

Bruxelles, 4 giugno 2021  
(OR. en)

9142/21

---

---

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

---

---

**SOC 381  
EMPL 283  
CODEC 835**

## NOTA

---

Origine:	Segretariato generale del Consiglio
Destinatario:	Comitato dei rappresentanti permanenti/Consiglio
Oggetto:	Proposta di DIRETTIVA DEL PARLAMENTO EUROPEO E DEL CONSIGLIO relativa a salari minimi adeguati nell'Unione europea - <i>Relazione sullo stato di avanzamento dei lavori</i>

---

## I. INTRODUZIONE

Il 28 ottobre 2020 la Commissione ha adottato una proposta di direttiva relativa a salari minimi adeguati nell'Unione europea. La proposta mira a rafforzare la tutela garantita dal salario minimo per i lavoratori stabilendo prescrizioni minime a livello dell'Unione per garantire sia che i salari minimi siano fissati a un livello adeguato sia che i lavoratori abbiano accesso alla tutela garantita dal salario minimo, sotto forma di salario minimo legale o di salari determinati nell'ambito di contratti collettivi quali definiti ai fini della presente direttiva.

I membri del gruppo "Questioni sociali" hanno esaminato la proposta nel corso di undici videoconferenze informali (quattro durante la presidenza DE e sette durante la presidenza PT). Dall'inizio delle discussioni vari Stati membri si sono opposti alla proposta della Commissione, ritenendola priva di una base giuridica valida e, in particolare, contraria alla clausola di esclusione di cui all'articolo 153, paragrafo 5, TFUE. Diversi Stati membri hanno invece accolto con favore l'iniziativa quale passo importante per realizzare il principio 6 del pilastro europeo dei diritti sociali. Altri Stati membri non hanno ancora raggiunto una posizione a livello nazionale.

Ritenendo la questione della base giuridica essenziale per compiere ulteriori progressi sulla proposta, la presidenza DE ha chiesto al servizio giuridico del Consiglio di formulare un parere scritto sulla questione della base giuridica. Il servizio giuridico del Consiglio si è pronunciato il 9 marzo 2021 (doc. 6817/21).

Sulla base dei lavori esplorativi della presidenza DE, i membri del gruppo "Questioni sociali" hanno portato avanti l'esame del fascicolo durante la presidenza PT nel corso di sette videoconferenze informali. I progressi compiuti sono sintetizzati nella sezione II in appresso.

La proposta di compromesso della presidenza portoghese figura nell'allegato 1 della presente relazione. Le modifiche rispetto alla proposta della Commissione (doc. 12477/20) sono indicate in **grassetto** e le soppressioni sono contrassegnate con [...]. La presente proposta di compromesso riguarda le parti della proposta della Commissione che fino a quel momento erano state esaminate dai membri del gruppo "Questioni sociali".

Il 21 gennaio 2021 è scaduto il termine di otto settimane per la consultazione dei parlamenti nazionali ai sensi dell'articolo 6 del protocollo (n. 2)<sup>1</sup> allegato ai trattati. Entro tale data, i parlamenti nazionali di tre Stati membri (DK, MT, SE) avevano inviato pareri motivati; non è stata quindi raggiunta la soglia che, conformemente all'articolo 7, paragrafo 2, di detto protocollo, fa scattare l'obbligo di riesame per mancato rispetto del principio di sussidiarietà.

Il Parlamento europeo non ha ancora definito la propria posizione in prima lettura. Per quanto riguarda la base giuridica proposta, ossia l'articolo 153, paragrafo 2, in combinato disposto con l'articolo 153, paragrafo 1, lettera b), del trattato sul funzionamento dell'Unione europea (TFUE), il Consiglio è tenuto a deliberare secondo la procedura legislativa ordinaria con il Parlamento europeo.

Il Comitato economico e sociale europeo e il Comitato delle regioni hanno entrambi formulato un parere sulla proposta<sup>2</sup>.

In questa fase, si ritiene che tutte le delegazioni nutrano riserve generali d'esame sulla proposta.

---

<sup>1</sup> Protocollo (n. 2) sull'applicazione dei principi di sussidiarietà e di proporzionalità (GU C 202 del 7.6.2016, pag. 206).

<sup>2</sup> Documenti 7886/21 (CESE) e 7421/21 (CdR).

## **II. LAVORI DEL CONSIGLIO DURANTE LA PRESIDENZA PORTOGHESE**

In attesa del parere dei servizi giuridici del Consiglio sulla base giuridica, che è stato considerato da molte delegazioni un presupposto politico per compiere progressi, i membri del gruppo "Questioni sociali" hanno esaminato la valutazione d'impatto della Commissione (doc. 12477/20 ADD3). Il 2 novembre 2020 è stato inviato alle delegazioni un questionario cui hanno risposto 26 Stati membri. La valutazione d'impatto è stata analizzata e discussa in maniera approfondita in occasione di una videoconferenza informale dei membri del gruppo "Questioni sociali" tenutasi il 20 gennaio 2021. La sintesi di detta valutazione, elaborata dalla presidenza, figura nell'allegato 2 della presente relazione.

Tenendo conto del parere del servizio giuridico del Consiglio e delle opinioni espresse dalle delegazioni, alla fine di aprile 2021 la presidenza ha presentato un testo di compromesso. I considerando non sono stati trattati nel presente testo in quanto non sono ancora stati oggetto di discussione da parte dei membri del gruppo "Questioni sociali", e così nemmeno l'articolo 10, in quanto la relativa discussione è stata rinviata alla presentazione per iscritto di ulteriori informazioni tecniche da parte della Commissione (WK 5391/21).

## **III. PRINCIPALI QUESTIONI DISCUSSE A LIVELLO DI GRUPPO**

### **Oggetto**

Dopo un'approfondita discussione sugli obblighi creati dall'articolo 1, la presidenza ha inserito – in linea con le opinioni espresse da molte delegazioni – il termine "**promuovere**" nella parte introduttiva del paragrafo 1 al fine di chiarire l'obiettivo generale della direttiva, eliminando così l'espressione "la determinazione di" prima di *livelli adeguati di salario minimo* al paragrafo 1, lettera a).

Con una lieve riformulazione, la presidenza ha inoltre inserito all'articolo 1, paragrafo 3, due chiarimenti: 1) che gli Stati membri nei quali la determinazione dei salari è garantita esclusivamente mediante contratti collettivi non sono obbligati a introdurre un salario minimo legale e 2) che nessuno Stato membro è obbligato a rendere i contratti collettivi universalmente applicabili.

### **Diritti individuali**

Diversi Stati membri hanno chiesto garanzie che la direttiva non crei diritti individuali per i lavoratori. Tenendo conto anche delle proposte di chiarimento contenute nel parere del servizio giuridico del Consiglio, la presidenza ha risposto – in linea con l'articolo 1 della proposta – modificando il titolo della direttiva in "direttiva relativa a **un quadro per** salari minimi adeguati nell'Unione europea". Per lo stesso motivo, il termine "altro" è stato soppresso dalla clausola standard di non regresso di cui all'articolo 16, paragrafo 3. Tali modifiche sono state accolte con favore da diversi Stati membri. Sono state tuttavia formulate richieste di ulteriori chiarimenti, ad esempio all'articolo 1 e all'articolo 11.

### **Limitazione dell'ambito di applicazione**

Su richiesta di alcuni Stati membri, la presidenza ha inserito all'articolo 2 un nuovo paragrafo 2, che consente agli Stati membri di escludere i marittimi, contemplati dalla Convenzione sul lavoro marittimo del 2006 modificata, dall'applicazione della presente direttiva. Sebbene ciò sia stato accolto con favore, è stato chiesto anche di non applicare la direttiva ai pescatori marittimi. Diversi Stati membri hanno sollevato il problema specifico dei dipendenti pubblici, che in molti Stati membri hanno un rapporto di lavoro disciplinato dal diritto pubblico.

### **Tutela garantita dal salario minimo mediante contrattazione collettiva rispetto alle tutele garantite dal salario minimo legale**

Diversi Stati membri hanno sollevato la questione se i salari minimi negoziati dalle parti sociali e successivamente resi di applicazione generale da un atto amministrativo siano considerati un salario minimo legale o salari minimi fissati attraverso la contrattazione collettiva. La presidenza ha risposto adeguando le definizioni di "salario minimo legale", "contratto collettivo" e "copertura della contrattazione collettiva" di cui all'articolo 3. Ciò è stato accolto con favore dalla maggior parte delle delegazioni.

### **Obbligo di promuovere la copertura della contrattazione collettiva**

Al fine di rispondere alle richieste di molte delegazioni, che hanno richiamato l'attenzione sulle specificità dei rispettivi sistemi nazionali di contrattazione collettiva e, in particolare, sull'importanza dei contratti collettivi a livello aziendale in alcuni Stati membri, la presidenza ha inserito, nella parte introduttiva dell'articolo 4, paragrafo 1, l'espressione "**conformemente alle legislazioni e prassi nazionali**", nonché, alla lettera a), l'espressione "**in particolare**".

Rispondendo all'invito di molti Stati membri a ottenere maggiore certezza in merito ai loro obblighi qualora non raggiungano una copertura della contrattazione collettiva del 70 %, e al fine di razionalizzare gli obblighi, all'articolo 4, paragrafo 2, è stato chiarito che essi dovranno soltanto definire un piano d'azione comprendente un quadro di condizioni favorevoli, che dovrà essere rivisto solo ad intervalli periodici di [x] anni, da stabilire nella direttiva.

### **Adeguatezza del salario minimo legale**

Attraverso la modifica del titolo dell'articolo 5, la presidenza ha chiarito che la direttiva mira a promuovere l'adeguatezza dei salari minimi. Introducendo il termine "quadro" all'articolo 5, paragrafo 1, la presidenza ha nuovamente sottolineato il fatto che la presente direttiva è una direttiva quadro.

Rispondendo al pressante invito di molti Stati membri a ottenere maggiore flessibilità, la presidenza ha inserito all'articolo 5, paragrafo 2, un chiarimento secondo cui "**la [...] pertinenza e il [...] peso relativo**" dei criteri elencati a tale paragrafo "**possono essere decisi dagli Stati membri in funzione delle rispettive condizioni socioeconomiche nazionali prevalenti**". Sebbene tale modifica sia stata apprezzata, molte delegazioni hanno chiesto alla presidenza di andare oltre e non mantenere l'obbligatorietà del ricorso a tutti e quattro i criteri.

Vari Stati membri hanno chiesto che l'articolo 5, paragrafo 3, sia soppresso.

### **Variazioni e trattenute**

L'articolo 6 sulle variazioni e trattenute è stato riformulato per rispondere alla critica secondo cui la formulazione contenuta nella proposta della Commissione ("gli Stati membri possono consentire (...)") presupporrebbe che l'Unione sia, in primo luogo, competente a determinare tali variazioni o retribuzioni e possa quindi autorizzare gli Stati membri a derogarvi, il che sarebbe contrario all'articolo 153, paragrafo 5, TFUE. Mentre alcune delegazioni hanno accolto con favore il testo della presidenza, altre hanno chiesto un ulteriore rafforzamento del testo della Commissione e altre ancora hanno chiesto la soppressione dell'intero articolo.

### **Appalti pubblici**

L'articolo 9 dedicato agli appalti pubblici, concepito dalla Commissione come una mera ripetizione degli obblighi esistenti a norma delle direttive 2014/24/UE, 2014/25/UE e 2014/23/UE, è stato criticato in quanto superfluo da diversi Stati membri che ne hanno pertanto chiesto la soppressione. La presidenza ha tuttavia preferito (con il sostegno di varie delegazioni) modificare l'articolo al fine di chiarirne il contenuto, in particolare il fatto che tale obbligo si estende anche ai subappaltatori e che riguarda gli obblighi salariali stabiliti dal diritto dell'Unione, dal diritto nazionale, dai contratti collettivi e dalle disposizioni internazionali in materia di diritto del lavoro.

### **Obblighi di comunicazione degli Stati membri**

Dopo una prima discussione a livello di gruppo, un'ampia maggioranza di Stati membri ha ritenuto di aver bisogno di ulteriori elementi in forma scritta da parte della Commissione, in particolare informazioni sulla misura in cui i dati da comunicare a norma dell'articolo 10, paragrafo 2, sarebbero già raccolti e quindi resi disponibili, ad esempio da Eurostat o da Eurofound. Il 22 aprile 2021 la Commissione ha presentato un documento informale contenente informazioni più dettagliate (WK 5391/21), che è stato discusso dai membri del gruppo "Questioni sociali" il 4 maggio 2021. Nel corso di tale riunione molte delegazioni hanno ancora ritenuto che tali obblighi di comunicazione, in particolare l'ampia gamma e la disaggregazione dei dati, creerebbero un onere amministrativo sproporzionato per gli Stati membri, le parti sociali e le imprese.

#### IV. CONCLUSIONI

Parallelamente ai lavori a livello tecnico, la presidenza portoghese ha esaminato a livello politico se sia possibile raggiungere una maggioranza qualificata per la proposta. Ha concluso che il fascicolo non è ancora sufficientemente maturo per raggiungere tale maggioranza. Spetterà pertanto alla prossima presidenza proseguire le discussioni in sede di Consiglio e dei suoi organi preparatori al fine di concordare un orientamento generale.

La presidenza portoghese ritiene che siano state gettate basi solide per il completamento dei lavori a livello tecnico e politico su questo fascicolo.

---

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>3</sup>,

visto il parere del Comitato delle regioni<sup>4</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>3</sup> GU C , del , pag. .

<sup>4</sup> GU C , del , pag. .

- (2) L'articolo 31 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea<sup>5</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. Essa riconosce il diritto di tutti i lavoratori ad un'equa retribuzione che assicuri a loro ed alle loro famiglie un livello di vita soddisfacente. L'articolo 4 della Carta riconosce il ruolo delle convenzioni collettive liberamente concluse e dei meccanismi legali di determinazione dei salari minimi al fine di garantire l'esercizio effettivo di tale diritto.
- (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, nel rispetto dell'autonomia delle parti sociali.

---

<sup>5</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>6</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>7</sup> indica che gli Stati membri dovrebbero adottare misure per garantire condizioni di lavoro eque. La strategia annuale di crescita sostenibile 2020<sup>8</sup> ha inoltre ricordato che in un contesto di crescente divario sociale è importante garantire una retribuzione adeguata a tutti i lavoratori. Ad alcuni Stati membri sono state inoltre rivolte diverse raccomandazioni specifiche per paese in materia di salari minimi. I singoli paesi possono tuttavia essere poco inclini a migliorare le loro modalità di determinazione dei salari minimi a causa della percezione che ciò potrebbe incidere negativamente sulla loro competitività esterna di costo.
- (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 che garantiscano condizioni di parità.

---

<sup>6</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>7</sup> Comunicazione della Commissione COM(2020) 575 final.

<sup>8</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, come riconosciuto dalla Convenzione 131 dell'Organizzazione internazionale del lavoro sulla fissazione del salario minimo. 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 ("salari minimi legali") 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 dai salari minimi. 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 a livello settoriale o intersettoriale 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 garantire che i lavoratori nell'UE siano tutelati da salari minimi adeguati, tenendo conto dei risultati della consultazione delle parti sociali.
- (15) La presente direttiva stabilisce prescrizioni minime a livello dell'Unione per garantire sia che i salari minimi siano fissati a un livello adeguato sia che i lavoratori abbiano accesso alla tutela garantita dal salario minimo, sotto forma di salario minimo legale o di salari determinati nell'ambito di contratti collettivi quali definiti ai fini della presente direttiva.

- (16) 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 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) 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. **Date le specificità delle condizioni di impiego dei marittimi, in particolare per quanto riguarda la determinazione dei salari minimi conformemente alle procedure stabilite nella Convenzione sul lavoro marittimo del 2006 modificata, gli Stati membri dovrebbero poter decidere di escludere questa categoria di lavoratori dalla presente direttiva.**

**(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.

(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 per migliorare l'accesso dei lavoratori alla tutela garantita dal salario minimo fornita dai contratti collettivi. 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 %. Se da un lato tutti gli Stati membri dovrebbero essere incoraggiati a promuovere la contrattazione collettiva, dall'altro lato quelli che non raggiungono tale livello di copertura dovrebbero, in consultazione e/o d'intesa con le parti sociali, prevedere un quadro di procedure facilitative e meccanismi istituzionali che favoriscano le condizioni per la contrattazione collettiva o, laddove tale quadro esista, rafforzarlo. Tale quadro dovrebbe essere istituito per legge o mediante un accordo tripartito.
- (20) Norme, procedure e prassi solide per la determinazione e l'aggiornamento dei salari minimi legali, **anche attraverso l'indicizzazione automatica**, 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 elementi per preservare l'adeguatezza dei salari minimi legali, tra cui criteri e indicatori per valutare 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 è un altro elemento di buona governance che consente un processo decisionale informato e inclusivo.

- (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 tenendo conto delle condizioni socioeconomiche nazionali, comprese la crescita dell'occupazione, la competitività e gli sviluppi regionali e settoriali. Essa dovrebbe essere valutata almeno in relazione al potere d'acquisto dei salari minimi legali, all'andamento della produttività e al loro rapporto con il livello, la distribuzione e la crescita dei salari lordi. L'uso di indicatori comunemente impiegati a livello internazionale, quali il 60 % del salario lordo mediano e il 50 % del salario lordo medio, può contribuire a orientare la valutazione dell'adeguatezza dei salari minimi in relazione al livello retributivo lordo.
- (22) Per promuovere l'adeguatezza dei salari minimi per tutti i gruppi di lavoratori, le variazioni rispetto ai salari minimi legali e le trattenute su di essi dovrebbero essere ridotte al minimo, garantendo nel contempo che le parti sociali siano debitamente consultate nella loro definizione. Alcune trattenute sui salari minimi legali possono essere giustificate da un obiettivo legittimo, ad esempio qualora gli importi versati siano stati sovrastimati o in caso di trattenute disposte da un'autorità giudiziaria. Altre, come le trattenute connesse alle attrezzature necessarie per svolgere un lavoro o quelle per le indennità in natura, quali l'alloggio, possono essere ingiustificate o sproporzionate.
- (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. I lavoratori dovrebbero inoltre poter accedere facilmente a informazioni adeguate sui salari minimi legali applicabili in modo che sia garantito un livello adeguato di trasparenza e prevedibilità circa le loro condizioni di lavoro.

- (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 gli operatori economici devono applicare 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, 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>9</sup>, all'articolo 36, paragrafo 2, e all'articolo 88, paragrafo 1, della direttiva 2014/25/UE del Parlamento europeo e del Consiglio<sup>10</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>11</sup> sull'aggiudicazione dei contratti di concessione.
- (25) Un monitoraggio affidabile e una raccolta affidabile di dati sono fondamentali per assicurare l'effettiva tutela garantita dai salari minimi. La Commissione dovrebbe riferire ogni anno al Parlamento europeo e al Consiglio in merito alla propria valutazione degli sviluppi dell'adeguatezza e della copertura dei salari minimi sulla base dei dati annuali 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. In tale contesto il comitato per l'occupazione dovrebbe esaminare ogni anno la situazione negli Stati membri sulla base delle relazioni elaborate dalla Commissione e di altri strumenti multilaterali di sorveglianza quali l'analisi comparativa.

---

<sup>9</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>10</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>11</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).

- (26) I lavoratori dovrebbero poter esercitare il diritto di difesa in caso di violazione dei loro diritti relativi alla tutela garantita dal salario minimo vigente. Al fine di evitare che i lavoratori siano privati dei propri diritti, 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, compreso il diritto a una compensazione adeguata, nonché una protezione efficace da qualsiasi forma di pregiudizio qualora decidano di esercitare il diritto di difesa.
- (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 complete e sistematiche. I singoli paesi possono inoltre essere poco inclini a migliorare l'adeguatezza e la copertura dei salari minimi a causa della percezione che ciò potrebbe incidere negativamente sulla loro competitività esterna di costo. 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, 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>12</sup> e il Fondo sociale europeo Plus<sup>13</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>12</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>13</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, la presente direttiva istituisce un quadro per **promuovere**:
  - a) [...] livelli adeguati di salari minimi;
  - b) l'accesso dei lavoratori alla tutela garantita dal salario minimo, sotto forma di salari determinati da contratti collettivi o di un salario minimo legale, laddove esistente.
- 1 bis. (nuovo)** La presente direttiva fa salvo 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 o promuovere l'accesso alla tutela garantita dal salario minimo fornita da contratti collettivi.
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 uno Stato membro l'obbligo di rendere i contratti collettivi universalmente applicabili.

## *Articolo 2*

### Ambito di applicazione

1. 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.
2. **(nuovo) Gli Stati membri possono decidere di non applicare la presente direttiva ai marittimi il cui salario minimo è determinato dalle procedure stabilite nella Convenzione sul lavoro marittimo del 2006 modificata.**

## *Articolo 3*

### Definizioni

Ai fini della presente direttiva si applicano le definizioni seguenti:

- 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;
- 2) "salario minimo legale": un salario minimo stabilito dalla legge o da altre disposizioni giuridiche vincolanti, **con l'esclusione di quelli determinati da contratti collettivi resi universalmente applicabili;**

- 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, **il cui risultato perseguito è un contratto collettivo;**
- 4) "contratto collettivo": ogni accordo scritto relativo alle condizioni di lavoro e di impiego concluso dalle parti sociali a seguito della trattazione collettiva, **compresi quelli resi universalmente applicabili;**
- 5) "copertura della trattazione collettiva": la percentuale di lavoratori a livello nazionale cui si applica un contratto collettivo; **ai fini del calcolo della copertura della trattazione collettiva, gli Stati membri tengono conto:**
  - a) **delle categorie di lavoratori le cui condizioni di lavoro, compresi i salari, possono essere disciplinate da contratti collettivi conformemente alle legislazioni e prassi nazionali;**
  - b) **di tutti i contratti collettivi, compresi quelli che non incidono sui salari.**

#### Articolo 4

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

1. Al fine di aumentare la copertura della contrattazione collettiva e **migliorare l'accesso dei lavoratori alla tutela garantita dal salario minimo prevista dai contratti collettivi**, gli Stati membri, in consultazione con le parti sociali e **conformemente alle legislazioni e prassi nazionali**, adottano almeno le seguenti misure:
  - a) promuovono lo sviluppo e il rafforzamento della capacità delle parti sociali di partecipare alla contrattazione collettiva sulla determinazione dei salari **in particolare** a livello settoriale o intersettoriale;
  - b) incoraggiano negoziazioni costruttive, significative e informate sui salari tra le parti sociali.
  
2. Gli Stati membri in cui la copertura della contrattazione collettiva è inferiore al 70 % [...] **istituiscono inoltre un piano d'azione per promuovere la contrattazione collettiva, che deve comprendere un quadro di condizioni favorevoli [...]**, per legge a seguito della consultazione delle parti sociali o mediante un accordo con queste ultime. [...] Il piano d'azione è reso pubblico e notificato alla Commissione europea **[x] mesi dopo il termine per il recepimento di cui all'articolo 17, paragrafo 1. Il piano d'azione è riveduto [x] anni dopo la sua notifica.**

## CAPO II

### SALARI MINIMI LEGALI

#### *Articolo 5*

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

1. Gli Stati membri in cui sono previsti salari minimi legali **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 includono 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;  
  
il livello generale dei salari lordi e la loro distribuzione;
  - c) il tasso di crescita dei salari lordi;
  - d) [...] **livelli e** andamento della produttività.

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.
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 per legge che riducono la retribuzione versata portandola a un livello inferiore a quello del salario minimo legale pertinente, essi provvedono affinché tali variazioni e trattenute siano non discriminatorie, proporzionate e oggettivamente giustificate da una finalità legittima.**

#### *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 [...]** tempestivo ed efficace delle parti sociali 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 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;
- 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 in** cooperazione con le parti sociali, adottano **ove opportuno** le seguenti misure per migliorare l'accesso dei lavoratori alla tutela garantita dal salario minimo legale [...]:

- 1) rafforzano i controlli e le ispezioni sul campo effettuati dagli ispettorati del lavoro o dagli organismi responsabili dell'applicazione dei salari minimi legali; **tali** controlli e le ispezioni sono proporzionati e non discriminatori;
- 2) elaborano orientamenti affinché le autorità responsabili dell'applicazione individuino e perseguano in maniera proattiva **i datori di lavoro** non conformi;
- 3) garantiscono che le informazioni sui salari minimi legali siano messe a disposizione del pubblico in maniera **completa**, chiara [...] e facilmente accessibile.

### CAPO III

## DISPOSIZIONI ORIZZONTALI

### *Articolo 9*

#### Appalti pubblici

Conformemente alle direttive 2014/24/UE, 2014/25/UE e 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 relativi 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 in materia di diritto del lavoro [...]**.

### *Articolo 10*

#### Monitoraggio e raccolta dei dati

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.
2. Gli Stati membri comunicano annualmente alla Commissione, prima del 1° ottobre di ogni anno, i dati seguenti:
  - a) per i salari minimi legali:
    - i) il livello del salario minimo legale e la percentuale di lavoratori coperti da tale salario minimo legale;

- ii) le variazioni esistenti e la percentuale di lavoratori interessati da tali variazioni;
  - iii) le trattenute esistenti;
  - iv) il tasso di copertura della contrattazione collettiva;
- b) per la tutela garantita dal salario minimo fornita esclusivamente dai contratti collettivi:
- i) la distribuzione in decili di tali salari ponderata in funzione della percentuale di lavoratori coperti;
  - ii) il tasso di copertura della contrattazione collettiva;
  - 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.

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.

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*].

La Commissione può chiedere agli Stati membri, caso per caso, di fornire le informazioni supplementari che ritenga necessarie per monitorare l'attuazione efficace della presente direttiva.

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.

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.
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.

### *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 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.
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.

## *Articolo 12*

### Sanzioni

Gli Stati membri stabiliscono le norme relative alle sanzioni applicabili in caso di violazione delle disposizioni nazionali **adottate a norma della presente direttiva o delle rispettive disposizioni già in vigore**. 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, 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 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.

### *Articolo 16*

#### Non regresso e disposizioni più favorevoli

1. La presente direttiva non costituisce un motivo valido per ridurre il livello generale di protezione riconosciuto 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*

Sintesi, elaborata dalla presidenza, dell'esame della valutazione d'impatto

Buona parte delle delegazioni ritiene che il **contesto politico** sia spiegato con chiarezza, anche se trova che la **base giuridica** sia chiarita in modo solo parziale o non sufficiente. Quasi tutti gli Stati membri accolgono con favore e attendono il parere giuridico del servizio giuridico del Consiglio al riguardo. Molti Stati membri avrebbero auspicato ulteriori chiarimenti in merito alla base giuridica scelta (articolo 153, paragrafo 1, lettera b), TFUE) e ai limiti dell'azione dell'Unione stabiliti dall'articolo 153, paragrafo 5, TFUE.

La valutazione della completezza della **definizione del problema** varia da una delegazione all'altra. La maggior parte delle risposte concorda sul fatto che la valutazione d'impatto **riconosce le lacune esistenti** in materia di elementi a sostegno. La maggior parte degli Stati membri ritiene che **i problemi e i fattori alla base** siano, almeno in parte, chiaramente dimostrati e suffragati da elementi di prova. Alcuni Stati membri, tuttavia, sottolineano che la valutazione d'impatto non è sufficientemente completa per quanto riguarda le specificità nazionali, quali le tradizioni e la struttura economica, in particolare per quanto concerne l'evoluzione dei livelli salariali minimi nei rispettivi contesti nazionali. Le risposte sottolineano inoltre che la differenziazione di base tra modelli nazionali potrebbe rispecchiare meglio la pluralità di strutture e realtà dell'UE. Nonostante l'analisi presentata nella valutazione d'impatto sugli effetti della pandemia di COVID-19, in cui si conclude che i salari minimi sono fondamentali per garantire una ripresa inclusiva, molti Stati membri avrebbero auspicato una migliore considerazione degli effetti della pandemia sull'economia e in particolare sulle PMI.

Tutti gli Stati membri tranne due ritengono che gli **obiettivi strategici, compresi gli obiettivi generali e quelli più specifici/operativi**, siano chiariti pienamente o in una certa misura. Tuttavia, secondo diversi Stati membri, la corrispondenza tra gli obiettivi strategici generali e i problemi individuati poteva essere presentata in modo più chiaro. Molti Stati membri avrebbero auspicato maggiori spiegazioni in merito agli obiettivi specifici, in particolare quelli connessi al grado di copertura della contrattazione collettiva e al nesso causale tra tale copertura e l'aumento dei salari minimi. La maggior parte degli Stati membri ha sottolineato la difficoltà di confrontare i dati poiché i modelli per la determinazione dei salari variano da un paese all'altro e le relative pratiche di raccolta dei dati sono disomogenee tra gli Stati membri e in alcuni di essi addirittura inesistenti. La maggior parte delle delegazioni avrebbe accolto con favore una maggiore chiarezza per quanto riguarda le fonti di informazione e gli indicatori di monitoraggio. Inoltre, per quanto riguarda la , **coerenza della logica di intervento** tutte le delegazioni tranne due ritengono che gli obiettivi corrispondano, almeno in parte, ai problemi individuati.

Un'ampia maggioranza delle delegazioni ritiene che **la necessità e il valore aggiunto dell'azione dell'UE** siano, almeno in una certa misura, chiaramente dimostrati, mentre alcune ritengono che la coerenza con il principio di sussidiarietà potrebbe essere meglio motivata. Molti Stati membri sono del parere che le considerazioni sulla proporzionalità delle misure proposte tengano conto solo in misura limitata delle differenze tra i modelli economici. Molti Stati membri affermano che le azioni già adottate o programmate a livello nazionale sono state affrontate solo in parte nella valutazione d'impatto.

La maggior parte degli Stati membri concorda sul fatto che la valutazione d'impatto individua molte **opzioni strategiche** praticabili, ma alcuni avrebbero accolto con favore una migliore considerazione dell'opzione "nessuna azione UE". Tutti gli Stati membri ritengono che siano stati individuati, almeno in parte, i soggetti/portatori di interessi più colpiti. Convengono inoltre di aver ricevuto informazioni sulle modalità con cui i contributi degli utenti finali e dei portatori di interessi hanno sostanziato le opzioni strategiche; alcuni Stati membri osservano che nella valutazione d'impatto potrebbe essere meglio rappresentato il punto di vista delle organizzazioni dei datori di lavoro. Diversi Stati membri ritengono che si sarebbero dovute fornire ulteriori spiegazioni sulla scelta della direttiva quale strumento giuridico.

Tutti gli Stati membri sono del parere che la valutazione d'impatto tenga conto dell'**impatto di ciascuna opzione strategica**, anche se la maggior parte degli Stati membri ritiene che l'analisi avrebbe potuto essere più dettagliata. Alcune delegazioni hanno sottolineato che le sfide dell'attuale contesto economico, in particolare per le PMI, avrebbero potuto essere ulteriormente esaminate, in quanto probabilmente influenzeranno i risultati politici. Tutti gli Stati membri tranne uno ritengono che gli impatti delle diverse opzioni strategiche siano espressi almeno in parte in un formato comparabile e raffrontati rispetto a una serie di criteri ben definiti. Un numero considerevole di Stati membri avrebbe preferito maggiori dettagli sull'impatto potenziale e sui relativi rischi per i lavoratori a salario minimo, i consumatori, le PMI e la competitività nei rispettivi contesti nazionali.

Molti Stati membri ritengono che, nel presentare l'**impatto sociale** della proposta, la valutazione d'impatto avrebbe dovuto tenere maggiormente conto della pandemia di COVID-19. Tutti, tranne uno, hanno ritenuto che gli impatti sociali siano chiaramente presentati, o almeno in una certa misura, in termini sia qualitativi che quantitativi, anche se alcuni Stati membri avrebbero auspicato che la valutazione d'impatto affrontasse maggiormente i rischi occupazionali e altri mezzi, oltre ai salari, per lottare contro la povertà. Quasi tutti gli Stati membri ritengono che nella valutazione d'impatto siano stati considerati, almeno in parte, i costi normativi della proposta in relazione alle differenze tra i modelli nazionali.

Gli Stati membri hanno apprezzato il fatto che nella valutazione d'impatto si sia tenuto conto in varia misura del **parere formulato dal comitato per il controllo normativo** della Commissione. Per quanto riguarda la **misurazione**, varie delegazioni hanno evidenziato le sfide della raccolta comparativa dei dati e la difficoltà di misurare gli effetti desiderati con gli indicatori proposti. La maggioranza delle delegazioni ritiene che **la metodologia e le scelte metodologiche** siano parzialmente adeguate, **mentre permangono incertezze** sui vincoli di attuazione nel contesto nazionale.