

# DIRETTIVE

## DIRETTIVA (UE) 2022/2041 DEL PARLAMENTO EUROPEO E DEL CONSIGLIO

del 19 ottobre 2022

relativa a 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, lettera b), 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>(1)</sup>,

visto il parere del Comitato delle regioni <sup>(2)</sup>,

deliberando secondo la procedura legislativa ordinaria <sup>(3)</sup>,

considerando quanto segue:

- (1) A norma dell'articolo 3 del trattato sull'Unione europea (TUE), 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, che mira alla piena occupazione e al progresso sociale, e su un elevato livello di tutela e di miglioramento della qualità dell'ambiente, promuovendo nel contempo la giustizia sociale e la parità tra donne e uomini. A norma dell'articolo 9 del trattato sul funzionamento dell'Unione europea (TFUE), l'Unione tiene conto, tra l'altro, delle esigenze connesse con la promozione di un elevato livello di occupazione, la garanzia di un'adeguata protezione sociale e la lotta contro l'esclusione sociale.
- (2) L'articolo 151 TFUE dispone che l'Unione e gli Stati membri, tenuti presenti i diritti sociali fondamentali, quali quelli definiti nella Carta sociale europea (CSE), hanno come obiettivi, tra l'altro, la promozione dell'occupazione, il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro, che consenta la loro parificazione nel progresso, una protezione sociale adeguata e il dialogo sociale.
- (3) L'articolo 31 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea <sup>(4)</sup> («Carta») sancisce il diritto di ogni lavoratore a condizioni di lavoro sane, sicure e dignitose. L'articolo 27 della Carta riconosce il diritto dei lavoratori all'informazione e alla consultazione. L'articolo 28 della Carta sancisce il diritto dei lavoratori e dei datori di lavoro, o delle rispettive organizzazioni, conformemente al diritto dell'Unione e al diritto e alle prassi nazionali, di negoziare e di concludere contratti collettivi, ai livelli appropriati. L'articolo 23 della Carta sancisce il diritto alla parità tra donne e uomini in tutti i campi, compreso in materia di occupazione, di lavoro e di retribuzione.
- (4) La CSE 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 dignitoso. Riconosce inoltre 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, il diritto di tutti i lavoratori e i datori di lavoro di organizzarsi in organizzazioni locali, nazionali e internazionali per la tutela dei loro interessi economici e sociali e il diritto di contrattazione collettiva.

<sup>(1)</sup> Parere del 25 marzo 2021 (GU C 220 del 9.6.2021, pag. 106).

<sup>(2)</sup> Parere del 19 marzo 2021 (GU C 175 del 7.5.2021, pag. 89).

<sup>(3)</sup> Posizione del Parlamento europeo del 14 settembre 2022 (non ancora pubblicata nella Gazzetta ufficiale) e decisione del Consiglio del 4 ottobre 2022.

<sup>(4)</sup> GU C 326 del 26.10.2012, pag. 391.

- (5) Il capo II del pilastro europeo dei diritti sociali («pilastro»), 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 ribadisce il diritto dei lavoratori a una retribuzione equa che offra un tenore di vita dignitoso. Secondo tale principio devono inoltre essere garantiti salari minimi adeguati che soddisfino i bisogni dei lavoratori e delle loro famiglie 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 e nel rispetto dell'autonomia delle parti sociali. Il principio 8 del pilastro prevede che le parti sociali siano consultate per l'elaborazione e l'attuazione delle politiche economiche, occupazionali e sociali nel rispetto delle prassi nazionali, e siano incoraggiate a negoziare e concludere contratti collettivi negli ambiti di loro interesse, nel rispetto della propria autonomia e del diritto all'azione collettiva.
- (6) L'orientamento 5 dell'allegato della decisione (UE) 2020/1512 del Consiglio <sup>(7)</sup> invita gli Stati membri che dispongono di meccanismi nazionali per la determinazione dei salari minimi legali a garantire un efficace coinvolgimento delle parti sociali nella determinazione dei salari, prevedendo salari equi che consentano un tenore di vita dignitoso e accordando nel contempo particolare attenzione ai gruppi a reddito medio-basso, nell'ottica di una convergenza verso l'alto. L'orientamento in questione invita inoltre gli Stati membri a promuovere il dialogo sociale e la contrattazione collettiva in vista della 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, nel rispetto delle prassi nazionali. La comunicazione della Commissione del 17 settembre 2020 dal titolo «Strategia annuale per la crescita sostenibile 2021» indica che gli Stati membri dovrebbero adottare misure per garantire condizioni di lavoro eque. La comunicazione della Commissione del 17 dicembre 2019 dal titolo «Strategia annuale di crescita sostenibile 2020» 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 rivolte delle raccomandazioni specifiche per paese in materia di salari minimi al fine di migliorare la determinazione e l'aggiornamento dei salari minimi.
- (7) Migliori condizioni di vita e di lavoro, anche attraverso salari minimi adeguati ed equi, apportano vantaggi ai lavoratori e alle imprese dell'Unione, come pure alla società e all'economia in generale, e sono un presupposto fondamentale per conseguire una crescita equa, 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'Unione, a prevenire e ridurre le disuguaglianze retributive e sociali e a promuovere il progresso economico e sociale e la convergenza verso l'alto. La concorrenza nel mercato interno dovrebbe essere basata su standard sociali elevati, tra cui un elevato livello di tutela dei lavoratori e la creazione di posti di lavoro di qualità, nonché su innovazione e miglioramenti della produttività che garantiscano nel contempo condizioni di parità.
- (8) Se fissati a livelli adeguati, i salari minimi, quali previsti dal diritto nazionale o da contratti collettivi, proteggono il reddito dei lavoratori, in particolare dei lavoratori svantaggiati, e contribuiscono a garantire una vita dignitosa, in linea con gli obiettivi perseguiti dalla convenzione n. 131 dell'Organizzazione internazionale del lavoro (OIL) del 1970 sulla fissazione del salario minimo. I salari minimi che garantiscono un tenore di vita dignitoso, e rispettano quindi una soglia di dignità, possono contribuire a ridurre la povertà a livello nazionale e a sostenere la domanda interna e il potere d'acquisto, a rafforzare gli incentivi al lavoro, a ridurre le disuguaglianze salariali, il divario retributivo di genere e la povertà lavorativa e a limitare il calo del reddito nei periodi di contrazioni economiche.
- (9) La povertà lavorativa nell'Unione è aumentata nell'ultimo decennio e un numero più elevato di lavoratori si trova in condizioni di povertà. Nei periodi di contrazioni economiche, il ruolo di salari minimi adeguati nella protezione dei lavoratori a basso salario è particolarmente importante, dato che tali lavoratori sono più vulnerabili alle conseguenze di tali periodi di contrazioni economiche, ed è essenziale per favorire una ripresa economica sostenibile e inclusiva che dovrebbe condurre a un aumento dell'occupazione di qualità. Per assicurare una ripresa sostenibile è essenziale che le imprese, in particolare le micro imprese e le piccole imprese, prosperino. Tenuto conto degli effetti della pandemia di COVID-19, è importante valutare l'adeguatezza dei salari nei settori a bassa retribuzione, che si sono dimostrati essenziali e di grande valore sociale durante la crisi.

<sup>(7)</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).

- (10) Le donne, i lavoratori giovani, i lavoratori migranti, i genitori soli, i lavoratori scarsamente qualificati, le persone con disabilità e, in particolare, le persone che subiscono molteplici forme di discriminazione, hanno tuttora maggiori probabilità di percepire salari minimi o bassi rispetto ad altri gruppi. Data la sovrarappresentazione delle donne nei lavori a bassa retribuzione, il miglioramento dell'adeguatezza dei salari minimi contribuisce alla parità di genere, a colmare il divario retributivo e pensionistico di genere, a far uscire le donne e le loro famiglie dalla povertà, così come alla crescita economica sostenibile nell'Unione.
- (11) La crisi causata dalla pandemia di COVID-19 sta avendo un impatto significativo sul settore dei servizi, sulle microimprese e sulle piccole imprese, in cui si registra un'alta percentuale di lavoratori che percepiscono un salario basso o minimo. Pertanto, i salari minimi sono importanti anche alla luce delle tendenze strutturali che stanno ridefinendo i mercati del lavoro e che sono sempre più caratterizzate da percentuali elevate di forme di lavoro precarie e atipiche, che comprendono spesso lavoratori a tempo parziale, stagionali, delle piattaforme e interinali. Tali tendenze hanno portato, in molti casi, a una maggiore polarizzazione del lavoro, con un conseguente aumento della percentuale di posti di lavoro e settori a bassa retribuzione o a bassa qualifica nella maggior parte degli Stati membri, come pure delle disuguaglianze salariali in alcuni di essi. Per i lavoratori con contratti atipici è più difficile organizzarsi e negoziare contratti collettivi.
- (12) 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. È opportuno rispettare le diverse tradizioni nazionali degli Stati membri.
- (13) Nella maggior parte dei casi la tutela garantita dal salario minimo prevista nei contratti collettivi per le occupazioni a bassa retribuzione è adeguata e garantisce pertanto un tenore di vita dignitoso, dimostrandosi inoltre un mezzo efficace per ridurre la povertà lavorativa. In diversi Stati membri i salari minimi legali sono solitamente bassi rispetto ad altri salari offerti dal sistema economico. Nel 2018 in nove Stati membri il salario minimo legale non costituiva, per un singolo lavoratore che lo percepiva, un reddito sufficiente a superare la soglia di povertà.
- (14) 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 dell'inosservanza delle regole vigenti. È emerso che tale inosservanza colpisce in particolare le donne, i lavoratori giovani, i lavoratori scarsamente qualificati, i lavoratori migranti, i genitori soli, le persone con disabilità, i lavoratori con forme di lavoro atipiche come i lavoratori temporanei e a tempo parziale, e i lavoratori agricoli e del settore alberghiero, il che determina un abbassamento dei salari. Negli Stati membri in cui la tutela del salario minimo è prevista solo da contratti collettivi, si stima che la percentuale di lavoratori non coperti vari tra il 2 % e il 55 % del totale dei lavoratori.
- (15) La convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità prevede che i lavoratori con disabilità, compresi quelli che svolgono un lavoro protetto, ricevano la stessa retribuzione per un lavoro di pari valore. Tale principio è pertinente anche per quanto riguarda la tutela garantita dai salari minimi.
- (16) Sebbene una solida contrattazione collettiva, in particolare a livello settoriale o intersettoriale, contribuisca ad assicurare una tutela garantita dal salario minimo adeguata, negli ultimi decenni le strutture tradizionali di contrattazione collettiva si sono indebolite, a causa, tra l'altro, di spostamenti strutturali dell'economia verso settori meno sindacalizzati e a causa del calo delle adesioni ai sindacati, in particolare come conseguenza di attività antisindacali e dell'aumento delle forme di lavoro precarie e atipiche. Inoltre, la contrattazione collettiva a livello settoriale e intersettoriale ha subito pressioni in alcuni Stati membri all'indomani della crisi finanziaria del 2008. Tuttavia, la contrattazione collettiva a livello settoriale e intersettoriale è un fattore essenziale per conseguire una tutela garantita dai salari minimi e deve pertanto essere promossa e rafforzata.
- (17) 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 TFUE. 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, rispettando al contempo il principio di sussidiarietà, per migliorare le condizioni di vita e di lavoro nell'Unione, in particolare l'adeguatezza dei salari minimi, tenendo conto dei risultati della consultazione delle parti sociali.

- (18) Al fine di migliorare le condizioni di vita e di lavoro nonché la convergenza sociale verso l'alto nell'Unione, la presente direttiva stabilisce prescrizioni minime a livello dell'Unione, fissa obblighi procedurali per l'adeguatezza dei salari minimi legali e potenzia l'accesso effettivo dei lavoratori alla tutela garantita dal salario minimo sotto forma di salario minimo legale, laddove esista, o se prevista nei contratti collettivi quali definiti ai fini della presente direttiva. La presente direttiva promuove anche la contrattazione collettiva sulla determinazione dei salari.
- (19) Conformemente all'articolo 153, paragrafo 5, TFUE, 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 prevista da contratti collettivi, in linea con il diritto e la prassi nazionale e con le specificità di ciascuno Stato membro e nel pieno rispetto delle competenze nazionali e del diritto delle parti sociali di concludere accordi. La presente direttiva non impone, e non dovrebbe essere interpretata come se imponesse, agli Stati membri nei quali la formazione dei salari sia fornita esclusivamente mediante contratti collettivi, l'obbligo di introdurre un salario minimo legale né di dichiarare i contratti collettivi universalmente applicabili. Inoltre, la presente direttiva non stabilisce il livello delle retribuzioni, che rientra nel diritto delle parti sociali di concludere accordi a livello nazionale e nella competenza degli Stati membri.
- (20) La presente direttiva tiene conto del fatto che, conformemente alla convenzione dell'OIL del 2006 sul lavoro marittimo <sup>(6)</sup>, quale modificata, gli Stati membri che hanno ratificato tale convenzione, previa consultazione delle organizzazioni rappresentative degli armatori e dei marittimi, stabiliscono procedure per la determinazione dei salari minimi dei marittimi. Le organizzazioni rappresentative degli armatori e dei marittimi partecipano a tali procedure. Alla luce della loro natura specifica, gli atti degli Stati membri derivanti da tali procedure non dovrebbero essere soggetti alle norme sui salari minimi legali di cui al capo II della presente direttiva. Tali atti non dovrebbero interferire con la libera contrattazione collettiva tra gli armatori o le loro organizzazioni e le organizzazioni dei marittimi.
- (21) In conformità del regolamento (CE) n. 593/2008 del Parlamento europeo e del Consiglio <sup>(7)</sup>, 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 (Corte di giustizia) per determinare lo status di lavoratore. A condizione che soddisfino tali criteri, i lavoratori del settore pubblico e privato, nonché i lavoratori domestici, i lavoratori a chiamata, i lavoratori intermittenti, i lavoratori a voucher, i lavoratori tramite piattaforma digitale, i tirocinanti, gli apprendisti e altri lavoratori atipici nonché i falsi lavoratori autonomi e i lavoratori non dichiarati potrebbero rientrare nell'ambito di applicazione della presente direttiva. 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 i lavoratori, al fine di evitare taluni obblighi giuridici o fiscali, sono formalmente dichiarati come lavoratori autonomi 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.
- (22) Il buon funzionamento della contrattazione collettiva sulla determinazione dei salari è uno strumento importante attraverso il quale garantire che i lavoratori siano tutelati da salari minimi adeguati che garantiscano quindi un tenore di vita dignitoso. 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, così come le condizioni di vita e di lavoro dei lavoratori. Negli Stati membri in cui la tutela garantita dal salario minimo è prevista 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.

<sup>(6)</sup> Decisione 2007/431/CE del Consiglio, del 7 giugno 2007, che autorizza gli Stati membri a ratificare, nell'interesse della Comunità europea, la convenzione sul lavoro marittimo del 2006 dell'Organizzazione internazionale del lavoro (GU L 161 del 22.6.2007, pag. 63).

<sup>(7)</sup> Regolamento (CE) n. 593/2008, del 17 giugno 2008 del Parlamento europeo e del Consiglio, sulla legge applicabile alle obbligazioni contrattuali (Roma I) (GU L 177 del 4.7.2008, pag. 6).

- (23) La tutela garantita dal salario minimo mediante contratti collettivi è vantaggiosa per i lavoratori, i datori di lavoro e le imprese. In alcuni Stati membri non sono previsti salari minimi legali. In tali Stati membri, i salari, ivi compresa la tutela garantita dal salario minimo, sono previsti esclusivamente mediante la contrattazione collettiva tra le parti sociali. I salari medi in tali Stati membri sono tra i più alti nell'Unione europea. Tali sistemi sono caratterizzati da una copertura estremamente elevata della contrattazione collettiva e da alti livelli di affiliazione sia alle associazioni dei datori di lavoro sia alle organizzazioni sindacali. I salari minimi previsti da contratti collettivi che sono stati dichiarati universalmente applicabili senza alcun margine discrezionale per l'autorità dichiarante quanto al contenuto delle disposizioni applicabili, non dovrebbero essere considerati salari minimi legali.
- (24) In un contesto di diminuzione della copertura della contrattazione collettiva è essenziale che gli Stati membri promuovano la contrattazione collettiva, agevolino l'esercizio del diritto di contrattazione collettiva sulla determinazione dei salari e rafforzino in tal modo la determinazione dei salari prevista dai contratti collettivi al fine di migliorare la tutela garantita dal salario minimo dei lavoratori. Gli Stati membri hanno ratificato la convenzione n. 87 dell'OIL del 1948 sulla libertà sindacale e la protezione del diritto sindacale, e la convenzione n. 98 dell'OIL del 1949 sul diritto di organizzazione e di negoziazione collettiva. Il diritto di contrattazione collettiva è riconosciuto ai sensi di tali convenzioni dell'OIL, della convenzione n. 151 dell'OIL del 1978 sui rapporti di lavoro (servizi pubblici) e della convenzione n. 154 dell'OIL del 1981 sulla contrattazione collettiva nonché dalla convenzione per la salvaguardia dei diritti dell'uomo e delle libertà fondamentali e dalla CSE. Gli articoli 12 e 28 della Carta garantiscono, rispettivamente, la libertà di riunione e di associazione e il diritto di negoziazione e di azione collettiva. Secondo il suo preambolo, la Carta riafferma tali diritti quali risultano, in particolare, dalla convenzione per la salvaguardia dei diritti dell'uomo e delle libertà fondamentali e dalle carte sociali adottate dall'Unione e dal Consiglio d'Europa. Gli Stati membri dovrebbero adottare, se del caso e in conformità delle legislazioni e prassi nazionali, misure volte a promuovere la contrattazione collettiva sulla determinazione dei salari. Tali misure potrebbero comprendere, tra l'altro, misure volte ad agevolare l'accesso dei rappresentanti sindacali ai lavoratori.
- (25) Gli Stati membri caratterizzati da un'elevata copertura della contrattazione collettiva tendono ad avere una piccola 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 all'80 %. Analogamente, la maggior parte degli Stati membri che presentano salari minimi di livello elevato rispetto al salario medio sono caratterizzati da una copertura della contrattazione collettiva superiore all'80 %. Pertanto, ciascuno Stato membro con un tasso di copertura della contrattazione collettiva inferiore all'80 % dovrebbe adottare misure volte a rafforzare tale contrattazione collettiva. Ciascuno Stato membro con una copertura della contrattazione collettiva inferiore a una soglia dell'80% dovrebbe fornire un quadro di condizioni favorevoli alla contrattazione collettiva e istituire un piano d'azione per promuovere la contrattazione collettiva al fine di aumentare progressivamente il tasso di copertura della contrattazione collettiva. 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 dell'80 % della copertura della contrattazione collettiva dovrebbe essere interpretata solo come un indicatore che fa scattare l'obbligo di elaborare un piano d'azione.

Il piano d'azione dovrebbe essere riesaminato periodicamente, almeno ogni cinque anni e, se necessario, riveduto. Il piano d'azione ed eventuali suoi aggiornamenti dovrebbero essere notificati alla Commissione e resi pubblici. Ciascuno Stato membro dovrebbe poter decidere in merito alla forma adeguata del proprio piano d'azione. Un piano d'azione adottato da uno Stato membro prima dell'entrata in vigore della presente direttiva può essere considerato un piano d'azione ai sensi della presente direttiva a condizione che contenga azioni volte a promuovere efficacemente la contrattazione collettiva e rispetti gli obblighi previsti dalla presente direttiva. Ciascuno Stato membro dovrebbe stabilire tale piano d'azione previa consultazione delle parti sociali o mediante un accordo con queste ultime o, a seguito di una richiesta congiunta delle parti sociali, come da esse concordato. I tassi di copertura della contrattazione collettiva degli Stati membri variano considerevolmente a causa di una serie di fattori, tra cui la tradizione e la prassi nazionali nonché il contesto storico. Tali aspetti dovrebbero essere presi in considerazione nell'analisi dei progressi conseguiti verso una maggiore copertura della contrattazione collettiva, in particolare per quanto riguarda il piano d'azione previsto dalla presente direttiva.

- (26) Norme e procedure solide e prassi efficaci per la determinazione e l'aggiornamento dei salari minimi legali sono necessarie per garantire salari minimi adeguati ed equi, salvaguardando nel contempo le opportunità occupazionali esistenti e creandone di nuove, nonché assicurando la parità di condizioni e la competitività delle imprese, comprese le microimprese, le piccole imprese e le medie imprese (PMI). Tali norme, procedure e prassi comprendono una serie di componenti atti a contribuire all'adeguatezza dei salari minimi legali, tra cui criteri volti ad orientare gli Stati membri nella determinazione e nell'aggiornamento dei salari minimi legali 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 meccanismi di indicizzazione automatica, se

presenti, è un altro elemento di buona governance che consente un processo decisionale informato e inclusivo. Gli Stati membri dovrebbero fornire alle parti sociali informazioni pertinenti sulla determinazione e l'aggiornamento dei salari minimi legali. Concedere alle parti sociali la possibilità di formulare pareri e di ricevere una risposta motivata ai pareri espressi prima della presentazione di proposte sulla fissazione e l'aggiornamento dei salari minimi legali e prima dell'adozione di qualsiasi decisione, potrebbe contribuire a un adeguato coinvolgimento delle parti sociali in tale processo.

- (27) Gli Stati membri che utilizzano un meccanismo di indicizzazione automatica, compresi meccanismi semiautomatici in cui è garantito almeno un aumento minimo obbligatorio del salario minimo legale, dovrebbero altresì espletare le procedure per l'aggiornamento dei salari minimi legali, almeno ogni quattro anni. Tali aggiornamenti periodici dovrebbero consistere in una valutazione del salario minimo che tenga conto dei criteri guida seguita, se necessario, da una modifica dell'importo. La frequenza degli adeguamenti dell'indicizzazione automatica, da un lato, e gli aggiornamenti delle retribuzioni minime legali, dall'altro, potrebbero differire. Gli Stati membri in cui non esistono meccanismi di indicizzazione automatica o semiautomatica dovrebbero aggiornare il salario minimo legale almeno ogni due anni.
- (28) I salari minimi sono considerati adeguati se sono equi rispetto alla distribuzione salariale dello Stato membro pertinente e se consentono un tenore di vita dignitoso ai lavoratori sulla base di un rapporto di lavoro a tempo pieno. L'adeguatezza dei salari minimi legali è determinata e valutata da ciascuno Stato membro tenendo conto delle proprie condizioni socioeconomiche nazionali, comprese la crescita dell'occupazione, la competitività e gli sviluppi regionali e settoriali. Ai fini di tale determinazione, gli Stati membri dovrebbero tenere conto del potere d'acquisto, dei livelli e degli sviluppi della produttività nazionale a lungo termine, nonché del livello dei salari, della loro distribuzione e della loro crescita.

Tra gli altri strumenti, un paniere di beni e servizi a prezzi reali stabilito a livello nazionale può essere utile per determinare il costo della vita al fine di conseguire un tenore di vita dignitoso. Oltre alle necessità materiali quali cibo, vestiario e alloggio, si potrebbe tener conto anche della necessità di partecipare ad attività culturali, educative e sociali. È opportuno considerare la fissazione e l'aggiornamento dei salari minimi legali separatamente dai meccanismi di sostegno al reddito. Gli Stati membri dovrebbero utilizzare indicatori e valori di riferimento associati per orientare la loro valutazione dell'adeguatezza dei salari minimi legali. Gli Stati membri potrebbero scegliere tra gli indicatori comunemente impiegati a livello internazionale e/o gli indicatori utilizzati a livello nazionale. La valutazione potrebbe basarsi su valori di riferimento comunemente impiegati a livello internazionale, quali il rapporto tra il salario minimo lordo e il 60 % del salario lordo mediano e il rapporto tra il salario minimo lordo e il 50 % del salario lordo medio, valori che attualmente non sono soddisfatti da tutti gli Stati membri, o il rapporto tra il salario minimo netto e il 50 % o il 60 % del salario netto medio. La valutazione potrebbe inoltre basarsi su valori di riferimento associati a indicatori utilizzati a livello nazionale, come il confronto tra il salario minimo netto e la soglia di povertà e il potere d'acquisto dei salari minimi.

- (29) Fatta salva la competenza degli Stati membri di fissare il salario minimo legale e di consentire variazioni e trattenute, è importante evitare che le variazioni e le trattenute siano ampiamente utilizzate, in quanto rischiano di incidere negativamente sull'adeguatezza dei salari minimi. Occorre garantire che le variazioni e le trattenute rispettino i principi di non discriminazione e proporzionalità. Le variazioni e le trattenute dovrebbero pertanto perseguire uno scopo legittimo. Esempi di tali trattenute possono essere il recupero di importi versati sovrastimati o le trattenute disposte da un'autorità giudiziaria o amministrativa. Altre trattenute, come quelle connesse alle attrezzature necessarie per svolgere un lavoro o quelle per le indennità in natura, quali l'alloggio, presentano un rischio elevato di essere sproporzionate. Inoltre, nulla nella presente direttiva dovrebbe essere interpretato in modo tale da imporre agli Stati membri l'obbligo di introdurre variazioni dei salari minimi o trattenute su di essi.
- (30) Per garantire il funzionamento dei quadri nazionali relativi ai salari minimi legali e la conformità agli stessi è necessario un sistema di applicazione efficace, che comprenda un monitoraggio affidabile, 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 abusivo, al falso lavoro autonomo, agli straordinari non registrati o ai rischi per la salute e la sicurezza legati a una maggiore intensità del lavoro. Occorre inoltre sviluppare le capacità delle autorità responsabili dell'applicazione, in particolare attraverso formazione e orientamenti. Le visite regolari e senza preavviso, i procedimenti giudiziari e amministrativi e le sanzioni in caso di violazioni sono mezzi importanti attraverso i quali dissuadere i datori di lavoro dal commettere violazioni.

- (31) L'attuazione efficace della tutela garantita dal salario minimo, introdotta da disposizioni giuridiche o fornita da contratti collettivi, è fondamentale nell'aggiudicazione e nell'esecuzione di appalti pubblici e contratti di concessione. Il mancato rispetto dei contratti collettivi che prevedono la tutela garantita dal salario minimo 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, conformemente agli articoli 30, paragrafo 3, e 42, paragrafo 1, della direttiva 2014/23/UE<sup>(8)</sup>, agli articoli 18, paragrafo 2, e 71, paragrafo 1, della direttiva 2014/24/UE<sup>(9)</sup>, e agli articoli 36, paragrafo 2, e 88, paragrafo 1, della direttiva 2014/25/UE<sup>(10)</sup> del Parlamento europeo e del Consiglio, le amministrazioni aggiudicatrici o gli enti aggiudicatori degli appalti pubblici devono adottare misure adeguate, inclusa la possibilità di introdurre condizioni di esecuzione contrattuale, e garantire che gli operatori economici applichino ai rispettivi lavoratori i salari determinati dai contratti collettivi per il settore e l'area geografica pertinenti e rispettino i diritti dei lavoratori e dei sindacati derivanti dalle convenzioni dell'OIL n. 87 del 1948 sulla libertà sindacale e la protezione del diritto sindacale e n. 98 del 1949 sul diritto di organizzazione e di contrattazione collettiva, come indicato in tali direttive, al fine di rispettare gli obblighi applicabili in materia di diritto del lavoro. Tuttavia, la presente direttiva non crea alcun obbligo supplementare in relazione a tali direttive.
- (32) Per i richiedenti il sostegno finanziario dei fondi e dei programmi dell'Unione ai sensi del regolamento (UE) 2021/1060 del Parlamento europeo e del Consiglio<sup>(11)</sup> e degli atti delegati e di esecuzione in esso previsti, le norme in materia di appalti pubblici e concessioni dovrebbero essere applicate in modo adeguato, anche per quanto riguarda il rispetto delle disposizioni dei contratti collettivi.
- (33) Un monitoraggio affidabile e una raccolta affidabile di dati sono essenziali per un'effettiva tutela garantita dai salari minimi. Ai fini della raccolta dei dati, gli Stati membri potrebbero basarsi su indagini per campione sufficientemente rappresentative, anche dati nazionali, dati armonizzati provenienti da Eurostat e altre fonti accessibili al pubblico come l'Organizzazione per la cooperazione e lo sviluppo economici. Nei casi eccezionali in cui non siano disponibili dati accurati, gli Stati membri possono avvalersi di stime. I datori di lavoro, in particolare le microimprese e le altre PMI, non dovrebbero sopportare oneri amministrativi superflui per quanto riguarda l'attuazione dei requisiti relativi alla raccolta dei dati. La Commissione dovrebbe riferire ogni due anni al Parlamento europeo e al Consiglio in merito alla propria analisi dei livelli e degli sviluppi dell'adeguatezza e della copertura dei salari minimi legali, nonché della copertura della contrattazione collettiva 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. In tale contesto 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, lo sviluppo della copertura della contrattazione collettiva e l'adeguatezza dei salari minimi legali negli Stati membri sulla base della relazione elaborata dalla Commissione e di altri strumenti multilaterali di sorveglianza quali l'analisi comparativa. Nel corso di tale esame, i comitati devono coinvolgere le parti sociali a livello dell'Unione, comprese le parti sociali intersettoriali, conformemente rispettivamente agli articoli 150 e 160 TFUE.

<sup>(8)</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).

<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> Regolamento (UE) 2021/1060 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 24 giugno 2021, recante le disposizioni comuni applicabili al Fondo europeo di sviluppo regionale, al Fondo sociale europeo Plus, al Fondo di coesione, al Fondo per una transizione giusta, al Fondo europeo per gli affari marittimi, la pesca e l'acquacoltura, e le regole finanziarie applicabili a tali fondi e al Fondo Asilo, migrazione e integrazione, al Fondo Sicurezza interna e allo Strumento di sostegno finanziario per la gestione delle frontiere e la politica dei visti (GU L 231 del 30.6.2021, pag. 159).

- (34) I lavoratori dovrebbero avere facile accesso a informazioni complete sui salari minimi legali e sulla tutela garantita dal salario minimo prevista da contratti collettivi universalmente applicabili per garantire la trasparenza e la prevedibilità per quanto riguarda le loro condizioni di lavoro, anche per le persone con disabilità, conformemente alla direttiva (UE) 2016/2102 del Parlamento europeo e del Consiglio <sup>(12)</sup>.
- (35) I lavoratori e i rappresentanti dei lavoratori, compresi quelli che sono membri o rappresentanti dei sindacati, 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 o dai contratti collettivi. Al fine di evitare che i lavoratori siano privati dei propri diritti previsti dalla legislazione nazionale o dai contratti collettivi, 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, tempestiva e imparziale delle controversie e il diritto di ricorso, nonché una protezione giudiziaria e/o amministrativa efficace da qualsiasi forma di pregiudizio, qualora decidano di esercitare il diritto di difesa. Il coinvolgimento delle parti sociali nell'ulteriore sviluppo di meccanismi imparziali di risoluzione delle controversie negli Stati membri può essere vantaggioso. I lavoratori dovrebbero essere informati in merito ai meccanismi di ricorso al fine di esercitare il loro diritto di ricorso.
- (36) La Commissione dovrebbe effettuare una valutazione che funga da base per un riesame dell'attuazione efficace della presente direttiva. Il Parlamento europeo e il Consiglio dovrebbero essere informati dell'esito di tale riesame.
- (37) 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, le misure adottate a livello dell'Unione per migliorare l'adeguatezza e la copertura dei salari minimi possono contribuire a migliorare ulteriormente le condizioni di vita e di lavoro nell'Unione e ad attenuare le preoccupazioni circa i possibili effetti economici negativi derivanti da misure isolate degli Stati membri. 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 TUE. La presente direttiva si limita a quanto è necessario per conseguire tali obiettivi in ottemperanza al principio di proporzionalità enunciato nello stesso articolo.
- (38) La presente direttiva stabilisce obblighi procedurali come 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, anche, in particolare, per quanto riguarda l'abbassamento o l'abolizione dei salari minimi.
- (39) Nell'attuare la presente direttiva gli Stati membri dovrebbero evitare di imporre inutili vincoli amministrativi, finanziari e giuridici superflui, in particolare se ostacolano la creazione e lo sviluppo di micro, piccole e medie imprese. Gli Stati membri sono pertanto incoraggiati a valutare l'impatto delle rispettive misure di recepimento sulle PMI 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 gli Stati membri riscontrano che le PMI sono colpite in modo sproporzionato dalle misure di recepimento, dovrebbero prendere in considerazione l'introduzione di misure a sostegno delle PMI per adeguare le loro strutture di remunerazione alle nuove prescrizioni.

<sup>(12)</sup> Direttiva (UE) 2016/2102 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 26 ottobre 2016, relativa all'accessibilità dei siti web e delle applicazioni mobili degli enti pubblici (GU L 327 del 2.12.2016, pag. 1).

- (40) I regolamenti (UE) 2021/240 <sup>(13)</sup> e (UE) 2021/1057 <sup>(14)</sup> del Parlamento europeo e del Consiglio 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. Conformemente al regolamento (UE) 2021/1057, gli Stati membri devono assegnare un importo adeguato allo sviluppo delle capacità delle parti sociali,

HANNO ADOTTATO LA PRESENTE DIRETTIVA:

## CAPO I

### DISPOSIZIONI GENERALI

#### *Articolo 1*

#### **Oggetto e ambito di applicazione**

1. Al fine di migliorare le condizioni di vita e di lavoro nell'Unione, in particolare l'adeguatezza dei salari minimi per i lavoratori al fine di contribuire alla convergenza sociale verso l'alto e alla riduzione delle disuguaglianze retributive, la presente direttiva istituisce un quadro per:
  - a) l'adeguatezza dei salari minimi legali al fine di conseguire condizioni di vita e di lavoro dignitose;
  - b) la promozione della contrattazione collettiva sulla determinazione dei salari;
  - c) il miglioramento dell'accesso effettivo dei lavoratori al diritto alla tutela garantita dal salario minimo ove previsto dal diritto nazionale e/o da contratti collettivi.
2. La presente direttiva fa salvo il pieno rispetto dell'autonomia delle parti sociali, nonché il loro diritto a negoziare e concludere contratti collettivi.
3. Conformemente all'articolo 153, paragrafo 5, TFUE, la presente direttiva fa salva la competenza degli Stati membri di fissare il livello dei salari minimi, nonché la scelta degli Stati membri di fissare salari minimi legali, di promuovere l'accesso alla tutela garantita dal salario minimo prevista nei contratti collettivi o entrambi.
4. L'applicazione della presente direttiva è pienamente conforme al diritto di contrattazione collettiva. Nessuna disposizione della presente direttiva può essere interpretata in modo tale da imporre a qualsiasi Stato membro:
  - a) l'obbligo di introdurre un salario minimo legale, laddove la formazione dei salari sia garantita esclusivamente mediante contratti collettivi, o
  - b) l'obbligo di dichiarare un contratto collettivo universalmente applicabile.
5. Gli atti con cui uno Stato membro attua le misure relative ai salari minimi dei marittimi stabilite periodicamente dalla commissione paritaria marittima o da un altro organismo autorizzato dal Consiglio di amministrazione dell'Ufficio internazionale del lavoro non sono soggetti al capo II della presente direttiva. Tali atti lasciano impregiudicato il diritto di contrattazione collettiva e la possibilità di adottare livelli salariali minimi più elevati.

<sup>(13)</sup> Regolamento (UE) 2021/240 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 10 febbraio 2021, che istituisce uno strumento di sostegno tecnico (GU L 57 del 18.2.2021, pag. 1).

<sup>(14)</sup> Regolamento (UE) 2021/1057 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 24 giugno 2021, che istituisce il Fondo sociale europeo Plus (FSE+) e che abroga il regolamento (UE) n. 1296/2013 (GU L 231 del 30.6.2021, pag. 21).

## Articolo 2

### Ambito di applicazione

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.

## Articolo 3

### Definizioni

Ai fini della presente direttiva si applicano le definizioni seguenti:

- 1) «salario minimo»: la retribuzione minima stabilita per legge o da contratti collettivi che un datore di lavoro, anche nel settore pubblico, è tenuto a pagare ai lavoratori per il lavoro svolto durante un dato periodo;
- 2) «salario minimo legale»: un salario minimo stabilito dalla legge o da altre disposizioni giuridiche vincolanti, ad esclusione dei salari minimi determinati da contratti collettivi che sono stati dichiarati universalmente applicabili senza alcun margine discrezionale quanto al contenuto delle disposizioni applicabili da parte dell'autorità dichiarante;
- 3) «contrattazione collettiva»: l'insieme delle negoziazioni che avvengono conformemente al diritto e alle prassi 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 uno o più sindacati, dall'altro, per determinare le condizioni di lavoro e di impiego;
- 4) «contratto collettivo»: un accordo scritto relativo alle disposizioni in materia di condizioni di lavoro e di occupazione concluso dalle parti sociali aventi la capacità di negoziare per conto rispettivamente dei lavoratori e dei datori di lavoro, conformemente al diritto e alla prassi nazionale, compresi gli accordi collettivi che sono stati dichiarati universalmente applicabili;
- 5) «copertura della contrattazione collettiva»: la percentuale di lavoratori a livello nazionale cui si applica un contratto collettivo, calcolata come rapporto tra il numero di lavoratori coperti da contratti collettivi e il numero di lavoratori le cui condizioni di lavoro possono essere disciplinate da contratti collettivi conformemente al diritto e alle prassi nazionali.

## Articolo 4

### Promozione della contrattazione collettiva sulla determinazione dei salari

1. Al fine di aumentare la copertura della contrattazione collettiva e facilitare l'esercizio del diritto alla contrattazione collettiva sulla determinazione dei salari, gli Stati membri, con la partecipazione delle parti sociali e conformemente al diritto 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, in particolare a livello settoriale o intersettoriale;
  - b) incoraggiano negoziazioni costruttive, significative e informate sui salari tra le parti sociali, su un piano di parità, in cui entrambe le parti abbiano accesso a informazioni adeguate per svolgere le loro funzioni in materia di contrattazione collettiva sulla determinazione dei salari;
  - c) adottano, se del caso, misure volte a tutelare l'esercizio del diritto alla contrattazione collettiva sulla determinazione dei salari e a proteggere i lavoratori e i rappresentanti sindacali da atti che li discriminino nel loro impiego per il fatto di partecipare o di voler partecipare alla contrattazione collettiva sulla determinazione dei salari;
  - d) al fine di promuovere la contrattazione collettiva sulla determinazione dei salari, adottano misure, se del caso, per proteggere i sindacati e le organizzazioni dei datori di lavoro che partecipano o intendono partecipare alla contrattazione collettiva da qualsiasi atto di interferenza reciproca o di interferenza da parte di agenti o membri della controparte nella loro istituzione, nel loro funzionamento o nella loro amministrazione.

2. Inoltre, ogni Stato membro, qualora il tasso di copertura della contrattazione collettiva sia inferiore a una soglia dell'80 %, prevede un quadro di condizioni favorevoli alla contrattazione collettiva, per legge a seguito della consultazione delle parti sociali o mediante un accordo con queste ultime. Tale Stato membro definisce altresì un piano d'azione per promuovere la contrattazione collettiva. Lo Stato membro definisce tale piano d'azione previa consultazione delle parti sociali o mediante un accordo con queste ultime o, a seguito di una richiesta congiunta delle parti sociali, come da esse concordato. Il piano d'azione stabilisce un calendario chiaro e misure concrete per aumentare progressivamente il tasso di copertura della contrattazione collettiva, nel pieno rispetto dell'autonomia delle parti sociali. Lo Stato membro riesamina il suo piano d'azione periodicamente, e lo aggiorna se necessario. Qualora lo Stato membro aggiorni il suo piano d'azione, ciò avviene previa consultazione delle parti sociali o mediante un accordo con queste ultime o, a seguito di una richiesta congiunta delle parti sociali, come da esse concordato. In ogni caso, tale piano d'azione è sottoposto a riesame almeno ogni cinque anni. Il piano d'azione e gli eventuali aggiornamenti sono resi pubblici e notificati alla Commissione.

## CAPO II

### SALARI MINIMI LEGALI

#### Articolo 5

#### **Procedura per la determinazione di salari minimi legali adeguati**

1. Gli Stati membri in cui sono previsti salari minimi legali istituiscono le necessarie procedure per la determinazione e l'aggiornamento dei salari minimi legali. Tale determinazione e aggiornamento sono basati su criteri stabiliti per contribuire alla loro adeguatezza, al fine di conseguire un tenore di vita dignitoso, ridurre la povertà lavorativa, promuovere la coesione sociale e una convergenza sociale verso l'alto e ridurre il divario retributivo di genere. Gli Stati membri definiscono tali criteri conformemente alle rispettive prassi nazionali, nel pertinente diritto nazionale, nelle decisioni degli organi competenti o in accordi tripartiti. I criteri sono definiti in modo chiaro. Gli Stati membri possono decidere il peso relativo di tali criteri, compresi gli elementi di cui al paragrafo 2, tenendo conto delle rispettive condizioni socioeconomiche nazionali.

2. I criteri nazionali di cui al paragrafo 1 comprendono almeno gli elementi seguenti:

- a) il potere d'acquisto dei salari minimi legali, tenuto conto del costo della vita;
- b) il livello generale dei salari e la loro distribuzione;
- c) il tasso di crescita dei salari;
- d) i livelli e l'andamento nazionali a lungo termine della produttività.

3. Fatti salvi gli obblighi stabiliti al presente articolo, gli Stati membri possono inoltre ricorrere a un meccanismo automatico di adeguamento dell'indicizzazione dei salari minimi legali, basato su criteri appropriati e conformemente al diritto e alle prassi nazionali, a condizione che l'applicazione di tale meccanismo non comporti una diminuzione del salario minimo legale.

4. Gli Stati membri utilizzano valori di riferimento indicativi per orientare la loro valutazione dell'adeguatezza dei salari minimi legali. A tal fine, possono utilizzare valori di riferimento indicativi comunemente utilizzati a livello internazionale, quali il 60 % del salario lordo mediano e il 50 % del salario lordo medio, e/o valori di riferimento indicativi utilizzati a livello nazionale.

5. Gli Stati membri garantiscono che i salari minimi legali siano aggiornati periodicamente e tempestivamente le almeno ogni due anni o, per gli Stati membri che ricorrono a un meccanismo di indicizzazione automatica di cui al paragrafo 3, almeno ogni quattro anni.

6. Ogni Stato membro designa o istituisce uno o più organi consultivi per fornire consulenza alle autorità competenti sulle questioni relative ai salari minimi legali e consente il funzionamento operativo di tali organi.

*Articolo 6***Variazioni e trattenute**

1. Qualora 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 pertinente, gli Stati membri provvedono affinché tali variazioni e trattenute rispettino i principi di non discriminazione e di proporzionalità, il quale comprende il perseguimento di un obiettivo legittimo.
2. Nulla nella presente direttiva deve essere interpretato in modo tale da imporre agli Stati membri l'obbligo di introdurre variazioni dei salari minimi legali o trattenute sugli stessi.

*Articolo 7***Coinvolgimento delle parti sociali nella determinazione e nell'aggiornamento dei salari minimi legali**

Gli Stati membri adottano le misure necessarie a coinvolgere le parti sociali nella determinazione e nell'aggiornamento dei salari minimi legali in maniera tempestiva ed efficace che ne preveda la partecipazione volontaria alle discussioni e durante l'intero processo decisionale, anche attraverso la partecipazione negli organi consultivi di cui all'articolo 5, paragrafo 6, e in particolare per quanto riguarda:

- a) la selezione e l'applicazione dei criteri per la determinazione del livello del salario minimo legale e la definizione di una formula di indicizzazione automatica e, ove tale formula esista, la sua modifica, di cui all'articolo 5, paragrafi 1, 2 e 3;
- b) la selezione e l'applicazione dei valori di riferimento indicativi di cui all'articolo 5, paragrafo 4, per la valutazione dell'adeguatezza dei salari minimi legali;
- c) gli aggiornamenti dei salari minimi legali di cui all'articolo 5, paragrafo 5;
- d) la determinazione delle variazioni e delle trattenute relative ai salari minimi legali di cui all'articolo 6;
- e) le decisioni concernenti sia la raccolta di dati che la realizzazione di studi e analisi per informare le autorità e altre parti interessate coinvolte nella determinazione dei salari minimi.

*Articolo 8***Accesso effettivo dei lavoratori ai salari minimi legali**

Gli Stati membri, con la partecipazione delle parti sociali, adottano le seguenti misure per migliorare l'accesso effettivo dei lavoratori alla tutela garantita dal salario minimo legale, ove opportuno, se del caso anche rafforzandone l'applicazione:

- a) prevedono controlli e ispezioni sul campo efficaci, proporzionati e non discriminatori effettuati dagli ispettorati del lavoro o dagli organismi responsabili dell'applicazione dei salari minimi legali;
- b) sviluppano la capacità delle autorità responsabili dell'applicazione, in particolare attraverso formazione e orientamenti, affinché individuino e perseguano in maniera proattiva i datori di lavoro non conformi.

## CAPO III

## DISPOSIZIONI ORIZZONTALI

## Articolo 9

**Appalti pubblici**

Conformemente alle direttive 2014/23/UE, 2014/24/UE e 2014/25/UE, gli Stati membri adottano misure adeguate a garantire che gli operatori economici e i loro subappaltatori, nell'aggiudicazione ed esecuzione di appalti pubblici o contratti di concessione, si conformino agli obblighi applicabili concernenti i salari, il diritto di organizzazione e la contrattazione collettiva sulla determinazione dei salari, nel settore del diritto sociale e del lavoro, stabiliti dal diritto dell'Unione, dal diritto nazionale, dai contratti collettivi o dalle disposizioni internazionali di diritto sociale e del lavoro, comprese le convenzioni dell'OIL n. 87 del 1948 sulla libertà sindacale e la protezione del diritto sindacale e n. 98 del 1949 sul diritto di organizzazione e di contrattazione collettiva.

## Articolo 10

**Monitoraggio e raccolta dei dati**

1. Gli Stati membri adottano misure adeguate a garantire l'esistenza di strumenti efficaci di raccolta dei dati per monitorare la tutela garantita dal salario minimo.
2. Gli Stati membri comunicano alla Commissione i dati e le informazioni seguenti ogni due anni, prima del 1° ottobre dell'anno di riferimento:
  - a) il tasso e lo sviluppo della copertura della contrattazione collettiva;
  - b) per i salari minimi legali:
    - i) il livello del salario minimo legale e la percentuale di lavoratori coperti da tale salario minimo legale;
    - ii) una descrizione delle variazioni e delle trattenute esistenti e dei motivi della loro introduzione, nonché la percentuale di lavoratori interessati da tali variazioni, nella misura in cui i dati siano disponibili;
  - c) per la tutela garantita dal salario minimo prevista esclusivamente dai contratti collettivi:
    - i) le retribuzioni più basse previste dai contratti collettivi che coprono i lavoratori a basso salario o una loro stima, se le autorità nazionali competenti non dispongono di dati accurati, e la percentuale di lavoratori da esse coperta o una loro stima, se le autorità nazionali competenti non dispongono di dati accurati;
    - ii) 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 che sono soggetti agli obblighi di comunicazione di cui al primo comma, lettera c), hanno l'obbligo di comunicare i dati di cui al punto i) almeno per quanto riguarda i contratti collettivi settoriali, territoriali e altri contratti collettivi che coinvolgono più datori di lavoro, compresi i contratti collettivi che sono stati dichiarati di applicazione generale.

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 il 2021, 2022 e 2023 ed è trasmessa entro il 1° ottobre 2025. Gli Stati membri possono omettere le statistiche e le informazioni non disponibili prima del 15 novembre 2024.

3. La Commissione analizza i dati e le informazioni trasmessi dagli Stati membri nelle relazioni di cui al paragrafo 2 del presente articolo e nei piani d'azione di cui all'articolo 4, paragrafo 2. Essa riferisce a tale riguardo ogni due anni al Parlamento europeo e al Consiglio e pubblica contemporaneamente i dati e le informazioni trasmessi dagli Stati membri.

*Articolo 11***Informazioni sulla tutela garantita dal salario minimo**

Gli Stati membri provvedono affinché le informazioni relative ai salari minimi legali e alla tutela garantita dal salario minimo prevista da contratti collettivi universalmente applicabili, comprese le informazioni sui meccanismi di ricorso, siano accessibili al pubblico, ove necessario nella lingua più pertinente, come stabilito dallo Stato membro, in modo completo e facilmente accessibile, anche per le persone con disabilità.

*Articolo 12***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, tempestiva e imparziale delle controversie e sia loro garantito il diritto di ricorso in caso di violazione del diritto relativo ai salari minimi legali o alla tutela garantita dal salario minimo, laddove tali diritti siano previsti dal diritto nazionale o dai contratti collettivi.
2. Gli Stati membri adottano le misure necessarie a proteggere i lavoratori e i loro rappresentanti, compresi quelli che sono membri o rappresentanti dei sindacati, da qualsiasi trattamento sfavorevole da parte del datore di lavoro o da qualsiasi conseguenza sfavorevole derivante da un reclamo rivolto al datore di lavoro o da una procedura promossa al fine di ottenere il rispetto in caso di violazione dei diritti relativi alla tutela garantita dal salario minimo, laddove tali diritti siano previsti dal diritto nazionale o dai contratti collettivi.

*Articolo 13***Sanzioni**

Gli Stati membri stabiliscono le norme relative alle sanzioni applicabili in caso di violazione dei diritti e degli obblighi rientranti nell'ambito di applicazione della presente direttiva, nella misura in cui tali diritti e obblighi siano previsti dal diritto nazionale o dai contratti collettivi. Negli Stati membri senza salari minimi legali, tali norme possono contenere o limitarsi a un riferimento alla compensazione e/o alle penalità contrattuali previste, se del caso, dalle norme sull'applicazione dei contratti collettivi. Le sanzioni previste devono essere effettive, proporzionate e dissuasive.

## CAPO IV

**DISPOSIZIONI FINALI***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**

Entro il 15 novembre 2029, la Commissione, previa consultazione degli Stati membri e delle parti sociali a livello dell'Unione, effettua una valutazione della presente direttiva. 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 già offerto ai lavoratori negli Stati membri, in particolare per quanto riguarda la riduzione o l'abolizione dei salari minimi.
2. La presente direttiva lascia impregiudicata la prerogativa di uno Stato membro 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. Essa non deve essere interpretata in modo da impedire a uno Stato membro di aumentare i salari minimi legali.
3. La presente direttiva lascia impregiudicato ogni diritto conferito ai lavoratori da altri atti giuridici dell'Unione.

*Articolo 17***Recepimento e attuazione**

1. Gli Stati membri adottano le misure necessarie per conformarsi alla presente direttiva entro il 15 novembre 2024. 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 di tale 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.
3. Gli Stati membri adottano, conformemente al diritto e alle prassi nazionali, le misure adeguate per garantire un efficace coinvolgimento delle parti sociali ai fini dell'attuazione della presente direttiva. A tal fine, possono affidare alle parti sociali tale attuazione, in tutto o in parte, compresa l'elaborazione di un 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.
4. La comunicazione di cui al paragrafo 2 comprende una descrizione del coinvolgimento delle parti sociali nell'attuazione della 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 Strasburgo, il 19 ottobre 2022

*Per il Parlamento europeo*  
*La presidente*  
R. METSOLA

*Per il Consiglio*  
*Il presidente*  
M. BEK