dovrebbero essere strettamente collegati ai piani d'azione nazionali per l'attuazione dei principi guida delle Nazioni Unite su imprese e diritti umani e riconoscere il ruolo delle linee guida dell'OCSE e dei punti di contatto nazionali (PCN), che dovrebbero essere "indipendenti e strutturati in modo da coinvolgere le parti sociali in quanto membri di PCN stessi o dei relativi comitati di sorveglianza. Il piano d'azione europeo potrebbe altresì includere norme minime in diversi ambiti al fine di assicurare l'effettiva e piena attuazione dei pertinenti strumenti internazionali a livello nazionale;

- dovrebbe includere innanzitutto un'**iniziativa legislativa intersettoriale vincolante sul dovere di diligenza in materia di diritti umani e su una condotta responsabile delle imprese**.

Onde evitare una concorrenza sleale e una disparità di condizioni, la normativa dovrebbe riguardare tutte le imprese stabilite o attive nell'UE e le loro attività, compreso l'insieme delle loro catene di approvvigionamento e di subappalto, nonché il settore pubblico, e rispondere alle esigenze specifiche e ai vincoli delle PMI. In questo modo sarebbe in linea con l'approccio dei principi guida delle Nazioni Unite su imprese e diritti umani che prevede l'inclusione di tutte le imprese, indipendentemente dalle dimensioni, dal settore, dal contesto operativo, dalla proprietà e dalla struttura. Le imprese dovrebbero osservare norme rigorose in termini di condotta responsabile, che coprano i diritti umani, gli impatti ambientali e sociali, il governo societario, la lotta alla corruzione e una fiscalità equa.

Sulla base delle **principali azioni relative ai processi di dovuta diligenza** individuate dai pertinenti strumenti delle Nazioni Unite, dell'OIL e dell'OCSE, le imprese dovrebbero essere tenute a tracciare

e valutare gli impatti avversi effettivi e potenziali, agire in risposta ai risultati ottenuti (interrompere le operazioni che causano gli impatti negativi), elaborare e attuare un piano in materia di dovere di diligenza per prevenire qualunque possibile rischio e la comparsa di effetti negativi, istituire un meccanismo di allerta precoce, verificare e monitorare in modo efficace e trasparente l'attuazione dei piani di dovuta diligenza e riferire in merito ad essa. Il processo di dovuta diligenza attraverso cui assolvono alle loro responsabilità dovrebbe essere proporzionato alla gravità dei possibili impatti e al loro contesto operativo;

- dovrebbe prevedere una serie di **misure complementari**, tra cui: **revisione della direttiva sulla comunicazione di informazioni di carattere non finanziario**, in modo da includere tutte le imprese, rispondere alle esigenze specifiche e ai vincoli delle PMI e includere indicatori essenziali di prestazione e obiettivi specifici; sostegno a misure legislative sugli obblighi dei direttori a livello dell'UE di agire nell'interesse di tutti i portatori di interesse delle imprese e per far sì che le attività dell'azienda contribuiscano al conseguimento di obiettivi sociali e ambientali; **proposta di condizionalità specifiche e incentivi positivi** subordinati al rispetto dei diritti umani, agli obiettivi in materia di lavoro dignitoso e sostenibilità nelle attività delle imprese e nelle catene di approvvigionamento per avere accesso ai finanziamenti e agli strumenti di sostegno pubblici ed europei, in particolare nel contesto dei Piani nazionali ed europei di ripresa economica nel contesto della crisi da Covid-19; assicurazione della piena attuazione e applicazione della clausola sociale nelle direttive sugli appalti pubblici da parte degli Stati membri e presentazione di proposte per procedure relative agli **appalti pubblici che sostengano e promuovano efficacemente i diritti umani, il dovere di diligenza e la condotta responsabile delle imprese** nelle proprie attività e nelle catene di approvvigionamento, compreso il lavoro dignitoso; proposta di iniziative volte a offrire sostegno alle imprese in modo che vadano oltre gli obblighi giuridici relativi alla condotta responsabile della loro attività e agli impatti sociali e ambientali positivi; **richiesta agli investitori stranieri di conformarsi al dovere di diligenza** prima di poter godere della copertura di un accordo internazionale di investimento.