



Bruxelles, 26 novembre 2021  
(OR. en)

14366/21

---

---

**Fascicolo interistituzionale:  
2020/0310(COD)**

---

---

**SOC 692  
EMPL 520  
CODEC 1544**

**NOTA**

---

Origine:	Comitato dei rappresentanti permanenti (parte prima)
Destinatario:	Consiglio
n. doc. Comm.:	COM(2020) 682 final
Oggetto:	Proposta di DIRETTIVA DEL PARLAMENTO EUROPEO E DEL CONSIGLIO relativa a un quadro per salari minimi adeguati nell'Unione europea - Orientamento generale

---

**I. INTRODUZIONE**

Il 28 ottobre 2020 la Commissione ha presentato una proposta di direttiva relativa a salari minimi adeguati nell'Unione europea. La proposta mira a creare quattro obblighi principali per gli Stati membri, segnatamente per quanto riguarda:

- 1) la promozione della contrattazione collettiva, in particolare in materia di determinazione dei salari,
- 2) il rispetto di una serie di obblighi procedurali, se e quando gli Stati membri fissano/aggiornano i salari minimi legali e ne valutano l'adeguatezza,

- 3) l'adozione di misure per migliorare l'accesso effettivo alla tutela garantita dal salario minimo per i lavoratori che hanno diritto a un salario minimo a norma del diritto nazionale, e
- 4) la raccolta dei dati e la comunicazione degli stessi alla Commissione, al fine di monitorare la copertura e l'adeguatezza della tutela garantita dal salario minimo.

Con questa iniziativa la Commissione intende contribuire in particolare all'attuazione del principio 6 (Retribuzioni) e del principio 8 (Dialogo sociale e coinvolgimento dei lavoratori) del pilastro europeo dei diritti sociali.

A norma della base giuridica pertinente, ossia l'articolo 153, paragrafo 2, TFUE, in combinato disposto con l'articolo 153, paragrafo 1, lettera b), dello stesso, il Consiglio delibera a maggioranza qualificata, conformemente alla procedura legislativa ordinaria.

Il Parlamento europeo ha adottato il proprio mandato il 25 novembre 2021.

Il Comitato economico e sociale ha adottato il suo parere nella sessione plenaria del 25 marzo 2021<sup>1</sup>.

Il Comitato delle regioni ha adottato il suo parere nella sessione plenaria del 19 marzo 2021<sup>2</sup>.

## **II. DISCUSSIONI DURANTE LA PRESIDENZA SLOVENA**

I lavori della presidenza slovena si sono basati sui buoni progressi compiuti durante le presidenze dei partner del trio, Germania e Portogallo, illustrati nella relazione della presidenza portoghese sullo stato di avanzamento dei lavori<sup>3</sup>. La presidenza slovena ha presentato al gruppo "Questioni sociali" quattro ulteriori proposte di compromesso, che sono state esaminate nel corso di sei giornate di riunione del gruppo e in numerose discussioni bilaterali a tutti i livelli.

---

<sup>1</sup> Doc. 7886/21.

<sup>2</sup> Doc. 7421/21.

<sup>3</sup> Doc. 9142/21 + COR1.

Gli obiettivi della presidenza nel guidare le discussioni a livello di gruppo sono stati molteplici:

- 1) considerando l'eccezione specifica di cui all'articolo 153, paragrafo 5, TFUE, che salvaguarda la competenza degli Stati membri per quanto riguarda la determinazione dei salari minimi, la presidenza ha deciso di adeguare il testo alla luce del parere scritto del servizio giuridico del Consiglio<sup>4</sup>;
- 2) La presidenza ha ascoltato attentamente e attivamente le preoccupazioni delle delegazioni derivanti dai diversi modelli di mercato del lavoro e sistemi di determinazione dei salari a livello nazionale e ha lavorato intensamente con l'obiettivo di migliorare la qualità tecnica complessiva del testo;
- 3) l'intenso lavoro si è concentrato sulla ricerca di soluzioni di compromesso per rispondere alle varie preoccupazioni sollevate dalle delegazioni al fine di raggiungere un corretto equilibrio nel testo e ottenere il sostegno di un'ampia maggioranza di Stati membri.

Le questioni principali discusse in sede di organi preparatori del Consiglio sono sintetizzate in appresso.

---

<sup>4</sup> Doc. 6817/21.

## Principali questioni affrontate dagli organi preparatori del Consiglio

### 1) Quadro procedurale per salari minimi adeguati (titolo, articolo 1, considerando 15)

Il gruppo ha discusso in modo approfondito il carattere e l'oggetto della direttiva e il tipo di obbligo da essa previsto. A seguito di tale discussione è stato chiarito, mediante modifiche apportate al titolo della direttiva e in tutto il testo, che la direttiva stabilisce un quadro dell'Unione di natura procedurale per salari minimi adeguati.

È stato inoltre chiarito che l'obiettivo dell'adeguatezza è perseguito con mezzi diversi, a seconda che la tutela garantita dal salario minimo sia fornita da salari minimi legali, sia fornita esclusivamente mediante la contrattazione collettiva sulla determinazione dei salari, ovvero sia fornita attraverso una combinazione di questi due approcci:

per quanto riguarda la determinazione dei salari minimi legali, il capo II stabilisce diversi obblighi procedurali per promuovere la determinazione a un livello adeguato dei salari minimi legali, senza interferire con la competenza degli Stati membri di fissare tale livello;

per quanto riguarda i salari minimi determinati mediante contrattazione collettiva, anche negli Stati membri in cui i salari si basano esclusivamente sulla contrattazione collettiva, la promozione della contrattazione collettiva costituisce lo strumento per migliorare la tutela garantita dal salario minimo, in quanto una più elevata copertura della contrattazione collettiva serve a promuovere salari minimi adeguati (considerando 19).

Al fine di rispecchiare meglio le principali disposizioni della direttiva, l'articolo 1 (e il considerando 15) è stato semplificato: l'articolo 1, paragrafo 1, lettera a), corrisponde al capo II della direttiva relativo alla promozione dell'adeguatezza dei salari minimi legali, la lettera a bis) (nuova) corrisponde all'articolo 4 relativo alla promozione della contrattazione collettiva e la lettera b) corrisponde agli articoli 8, 9, 10 bis, 11 e 12, che riguardano l'applicazione degli esistenti diritti individuali dei lavoratori in relazione a un salario minimo.

2) Assimilazione dei contratti collettivi universalmente applicabili ai contratti collettivi (articolo 3)

La proposta contiene disposizioni diverse per i salari minimi legali e per quelli fissati mediante contratti collettivi. Pertanto, è fondamentale distinguere tra questi due tipi. Tuttavia, poiché il contenuto dei contratti collettivi universalmente applicabili deriva dall'accordo delle parti sociali e non da un atto di diritto pubblico, il che li rende applicabili a un gruppo determinato di lavoratori, è stato chiarito che i contratti collettivi universalmente applicabili non sono da considerarsi salari minimi legali.

Analogamente, è stato chiarito che il risultato del meccanismo di determinazione dei salari minimi per quanto riguarda i marittimi nel quadro della Convenzione sul lavoro marittimo dovrebbe essere trattato allo stesso modo di un contratto collettivo.

3) Promozione della contrattazione collettiva sulla determinazione dei salari (articoli 4 e 13, considerando 19)

È stato chiarito che l'obiettivo di aumentare la copertura della contrattazione collettiva consiste nel migliorare la determinazione dei salari fornita dai contratti collettivi e in tal modo promuovere l'adeguatezza dei salari minimi. Dal momento che gli Stati membri non possono obbligare le parti sociali a concludere contratti collettivi, nel considerando è stato indicato con chiarezza che il 70 % di copertura della contrattazione collettiva non costituisce un obiettivo, ma solo una soglia al di sotto della quale scatta l'obbligo di prevedere un quadro di condizioni favorevoli e un piano d'azione per promuovere la contrattazione collettiva. L'articolo 13, inoltre, stabilisce in modo esplicito che gli Stati membri possono consentire alle parti sociali di istituire esse stesse, congiuntamente, il piano d'azione.

4) Promozione dell'adeguatezza dei salari minimi legali (articolo 5, considerando da 20 a 21)

L'articolo 5 è stato al centro dei lavori del gruppo in tutte le sue riunioni; molte delegazioni hanno chiesto un ammorbidimento degli obblighi, mentre altre hanno difeso la proposta iniziale della Commissione. A seguito di tali discussioni sono stati apportati alcuni adeguamenti. Tuttavia, le presidenze successive hanno lasciato inalterato il nucleo delle disposizioni relative alla promozione dell'adeguatezza dei salari minimi legali.

Nonostante le numerose richieste da parte delle delegazioni di consentire un uso più flessibile degli elementi di cui all'articolo 5, paragrafo 2, la presidenza ha mantenuto l'obbligo di utilizzare tutti e quattro gli elementi di cui all'articolo 5, paragrafo 2. Tuttavia, tenendo conto del parere scritto del servizio giuridico, è stato chiarito che la loro pertinenza e il loro peso relativo possono essere decisi dagli Stati membri in funzione delle rispettive condizioni socioeconomiche nazionali prevalenti.

Analogamente, è rimasto l'obbligo per gli Stati membri di utilizzare i valori di riferimento indicativi per valutare l'adeguatezza dei loro salari minimi legali, mentre è stato reso più esplicito che ciascuno Stato membro ha facoltà di scelta su quali valori di riferimento indicativi utilizzare. Il fatto che la proposta iniziale della Commissione ponesse un forte accento sul 50 % del salario lordo medio e sul 60 % del salario lordo mediano come possibili valori di riferimento indicativi è stato criticato da molti Stati membri. Tali Stati membri hanno chiesto di riconoscere che l'adeguatezza non riguarda solo l'equità (relazione tra il salario minimo e gli altri salari in un determinato Stato membro), ma anche la dignità del salario minimo, in linea con l'articolo 5, paragrafo 1, e il principio 6 del pilastro europeo dei diritti sociali<sup>5</sup>. Poiché a livello nazionale sono utilizzati soprattutto gli indicatori di dignità, la presidenza ha ristretto la descrizione dei valori di riferimento di cui all'articolo 5, paragrafo 3, a quelli "comunemente utilizzati" e ha ampliato l'elenco di esempi di tali valori di riferimento nel considerando 21. Così facendo, la presidenza ha tenuto conto del fatto che, nell'ultima riunione del gruppo "Questioni sociali", erano ancora pervenute molte osservazioni a questo riguardo. Gli Stati membri avevano chiesto maggiore chiarezza, alcuni chiedendo la soppressione dei valori di riferimento del 50 % e del 60 %, altri di riavvicinarsi alla proposta della Commissione, sebbene non si fosse raggiunta una maggioranza per nessuna delle due linee d'azione.

---

<sup>5</sup> "Principio 6 Retribuzioni

- a) *I lavoratori hanno diritto a una retribuzione equa che offra un tenore di vita dignitoso.*
- b) *Sono garantite retribuzioni minime adeguate, che soddisfino i bisogni del lavoratore e della sua famiglia in funzione delle condizioni economiche e sociali nazionali, salvaguardando nel contempo l'accesso al lavoro e gli incentivi alla ricerca di lavoro. La povertà lavorativa va prevenuta."*

L'obbligo per tutti gli Stati membri di aggiornare periodicamente e tempestivamente i loro salari minimi legali utilizzando i criteri di cui all'articolo 5, paragrafi 1 e 2, non è stato modificato, ma sono stati aggiunti un nuovo paragrafo 2 bis e un nuovo considerando 20 bis, al fine di tener conto della situazione specifica di vari Stati membri, che utilizzano una formula di indicizzazione per aumentare l'importo dei loro salari minimi legali negli intervalli tra tali aggiornamenti periodici.

5) Variazioni e trattenute (articolo 6, articolo 7, lettera c), considerando 22)

Al considerando 22 è stato reso più esplicito che le variazioni e le trattenute possono, in alcuni casi, incidere negativamente sull'adeguatezza dei salari minimi legali e che è quindi importante evitare un ampio ricorso ad esse. È stato inoltre reso più esplicito che i trattati lasciano la competenza di fissare i salari minimi – e quindi anche di decidere in merito a variazioni e trattenute – agli Stati membri, che devono rispettare i principi di non discriminazione e proporzionalità quali principi generali del diritto dell'Unione.

6) Appalti pubblici (articolo 9, considerando 24)

In linea con l'intenzione della Commissione europea di ricordare, in una disposizione di natura dichiarativa, gli obblighi previsti dalle direttive sugli appalti pubblici, al fine di sostenere e rafforzare l'attuazione di tali direttive, le presidenze hanno ulteriormente allineato l'articolo e il considerando al testo di tali direttive.

7) Monitoraggio e raccolta dei dati (articolo 10, considerando 25)

Le disposizioni dell'articolo 10 sul monitoraggio e la raccolta dei dati hanno suscitato grande preoccupazione in molti Stati membri, che temevano ulteriori oneri burocratici senza un chiaro valore aggiunto. Destava preoccupazione soprattutto l'obbligo di fornire dati disaggregati, in particolare disaggregati per disabilità, in quanto per motivi di riservatezza tali dati sono raccolti raramente. Dopo intensi scambi della presidenza e delle delegazioni con la Commissione europea, il testo dell'articolo 10 è stato modificato come segue al fine di tenere conto delle preoccupazioni degli Stati membri:

- Dato che i salari minimi di solito non cambiano drasticamente da un anno all'altro, l'obbligo di riferire annualmente è stato considerato da molti Stati membri un onere inutile ed è stato pertanto mutato in un obbligo di riferire con cadenza biennale.
- Nel considerando è stato chiarito che spetta agli Stati membri la scelta di quali fonti di dati utilizzare e, in particolare, che possono utilizzare dati nazionali, indagini per campione e stime in assenza di fonti di dati migliori.
- L'obbligo di fornire dati disaggregati è ora corredato della salvaguardia che tali dati devono essere forniti solo nella misura in cui lo Stato membro ne dispone.
- La descrizione dei dati che gli Stati membri sono tenuti a fornire è stata ristrutturata per motivi redazionali. Al fine di alleggerire gli obblighi di comunicazione e tener conto dei dati facilmente accessibili, sono stati introdotti i seguenti adeguamenti:
  - gli Stati membri devono fornire una descrizione solo delle trattenute e delle variazioni relative ai salari minimi legali;
  - per la tutela garantita dal salario minimo fornita esclusivamente dai contratti collettivi,
    - la comunicazione sui salari minimi nei contratti collettivi è limitata alle retribuzioni più basse fissate dai contratti collettivi che coprono i lavoratori a basso salario o a una stima delle stesse e alla percentuale dei lavoratori coperti da tali contratti,
    - le informazioni sui salari dei lavoratori non coperti dai contratti collettivi possono essere fornite sulla base dei salari pagati.
- La proposta della Commissione conteneva una disposizione che le avrebbe esplicitamente conferito il potere di chiedere agli Stati membri di fornire dati supplementari caso per caso. Vista la mancanza di sostegno a tale disposizione, è considerato che la Commissione può sempre chiedere dati in base al principio generale di buona cooperazione, la disposizione è stata soppressa.



- All'articolo 10, paragrafo 5, la proposta della Commissione prevedeva che il comitato per l'occupazione effettuasse ogni anno un esame della promozione della contrattazione collettiva sulle determinazioni dei salari e dell'adeguatezza dei salari minimi negli Stati membri. Poiché i compiti del comitato per l'occupazione discendono direttamente dall'articolo 150 TFUE, che conferisce al Consiglio il potere di adottare una decisione che istituisce tale comitato, la presente direttiva non dovrebbe specificare ulteriormente tali compiti. Pertanto, il riferimento all'esame da parte del comitato per l'occupazione è stato spostato al considerando, ricordando che, a norma del trattato, il Consiglio e la Commissione possono richiedere tale esame. Tenuto conto del fatto che il comitato per l'occupazione si occupa unicamente di politiche in materia di occupazione (titolo IX, articoli da 143 a 150 TFUE), mentre il comitato per la protezione sociale si occupa di politica sociale (titolo X, articoli da 151 a 160 TFUE, incluse le condizioni di lavoro – articolo 153, paragrafo 2, lettera b)), quest'ultimo è stato aggiunto nel considerando.

8) Informazioni per i lavoratori (articolo 10 bis (nuovo), considerando 25 bis (nuovo))

All'articolo 8, paragrafo 3, e all'articolo 10, paragrafo 3, la proposta della Commissione conteneva disposizioni sull'informazione dei lavoratori in merito alla tutela garantita dal salario minimo cui hanno diritto. Al fine di semplificare il testo, queste due disposizioni sono state accorpate nel nuovo articolo 10 bis.

9) Diritto di ricorso e sanzioni (articoli 11 e 12, considerando 26 e 26 bis)

Su richiesta delle delegazioni, è stato chiarito che il diritto di ricorso e l'obbligo di applicare sanzioni riguardano solo i diritti relativi alla tutela garantita dal salario minimo, che sono già previsti dal diritto nazionale. Per quanto riguarda le sanzioni che gli Stati membri devono adottare in caso di violazione dei diritti relativi ai salari minimi, è stato chiarito che le penalità contrattuali contenute nelle norme sull'applicazione dei contratti collettivi sono sufficienti per conformarsi all'articolo 12.

In sede di Coreper del 24 novembre 2021, un'ampia maggioranza di delegazioni ha appoggiato il lavoro svolto dalla presidenza e convenuto con quest'ultima che il testo presentato rispecchia il centro di gravità del Consiglio. Molte delegazioni hanno insistito sulla necessità di non apportare ulteriori modifiche al testo, in cui si è raggiunto un delicato equilibrio senza ulteriori margini di adeguamento. Le delegazioni hanno convenuto che il testo è sufficientemente maturo per essere trasmesso al Consiglio EPSCO per discussione e accordo; solo DK ha dichiarato che voterà contro.

#### Riserve rimanenti

Riserve generali di esame: AT, DE, EE, FI, HU, PL, RO, SE

Riserve di esame parlamentare: NL

### **III. CONCLUSIONE**

Si invita il Consiglio EPSCO a esprimere il suo accordo sul testo (orientamento generale) che figura nell'allegato della presente relazione e a incaricare la presidenza di avviare negoziati su questo fascicolo con i rappresentanti del Parlamento europeo e della Commissione.

---

Proposta di

DIRETTIVA DEL PARLAMENTO EUROPEO E DEL CONSIGLIO

relativa a un quadro per salari minimi adeguati nell'Unione europea

IL PARLAMENTO EUROPEO E IL CONSIGLIO DELL'UNIONE EUROPEA,

visto il trattato sul funzionamento dell'Unione europea, in particolare l'articolo 153, paragrafo 2, in combinato disposto con l'articolo 153, paragrafo 1, lettera b),

vista la proposta della Commissione europea,

previa trasmissione del progetto di atto legislativo ai parlamenti nazionali,

visto il parere del Comitato economico e sociale europeo<sup>6</sup>,

visto il parere del Comitato delle regioni<sup>7</sup>,

deliberando secondo la procedura legislativa ordinaria,

considerando quanto segue:

- (1) A norma dell'articolo 3 del trattato sull'Unione europea, l'Unione si prefigge, tra l'altro, di promuovere il benessere dei suoi popoli e adoperarsi per lo sviluppo sostenibile dell'Europa basato su un'economia sociale di mercato fortemente competitiva.

---

<sup>6</sup> GU C [...] del [...], pag. [...].

<sup>7</sup> GU C [...] del [...], pag. [...].

- (2) L'articolo 31 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea<sup>8</sup> sancisce il diritto di ogni lavoratore a condizioni di lavoro sane, sicure e dignitose.
- (3) La Carta sociale europea stabilisce che tutti i lavoratori hanno diritto ad eque condizioni di lavoro. Riconosce in particolare il diritto di tutti i lavoratori a un'equa retribuzione che assicuri a loro ed alle loro famiglie un livello di vita soddisfacente, il diritto di tutti i lavoratori e i datori di lavoro alla libertà di associazione in organizzazioni nazionali o internazionali per la tutela dei loro interessi economici e sociali e il diritto di negoziazione collettiva.
- (4) Il capo II del pilastro europeo dei diritti sociali, proclamato a Göteborg il 17 novembre 2017, stabilisce una serie di principi che fungono da guida per garantire condizioni di lavoro eque. Il principio 6 del pilastro europeo dei diritti sociali ribadisce il diritto dei lavoratori a una retribuzione equa che offra un tenore di vita dignitoso. Secondo tale principio devono inoltre essere garantite retribuzioni minime adeguate che soddisfino i bisogni del lavoratore e della sua famiglia in funzione delle condizioni economiche e sociali nazionali, salvaguardando nel contempo l'accesso al lavoro e gli incentivi alla ricerca di lavoro. Il principio ricorda infine che la povertà lavorativa deve essere prevenuta e che tutti i salari devono essere fissati in maniera trasparente e prevedibile conformemente alle prassi nazionali, nel rispetto dell'autonomia delle parti sociali.

---

<sup>8</sup> Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea (2012/C 326/02) (GU C 326 del 26.10.2012, pag. 391).

- (5) L'orientamento 5 della decisione (UE) 2020/1512 del Consiglio relativa agli orientamenti per le politiche degli Stati membri a favore dell'occupazione<sup>9</sup> invita gli Stati membri a garantire un efficace coinvolgimento delle parti sociali nella determinazione dei salari, prevedendo salari equi che consentano un tenore di vita dignitoso e consentendo l'adeguamento dei salari all'andamento della produttività, nell'ottica di una convergenza verso l'alto. Gli orientamenti invitano inoltre gli Stati membri a promuovere il dialogo sociale e la contrattazione collettiva sulla determinazione dei salari. Gli Stati membri e le parti sociali sono anche invitati a garantire che tutti i lavoratori ricevano salari adeguati ed equi beneficiando di contratti collettivi o di salari minimi legali adeguati, tenendo conto del loro impatto sulla competitività, sulla creazione di posti di lavoro e sulla povertà lavorativa. La strategia annuale per la crescita sostenibile 2021<sup>10</sup> indica che gli Stati membri dovrebbero adottare misure per garantire condizioni di lavoro eque. La strategia annuale di crescita sostenibile 2020<sup>11</sup> ha inoltre ricordato che in un contesto di crescente divario sociale è importante garantire una retribuzione equa a tutti i lavoratori. Ad alcuni Stati membri sono state inoltre rivolte diverse raccomandazioni specifiche per paese in materia di salari minimi.
- (6) Migliori condizioni di vita e di lavoro, anche attraverso salari minimi adeguati, apportano vantaggi sia ai lavoratori sia alle imprese dell'Unione e sono un presupposto fondamentale per conseguire una crescita inclusiva e sostenibile. Colmare le grandi differenze nella copertura e nell'adeguatezza della tutela garantita dal salario minimo contribuisce a migliorare l'equità del mercato del lavoro dell'UE e promuove il progresso economico e sociale e la convergenza verso l'alto. La concorrenza nel mercato unico dovrebbe essere basata su standard sociali elevati, innovazione e miglioramenti della produttività, garantendo nel contempo condizioni di parità.

---

<sup>9</sup> Decisione (UE) 2020/1512 del Consiglio, del 13 ottobre 2020, relativa agli orientamenti per le politiche degli Stati membri a favore dell'occupazione (GU L 344 del 19.10.2020, pag. 22).

<sup>10</sup> Comunicazione della Commissione COM(2020) 575 final.

<sup>11</sup> Comunicazione della Commissione COM(2019) 650 final.

- (7) Se fissati a livelli adeguati, i salari minimi proteggono il reddito dei lavoratori svantaggiati, contribuiscono a garantire una vita dignitosa e limitano il calo del reddito nei periodi sfavorevoli. I salari minimi contribuiscono a sostenere la domanda interna, rafforzano gli incentivi al lavoro e riducono le disuguaglianze salariali e la povertà lavorativa.
- (8) Le donne, i lavoratori giovani e scarsamente qualificati e le persone con disabilità hanno maggiori probabilità di percepire salari minimi o bassi rispetto ad altri gruppi. Nei periodi di recessione economica, ad esempio durante la crisi COVID-19, il ruolo dei salari minimi nella protezione dei lavoratori a basso salario diventa sempre più importante ed è essenziale per favorire una ripresa economica sostenibile e inclusiva. Affrontare la questione del salario minimo significa contribuire alla parità di genere, a colmare il divario retributivo e pensionistico di genere e a far uscire le donne dalla povertà.
- (9) La pandemia di COVID-19 sta avendo un impatto significativo sul settore dei servizi e sulle piccole imprese, accomunati da un'alta percentuale di lavoratori che percepiscono un salario minimo. I salari minimi sono inoltre importanti alla luce delle tendenze strutturali che stanno ridefinendo i mercati del lavoro e che sono sempre più caratterizzate da percentuali elevate di lavoro atipico e precario. Tali tendenze hanno portato a una maggiore polarizzazione del lavoro, con un conseguente aumento della percentuale di posti di lavoro a bassa retribuzione o a bassa qualifica nella maggior parte degli Stati membri, come pure delle disuguaglianze salariali in alcuni di essi.
- (10) Sebbene la tutela garantita dal salario minimo esista in tutti gli Stati membri, in alcuni di essi questa deriva da disposizioni legislative o amministrative e da contratti collettivi, mentre in altri viene fornita esclusivamente mediante contratti collettivi.
- (11) Nella maggior parte dei casi la tutela garantita dal salario minimo stabilita dai contratti collettivi per le occupazioni a bassa retribuzione è adeguata; in diversi Stati membri i salari minimi legali sono bassi rispetto ad altri salari dell'economia. Nel 2018 in nove Stati membri il salario minimo legale non costituiva, per un singolo lavoratore che lo percepiva, un reddito sufficiente a raggiungere la soglia di rischio di povertà. Inoltre l'uso di salari minimi ridotti (variazioni) e le trattenute sui salari minimi legali incidono negativamente sull'adeguatezza di questi ultimi.

- (12) Non tutti i lavoratori nell'Unione sono tutelati efficacemente dai salari minimi, poiché in determinati Stati membri alcuni lavoratori, anche se coperti, ricevono nella pratica una retribuzione inferiore al salario minimo legale a causa del mancato rispetto delle regole vigenti. È emerso che tale inosservanza colpisce in particolare le donne, i lavoratori giovani, le persone con disabilità e i lavoratori agricoli. Negli Stati membri in cui la tutela garantita dal salario minimo è fornita solo mediante contratti collettivi, si stima che la percentuale di lavoratori non coperti vari tra il 2 % e il 55 % del totale dei lavoratori.
- (13) Sebbene una solida contrattazione collettiva contribuisca ad assicurare una tutela garantita dal salario minimo adeguata, negli ultimi decenni le strutture di contrattazione collettiva tradizionali si sono indebolite, in parte a causa di spostamenti strutturali dell'economia verso settori meno sindacalizzati e in parte a causa del calo delle adesioni ai sindacati dovuto all'aumento delle nuove forme di lavoro e del lavoro atipico.
- (14) La Commissione ha consultato le parti sociali in un processo a due fasi in merito a una possibile azione volta ad affrontare le sfide connesse a una tutela garantita dai salari minimi adeguata nell'Unione, conformemente all'articolo 154 del trattato sul funzionamento dell'Unione europea. Tra le parti sociali non c'è stato accordo circa l'avvio di negoziati su tali questioni. È tuttavia importante intervenire a livello dell'Unione per promuovere la tutela dei lavoratori dell'UE mediante salari minimi adeguati, tenendo conto dei risultati della consultazione delle parti sociali.
- (15) La presente direttiva stabilisce un quadro a livello dell'Unione per promuovere un livello adeguato di salari minimi, la contrattazione collettiva sulla determinazione dei salari, in particolare a beneficio dei lavoratori a basso salario, e l'effettivo accesso dei lavoratori alla tutela garantita dal salario minimo nella misura in cui i salari minimi esistono sotto forma di salari minimi legali o di salari determinati nell'ambito di contratti collettivi.

- (16) Nel pieno rispetto delle competenze degli Stati membri salvaguardate dall'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 il diritto, le prassi e le specificità di ciascun paese e nel pieno rispetto delle competenze nazionali e della libertà contrattuale delle parti sociali. La presente direttiva stabilisce obblighi di natura procedurale, non impone agli Stati membri 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. La presente direttiva non stabilisce inoltre il livello delle retribuzioni, che rientra nella libertà contrattuale delle parti sociali a livello nazionale e nella competenza degli Stati membri in materia.
- (17) Nel rispetto del regolamento (CE) n. 593/2008, del 17 giugno 2008, sulla legge applicabile alle obbligazioni contrattuali (Roma I), la presente direttiva dovrebbe applicarsi ai lavoratori 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 dei criteri stabiliti dalla Corte di giustizia dell'Unione europea per determinare lo status di lavoratore. I lavoratori domestici, i lavoratori a chiamata, i lavoratori intermittenti, i lavoratori a voucher, i falsi lavoratori autonomi, i lavoratori tramite piattaforma digitale, i tirocinanti e gli apprendisti potrebbero rientrare nell'ambito di applicazione della presente direttiva a condizione che soddisfino tali criteri.



- (17 bis) (nuovo) I lavoratori effettivamente autonomi non rientrano nell'ambito di applicazione della presente direttiva, in quanto non soddisfano tali criteri. L'abuso dello status di lavoratore autonomo, quale definito dal diritto nazionale, a livello nazionale o nelle situazioni transfrontaliere, costituisce una forma di lavoro falsamente dichiarato che è spesso associata al lavoro non dichiarato. Il falso lavoro autonomo ricorre quando il lavoratore, al fine di evitare determinati obblighi giuridici o fiscali, è formalmente dichiarato come lavoratore autonomo pur soddisfacendo tutti i criteri che caratterizzano un rapporto di lavoro. Tali persone dovrebbero rientrare nell'ambito di applicazione della presente direttiva. È opportuno che la determinazione dell'esistenza di un rapporto di lavoro si fondi sui fatti correlati all'effettiva prestazione di lavoro e non sul modo in cui le parti descrivono il rapporto.
- (17 ter) (nuovo) La presente direttiva tiene conto del fatto che la Convenzione sul lavoro marittimo del 2006 modificata stabilisce un meccanismo di determinazione dei salari minimi per quanto riguarda i marittimi. Ai fini della presente direttiva, le decisioni del Consiglio di amministrazione dell'Ufficio internazionale del lavoro derivanti da tale meccanismo di determinazione dei salari minimi e attuate da uno Stato membro dovrebbero essere considerate contratti collettivi.
- (18) Il buon funzionamento della contrattazione collettiva sulla determinazione dei salari è uno strumento importante per garantire che i lavoratori siano tutelati da salari minimi adeguati. Negli Stati membri in cui sono previsti salari minimi legali, la contrattazione collettiva sostiene l'andamento generale dei salari e contribuisce quindi a migliorare l'adeguatezza dei salari minimi. Negli Stati membri in cui la tutela garantita dal salario minimo è fornita esclusivamente mediante la contrattazione collettiva, il livello dei salari minimi e la percentuale dei lavoratori tutelati sono determinati direttamente dal funzionamento del sistema di contrattazione collettiva e dalla copertura della contrattazione collettiva. Una contrattazione collettiva solida e ben funzionante, unita a un'elevata copertura dei contratti collettivi settoriali o intersettoriali, rafforza l'adeguatezza e la copertura dei salari minimi.

- (19) In un contesto di diminuzione della copertura della contrattazione collettiva è essenziale che gli Stati membri promuovano la contrattazione collettiva e in tal modo migliorino la determinazione dei salari fornita dai contratti collettivi per aumentare la tutela dei lavoratori garantita dal salario minimo. Gli Stati membri caratterizzati da un'elevata copertura della contrattazione collettiva tendono ad avere una bassa percentuale di lavoratori a basso salario e salari minimi elevati. Gli Stati membri con una bassa percentuale di lavoratori a basso salario mostrano un tasso di copertura della contrattazione collettiva superiore al 70 %. Analogamente, la maggior parte degli Stati membri che presentano salari minimi di livello elevato rispetto al salario mediano sono caratterizzati da una copertura della contrattazione collettiva superiore al 70 %. Pertanto, gli Stati membri con un tasso di copertura della contrattazione collettiva inferiore al 70 % dovrebbero adottare misure volte a rafforzare tale contrattazione collettiva. Tuttavia, al fine di rispettare l'autonomia delle parti sociali, che include il loro diritto alla contrattazione collettiva ed esclude qualsiasi obbligo di concludere contratti collettivi, la soglia di copertura della contrattazione collettiva pari al 70 % non dovrebbe essere interpretata come un obiettivo, ma è utilizzata solo come indicatore che determina l'obbligo di prevedere un quadro di procedure facilitative e meccanismi istituzionali che favoriscano le condizioni per la contrattazione collettiva, nonché di istituire un piano d'azione. Tale piano potrebbe assumere qualsiasi forma e potrebbe essere stato adottato prima dell'entrata in vigore della presente direttiva, a condizione che contenga azioni volte a promuovere efficacemente la contrattazione collettiva e sia stato istituito in consultazione con le parti sociali.
- (20) Norme, procedure e prassi solide per la determinazione e l'aggiornamento dei salari minimi legali sono necessarie per garantire salari minimi adeguati, salvaguardando nel contempo i posti di lavoro e la competitività delle imprese, comprese le piccole e medie imprese. Tali norme, procedure e prassi comprendono una serie di componenti per preservare l'adeguatezza dei salari minimi legali, tra cui criteri volti ad orientare gli Stati membri nella determinazione e nell'aggiornamento dei salari minimi e indicatori per valutarne l'adeguatezza, aggiornamenti periodici e puntuali, l'esistenza di organi consultivi e il coinvolgimento delle parti sociali. Il coinvolgimento tempestivo ed efficace delle parti sociali nella determinazione e nell'aggiornamento dei salari minimi legali nonché nella definizione o nella modifica di formule di indicizzazione automatica, se presenti, è un altro elemento di buona governance che consente un processo decisionale informato e inclusivo.

(20 bis) (nuovo) Gli Stati membri che utilizzano un meccanismo di indicizzazione automatica, compresi meccanismi semiautomatici in cui è garantito un aumento minimo obbligatorio del salario minimo, dovrebbero garantire che, se tale meccanismo fa parte del loro quadro, il quadro richieda anche aggiornamenti tempestivi del salario minimo legale a intervalli regolari al fine di continuare a promuoverne l'adeguatezza. Tali aggiornamenti periodici dovrebbero consistere in una valutazione del salario minimo che tenga conto dei criteri guida seguiti, se necessario, da una modifica dell'importo. La frequenza dell'indicizzazione automatica, da un lato, e gli aggiornamenti delle retribuzioni minime legali, dall'altro, potrebbero differire.

(21) I salari minimi sono considerati adeguati se sono equi rispetto alla distribuzione salariale del paese e se consentono un tenore di vita dignitoso. L'adeguatezza dei salari minimi legali è determinata e valutata da ciascuno Stato membro tenendo conto delle sue condizioni socioeconomiche, comprese la crescita dell'occupazione, la competitività e gli sviluppi regionali e settoriali, prendendo in considerazione il potere di acquisto, i livelli e l'andamento della produttività nonché i salari, la loro distribuzione e crescita. L'uso di indicatori e dei valori di riferimento associati può aiutare ciascuno Stato membro orientando la sua valutazione dell'adeguatezza del salario minimo. Essi dovrebbero essere scelti dagli Stati membri tra gli indicatori comunemente utilizzati a livello internazionale e, se del caso, tra gli indicatori comunemente utilizzati a livello nazionale. Essi potrebbero includere valori di riferimento comunemente utilizzati a livello internazionale, come il rapporto tra il salario minimo lordo e il 60 % del salario lordo mediano, il rapporto tra il salario minimo lordo e il 50 % del salario lordo medio e il rapporto tra il salario minimo netto e il 50 % o il 60 % del salario netto medio, e valori di riferimento associati agli indicatori comunemente utilizzati a livello nazionale, come il confronto del salario netto minimo con la soglia di povertà e il potere di acquisto dei salari minimi.

- (22) Gli Stati membri dovrebbero coinvolgere le parti sociali qualora fissino livelli diversi di salario minimo legale (variazioni) o consentano riduzioni della retribuzione corrisposta al di sotto del salario minimo legale (trattenute). Fatta salva la competenza degli Stati membri di fissare il salario minimo e possibili variazioni e trattenute, al fine di promuovere l'adeguatezza dei salari minimi, è importante evitare che le variazioni e le trattenute siano ampiamente utilizzate e fare in modo che rispettino i principi di non discriminazione e proporzionalità. Alcune trattenute sui salari minimi legali possono essere opportune se servono a perseguire un obiettivo legittimo, ad esempio qualora gli importi versati siano stati sovrastimati o in caso di trattenute disposte da un'autorità giudiziaria o amministrativa. Altre, come le trattenute connesse alle attrezzature necessarie per svolgere un lavoro o quelle per le indennità in natura, quali l'alloggio, possono incidere negativamente sull'adeguatezza del salario minimo.
- (23) Per garantire il funzionamento dei quadri nazionali relativi ai salari minimi legali è necessario un sistema di applicazione efficace, che comprenda controlli e ispezioni sul campo. Per rafforzare l'efficacia delle autorità responsabili dell'applicazione è inoltre necessaria una stretta cooperazione con le parti sociali, anche per affrontare sfide cruciali come quelle connesse al subappalto, al falso lavoro autonomo o agli straordinari non registrati.

(24) L'attuazione efficace della tutela garantita dal salario minimo, introdotta da disposizioni giuridiche o fornita da contratti collettivi, è fondamentale nell'esecuzione di appalti pubblici e contratti di concessione. Il mancato rispetto dei contratti collettivi che prevedono la tutela garantita dal salario minimo in un dato settore può effettivamente verificarsi nell'esecuzione di tali contratti o nella successiva catena di subappalto, facendo sì che i lavoratori ricevano una retribuzione inferiore al livello salariale concordato nei contratti collettivi di settore. Per evitare tali situazioni, è importante che le amministrazioni aggiudicatrici degli appalti pubblici garantiscano, conformemente all'articolo 18, paragrafo 2, e all'articolo 71, paragrafo 1, della direttiva 2014/24/UE del Parlamento europeo e del Consiglio sugli appalti pubblici<sup>12</sup>, all'articolo 36, paragrafo 2, e all'articolo 88, paragrafo 1, della direttiva 2014/25/UE del Parlamento europeo e del Consiglio<sup>13</sup> sulle procedure d'appalto degli enti erogatori nei settori dell'acqua, dell'energia, dei trasporti e dei servizi postali e all'articolo 30, paragrafo 3, e all'articolo 42, paragrafo 1, della direttiva 2014/23/UE del Parlamento europeo e del Consiglio<sup>14</sup> sull'aggiudicazione dei contratti di concessione che gli operatori economici applichino ai rispettivi lavoratori i salari determinati dai contratti collettivi per il settore e l'area geografica pertinenti al fine di rispettare gli obblighi applicabili in materia di diritto del lavoro, tuttavia senza che la presente direttiva crei ulteriori obblighi in relazione a tali direttive.

---

<sup>12</sup> Direttiva 2014/24/UE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 26 febbraio 2014, sugli appalti pubblici e che abroga la direttiva 2004/18/CE (GU L 94 del 28.3.2014, pag. 65).

<sup>13</sup> Direttiva 2014/25/UE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 26 febbraio 2014, sulle procedure d'appalto degli enti erogatori nei settori dell'acqua, dell'energia, dei trasporti e dei servizi postali e che abroga la direttiva 2004/17/CE (GU L 94 del 28.3.2014, pag. 243).

<sup>14</sup> Direttiva 2014/23/UE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 26 febbraio 2014, sull'aggiudicazione dei contratti di concessione (GU L 94 del 28.3.2014, pag. 1).

- (25) Un monitoraggio affidabile e una raccolta affidabile di dati sono fondamentali per seguire l'andamento dei salari minimi. Gli Stati membri potrebbero scegliere il modo in cui raccogliere i dati. In particolare, potrebbero basarsi su indagini per campione sufficientemente rappresentative, anche dati nazionali, dati armonizzati a livello dell'UE provenienti da Eurostat e altre fonti accessibili al pubblico come l'OCSE. Quando non sono prontamente disponibili dati pertinenti, potrebbero utilizzare delle stime. La Commissione dovrebbe riferire ogni due anni al Parlamento europeo e al Consiglio in merito alla propria analisi degli sviluppi dell'adeguatezza e della copertura dei salari minimi sulla base dei dati e delle informazioni forniti dagli Stati membri. I progressi dovrebbero inoltre essere monitorati nel quadro del processo di coordinamento delle politiche economiche e dell'occupazione a livello dell'Unione. Il Consiglio o la Commissione possono richiedere al comitato per l'occupazione e al comitato per la protezione sociale, in conformità rispettivamente degli articoli 150 e 160 TFUE, di esaminare, nell'ambito dei rispettivi settori di competenza, la promozione della contrattazione collettiva sulla determinazione dei salari e l'adeguatezza dei salari minimi negli Stati membri sulla base delle relazioni elaborate dalla Commissione e di altri strumenti multilaterali di sorveglianza quali l'analisi comparativa.
- (25 bis) (nuovo) I lavoratori dovrebbero poter accedere facilmente a informazioni adeguate sui salari minimi applicabili in modo che sia garantito un livello adeguato di trasparenza e prevedibilità circa le loro condizioni di lavoro.
- (26) I lavoratori dovrebbero poter esercitare il diritto di difesa in caso di violazione dei loro diritti relativi alla tutela garantita dal salario minimo previsti dal diritto nazionale. Al fine di evitare che i lavoratori siano privati dei propri diritti, nel caso in cui siano previsti dal diritto nazionale, e fatte salve le forme specifiche di ricorso e risoluzione delle controversie previste dai contratti collettivi, compresi i sistemi di risoluzione delle controversie collettive, gli Stati membri dovrebbero adottare le misure necessarie affinché ai lavoratori siano garantiti l'accesso a una risoluzione efficace e imparziale delle controversie e il diritto di ricorso, nonché una protezione efficace da qualsiasi forma di pregiudizio qualora decidano di esercitare il diritto di difesa.

- (26 bis) (nuovo) Gli Stati membri dovrebbero stabilire norme sulle sanzioni in caso di violazione delle disposizioni nazionali che prevedono salari minimi derivanti dal diritto nazionale o da contratti collettivi. Tali norme potrebbero contenere o limitarsi a un rinvio alla compensazione e/o alle penalità contrattuali previste, se del caso, dalle norme sull'applicazione dei contratti collettivi.
- (27) La Commissione dovrebbe effettuare una valutazione che funga da base per un riesame dell'attuazione efficace della presente direttiva. Il Consiglio e il Parlamento europeo dovrebbero essere informati dell'esito di tale riesame.
- (28) Sebbene siano passi nella giusta direzione, le riforme e le misure adottate dagli Stati membri per promuovere una tutela garantita dal salario minimo adeguata per i lavoratori non sono state sempre complete e sistematiche. Inoltre, se si intraprende un'azione a livello dell'UE, essa può contribuire a migliorare ulteriormente le condizioni di vita e di lavoro nell'Unione e può attenuare le possibili preoccupazioni circa gli effetti economici negativi derivanti da misure isolate adottate dagli Stati membri per migliorare l'adeguatezza e la copertura dai salari minimi. Poiché gli obiettivi della presente direttiva non possono essere conseguiti in misura sufficiente dagli Stati membri ma, a motivo della loro portata e dei loro effetti, possono essere conseguiti meglio a livello di Unione, quest'ultima può intervenire in base al principio di sussidiarietà sancito dall'articolo 5 del trattato sull'Unione europea. La presente direttiva si limita a quanto è necessario per conseguire tali obiettivi in ottemperanza al principio di proporzionalità enunciato nello stesso articolo.
- (29) La presente direttiva stabilisce prescrizioni minime, per un quadro procedurale lasciando così impregiudicata la prerogativa degli Stati membri di introdurre o mantenere disposizioni più favorevoli. I diritti acquisiti a norma del quadro giuridico nazionale in essere dovrebbero continuare ad applicarsi, a meno che la presente direttiva non introduca disposizioni più favorevoli. L'attuazione della presente direttiva non può né essere utilizzata per ridurre i diritti esistenti dei lavoratori, né costituire un motivo valido per ridurre il livello generale di protezione riconosciuto ai lavoratori nel settore disciplinato dalla presente direttiva.

- (30) Nell'attuare la presente direttiva gli Stati membri dovrebbero evitare di imporre vincoli amministrativi, finanziari e giuridici di natura tale da ostacolare la creazione e lo sviluppo di micro, piccole e medie imprese. Gli Stati membri sono pertanto invitati a valutare l'impatto dei rispettivi atti di recepimento sulle piccole e medie imprese per accertarsi che non siano colpite in modo sproporzionato, riservando particolare attenzione alle microimprese e agli oneri amministrativi, e a pubblicare i risultati di tali valutazioni. Se risultasse che le micro, piccole e medie imprese sono colpite in modo sproporzionato, gli Stati membri dovrebbero prendere in considerazione l'introduzione di misure a sostegno di tali imprese per adeguare le loro strutture di remunerazione alle nuove prescrizioni.
- (31) Lo strumento di sostegno tecnico<sup>15</sup> e il Fondo sociale europeo Plus<sup>16</sup> sono a disposizione degli Stati membri affinché sviluppino o migliorino gli aspetti tecnici dei quadri relativi ai salari minimi, anche in materia di valutazione dell'adeguatezza, monitoraggio e raccolta dei dati e ampliamento dell'accesso, nonché per quanto riguarda l'applicazione e lo sviluppo generale delle capacità connesse all'attuazione di tali quadri.

---

<sup>15</sup> Proposta di regolamento del Parlamento europeo e del Consiglio che istituisce uno strumento di sostegno tecnico (28.5.2020, COM(2020) 409 final).

<sup>16</sup> Proposta di regolamento del Parlamento europeo e del Consiglio relativo al Fondo sociale europeo Plus (FSE+) (COM(2018) 382 final).



HANNO ADOTTATO LA PRESENTE DIRETTIVA:

## CAPO I

### DISPOSIZIONI GENERALI

#### *Articolo 1*

#### Oggetto

1. Al fine di migliorare le condizioni di vita e di lavoro nell'Unione, in particolare l'adeguatezza dei salari minimi, la presente direttiva istituisce un quadro per:
  - a) promuovere livelli adeguati di salari minimi legali;
  - a bis) (nuovo) promuovere la contrattazione collettiva in materia di determinazione dei salari;
  - b) migliorare l'accesso effettivo dei lavoratori alla tutela garantita dal salario minimo [...] laddove esistente.
- 1 bis. (nuovo) La presente direttiva fa salvi la competenza degli Stati membri nel determinare il livello dei salari minimi e il pieno rispetto dell'autonomia delle parti sociali, nonché il loro diritto a negoziare e concludere contratti collettivi.
2. La presente direttiva fa salva la scelta degli Stati membri di fissare salari minimi legali, promuovere l'accesso alla tutela garantita dal salario minimo fornita da contratti collettivi o combinare questi due approcci.
3. Nessuna disposizione della presente direttiva può essere interpretata in modo tale da imporre
  - a) agli Stati membri nei quali la determinazione dei salari sia garantita esclusivamente mediante contratti collettivi l'obbligo di introdurre un salario minimo legale,
  - b) a qualsiasi Stato membro di rendere eventuali contratti collettivi universalmente applicabili.

## *Articolo 2*

### Ambito di applicazione

La presente direttiva si applica con riguardo 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.

## *Articolo 3*

### Definizioni

Ai fini della presente direttiva si applicano le seguenti definizioni:

- 1) "salario minimo": la retribuzione minima che un datore di lavoro è tenuto a versare ai lavoratori nel rispetto della legislazione nazionale o degli accordi collettivi, per il lavoro svolto in un dato periodo, calcolato sulla base del tempo o dei risultati prodotti;
- 2) "salario minimo legale": un salario minimo stabilito dalla legge o da altre disposizioni giuridiche vincolanti, ad esclusione dei salari minimi determinati da un accordo collettivo reso universalmente applicabile senza alcun margine discrezionale per l'autorità che lo adotta quanto al contenuto delle disposizioni applicabili;
- 3) "contrattazione collettiva": l'insieme delle negoziazioni che avvengono, secondo le leggi e pratiche nazionali di ciascuno Stato membro, 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, il cui risultato perseguito è un contratto collettivo;
- 4) "contratto collettivo": qualsiasi accordo scritto relativo alle condizioni di lavoro e di impiego concluso dalle parti di cui al paragrafo 3, compresi quelli resi universalmente applicabili.

Un sistema di determinazione dei salari minimi adottato conformemente alla Convenzione sul lavoro marittimo e attuato da uno Stato membro è considerato un contratto collettivo in tale Stato membro;

- 5) "copertura della contrattazione collettiva": la percentuale di lavoratori a livello nazionale cui si applica un contratto collettivo, calcolata come rapporto tra:
- a) il numero di lavoratori coperti da contratti collettivi, compresi i contratti che non contengono disposizioni sui salari e
  - b) il numero di lavoratori le cui condizioni di lavoro possono essere disciplinate da contratti collettivi conformemente alle legislazioni e prassi nazionali.

#### *Articolo 4*

##### Promozione della contrattazione collettiva sulla determinazione dei salari

1. Al fine di aumentare la copertura della contrattazione collettiva e rafforzare in tal modo la determinazione dei salari prevista dagli accordi collettivi, gli Stati membri, in consultazione con le parti sociali e conformemente alle legislazioni e alle prassi nazionali:
  - a) promuovono lo sviluppo e il rafforzamento della capacità delle parti sociali di partecipare alla contrattazione collettiva sulla determinazione dei salari, anche a livello settoriale o intersettoriale; e
  - b) incoraggiano negoziazioni costruttive, significative e informate sui salari tra le parti sociali.
  
2. Inoltre, gli Stati membri in cui la copertura della contrattazione collettiva è inferiore a una soglia del 70 % 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, in consultazione con le parti sociali, definiscono un piano d'azione per promuovere la contrattazione collettiva. Il piano d'azione è reso pubblico e notificato alla Commissione europea.

## CAPO II

### SALARI MINIMI LEGALI

#### *Articolo 5*

##### Promozione dell'adeguatezza dei salari minimi legali

1. Gli Stati membri in cui sono previsti salari minimi istituiscono il quadro necessario per la determinazione e l'aggiornamento dei salari minimi legali. Tali determinazione e aggiornamento sono basati su criteri stabiliti per promuovere l'adeguatezza al fine di conseguire condizioni di vita e di 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.
2. I criteri nazionali di cui al paragrafo 1 comprendono almeno i seguenti elementi, la cui pertinenza e il cui peso relativo possono essere decisi dagli Stati membri in funzione delle rispettive condizioni socioeconomiche nazionali prevalenti:
  - a) il potere d'acquisto dei salari minimi legali, tenuto conto del costo della vita e dell'incidenza delle imposte e delle prestazioni sociali;
  - b) il livello generale dei salari e la loro distribuzione;
  - c) il tasso di crescita dei salari;
  - d) l'andamento e i livelli della produttività.

- 2 bis. (nuovo) Oltre agli obblighi di cui ai paragrafi 1, 2 e 4, gli Stati membri possono utilizzare un meccanismo di indicizzazione automatica per adeguare i salari minimi legali in base a criteri adeguati e conformemente alle legislazioni o alle pratiche nazionali.
3. Gli Stati membri utilizzano valori di riferimento indicativi comunemente utilizzati per orientare la loro valutazione dell'adeguatezza dei salari minimi legali.
4. Gli Stati membri adottano le misure necessarie a garantire l'aggiornamento periodico e puntuale dei salari minimi legali al fine di continuare a promuoverne l'adeguatezza.
5. Gli Stati membri assicurano la predisposizione di organi consultivi per fornire consulenza alle autorità competenti sulle questioni relative ai salari minimi legali.

#### *Articolo 6*

##### Variazioni e trattenute

Qualora gli Stati membri autorizzino salari minimi legali diversi per specifici gruppi di lavoratori o consentano trattenute che riducono la retribuzione versata portandola a un livello inferiore a quello del salario minimo legale, essi provvedono affinché tali variazioni e trattenute rispettino i principi di non discriminazione e proporzionalità.

#### *Articolo 7*

##### Coinvolgimento delle parti sociali nella determinazione e nell'aggiornamento dei salari minimi legali

Gli Stati membri adottano le misure necessarie a consentire il coinvolgimento delle parti sociali 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:

- a) la selezione e l'applicazione dei criteri di cui all'articolo 5, paragrafi 1 e 2 per la determinazione dei livelli dei salari minimi legali;

- a bis) (nuovo) l'introduzione di una formula di indicizzazione automatica e la sua modifica, ove tale formula esista;
- b ter) (nuovo) la selezione e l'applicazione dei valori di riferimento indicativi di cui all'articolo 5, paragrafo 3;
- b) gli aggiornamenti dei livelli dei salari minimi legali di cui all'articolo 5, paragrafo 4;
- c) la determinazione delle variazioni e delle trattenute relative ai salari minimi legali di cui all'articolo 6;
- d) le decisioni sulla raccolta di dati e la realizzazione di studi per informare le autorità preposte alla determinazione dei salari minimi legali.

### *Articolo 8*

#### Accesso effettivo dei lavoratori ai salari minimi legali

Gli Stati membri, in consultazione o cooperazione con le parti sociali, adottano le seguenti misure, ove opportuno, per migliorare l'accesso dei lavoratori alla tutela garantita dal salario minimo legale:

- a) prevedono adeguati controlli e ispezioni sul campo effettuati dagli ispettorati del lavoro o dagli organismi responsabili dell'applicazione dei salari minimi legali; tali controlli e ispezioni sono proporzionati e non discriminatori; e
- b) elaborano orientamenti affinché le autorità responsabili dell'applicazione individuino e perseguano in maniera proattiva i datori di lavoro non conformi.

## CAPO III

### DISPOSIZIONI ORIZZONTALI

#### *Articolo 9*

##### Appalti pubblici

Conformemente alla direttiva 2014/24/UE, alla direttiva 2014/25/UE e alla direttiva 2014/23/UE, gli Stati membri adottano misure adeguate a garantire che nell'esecuzione di appalti pubblici o contratti di concessione gli operatori economici, e i loro subappaltatori, si conformino agli obblighi applicabili concernenti i salari in materia di diritto del lavoro stabiliti dal diritto dell'Unione, dal diritto nazionale, dai contratti collettivi o dalle disposizioni internazionali del diritto del lavoro.

#### *Articolo 10*

##### Monitoraggio e raccolta dei dati

1. Gli Stati membri monitorano la copertura e l'adeguatezza dei salari minimi.
2. Gli Stati membri comunicano alla Commissione i dati e le informazioni seguenti ogni due anni, prima del 1° ottobre dell'anno di riferimento:
  - a0) (nuovo) il tasso di copertura della contrattazione collettiva;
  - a) per i salari minimi legali:
    - i) il livello dei salari minimi legali e la percentuale di lavoratori coperta da tali salari minimi legali;
    - ii) una descrizione delle variazioni e trattenute esistenti;

- b) per la tutela garantita dal salario minimo fornita esclusivamente dai contratti collettivi:
- i) le retribuzioni più basse fissate dai contratti collettivi che coprono i lavoratori a basso salario o una stima delle stesse e la percentuale dei lavoratori coperti da tali contratti o una stima degli stessi;
  - iii) il livello dei salari versati ai lavoratori non coperti [...] dai contratti collettivi e il suo rapporto con il livello dei salari versati ai lavoratori coperti dai contratti collettivi.

Gli Stati membri non sono tenuti a comunicare i dati di cui all'articolo 10, paragrafo 2, lettera b), punto i), per i contratti collettivi a livello aziendale.

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, nella misura in cui tali dati siano disponibili.

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*]. Gli Stati membri possono omettere le statistiche e le informazioni non disponibili prima del [data di recepimento].

4. La Commissione analizza i dati e le informazioni trasmessi dagli Stati membri nelle relazioni di cui al paragrafo 2 e riferisce in merito ogni due anni al Parlamento europeo e al Consiglio.

#### ***Articolo 10 bis (nuovo)***

##### Informazioni sulla tutela garantita dal salario minimo

Gli Stati membri provvedono affinché le informazioni relative alla tutela garantita dal salario minimo siano disponibili al pubblico in modo completo e facilmente accessibile. Ciò non si applica ai contratti collettivi a livello aziendale.



## *Articolo 11*

### Diritto di ricorso e protezione da trattamento o conseguenze sfavorevoli

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 nel caso in cui i diritti relativi ai salari minimi legali o alla tutela garantita dal salario minimo siano previsti dal diritto nazionale o dai contratti collettivi e siano stati violati.
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 in caso di violazione dei diritti relativi alla tutela dal salario minimo prevista dal diritto nazionale o dai contratti collettivi.

## *Articolo 12*

### Sanzioni

Gli Stati membri stabiliscono le norme relative alle sanzioni applicabili in caso di violazione dei diritti e degli obblighi relativi al salario minimo, nella misura in cui tali diritti e obblighi siano previsti dalla legislazione nazionale o da contratti collettivi. Le sanzioni previste devono essere effettive, proporzionate e dissuasive.

## CAPO IV

### DISPOSIZIONI FINALI

#### *Articolo 13*

##### Attuazione

Gli Stati membri possono affidare alle parti sociali l'attuazione della presente direttiva, in tutto o in parte, compresa l'elaborazione del piano d'azione a norma dell'articolo 4, paragrafo 2, laddove le parti sociali lo richiedano congiuntamente. Nel farlo, gli Stati membri adottano tutte le misure necessarie per essere sempre in grado di assicurare il rispetto degli obblighi stabiliti dalla presente direttiva.

#### *Articolo 14*

##### Diffusione delle informazioni

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.

#### *Articolo 15*

##### Valutazione e riesame

La Commissione effettua una valutazione della presente 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 presente direttiva e propone, ove opportuno, modifiche legislative.

## *Articolo 16*

### Non regresso e disposizioni più favorevoli

1. La presente direttiva non costituisce un motivo valido per ridurre il livello generale di protezione fornito ai lavoratori negli Stati membri.
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.
3. La presente direttiva lascia impregiudicato ogni diritto conferito ai lavoratori da altri atti giuridici dell'Unione.

## *Articolo 17*

### Recepimento

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.
2. Gli Stati membri comunicano alla Commissione il testo delle disposizioni principali di diritto interno che adottano nel settore disciplinato dalla presente direttiva.

*Articolo 18*

Entrata in vigore

La presente direttiva entra in vigore il ventesimo giorno successivo alla pubblicazione nella *Gazzetta ufficiale dell'Unione europea*.

*Articolo 19*

Destinatari

Gli Stati membri sono destinatari della presente direttiva.

Fatto a Bruxelles, il

*Per il Parlamento europeo*

*Il presidente*

*Per il Consiglio*

*Il presidente*

---