



PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI
DIPARTIMENTO POLITICHE EUROPEE
SERVIZIO INFORMATIVE PARLAMENTARI E CORTE DI GIUSTIZIA UE

Presidenza del Consiglio dei Ministri

DPE 0010605 P-4.22.25

del 25/11/2020



30686201

Camera dei Deputati
Ufficio Rapporti con l'Unione Europea

Senato della Repubblica
Ufficio dei rapporti con le istituzioni
dell'Unione Europea

e, p.c. Ministero del lavoro e delle politiche sociali
Nucleo di valutazione degli atti UE

Ministero degli Affari esteri e della
Cooperazione internazionale
Nucleo di valutazione degli atti UE

OGGETTO: Trasmissione, ai sensi dell'art. 6, comma 5, della legge 24 dicembre 2012 n. 234, della relazione concernente la Proposta di direttiva del parlamento europeo e del consiglio relativa a salari minimi adeguati nell'Unione europea – COM(2020)682

Si trasmette, ai sensi dell'art. 6, comma 5, della legge 24 dicembre 2012 n. 234, la relazione, redatta ai sensi del comma 4 del medesimo art. 6, elaborata dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali, in merito al progetto di atto legislativo dell'Unione Europea di cui all'oggetto.

Il Coordinatore del Servizio
Daria Provvidenza Petralia



Presidenza del Consiglio dei Ministri
Dipartimento Politiche Europee
Servizio Informative Parlamentari e Corte
di Giustizia Ue
infoattive@governo.it

Oggetto: “Proposta di DIRETTIVA DEL PARLAMENTO EUROPEO E DEL CONSIGLIO relativa a salari minimi adeguati nell'Unione europea”.

Cod. Consiglio
12477/20

Cod. interistituzionale
2020/0310 (COD))

Cod. Commissione
COM(2020) 682 final

Si dà seguito alla richiesta di codesto Dipartimento di cui alla nota prot. DPE -9913 - del 06/11/2020 con la quale, in attuazione di quanto previsto dalla legge n. 234 del 2012, art. 6, commi 4 e 5, è stata richiesta a questo Dicastero, nell'esercizio **Amministrazione Prevalente**, la relazione governativa accompagnata dalla tabella di corrispondenza prevista dal DPCM del 17 marzo 2015.

A tal fine, all'esito del coordinamento effettuato con gli uffici competenti, si allega la prevista relazione, redatta con riferimento ai contributi pervenuti.

Nel rimanere a disposizione per ogni utile collaborazione, si coglie l'occasione per i saluti più cordiali.

IL DIRIGENTE
Referente per l'informazione qualificata
Dott.ssa Silvia Maria Lagonegro

Dott.ssa Silvia Maria Lagonegro



Relazione **ai sensi dell'art. 6, comma 4, della legge n. 234/2012**

A. Oggetto dell'atto:

Proposta di direttiva del parlamento europeo e del consiglio relativa a salari minimi adeguati nell'Unione europea

- **Codice della proposta:** COM(2020) 682 final del 28/10/2020
- **Codice interistituzionale:** 2020/0310 (COD)
- **Amministrazione con competenza prevalente:** Ministero del lavoro e delle politiche sociali

Premessa: finalità e contesto

Garantire che i lavoratori nell'Unione siano adeguatamente retribuiti è essenziale per assicurare condizioni di vita e di lavoro adeguate, come pure per costruire società ed economie eque e resilienti.

I salari adeguati sono un elemento essenziale del modello di economia sociale di mercato dell'UE. La convergenza tra gli Stati membri in questo settore contribuisce alla promessa di una prosperità condivisa nell'Unione.

L'articolo 31 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea sancisce il diritto di ogni lavoratore a condizioni di lavoro sane, sicure e dignitose.

Nel novembre 2017 il Parlamento europeo, il Consiglio e la Commissione hanno proclamato il pilastro europeo dei diritti sociali per rispettare la promessa di prosperità, progresso e convergenza in Europa e rendere l'Europa sociale una realtà per tutti.

Il principio 6 del pilastro, "*Retribuzioni*", prevede retribuzioni minime adeguate, da fissare inoltre in maniera trasparente e prevedibile, conformemente alle prassi nazionali e nel rispetto dell'autonomia delle parti sociali. Nell'agenda strategica 2019-2024, concordata al Consiglio europeo del giugno 2019, è formulato l'invito ad attuare questo pilastro tanto a livello dell'UE che a livello nazionale.

Un piano d'azione per la piena attuazione del pilastro, comprensivo di un'iniziativa su salari minimi equi, è stato annunciato negli orientamenti politici della Commissione 2019-2024. La comunicazione del 14 gennaio 2020 "*Un'Europa sociale forte per transizioni giuste*" ha stabilito una tabella di marcia per la preparazione del piano d'azione e ha ribadito l'impegno a favore di un'iniziativa sui salari minimi tra le azioni fondamentali da intraprendere in tale contesto a livello dell'UE.

La presidente della Commissione Europea, von der Leyen, nel suo discorso sullo stato dell'Unione del settembre 2020 ha dichiarato: "*per troppe persone il lavoro non è più remunerativo: il dumping*

salariale distrugge la dignità del lavoro, penalizza l'imprenditore che paga salari dignitosi e falsa la concorrenza leale nel mercato unico. Per questo motivo la Commissione presenterà una proposta legislativa per sostenere gli Stati membri nella creazione di un quadro per i salari minimi. Tutti devono poter accedere a salari minimi, che sia attraverso contratti collettivi o salari minimi legali."

Sulla base di queste premesse, la proposta di direttiva in esame mira a fornire il supporto necessario per riformare i sistemi di determinazione dei salari minimi. Molti lavoratori nell'UE, infatti, non beneficiano al momento della tutela garantita da salari minimi adeguati. Garantire che i lavoratori nell'Unione siano retribuiti in maniera adeguata è essenziale per assicurare condizioni di vita e di lavoro giuste, come pure per costruire società ed economie eque e resilienti.

Negli ultimi decenni, i salari minimi non si sono mantenuti allo stesso livello in molti degli Stati membri, con ripercussioni negative sulla povertà lavorativa, sulle disuguaglianze salariali e sulla capacità dei lavoratori a basso salario di far fronte alle difficoltà economiche.

Se fissate a livelli adeguati, le tutele garantite dai salari minimi assicurano una vita dignitosa ai lavoratori, sostengono la domanda interna, rafforzano gli incentivi al lavoro e riducono la povertà lavorativa e le disuguaglianze nella fascia dei lavoratori con salario più bassa.

La proposta in esame è intesa a migliorare le condizioni di lavoro assicurando ai lavoratori dell'Unione l'accesso alla tutela garantita dal salario minimo fornita da contratti collettivi o salari minimi legali adeguati, in modo tale da consentire una vita dignitosa ovunque essi lavorino. L'intervento dell'UE dovrebbe garantire condizioni di parità per le imprese e i lavoratori nel mercato unico sostenendo e rendendo possibile una concorrenza leale basata su innovazione e produttività, nel rispetto di standard sociali adeguati.

La direttiva proposta è concepita per conseguire tali obiettivi tenendo in considerazione e rispettando pienamente le specificità dei sistemi nazionali, le competenze nazionali, nonché l'autonomia e la libertà contrattuale delle parti sociali. È inoltre concepita in modo tale da salvaguardare l'accesso al lavoro e da tenere conto delle conseguenze sulla creazione di posti di lavoro e sulla competitività, anche per quanto riguarda le PMI.

Gli obiettivi della Direttiva sono coerenti con:

- l'articolo 36 della Costituzione italiana relativo al diritto al giusto salario;
- con la dichiarazione solenne del principio della giusta retribuzione prevista all'art. 23 della Dichiarazione universale dei diritti dell'uomo del 1948 e all'art. 7 del successivo Patto internazionale dei diritti economici, sociali e culturali del 1966;
- con le convenzioni OIL in materia di salario minimo, in particolare nella Convenzione n. 26 del 1928, ove si dice espressamente che l'equo salario minimo è quello fissato dagli accordi collettivi;
- con l'art. 11 della Carta Comunitaria dei Diritti Sociali Fondamentali dei lavoratori stabilisce che il diritto alla retribuzione sufficiente deve essere determinato negozialmente in base alle modalità proprie di ciascun paese, conferendo un ruolo di primo piano ai soggetti sindacali e all'esercizio dell'azione collettiva.

Si richiama, inoltre la coerenza con la Direttiva (UE) 2019/1152 relativa a condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili nell'Unione europea, che impone agli SM di definire criteri chiari e stabili e di garantire aggiornamenti periodici e puntuali dei salari minimi legali, nonché il coinvolgimento delle parti sociali; la Direttiva 2014/67 UE sul miglioramento dell'accesso all'informazione per i lavoratori distaccati riguardo le tariffe minime salariali e i loro elementi costitutivi; la Direttiva 2006/54/CE sull'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento tra uomini e donne in materia di occupazione e impiego. La proposta di Direttiva in esame prevedendo aggiornamenti periodici e puntuali dei salari minimi legali, nonché il coinvolgimento efficace delle parti sociali e sostenendo lo sviluppo di sistemi affidabili di monitoraggio e di raccolta dei dati mira

a rendere più trasparente l'andamento del salario minimo legale contribuendo al conseguimento degli obiettivi delle prime due direttive citate.

Se si considera poi che la maggioranza dei lavoratori che percepiscono un salario minimo è costituita da donne, la direttiva proposta istituendo un quadro di salari minimi adeguati nell'UE contribuisce indirettamente all'attuazione degli obiettivi strategici della terza direttiva citata.

La proposta mira dunque a promuovere la contrattazione collettiva sui salari di tutti gli Stati membri e a conseguire ulteriori miglioramenti in termini di adeguatezza, riducendo al minimo le variazioni dei salari minimi legali per specifici gruppi di lavoratori o le trattenute sulla retribuzione. A tale scopo, promuove la conformità e rafforza l'applicazione e il monitoraggio in tutti gli Stati membri in modo da non creare un onere eccessivo per le imprese, con particolare riguardo alle micro, piccole e medie imprese.

Infine, si rappresenta che il ruolo dei salari minimi acquisisce, inoltre, un'importanza ancora maggiore nei periodi di recessione economica. La pandemia da 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 potrebbe contribuire a favorire una ripresa economica sostenibile e inclusiva.

A. Rispetto dei principi dell'ordinamento europeo

1. Rispetto del principio di attribuzione, con particolare riguardo alla correttezza della base giuridica

La direttiva proposta è basata sull'articolo 153, paragrafo 1, lettera b), del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea (TFUE), che stabilisce che l'Unione sostiene e completa l'azione degli Stati membri nel settore delle condizioni di lavoro, nel rispetto dei principi di sussidiarietà e di proporzionalità.

L'articolo 153, paragrafo 2, consente, inoltre, al Parlamento Europeo e al Consiglio di *"...adottare nei settori di cui al paragrafo 1, lettere da a) a i), mediante direttive, le prescrizioni minime applicabili progressivamente, tenendo conto delle condizioni e delle normative tecniche esistenti in ciascuno Stato membro. Tali direttive evitano di imporre vincoli amministrativi, finanziari e giuridici di natura tale da ostacolare la creazione e lo sviluppo di piccole e medie imprese. Il Parlamento europeo e il Consiglio deliberano secondo la procedura legislativa ordinaria previa consultazione del Comitato economico e sociale e del Comitato delle regioni."*

La Direttiva formulata rispetta il principio di attribuzione delle competenze (art.4 del TFUE) concorrenti in ambito delle Politiche Sociali.

In particolare si evidenzia che, il paragrafo 5 dell'articolo esclude l'applicazione delle disposizioni dello stesso alle retribuzioni, al diritto di associazione, al diritto di sciopero, al diritto di serrata.

La proposta di Direttiva non contiene misure che hanno un'incidenza diretta sul livello delle retribuzioni nel rispetto dei limiti imposti all'azione dell'Unione dall'art.153, paragrafo 5 TFUE.

2. Rispetto del principio di sussidiarietà

La competenza in merito alle retribuzioni a livello nazionale spetta agli Stati membri, tuttavia le grandi differenze nelle norme per l'accesso a un salario minimo adeguato all'interno di essi creano notevoli discrepanze nel mercato unico che possono essere affrontate al meglio a livello dell'Unione.

L'azione a livello dell'UE potrebbe essere più efficace di quella a livello nazionale nel rafforzare i sistemi di determinazione dei salari minimi. Dovrebbe stabilire aspettative più chiare, garantire che i progressi compiuti non siano parziali o disomogenei e rafforzare la fiducia tra gli Stati membri e le parti sociali. Ciò dovrebbe contribuire, inoltre, a supportare la riforma dei meccanismi di determinazione dei salari minimi a livello nazionale. L'azione a livello dell'UE dovrebbe, pertanto, contribuire a garantire la parità di condizioni nel mercato unico aiutando a colmare le grandi differenze, in termini di copertura e adeguatezza dei salari minimi, che non sono giustificate da condizioni economiche di fondo. Tali obiettivi non possono essere conseguiti in misura sufficiente e uniforme senza un'azione coordinata degli Stati membri.

La direttiva proposta stabilisce un quadro relativo a standard minimi e rispetta le competenze degli Stati membri per quanto concerne la fissazione di standard più elevati, fatto salvo il ruolo che gli Stati membri possono affidare alle parti sociali.

Si può concludere, quindi, ritenendo che la proposta rispetta il principio di sussidiarietà in quanto l'azione dell'Unione europea si esplica nell'ambito delle condizioni di lavoro ed è volta a sostenere e completare l'azione degli SM nel rafforzare i sistemi di determinazione dei salari minimi.

Nello stabilire un quadro relativo a standard minimi, nel rispetto delle competenze degli SM per quanto riguarda la fissazione di standard più elevati, fatto salvo il ruolo che gli SM possono affidare alle parti sociali e nel rispetto della libertà contrattuale delle stesse, la proposta appare in linea con l'articolo 153, paragrafo 2, lettera b), TFUE.

3. Rispetto del principio di proporzionalità

Il principio di proporzionalità previsto dall'art. 5 del TFUE stabilisce che *“il contenuto e la forma dell'azione dell'Unione si limitano a quanto necessario per il conseguimento degli obiettivi dei Trattati”*. La proposta in esame risulterebbe in linea con la finalità perseguita.

La proposta rispetta il principio di proporzionalità in quanto consegue gli obiettivi relativi al miglioramento delle condizioni di lavoro espressamente previsti dai Trattati nel rispetto delle tradizioni nazionali consolidate in materia di determinazione dei salari minimi.

La proposta di direttiva in esame stabilisce, infatti, standard minimi, garantendo in tal modo che il livello di intervento sia mantenuto al minimo necessario per conseguire gli obiettivi della proposta. Gli Stati membri in cui sono già in vigore disposizioni più favorevoli di quelle elaborate nella presente proposta di direttiva non saranno tenuti a modificare i loro sistemi di determinazione dei salari minimi. Gli Stati membri possono anche decidere di andare oltre le prescrizioni minime stabilite dalla presente proposta di direttiva.

In particolare, le competenze degli SM e delle Parti sociali quanto alla determinazione dei salari minimi, conformemente all'articolo 153, paragrafo 5, TFUE.

Per quanto concerne, infine, la forma dell'atto giuridico scelto, la Direttiva appare in linea con le previsioni dell'articolo 153, paragrafo 2, lettera b), TFUE che stabilisce che le direttive possono essere utilizzate per fissare condizioni minime applicabili progressivamente anche in materia di condizioni di lavoro tenendo conto delle condizioni e delle normative tecniche esistenti in ciascuno Stato membro..

B. Valutazione complessiva del progetto e delle sue prospettive negoziali

1. Valutazione del progetto e urgenza

La valutazione delle finalità generali del progetto della Direttiva è positiva e in linea con gli obiettivi della politica europea volta alla costruzione di una economia sociale di mercato equa e inclusiva.

Le finalità sono inoltre conformi agli obiettivi dell'Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile delle Nazioni Unite e con il Pilastro Europeo dei Diritti Sociali, identificato dall'Unione Europea come elemento di indirizzo per le politiche comunitarie.

Gli obiettivi della direttiva proposta sono coerenti con la Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea, in particolare con l'articolo 31, paragrafo 1, sulle condizioni di lavoro giuste ed eque, che recita: "*Ogni lavoratore ha diritto a condizioni di lavoro sane, sicure e dignitose.*"

La direttiva proposta mira a garantire che i lavoratori nell'Unione siano tutelati da salari minimi adeguati che consentano una vita dignitosa ovunque essi lavorino. Al fine di conseguire tale obiettivo generale, la proposta istituisce un quadro per migliorare l'adeguatezza dei salari minimi e aumentare l'accesso dei lavoratori alla tutela garantita dal salario minimo. La tutela garantita dal salario minimo promuove inoltre la parità di genere, poiché tra i lavoratori che percepiscono un salario pari o vicino al salario minimo le donne risultano più numerose degli uomini.

Tali obiettivi sono pertinenti sia per i sistemi basati su un salario minimo legale sia per quelli basati sulla contrattazione collettiva. La direttiva proposta è concepita per conseguire tali obiettivi tenendo in considerazione e rispettando pienamente le specificità dei sistemi nazionali, nonché l'autonomia e la libertà contrattuale delle parti sociali. La proposta in esame prevede flessibilità sufficiente per tenere conto degli sviluppi economici e sociali, comprese le tendenze in termini di produttività e occupazione.

Al fine di conseguire tali obiettivi, la direttiva proposta mira a promuovere la contrattazione collettiva sui salari in tutti gli Stati membri. Quest'ultima svolge, infatti, un ruolo fondamentale per garantire una tutela adeguata al salario minimo.

Si sottolinea l'urgenza del provvedimento in un'ottica di mitigare l'impatto socio-economico della crisi economica innescata dal COVID-19, nonché per incrementare la capacità e la diffusione del Dialogo Sociale negli SM.

2. Conformità del progetto all'interesse nazionale

Le disposizioni contenute nel progetto possono ritenersi conformi all'interesse nazionale, in quanto è intenzione del Governo italiano adottare un disegno di legge per introdurre anche in Italia il salario minimo, in attuazione dei principi sanciti dalla nostra Costituzione.

Infatti, l'ordinamento giuridico italiano non prevede un salario minimo, ma l'articolo 36 della Costituzione riconosce il diritto, per il lavoratore, ad una retribuzione proporzionata alla quantità e qualità del suo lavoro e in ogni caso sufficiente ad assicurare a sé e alla propria famiglia un'esistenza libera e dignitosa.

L'ordinamento giuridico nazionale non prevede, peraltro, l'obbligo di pagare un minimo salariale legalmente riconosciuto al di sotto del quale i datori di lavoro non possono scendere. In Italia la determinazione delle condizioni di lavoro e, più specificatamente, delle retribuzioni minime viene demandata alla libera negoziazione fra le Parti sociali, realizzata attraverso la contrattazione collettiva nazionale di categoria. Al momento, dunque, le condizioni normative ed economiche delle diverse prestazioni di lavoro vengono definite dai singoli CCNL settoriali, in base all'inquadramento dei lavoratori nel livello di appartenenza.

Le finalità della Direttiva, pertanto, sono conformi all'interesse nazionale:

- Colmare le grandi divergenze nell'adeguatezza dei salari minimi contribuirebbe a migliorare l'equità del mercato del lavoro, a stimolare miglioramenti della produttività e a promuovere il progresso economico e sociale del cittadino/lavoratore.
- Garantire che i lavoratori abbiano accesso a opportunità di impiego e a salari minimi adeguati è essenziale per favorire una ripresa economica sostenibile e inclusiva.
- La tutela garantita dal salario minimo adeguato assicura una vita dignitosa ai lavoratori,

contribuisce a sostenere la domanda interna, rafforza gli incentivi al lavoro e riduce la povertà lavorativa e le disuguaglianze nella fascia più bassa in termini di distribuzione salariale.

- La tutela garantita dal salario minimo promuove inoltre la parità di genere.

I miglioramenti della tutela garantita dal salario minimo comporterebbero una riduzione superiore al 10 % della povertà lavorativa e delle disuguaglianze salariali e una riduzione pari almeno al 5 % circa del divario retributivo di genere.

3. Prospettive negoziali ed eventuali modifiche ritenute necessarie od opportune

Pur non rilevandosi al momento criticità nel testo, che deporrebbero per un sostanziale allineamento delle prospettive negoziali alla proposta della Commissione, si ritiene comunque opportuno segnalare che la proposta nella sua versione originale potrebbe essere suscettibile ad essere rivista nel corso del negoziato nell'ambito delle competenti sedi istituzionali comunitarie ove la posizione italiana potrebbe evolvere in base alle scelte, di natura politica, di adottare un'eventuale disposizione legislativa nazionale sul salario minimo.

Infine, va segnalata l'importanza che riveste anche il problema dei cosiddetti contratti pirata, che vengono stipulati da organizzazioni sindacali con rappresentatività scarsa o nulla, ma che inducono al fenomeno del *dumping* o *shopping* contrattuale che produce condizioni retributive peggiorative imposte ai lavoratori. Se si considera, poi, che nei Paesi dell'Est Europa non esiste una forte e robusta contrattazione sulla fissazione degli stipendi e questo li comprime verso il basso, il *dumping* salariale che ne consegue è la principale causa delle delocalizzazioni che subisce da anni l'Italia.

C. Valutazione d'impatto

1. Impatto finanziario

Non vi sono stanziamenti dal bilancio dell'Unione Europea. Per quanto attiene alle risorse nazionali, in letteratura non è stato dimostrato un significativo impatto della fissazione di un salario minimo, purché proporzionato, sui livelli di disoccupazione. Non dovrebbero quindi emergere costi diretti o indiretti significativi per l'Erario. Eventuali oneri sono comunque a carico del bilancio nazionale.

Si evidenzia tuttavia che, per poter procedere ad una compiuta analisi dei costi gravanti sul bilancio nazionale, appare necessario attendere i futuri sviluppi negoziali relativi al progetto in esame.

2. Effetti sull'ordinamento nazionale

La direttiva proposta è concepita per conseguire gli obiettivi prefissati tenendo in considerazione e rispettando pienamente le specificità dei sistemi nazionali, nonché l'autonomia e la libertà contrattuale delle parti sociali.

Nel pieno rispetto dell'articolo 153, paragrafo 5, del trattato sul funzionamento dell'Unione europea, la presente direttiva non intende armonizzare il livello dei salari minimi nell'Unione, né istituire un meccanismo uniforme per la determinazione dei salari minimi. Essa 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 e le specificità di ciascun paese e nel pieno rispetto delle competenze nazionali e della libertà contrattuale delle

parti sociali.

La presente direttiva non impone agli Stati membri, come l'Italia, nei quali la tutela garantita dal salario minimo sia fornita esclusivamente mediante contratti collettivi l'obbligo di introdurre un salario minimo legale né di rendere i contratti collettivi universalmente applicabili. Non sono, pertanto, ravvisabili elementi di particolare impatto normativo sull'ordinamento nazionale.

Con riferimento all'art. 12, relativo alle sanzioni, si evidenzia che il sistema di determinazione dei salari in Italia è rimesso alla contrattazione collettiva, ed il modello italiano di relazioni sindacali è caratterizzato da un elevato livello di pluralismo organizzativo, sia dal lato dei lavoratori sia da quello dei datori di lavoro.

Questo dato porrebbe una decisiva criticità nella conformazione del modello sanzionatorio inteso a punire la violazione delle norme nazionali intese ad assicurare il rispetto delle disposizioni, anche contrattuali, in materia di salario minimo. Ciò in quanto l'estremo pluralismo delle fonti sindacali renderebbe l'impianto sanzionatorio illegittimo per mancanza della doverosa tipizzazione del precetto in considerazione della indeterminatezza dei minimi obbligatoriamente applicabili.

In altri termini, la presenza in ciascun settore produttivo di una pluralità di contratti collettivi, parimenti abilitati in virtù del principio di libertà sindacale di cui all'articolo 39 della Costituzione, impone al Legislatore, per conformarsi alla Direttiva e per non ledere il principio di tassatività del precetto, di individuare normativamente la fonte contrattuale di riferimento del minimo salariale rispetto al quale parametrare l'eventuale scostamento ai fini dell'applicazione della sanzione.

A tal fine, quindi, appare opportuno vagliare sin d'ora, la possibilità di fare riferimento, come già previsto per il settore delle cooperative ai sensi dell'art. 7, comma 4, del D..L. n. 248/2007 conv. da legge n. 38/2008, ai contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni datoriali e sindacali comparativamente più rappresentativi a livello nazionale nella categoria. Tale opzione ha il pregio di aver già superato il vaglio di costituzionalità con sentenza della Corte Cost. n. 51/2015. Tale indicazione, peraltro, consentirebbe di rafforzare maggiormente il sistema di tutela dei lavoratori di cui all'articolo 12 del D.lgs. n. 124/2004 – diffida accertativa – in coerenza con quanto richiesto dall'articolo 11, comma 2, della Proposta di Direttiva

Pertanto, il progetto di Direttiva non stabilisce un criterio univoco circa il meccanismo di creazione di un quadro di fissazione del salario minimo, lasciando agli SM ampia libertà di azione. È altresì enfatizzato il ruolo centrale della Contrattazione Collettiva nell'attuazione della norma.

3. Effetti sulle competenze regionali e delle autonomie locali

La norma non incide sulle competenze regionali e delle autonomie locali ai sensi di quanto previsto dalla Costituzione; pertanto la relazione non dovrà essere inviata alle Regioni, per il tramite delle loro Conferenze (art. 24, comma 2, della legge n. 234/2012).

4. Effetti sull'organizzazione della pubblica amministrazione

Non sono previsti costi di adeguamento ed effetti sull'organizzazione della pubblica amministrazione.

5. Effetti sulle attività dei cittadini e delle imprese

Si può ipotizzare, almeno in una fase iniziale, un incremento dei costi del lavoro per le imprese, in particolare, per quelle imprese ricadenti in settori dove la paga base oraria è fissata al di sotto del salario minimo. Tale incremento potrebbe in parte essere attenuato da un incremento dei consumi dei lavoratori a basso salario, che sosterebbe la domanda interna.

Le imprese e, in particolare le PMI, trarrebbero inoltre vantaggio da aumenti più progressivi e

prevedibili dei salari minimi, che potrebbero migliorare la produttività e il contesto produttivo.



Tabella di corrispondenza
ai sensi dell'art. 6, comma 5, della legge n. 234/2012
 (D.P.C.M. 17 marzo 2015)

<p>B. Oggetto dell'atto:</p> <p>Proposta di direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio relativa a salari minimi adeguati nell'Unione europea</p>
<ul style="list-style-type: none"> – Codice della proposta: COM(2020) 682 final del 28/10/2020 – Codice interistituzionale: 2020/0310 (COD) – Amministrazione con competenza prevalente: Ministero del lavoro e delle politiche sociali

Disposizione del progetto di atto legislativo dell'Unione europea (articolo e paragrafo)	Norma nazionale vigente (norma primaria e secondaria)	Commento (natura primaria o secondaria della norma, competenza ai sensi dell'art. 117 della Costituzione, eventuali oneri finanziari, impatto sull'ordinamento nazionale, oneri amministrativi aggiuntivi, amministrazioni coinvolte, eventuale necessità di intervento normativo di natura primaria o secondaria)
<p style="text-align: center;"><i>Articolo 1</i></p> <p style="text-align: center;">Oggetto</p> <p>1. Al fine di migliorare le condizioni di vita e di lavoro nell'Unione, la presente direttiva istituisce un quadro per:</p> <p>a) la determinazione di livelli adeguati di salari minimi;</p> <p>b) l'accesso dei lavoratori alla tutela garantita dal salario minimo, sotto forma di salari determinati da contratti collettivi</p>		

<p>o di un salario minimo legale, laddove esistente.</p> <p>La presente direttiva fa salvo il pieno rispetto dell'autonomia delle parti sociali, nonché il loro diritto a negoziare e concludere contratti collettivi.</p> <p>2. La presente direttiva fa salva la scelta degli Stati membri di fissare salari minimi legali o promuovere l'accesso alla tutela garantita dal salario minimo fornita da contratti collettivi.</p> <p>3. Nessuna disposizione della presente direttiva può essere interpretata in modo tale da imporre agli Stati membri nei quali la determinazione dei salari sia garantita esclusivamente mediante contratti collettivi l'obbligo di introdurre un salario minimo legale o di rendere i contratti collettivi universalmente applicabili.</p>	<p style="text-align: center;"><u>Art. 39 della Costituzione</u></p> <p><i>...omissis...</i></p> <p>I sindacati registrati hanno personalità giuridica. Possono, rappresentati unitariamente in proporzione dei loro iscritti, stipulare contratti collettivi di lavoro con efficacia obbligatoria per tutti gli appartenenti alle categorie alle quali il contratto si riferisce.</p>	<p>Nota: il presente paragrafo appare conforme al vigente ordinamento, soprattutto nella parte in cui tende a incrementare e a sviluppare il dialogo sociale. Al riguardo occorre rammentare che, poiché il IV comma dell'art. 39 della Costituzione è rimasto inattuato, ai contratti collettivi è sempre stata applicata la disciplina generale dettata dal Codice civile, con conseguente qualificazione dei contratti collettivi quali contratti di diritto comune.</p>
<p style="text-align: center;"><i>Articolo 2</i></p> <p style="text-align: center;">Ambito di applicazione</p> <p>La presente direttiva si applica ai lavoratori dell'Unione che hanno un contratto di lavoro o un rapporto di lavoro quali definiti dal diritto, dai contratti collettivi o dalle prassi in vigore in ciascuno Stato membro, tenendo conto della giurisprudenza della Corte di giustizia dell'Unione europea.</p>		

<p style="text-align: center;">Articolo 3</p> <p style="text-align: center;">Definizioni</p> <p>Ai fini della presente direttiva si applicano le seguenti definizioni:</p> <p>1) "salario minimo": la retribuzione minima che un datore di lavoro è tenuto a versare ai lavoratori per il lavoro svolto in un dato periodo, calcolato sulla base del tempo o dei risultati prodotti;</p> <p>2) "salario minimo legale": un salario minimo stabilito dalla legge o da altre disposizioni giuridiche vincolanti;</p> <p>3) "contrattazione collettiva": l'insieme delle negoziazioni che avvengono tra un datore di lavoro, un gruppo di datori di lavoro o una o più organizzazioni di datori di lavoro, da un lato, e una o più organizzazioni di lavoratori, dall'altro, per determinare le condizioni di lavoro e di impiego, e/o regolamentare i rapporti tra i datori di lavoro e i lavoratori, e/o regolamentare i rapporti tra i datori di lavoro o le loro organizzazioni e una o più organizzazioni di lavoratori;</p> <p>4) "contratto collettivo": ogni accordo scritto relativo alle condizioni di lavoro e di impiego concluso dalle parti sociali a seguito della trattazione collettiva;</p> <p>5) "copertura della trattazione collettiva": la percentuale di lavoratori a livello nazionale cui si applica un contratto collettivo.</p>	<p>1) "salario minimo"</p> <p style="text-align: center;"><u>Articolo 36 della Costituzione</u></p> <p>Il lavoratore ha diritto ad una retribuzione proporzionata alla quantità e qualità del suo lavoro e in ogni caso sufficiente ad assicurare a sé e alla famiglia un'esistenza libera e dignitosa.</p> <p style="text-align: center;"><u>Articolo 2099 del codice civile</u> Retribuzione</p> <p>La retribuzione del prestatore di lavoro può essere stabilita a tempo o a cottimo e deve essere corrisposta nella misura determinata dalle norme corporative, con le modalità e nei termini in uso nel luogo in cui il lavoro viene eseguito. In mancanza di norme corporative o di accordo tra le parti, la retribuzione è determinata dal giudice, tenuto conto, ove occorra, del parere delle associazioni professionali. Il prestatore di lavoro può anche essere retribuito in tutto o in parte con partecipazione agli utili o ai prodotti, con provvigione o con prestazioni in natura.</p> <p>2) "salario minimo legale"</p> <p>L'ordinamento giuridico nazionale non prevede una quantificazione di minimo salariale, bensì demanda alla libera trattazione fra le parti interessate la determinazione delle condizioni di lavoro mediante i Contratti collettivi nazionali.</p> <p>4) "contratto collettivo"</p> <p style="text-align: center;"><u>Articolo 39 della Costituzione</u></p> <p>L'organizzazione sindacale è libera. Ai sindacati non può essere imposto altro obbligo se non la loro registrazione presso uffici locali o centrali, secondo le norme di legge. È condizione per la registrazione che gli statuti dei sindacati</p>	<p>Con l'abrogazione del sistema corporativo, le norme corporative sono state sostituite dalla trattazione collettiva nazionale.</p> <p>Le associazioni sindacali non sono state mai registrate, non hanno</p>
--	---	--

	<p>sanciscano un ordinamento interno a base democratica. I sindacati registrati hanno personalità giuridica. Possono, rappresentati unitariamente in proporzione dei loro iscritti, stipulare contratti collettivi di lavoro con efficacia obbligatoria per tutti gli appartenenti alle categorie alle quali il contratto si riferisce</p> <p><u>Articolo 2099 del codice civile</u> L'appartenenza alla categoria professionale, ai fini dell'applicazione del contratto collettivo, si determina secondo l'attività effettivamente esercitata dall'imprenditore. Se l'imprenditore esercita distinte attività aventi carattere autonomo, si applicano ai rispettivi rapporti di lavoro le norme dei contratti collettivi corrispondenti alle singole attività. Quando il datore di lavoro esercita non professionalmente un'attività organizzata, si applica il contratto collettivo che regola i rapporti di lavoro relativi alle imprese che esercitano la stessa attività.</p> <p><u>Articolo 1321 del codice civile</u> Il contratto è l'accordo di due o più parti per costituire, regolare o estinguere tra loro un rapporto giuridico patrimoniale.</p> <p><u>Articolo 1322 del codice civile</u> Autonomia contrattuale Le parti possono liberamente determinare il contenuto del contratto nei limiti imposti dalla legge e dalle norme corporative. Le parti possono anche concludere contratti che non appartengano ai tipi aventi una disciplina particolare, purché siano diretti a realizzare interessi meritevoli di tutela secondo l'ordinamento giuridico .</p>	<p>acquisito personalità giuridica e pertanto non possono stipulare contratti collettivi di lavoro con efficacia obbligatoria per tutti gli appartenenti alle categorie alle quali il contratto si riferisce.</p> <p>Ne consegue che, nell'attuale ordinamento i vigenti contratti collettivi di diritto comune sono applicabili – in base al principio di libertà e autodeterminazione sindacale (art. 39 cost) - ai datori di lavoro iscritti alle relative associazioni sindacali stipulanti.</p> <p>Pertanto, in via generale, è da ritenersi applicabile solo il contratto collettivo rispetto al quale l'impresa sia obbligata per affiliazione sindacale ovvero quello di cui l'impresa abbia manifestato esplicita o implicita adesione.</p>
<p><i>Articolo 4</i></p>	<p><u>Art. 39 della Costituzione</u></p>	<p>Nota: L'art. 4 appare conforme al vigente ordinamento, soprattutto</p>

<p>Promozione della contrattazione collettiva sulla determinazione dei salari</p> <p>1. Al fine di aumentare la copertura della contrattazione collettiva gli Stati membri, in consultazione con le parti sociali, adottano almeno le seguenti misure:</p> <p>a) promuovono lo sviluppo e il rafforzamento della capacità delle parti sociali di partecipare alla contrattazione collettiva sulla determinazione dei salari a livello settoriale o intersettoriale;</p> <p>b) incoraggiano negoziazioni costruttive, significative e informate sui salari tra le parti sociali.</p> <p>2. Gli Stati membri in cui la copertura della contrattazione collettiva è inferiore al 70 % dei lavoratori quali definiti ai sensi dell'articolo 2 prevedono inoltre un quadro di condizioni favorevoli alla contrattazione collettiva, per legge a seguito della consultazione delle parti sociali o mediante un accordo con queste ultime, e definiscono un piano d'azione per promuovere la contrattazione collettiva. Il piano d'azione è reso pubblico e notificato alla Commissione europea.</p>	<p>...omissis...</p> <p>I sindacati registrati hanno personalità giuridica. Possono, rappresentati unitariamente in proporzione dei loro iscritti, stipulare contratti collettivi di lavoro con efficacia obbligatoria per tutti gli appartenenti alle categorie alle quali il contratto si riferisce.</p>	<p>nella parte in cui tende a incrementare e a sviluppare il dialogo sociale. Al riguardo occorre rammentare che, poiché il IV comma dell'art. 39 della Costituzione è rimasto inattuato, ai contratti collettivi è sempre stata applicata la disciplina generale dettata dal Codice civile, con conseguente qualificazione dei contratti collettivi quali contratti di diritto comune.</p>
<p>CAPO II</p> <p>SALARI MINIMI LEGALI</p> <p><i>Articolo 5</i></p> <p>Adeguatezza</p> <p>1. Gli Stati membri in cui sono previsti salari minimi legali adottano le misure necessarie a garantire che la determinazione e l'aggiornamento dei salari minimi legali siano basati su criteri stabiliti per promuovere l'adeguatezza al fine di conseguire condizioni di vita e di</p>		<p>Nota: Il capo II deve essere recepito solo dagli Stati Membri che hanno adottato il salario minimo legale</p>

<p>lavoro dignitose, coesione sociale e una convergenza verso l'alto. Gli Stati membri definiscono tali criteri conformemente alle rispettive prassi nazionali, nella pertinente legislazione nazionale, nelle decisioni degli organi competenti o in accordi tripartiti. I criteri sono definiti in modo stabile e chiaro.</p> <p>2. I criteri nazionali di cui al paragrafo 1 comprendono almeno i seguenti elementi:</p> <p>a) il potere d'acquisto dei salari minimi legali, tenuto conto del costo della vita e dell'incidenza delle imposte e delle prestazioni sociali;</p> <p>b) il livello generale dei salari lordi e la loro distribuzione;</p> <p>c) il tasso di crescita dei salari lordi;</p> <p>d) l'andamento della produttività del lavoro.</p> <p>3. Gli Stati membri utilizzano valori di riferimento indicativi, come quelli comunemente utilizzati a livello internazionale, per orientare la loro valutazione dell'adeguatezza dei salari minimi legali rispetto al livello generale dei salari lordi.</p> <p>4. Gli Stati membri adottano le misure necessarie a garantire l'aggiornamento periodico e puntuale dei salari minimi legali al fine di mantenerne l'adeguatezza.</p> <p>5. Gli Stati membri istituiscono organi consultivi per fornire consulenza alle autorità competenti sulle questioni relative ai salari minimi legali.</p>		
<p><i>Articolo 6</i></p> <p>Variazioni e trattenute</p> <p>Gli Stati membri possono autorizzare salari minimi legali diversi per specifici gruppi di lavoratori. Gli Stati membri mantengono tali variazioni al</p>		

<p>minimo e garantiscono che ogni variazione sia non discriminatoria, proporzionata, limitata nel tempo, se pertinente, e obiettivamente e ragionevolmente giustificata da un obiettivo legittimo.</p> <p>2. Gli Stati membri possono consentire trattenute per legge che riducono la retribuzione versata ai lavoratori portandola a un livello inferiore a quello del salario minimo legale. Gli Stati membri garantiscono che tali trattenute sui salari minimi legali siano necessarie, obiettivamente giustificate e proporzionate.</p>		
<p><i>Articolo 7</i></p> <p>Coinvolgimento delle parti sociali nella determinazione e nell'aggiornamento dei salari minimi legali</p> <p>Gli Stati membri adottano le misure necessarie a garantire che le parti sociali siano coinvolte in maniera tempestiva ed efficace nella determinazione dei salari minimi legali e nel relativo aggiornamento, anche attraverso la partecipazione agli organi consultivi di cui all'articolo 5, paragrafo 5, e in particolare per quanto riguarda:</p> <p>a) la selezione e l'applicazione dei criteri e dei valori di riferimento indicativi di cui all'articolo 5, paragrafi 1, 2 e 3, per la determinazione dei livelli dei salari minimi legali;</p> <p>b) gli aggiornamenti dei livelli dei salari minimi legali di cui all'articolo 5, paragrafo 4;</p> <p>c) la determinazione delle variazioni e delle trattenute relative ai salari minimi legali di cui all'articolo 6;</p> <p>d) la raccolta di dati e la realizzazione di studi per informare le autorità preposte</p>		

<p>alla determinazione dei salari minimi legali.</p>		
<p><i>Articolo 8</i></p> <p>Accesso effettivo dei lavoratori ai salari minimi legali</p> <p>Gli Stati membri, in cooperazione con le parti sociali, adottano le seguenti misure per migliorare l'accesso dei lavoratori alla tutela garantita dal salario minimo legale, ove opportuno:</p> <p>1) rafforzano i controlli e le ispezioni sul campo effettuati dagli ispettorati del lavoro o dagli organismi responsabili dell'applicazione dei salari minimi legali. I controlli e le ispezioni sono proporzionati e non discriminatori;</p> <p>2) elaborano orientamenti affinché le autorità responsabili dell'applicazione individuino e perseguano in maniera proattiva le imprese non conformi;</p> <p>3) garantiscono che le informazioni sui salari minimi legali siano messe a disposizione del pubblico in maniera chiara, completa e facilmente accessibile</p>		
<p>CAPO III DISPOSIZIONI ORIZZONTALI</p> <p><i>Articolo 9</i></p> <p>Appalti pubblici</p> <p>Conformemente alle direttive 2014/24/UE, 2014/25/UE e 2014/23/UE, gli Stati membri adottano misure adeguate a garantire che gli operatori economici, nell'esecuzione di appalti pubblici o contratti di concessione, si conformino ai salari stabiliti dai contratti collettivi per il settore e l'area geografica pertinenti e ai salari minimi legali, laddove esistenti.</p>	<p><u>Decreto legislativo 18 aprile 2016, n.50</u></p> <p>Codice dei contratti pubblici</p> <p><u>Art. 30</u></p> <p>4. Al personale impiegato nei lavori, servizi e forniture oggetto di appalti pubblici e concessioni è applicato il contratto collettivo nazionale e territoriale in vigore per il settore e per la zona nella quale si eseguono le prestazioni di lavoro stipulato dalle associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e quelli il cui ambito di applicazione sia strettamente connesso con l'attività oggetto dell'appalto o della concessione</p>	<p>Nota: L'art. 9 della Direttiva appare in linea con quanto già previsto dalla normativa Nazionale.</p> <p>Infatti, il comma 5 dell'art. 97 D.lgs 50/2016 prevede che la Stazione Appaltante potrà escludere l'offerta solo se la prova fornita non giustifichi sufficientemente il basso livello del prezzo o dei costi proposti, laddove accerti che l'anomalia dell'offerta derivi, tra l'altro, da:</p> <p><i>“d) il costo del personale è inferiore ai minimi salariali retributivi indicati nelle apposite</i></p>

	<p>svolta dall'impresa anche in maniera prevalente.</p> <p style="text-align: center;"><u>Art. 97</u></p> <p>5. La stazione appaltante richiede per iscritto, assegnando al concorrente un termine non inferiore a quindici giorni, la presentazione, per iscritto, delle spiegazioni. Essa esclude l'offerta solo se la prova fornita non giustifica sufficientemente il basso livello di prezzi o di costi proposti, tenendo conto degli elementi di cui al comma 4 o se ha accertato, con le modalità di cui al primo periodo, che l'offerta è anormalmente bassa in quanto:</p> <p><i>....omissis....</i></p> <p>d) il costo del personale è inferiore ai minimi salariali retributivi indicati nelle apposite tabelle di cui all'articolo 23, comma 16.</p> <p>6. Non sono ammesse giustificazioni in relazione a trattamenti salariali minimi inderogabili stabiliti dalla legge o da fonti autorizzate dalla legge.</p> <p><i>...omissis...</i></p> <p style="text-align: center;"><u>Legge 20 maggio 1970, n. 300</u> (Statuto dei lavoratori)</p> <p style="text-align: center;"><u>Art. 36</u></p> <p>Obblighi dei titolari di benefici accordati dallo Stato e degli appaltatori di opere pubbliche.</p> <p>Nei provvedimenti di concessione di benefici accordati ai sensi delle vigenti leggi dallo Stato a favore di imprenditori che esercitano professionalmente un'attività economica organizzata e nei capitolati di appalto attinenti all'esecuzione di opere pubbliche, deve essere inserita la clausola esplicita determinante</p>	<p><i>tabelle di cui all'art. 23, comma 16."</i></p> <p>L'art. 23, comma 16 recita: <i>"...omissis... il costo del lavoro è determinato annualmente, in apposite tabelle, dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali sulla base dei valori economici definiti dalla contrattazione collettiva nazionale tra le organizzazioni sindacali e le organizzazioni dei datori di lavoro comparativamente più rappresentativi, delle norme in materia previdenziale ed assistenziale, dei diversi settori merceologici e delle differenti aree territoriali ...omissis..."</i></p> <p>Inoltre, il comma 6 dell'art. 97, chiarisce che le giustificazioni non sono in nessun caso ammesse in relazione ai trattamenti salariali minimi inderogabili stabiliti dalla legge.</p> <p>Pertanto, ai sensi della disciplina vigente, una determinazione complessiva dei costi basata su un costo del lavoro inferiore ai livelli economici minimi per i lavoratori del settore costituisce, per ciò solo, indice di inattendibilità economica dell'offerta e di lesione del principio della <i>par condicio</i> dei concorrenti ed è fonte di pregiudizio per le altre imprese partecipanti alla gara che abbiano correttamente valutato i costi delle retribuzioni da erogare.</p>
--	---	--

	<p>l'obbligo per il beneficiario o appaltatore di applicare o di far applicare nei confronti dei lavoratori dipendenti condizioni non inferiori a quelle risultanti dai contratti collettivi di lavoro della categoria e della zona.</p> <p>Tale obbligo deve essere osservato sia nella fase di realizzazione degli impianti o delle opere che in quella successiva, per tutto il tempo in cui l'imprenditore beneficia delle agevolazioni finanziarie e creditizie concesse dallo Stato ai sensi delle vigenti disposizioni di legge.</p> <p>Ogni infrazione al suddetto obbligo che sia accertata dall'Ispettorato del lavoro viene comunicata immediatamente ai Ministri nella cui amministrazione sia stata disposta la concessione del beneficio o dell'appalto. Questi adotteranno le opportune determinazioni, fino alla revoca del beneficio, e nei casi più gravi o nel caso di recidiva potranno decidere l'esclusione del responsabile, per un tempo fino a cinque anni, da qualsiasi ulteriore concessione di agevolazioni finanziarie o creditizie ovvero da qualsiasi appalto.</p> <p>Le disposizioni di cui ai commi precedenti si applicano anche quando si tratti di agevolazioni finanziarie e creditizie ovvero di appalti concessi da enti pubblici, ai quali l'Ispettorato del lavoro comunica direttamente le infrazioni per l'adozione delle sanzioni.</p>	
<p><i>Articolo 10</i></p> <p>Monitoraggio e raccolta dei dati</p> <p>1. Gli Stati membri incaricano le rispettive autorità competenti di sviluppare strumenti efficaci di raccolta dei dati per monitorare la copertura e l'adeguatezza dei salari minimi.</p>		

<p>2. Gli Stati membri comunicano annualmente alla Commissione, prima del 1° ottobre di ogni anno, i dati seguenti:</p> <p>a) per i salari minimi legali:</p> <p>i) il livello del salario minimo legale e la percentuale di lavoratori coperti da tale salario minimo legale;</p> <p>ii) le variazioni esistenti e la percentuale di lavoratori interessati da tali variazioni;</p> <p>iii) le trattenute esistenti;</p> <p>iv) il tasso di copertura della contrattazione collettiva;</p> <p>b) per la tutela garantita dal salario minimo fornita esclusivamente dai contratti collettivi:</p> <p>i) la distribuzione in decili di tali salari ponderata in funzione della percentuale di lavoratori coperti;</p> <p>ii) il tasso di copertura della contrattazione collettiva;</p> <p>iii) il livello dei salari dei lavoratori che non beneficiano della tutela garantita dal salario minimo fornita da contratti collettivi e il suo rapporto con il livello dei salari dei lavoratori che beneficiano di tale tutela minima.</p> <p>Gli Stati membri forniscono le statistiche e le informazioni di cui al presente paragrafo disaggregate per genere, fascia di età, disabilità, dimensioni dell'impresa e settore.</p> <p>La prima relazione riguarda gli anni [X, Y, Z: i tre anni precedenti l'anno di recepimento] ed è trasmessa entro il [1° ottobre YY: anno successivo al recepimento].</p> <p>Gli Stati membri possono omettere le statistiche e le informazioni non disponibili prima del [data di recepimento].</p> <p>La Commissione può chiedere agli Stati membri, caso per caso, di fornire le informazioni</p>		
--	--	--

<p>supplementari che ritenga necessarie per monitorare l'attuazione efficace della presente direttiva.</p> <p>3. Gli Stati membri garantiscono che le informazioni relative alla tutela garantita dal salario minimo, compresi i contratti collettivi e le disposizioni relative ai salari ivi contenute, siano trasparenti e accessibili al pubblico.</p> <p>4. La Commissione valuta i dati trasmessi dagli Stati membri nelle relazioni di cui al paragrafo 2 e riferisce annualmente al Parlamento europeo e al Consiglio.</p> <p>5. Sulla base della relazione pubblicata dalla Commissione il comitato per l'occupazione istituito conformemente all'articolo 150 TFUE effettua ogni anno un esame della promozione della contrattazione collettiva sulla determinazione dei salari e dell'adeguatezza dei salari minimi negli Stati membri.</p>		
<p style="text-align: center;"><i>Articolo 11</i></p> <p>Diritto di ricorso e protezione da trattamento o conseguenze sfavorevoli</p> <p>1. Gli Stati membri provvedono affinché, fatte salve le forme specifiche di ricorso e risoluzione delle controversie previste, ove applicabile, dai contratti collettivi, i lavoratori, compresi quelli il cui rapporto di lavoro è terminato, abbiano accesso a una risoluzione efficace e imparziale delle controversie e sia loro garantito il diritto di ricorso, compreso il diritto a una compensazione adeguata, in caso di violazione dei loro diritti relativi ai salari minimi legali o alla tutela garantita dal salario minimo fornita dai contratti collettivi.</p>	<p style="text-align: center;"><u>Articolo 3 della Costituzione</u></p> <p>Tutti i cittadini hanno pari dignità sociale e sono eguali davanti alla legge, senza distinzione di sesso, di razza, di lingua, di religione, di opinioni politiche, di condizioni personali e sociali. È compito della Repubblica rimuovere gli ostacoli di ordine economico e sociale, che, limitando di fatto la libertà e l'eguaglianza dei cittadini, impediscono il pieno sviluppo della persona umana e l'effettiva partecipazione di tutti i lavoratori all'organizzazione politica, economica e sociale del Paese.</p>	

<p>2. Gli Stati membri adottano le misure necessarie a proteggere i lavoratori, compresi quelli che sono rappresentanti dei lavoratori, da qualsiasi trattamento sfavorevole da parte del datore di lavoro o da qualsiasi conseguenza sfavorevole derivante da un reclamo presentato nei confronti del datore di lavoro o da una procedura promossa al fine di ottenere il rispetto dei diritti relativi ai salari minimi legali o alla tutela garantita dal salario minimo fornita dai contratti collettivi.</p>	<p><u>Legge 20 maggio 1970, n. 300</u> (Statuto dei lavoratori) <u>Art. 15</u> Atti discriminatori.</p> <p>È nullo qualsiasi patto od atto diretto a:</p> <p>a) subordinare l'occupazione di un lavoratore alla condizione che aderisca o non aderisca ad una associazione sindacale ovvero cessi di farne parte;</p> <p>b) licenziare un lavoratore, discriminarlo nella assegnazione di qualifiche o mansioni, nei trasferimenti, nei provvedimenti disciplinari, o recargli altrimenti pregiudizio a causa della sua affiliazione o attività sindacale ovvero della sua partecipazione ad uno sciopero.</p> <p>Le disposizioni di cui al comma precedente si applicano altresì ai patti o atti diretti a fini di discriminazione politica, religiosa, razziale, di lingua o di sesso.</p> <p><u>Art. 16</u> Trattamenti economici collettivi discriminatori.</p> <p>È vietata la concessione di trattamenti economici di maggior favore aventi carattere discriminatorio a mente dell'articolo 15.</p> <p>Il pretore, su domanda dei lavoratori nei cui confronti è stata attuata la discriminazione di cui al comma precedente o delle associazioni sindacali alle quali questi hanno dato mandato, accertati i fatti, condanna il datore di lavoro al pagamento, a favore del fondo adeguamento pensioni, di una somma pari all'importo dei trattamenti economici di maggior favore illegittimamente corrisposti nel periodo massimo di un anno.</p>	
<p><i>Articolo 12</i> Sanzioni Gli Stati membri stabiliscono le norme relative alle sanzioni applicabili in caso di violazione delle disposizioni nazionali. Le</p>		<p>Si richiama quanto evidenziato nella Relazione al punto 2 della Valutazione di Impatto-effetti sull'ordinamento nazionale</p>

<p>sanzioni previste devono essere effettive, proporzionate e dissuasive.</p>		
<p style="text-align: center;"><i>CAPO IV</i> <i>DISPOSIZIONI FINALI</i></p> <p style="text-align: center;">Articolo 13 Attuazione</p> <p>Gli Stati membri possono affidare alle parti sociali l'attuazione della presente direttiva, laddove le parti sociali lo richiedano congiuntamente. Nel farlo, gli Stati membri adottano tutte le misure necessarie per essere sempre in grado di assicurare i risultati prescritti dalla presente direttiva.</p>		
<p style="text-align: center;"><i>Articolo 14</i></p> <p style="text-align: center;">Diffusione delle informazioni</p> <p>Gli Stati membri provvedono affinché le misure nazionali che recepiscono la presente direttiva, unitamente alle pertinenti disposizioni già in vigore in relazione all'oggetto stabilito all'articolo 1, siano portate a conoscenza dei lavoratori e dei datori di lavoro, comprese le PMI.</p>		
<p style="text-align: center;"><i>Articolo 15</i></p> <p style="text-align: center;">Valutazione e riesame</p> <p>La Commissione effettua una valutazione della direttiva entro [cinque anni dopo la data di recepimento]. Successivamente la Commissione presenta al Parlamento europeo e al Consiglio una relazione in cui è esaminata l'attuazione della direttiva e propone, ove opportuno, modifiche legislative.</p>		
<p style="text-align: center;"><i>Articolo 16</i></p> <p style="text-align: center;">Non regresso e disposizioni più favorevoli</p> <p>1. La presente direttiva non costituisce un motivo valido per ridurre il livello generale di protezione riconosciuto ai lavoratori negli Stati membri.</p>		

<p>2. La presente direttiva lascia impregiudicata la prerogativa degli Stati membri di applicare o introdurre disposizioni legislative, regolamentari o amministrative più favorevoli ai lavoratori o di promuovere o consentire l'applicazione di contratti collettivi che siano più favorevoli ai lavoratori.</p> <p>3. La presente direttiva lascia impregiudicato ogni altro diritto conferito ai lavoratori da altri atti giuridici dell'Unione.</p>		
<p><i>Articolo 17</i></p> <p>Recepimento</p> <p>1. Gli Stati membri adottano le misure necessarie per conformarsi alla presente direttiva entro [due anni dalla data di entrata in vigore]. Essi ne informano immediatamente la Commissione. Le disposizioni adottate dagli Stati membri contengono un riferimento alla presente direttiva o sono corredate di tale riferimento all'atto della pubblicazione ufficiale. Le modalità del riferimento sono stabilite dagli Stati membri.</p> <p>2. Gli Stati membri comunicano alla Commissione il testo delle disposizioni principali di diritto interno che adottano nel settore disciplinato dalla presente direttiva.</p>		
<p><i>Articolo 18</i></p> <p>Entrata in vigore</p> <p>La presente direttiva entra in vigore il ventesimo giorno successivo alla pubblicazione nella Gazzetta ufficiale dell'Unione europea.</p>		
<p><i>Articolo 19</i></p> <p>Destinatari</p> <p>Gli Stati membri sono destinatari della presente direttiva.</p>		