



Documento di seduta

A9-0325/2021

18.11.2021

*****I**

RELAZIONE

sulla proposta di direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio relativa a salari minimi adeguati nell'Unione europea
(COM(2020)0682 – C9-0337/2020 – 2020/0310(COD))

Commissione per l'occupazione e gli affari sociali

Relatori: Dennis Radtke, Agnes Jongerius

Significato dei simboli utilizzati

- * Procedura di consultazione
- *** Procedura di approvazione
- ***I Procedura legislativa ordinaria (prima lettura)
- ***II Procedura legislativa ordinaria (seconda lettura)
- ***III Procedura legislativa ordinaria (terza lettura)

(La procedura indicata dipende dalla base giuridica proposta nel progetto di atto.)

Emendamenti a un progetto di atto

Emendamenti del Parlamento presentati su due colonne

Le soppressioni sono evidenziate in *corsivo grassetto* nella colonna di sinistra. Le sostituzioni sono evidenziate in *corsivo grassetto* nelle due colonne. Il testo nuovo è evidenziato in *corsivo grassetto* nella colonna di destra.

La prima e la seconda riga del blocco d'informazione di ogni emendamento identificano la parte di testo interessata del progetto di atto in esame. Se un emendamento verte su un atto esistente che il progetto di atto intende modificare, il blocco d'informazione comprende anche una terza e una quarta riga che identificano rispettivamente l'atto esistente e la disposizione interessata di quest'ultimo.

Emendamenti del Parlamento presentati in forma di testo consolidato

Le parti di testo nuove sono evidenziate in *corsivo grassetto*. Le parti di testo soppresse sono indicate con il simbolo ■ o sono barrate. Le sostituzioni sono segnalate evidenziando in *corsivo grassetto* il testo nuovo ed eliminando o barrando il testo sostituito.

A titolo di eccezione, le modifiche di carattere strettamente tecnico apportate dai servizi in vista dell'elaborazione del testo finale non sono evidenziate.

INDICE

	Pagina
PROGETTO DI RISOLUZIONE LEGISLATIVA DEL PARLAMENTO EUROPEO	5
PARERE DELLA COMMISSIONE GIURIDICA SULLA BASE GIURIDICA	62
PARERE DELLA COMMISSIONE PER I DIRITTI DELLE DONNE E L'UGUAGLIANZA DI GENERE.....	72
PROCEDURA DELLA COMMISSIONE COMPETENTE PER IL MERITO	104
VOTAZIONE FINALE PER APPELLO NOMINALE IN SEDE DI COMMISSIONE COMPETENTE PER IL MERITO.....	105

PROGETTO DI RISOLUZIONE LEGISLATIVA DEL PARLAMENTO EUROPEO

sulla proposta di direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio relativa a salari minimi adeguati nell'Unione europea
(COM(2020)0682 – C9-0337/2020 – 2020/0310(COD))

(Procedura legislativa ordinaria: prima lettura)

Il Parlamento europeo,

- vista la proposta della Commissione al Parlamento europeo e al Consiglio (COM(2020)0682),
 - visti l'articolo 294, paragrafo 2, e l'articolo 153, paragrafo 2, in combinato disposto con l'articolo 153, paragrafo 1, lettera b), del trattato sul funzionamento dell'Unione europea, a norma dei quali la proposta gli è stata presentata dalla Commissione (C9-0337/2020),
 - visto l'articolo 294, paragrafo 3, del trattato sul funzionamento dell'Unione europea,
 - visti i pareri motivati inviati dal Parlamento greco, dal Parlamento danese, dal Parlamento maltese e dal Parlamento svedese, nel quadro del protocollo n. 2 sull'applicazione dei principi di sussidiarietà e di proporzionalità,
 - visto il parere del Comitato economico e sociale europeo¹,
 - visto il parere del Comitato delle regioni²,
 - visto il parere della commissione giuridica sulla base giuridica proposta,
 - visti gli articoli 59 e 40 del suo regolamento,
 - visto il parere della commissione per i diritti delle donne e l'uguaglianza di genere,
 - vista la relazione della commissione per l'occupazione e gli affari sociali (A9-0325/2021),
1. adotta la posizione in prima lettura figurante in appresso;
 2. incarica il suo Presidente di trasmettere la posizione del Parlamento al Consiglio e alla Commissione nonché ai parlamenti nazionali.

¹ GU C , , pag. .

² GU C , , pag. .

Emendamento 1

Proposta di direttiva

Titolo

Testo della Commissione

Proposta di
DIRETTIVA DEL PARLAMENTO
EUROPEO E DEL CONSIGLIO
relativa a salari minimi adeguati
nell'Unione europea

Emendamento

Proposta di
DIRETTIVA DEL PARLAMENTO
EUROPEO E DEL CONSIGLIO
relativa a salari minimi adeguati *ed equi*
nell'Unione europea

Emendamento 2

Proposta di direttiva

Visto 1

Testo della Commissione

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),

Emendamento

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),

Emendamento 3

Proposta di direttiva

Considerando 1

Testo della Commissione

(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.

Emendamento

(1) A norma dell'articolo 3 del trattato
sull'Unione europea, l'Unione si prefigge,
tra l'altro, di promuovere **l'uguaglianza, la
solidarietà, la giustizia sociale e** 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,
a un elevato livello di tutela e al
miglioramento della qualità
dell'ambiente. A norma dell'articolo 9 del
trattato sul funzionamento dell'Unione
europea (TFUE), l'Unione tiene conto**

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.

Emendamento 4

Proposta di direttiva Considerando 1 ter (nuovo)

Testo della Commissione

Emendamento

(1 ter) L'articolo 151 TFUE prevede che l'Unione e gli Stati membri abbiano come obiettivi, tra l'altro, il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro, per consentire l'armonizzazione di tali condizioni mantenendone il progresso, una protezione sociale adeguata e il dialogo tra datori di lavoro e lavoratori, in linea con la Carta sociale europea.

Emendamento 5

Proposta di direttiva Considerando 2

Testo della Commissione

Emendamento

(2) L'articolo 31 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea³ sancisce il diritto di ogni lavoratore a condizioni di lavoro sane, sicure e dignitose.

(2) L'articolo 21 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea³⁶ *(la "Carta") sancisce il diritto alla non discriminazione fondata sul sesso, la razza, il colore della pelle o l'origine etnica o sociale, le caratteristiche genetiche, la lingua, la religione o le convinzioni personali, le opinioni politiche o di qualsiasi altra natura, l'appartenenza a una minoranza nazionale, il patrimonio, la nascita, la disabilità, l'età o l'orientamento sessuale. L'articolo 23 della Carta sancisce il diritto alla parità tra donne e uomini in tutti i settori, anche in materia di occupazione, di lavoro e di retribuzione. 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 alle legislazioni e prassi nazionali, di negoziare e di concludere contratti collettivi, ai livelli appropriati, e di ricorrere, in caso di conflitti di interessi, ad azioni collettive per la difesa dei loro interessi, compreso lo sciopero. L'articolo 31 della Carta sancisce il diritto di ogni lavoratore a condizioni di lavoro sane, sicure e dignitose.

³⁶ Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea (2012/C 326/02) (GU C 326 del 26.10.2012, pag. 391).

³⁶ Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea (2012/C 326/02) (GU C 326 del 26.10.2012, pag. 391).

Emendamento 6

Proposta di direttiva Considerando 3

Testo della Commissione

(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 assicurati 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.

Emendamento

(3) **L'articolo 2 della** Carta sociale europea **dispone** che tutti i lavoratori hanno diritto ad eque condizioni di lavoro. **L'articolo 4 della Carta sociale europea** riconosce il diritto di tutti i lavoratori **a** un'equa retribuzione, **sufficiente a garantire loro e** alle **rispettive** famiglie un livello di vita **dignitoso; essa inoltre** 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. **L'articolo 5 della Carta sociale europea riconosce i diritti sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro e l'articolo 6 della stessa riconosce il diritto di negoziazione collettiva.**

Emendamento 7

Proposta di direttiva Considerando 4

Testo della Commissione

(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.

Emendamento

(4) Il capo II del pilastro europeo dei diritti sociali (*il "pilastro"*), proclamato a Göteborg il 17 novembre 2017, stabilisce una serie di principi che fungono da guida per garantire condizioni di lavoro eque. *I principi 2 e 3 del pilastro prevedono la parità di trattamento e di opportunità per quanto riguarda la partecipazione al mercato del lavoro, i termini e le condizioni di lavoro e l'avanzamento di carriera tra uomini e donne, a prescindere da razza o origine etnica, religione o convinzioni personali, disabilità, età o orientamento sessuale.* 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 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 *inoltre* che la povertà lavorativa deve essere prevenuta e che tutti i salari devono essere fissati in maniera trasparente e prevedibile *conformemente alle prassi nazionali*, nel rispetto dell'autonomia delle parti sociali. *Il principio 8 del pilastro garantisce la consultazione delle parti sociali per l'elaborazione e l'attuazione delle politiche economiche, occupazionali e sociali nel rispetto delle prassi nazionali, e dispone che le parti sociali siano incoraggiate a negoziare e concludere accordi collettivi negli ambiti di loro interesse, nel rispetto della propria autonomia e del diritto all'azione collettiva.*

Emendamento 8

Proposta di direttiva Considerando 5

Testo della Commissione

(5) L'orientamento 5 della decisione (UE) 2020/1512 del Consiglio ***relativa agli orientamenti per le politiche degli Stati membri a favore dell'occupazione***⁴ 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 2021⁵ indica che gli Stati membri dovrebbero adottare misure per garantire condizioni di lavoro eque. La strategia annuale di crescita sostenibile 2020⁶ 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.***

Emendamento

(5) L'orientamento 5 della decisione (UE) 2020/1512 del Consiglio³⁷ invita gli Stati membri a garantire un coinvolgimento ***e una cooperazione efficaci*** delle parti sociali nella determinazione dei salari, prevedendo salari equi che consentano un tenore di vita dignitoso, ***prestando particolare attenzione ai gruppi a reddito medio-basso, al fine*** di ***conseguire*** una convergenza verso l'alto ***e di correggere le crescenti disuguaglianze, migliorando nel contempo lo sviluppo economico e sociale degli Stati membri.*** ***L'orientamento invita*** 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 ***e dovrebbero tenere*** conto del loro impatto ***sullo sviluppo economico sostenibile***, sulla creazione di posti di lavoro e sulla povertà lavorativa. La strategia annuale per la crescita sostenibile 2021³⁸ indica che gli Stati membri dovrebbero adottare misure per garantire condizioni di lavoro eque. La strategia annuale di crescita sostenibile 2020³⁹ 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 ***al fine di migliorare l'adeguatezza*** dei salari minimi ***per conseguire una crescita dei salari reali ed evitare la concorrenza sui costi del lavoro.*** ***Gli Stati membri dovrebbero migliorare la protezione del salario minimo, tenendo conto delle tradizioni***

nazionali.

³⁷ 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).

³⁸ Comunicazione della Commissione COM(2020) 575 final.

³⁹ Comunicazione della Commissione COM(2019) 650 final.

³⁷ 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).

³⁸ Comunicazione della Commissione COM(2020) 575 final.

³⁹ Comunicazione della Commissione COM(2019) 650 final.

Emendamento 9

Proposta di direttiva Considerando 6

Testo della Commissione

(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.

Emendamento

(6) Migliori condizioni di vita e di lavoro, anche attraverso salari minimi adeguati **ed equi**, apportano vantaggi sia ai lavoratori sia alle imprese dell'Unione, **così come 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'UE, **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 unico dovrebbe essere basata su standard sociali elevati, **tra cui una tutela ad alto livello dei lavoratori, la creazione di posti di lavoro di qualità**, innovazione e miglioramenti della produttività **sostenibili** che garantiscano condizioni di parità.

Emendamento 10

Proposta di direttiva Considerando 7

Testo della Commissione

(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.

Emendamento

(7) *I salari minimi, se* fissati a livelli adeguati *ed equi, sia mediante* salari minimi *legali, sia mediante contrattazione collettiva, proteggono il reddito di tutti i lavoratori, in particolare* dei lavoratori svantaggiati, contribuiscono a garantire una vita dignitosa *per tutti* e limitano il calo del reddito nei periodi sfavorevoli, come riconosciuto dalla Convenzione 131 dell'Organizzazione internazionale del lavoro (*ILO*) sulla fissazione del salario minimo. I salari minimi *che garantiscono un tenore di vita dignitoso* contribuiscono a sostenere la domanda interna *e il potere d'acquisto a livello locale, regionale e nazionale, a rafforzare* gli incentivi al lavoro, *a ridurre* le disuguaglianze salariali *e il divario retributivo di genere, a favorire la prevenzione e la lotta alla povertà lavorativa per i lavoratori e le loro famiglie e a rafforzare la resilienza economica. Una valutazione della situazione socioeconomica del mercato del lavoro dovrebbe affrontare la necessità di garantire un tenore di vita dignitoso ai lavoratori.*

Emendamento 11

Proposta di direttiva Considerando 7 bis (nuovo)

Testo della Commissione

Emendamento

(7 bis) La povertà lavorativa nell'Unione è aumentata nell'ultimo decennio e un maggior numero di lavoratori è vittima di povertà¹. Nei periodi di recessione economica, come quello della crisi dovuta alla COVID-19, il ruolo dei salari minimi ed equi nella protezione dei lavoratori a

basso salario è particolarmente importante, poiché essi sono maggiormente esposti alle conseguenze, ed è essenziale al fine di favorire una ripresa economica sostenibile e inclusiva che dovrebbe condurre a un'occupazione di maggiore qualità. Per assicurare una ripresa sostenibile, è vitale che le imprese prosperino, in particolare le microimprese e le piccole imprese. Tenendo conto degli effetti e della durata della crisi dovuta alla COVID-19, è ancora più importante riesaminare l'adeguatezza dei salari nei settori a bassa retribuzione, che si sono dimostrati essenziali e di grande valore sociale durante la crisi. Non tutti gli Stati membri hanno ratificato e attuato la convenzione 131 dell'OIL sulla fissazione del salario minimo.

1

<https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/DDN-20180316-1>

Emendamento 12

Proposta di direttiva Considerando 8

Testo della Commissione

(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**

Emendamento

(8) Le donne, i lavoratori giovani e **anziani, i migranti, i genitori soli, i lavoratori** scarsamente qualificati, le persone con disabilità, **e in particolare le persone che soffrono di forme multiple di discriminazione, continuano ancora ad avere** maggiori probabilità di percepire salari minimi o bassi. **Assicurare e migliorare l'adeguatezza e l'equità dei salari minimi contribuisce a ridurre il divario retributivo dovuto alla disabilità, rispettando i bisogni di tutte le generazioni,** alla parità di genere, a colmare il divario retributivo e pensionistico di genere e a far uscire le donne **e le loro famiglie** dalla povertà. **Per**

donne dalla povertà.

la crescita economica nell'Unione è essenziale garantire la parità retributiva e favorire un buon equilibrio tra vita professionale e vita privata.

Emendamento 13

Proposta di direttiva Considerando 9

Testo della Commissione

(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.

Emendamento

(9) La pandemia di COVID-19 sta avendo un impatto significativo sul settore dei servizi, *sulle microimprese* e sulle piccole imprese, accomunati da un'alta percentuale di lavoratori che percepiscono un salario *basso e* minimo. *Pertanto*, i salari minimi sono *altresì* 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, *tra cui spesso i lavoratori a tempo parziale, gli stagionali, i lavoratori delle piattaforme digitali e gli interinali*. Tali tendenze hanno portato, *in molti casi*, 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. *Per i lavoratori con contratti atipici è più difficile organizzarsi e combattere per ottenere contratti collettivi. Strategie come le attività antisindacali indeboliscono i sindacati e di conseguenza portano a una riduzione o a un peggioramento dei contratti collettivi. Inoltre, la scarsa o minore copertura delle organizzazioni dei datori di lavoro indebolisce la contrattazione collettiva.*

Emendamento 14

Proposta di direttiva
Considerando 9 bis (nuovo)

Testo della Commissione

Emendamento

(9 bis) *Sebbene la flessibilità del mercato del lavoro e nuove forme di occupazione, tra cui il lavoro a tempo parziale e il lavoro per più datori, non siano generalmente e necessariamente svantaggiose e siano talvolta preferite dagli stessi lavoratori, non dovrebbero portare alla povertà lavorativa o all'elusione di regolamenti e accordi sui salari minimi.*

Emendamento 15

Proposta di direttiva
Considerando 9 ter (nuovo)

Testo della Commissione

Emendamento

(9 ter) *È pertanto opportuno elaborare nuove tecnologie, un approccio amministrativo innovativo e nuove forme di dialogo sociale e contrattazione collettiva, al fine di garantire il salario minimo e la protezione per tutti lavoratori nelle nuove realtà sociali ed economiche dell'economia digitale.*

Emendamento 16

Proposta di direttiva
Considerando 10

Testo della Commissione

Emendamento

(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.*

(10) *La* tutela garantita dal salario minimo *esiste* in tutti gli Stati membri. *Questa deriva da disposizioni legislative e da contratti collettivi. Molti Stati membri hanno salari minimi legali. In alcuni Stati membri le parti sociali hanno sviluppato strutture di contrattazione autonome ben funzionanti per la fissazione dei salari. In*

tali Stati membri, le parti sociali hanno un'elevata capacità di negoziare e monitorare l'attuazione dei contratti conclusi. La fissazione dei salari mediante accordi collettivi contribuisce a uno sviluppo equilibrato della formazione dei salari e alla riduzione della povertà lavorativa, e si è dimostrata vantaggiosa da un punto di vista socioeconomico. È opportuno rispettare le diverse tradizioni nazionali degli Stati membri.

Emendamento 17

Proposta di direttiva Considerando 11

Testo della Commissione

(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.*

Emendamento

(11) *La tutela garantita dal salario minimo stabilita dai contratti collettivi per le occupazioni a bassa retribuzione è adeguata e assicura un livello di vita dignitoso nella maggior parte dei casi, e si è dimostrata un mezzo efficace per far fronte alla povertà lavorativa. In molti Stati membri i salari minimi legali sono solitamente 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, il che non è in linea con gli obiettivi dell'Unione di cui all'articolo 9 TFUE. Inoltre, il ricorso a tassi salariali minimi ridotti (variazioni) e a trattenute dai salari minimi legali incide negativamente sulla loro adeguatezza e aumenta il rischio di povertà di tali lavoratori, sia nel settore pubblico che in quello privato.*

Emendamento 18

Proposta di direttiva

Considerando 12

Testo della Commissione

(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.

Emendamento

(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, ***oppure a causa delle attuali variazioni dei salari minimi legali e delle trattenute sugli stessi. Ove esistano, gli Stati membri dovrebbero riesaminare periodicamente le variazioni al fine di valutarne l'impatto sui gruppi di lavoratori vulnerabili. In particolare, è stato riscontrato*** che tale inosservanza colpisce in particolare le donne, i ***giovani lavoratori, i lavoratori più anziani, i lavoratori scarsamente qualificati, i lavoratori migranti, i genitori soli,*** le persone con disabilità, ***i lavoratori con forme di lavoro atipiche come i lavoratori tramite piattaforma digitale, i lavoratori a tempo parziale, i lavoratori agricoli, stagionali e a tempo determinato, il che determina una riduzione dei salari.*** 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.

Emendamento 19

Proposta di direttiva Considerando 12 bis (nuovo)

Testo della Commissione

Emendamento

(12 bis) Per evitare la proliferazione di opportunità di lavoro protetto che non si conformano alla legislazione sui salari minimi e per evitare la discriminazione nei confronti delle persone con disabilità, la presente direttiva dovrebbe assicurare che le

strutture di lavoro protette siano disciplinate dalle norme, dalle disposizioni o dai contratti vigenti nel settore in cui operano.

Emendamento 20

Proposta di direttiva
Considerando 13

Testo della Commissione

(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.

Emendamento

(13) Sebbene una solida contrattazione collettiva a livello settoriale o intersettoriale contribuisca ad assicurare una tutela garantita dal salario minimo adeguata *sotto forma di salari definiti dagli accordi collettivi*, negli ultimi decenni le strutture di contrattazione collettiva tradizionali si sono indebolite, a causa di *una riduzione della partecipazione alle associazioni dei datori di lavoro, di* spostamenti strutturali dell'economia verso settori meno sindacalizzati e del calo delle adesioni ai sindacati dovuto all'aumento *del lavoro precario e delle forme di* lavoro atipico. *Inoltre, la contrattazione collettiva a livello settoriale e intersettoriale ha subito forti pressioni all'indomani della crisi finanziaria del 2008. Nell'ottica di conseguire salari minimi adeguati ed equi, tuttavia, la contrattazione collettiva a livello settoriale e intersettoriale è essenziale e deve pertanto essere promossa e rafforzata.*

Emendamento 21

Proposta di direttiva
Considerando 14

Testo della Commissione

(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

Emendamento

(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.

garantita dai salari minimi adeguata **ed equa** 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, **rispettando al contempo il principio di sussidiarietà**, per garantire che i lavoratori nell'UE siano tutelati da salari minimi adeguati **ed equi**, tenendo conto dei risultati della consultazione delle parti sociali.

Emendamento 22

Proposta di direttiva Considerando 15

Testo della Commissione

(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.

Emendamento

(15) **Al fine di migliorare le condizioni di vita e di lavoro, la convergenza sociale verso l'alto e la parità di genere nell'Unione, la** presente direttiva stabilisce prescrizioni minime a livello dell'Unione per garantire che i salari minimi siano fissati a un livello adeguato **ed equo e** che i lavoratori abbiano accesso alla tutela garantita dal salario minimo, sotto forma di salario minimo legale, **laddove esista**, o di salari determinati nell'ambito di contratti collettivi quali definiti ai fini della presente direttiva.

Emendamento 23

Proposta di direttiva Considerando 16

Testo della Commissione

(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

Emendamento

(16) Nel pieno rispetto dell'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

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.

determinazione dei salari minimi. Essa **mira a garantire salari minimi adeguati ed equi come soglia di decenza a livello nazionale, a migliorare il tenore di vita e a prevenire e ridurre la povertà nell'Unione. Tuttavia, la presente direttiva** non interferisce con la libertà degli Stati membri di fissare salari minimi legali o di promuovere l'accesso alla tutela garantita dal salario minimo fornita da contratti collettivi, in linea con le tradizioni e le specificità di ciascun paese e nel pieno rispetto delle competenze nazionali e **del diritto** delle parti sociali **di concludere accordi**. La presente direttiva non impone, **e non può essere interpretata come se imponesse**, 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 **nel diritto** delle parti sociali **di concludere contratti** a livello nazionale e nella competenza degli Stati membri in materia.

Emendamento 24

Proposta di direttiva Considerando 17

Testo della Commissione

(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**

Emendamento

(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 **sia del settore privato che del settore pubblico, la cui retribuzione è calcolata sulla base dei risultati prodotti, ove consentito dalle normative nazionali, i lavoratori**

apprendisti potrebbero rientrare nell'ambito di applicazione della presente direttiva a condizione che soddisfino tali criteri. 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.

marittimi, i lavoratori domestici, i lavoratori a chiamata, i lavoratori intermittenti, i lavoratori a voucher, i falsi lavoratori autonomi, i lavoratori tramite piattaforma digitale, i lavoratori nell'ambito del lavoro protetto, i lavoratori a tempo parziale, altri lavoratori atipici, i tirocinanti e gli apprendisti potrebbero rientrare nell'ambito di applicazione della presente direttiva a condizione che soddisfino 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.

Emendamento 25

Proposta di direttiva Considerando 17 bis (nuovo)

Testo della Commissione

Emendamento

(17 bis) In un'economia sociale di mercato, tutti i lavoratori dovrebbero avere un reddito dignitoso ed essere in grado di provvedere a sé stessi e alla propria famiglia. Dovrebbero essere disponibili soluzioni per prevenire la povertà lavorativa, la concorrenza sleale e le disuguaglianze sociali. I salari minimi adeguati ed equi sono essenziali a tale riguardo. Gli Stati membri dovrebbero garantire l'osservanza del limite massimo

delle ore di lavoro stabilito dalla legislazione nazionale o dai contratti collettivi negli Stati membri conformemente alla direttiva 2003/88/UE del Parlamento europeo e del Consiglio^{1bis}, nonché delle altre disposizioni in materia di salute e sicurezza, al fine di salvaguardare il benessere psicofisico dei lavoratori. Gli Stati membri possono adottare misure contro la pratica di alcuni datori di lavoro di incrementare i risultati del lavoro o aumentare l'intensità del lavoro nel momento in cui i salari minimi sono attuati o aumentati poiché i salari minimi orari sono indirettamente ridotti e la finalità della presente direttiva è indebolita.

^{1bis} Direttiva 2003/88/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 4 novembre 2003, concernente taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro (GU L 299 del 18.11.2003, pag. 9).

Emendamento 26

Proposta di direttiva Considerando 18

Testo della Commissione

(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

Emendamento

(18) ***La contrattazione collettiva dovrebbe in ogni caso essere in linea con le convenzioni dell'OIL n. 87 sulla libertà sindacale e la protezione del diritto sindacale, n. 98 sul diritto di organizzazione e di contrattazione collettiva e n. 154 sulla contrattazione collettiva nonché con la raccomandazione dell'OIL n. 91 sugli accordi collettivi, con la Carta e con la Carta sociale europea. 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 ed equi che garantiscano un***

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.

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 e l'equità 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 fornita esclusivamente mediante la contrattazione collettiva, *sotto forma di salari derivanti da contratti collettivi*, 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 *della protezione* dei salari minimi, *sotto forma di salari derivanti dalla contrattazione collettiva*.

Emendamento 27

Proposta di direttiva Considerando 18 bis (nuovo)

Testo della Commissione

Emendamento

(18 bis) *La tutela garantita dal salario minimo mediante accordi collettivi beneficia i lavoratori, i datori di lavoro e le imprese. In alcuni Stati membri non esistono salari minimi legali né sistemi per dichiarare i contratti collettivi generalmente vincolanti. I salari, ivi compresa la tutela garantita dal salario minimo, sono forniti esclusivamente mediante la contrattazione collettiva tra 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. Nei sistemi in cui i salari minimi derivano da accordi collettivi resi universalmente applicabili senza che l'autorità che li adotta abbia alcun potere discrezionale riguardo al contenuto delle disposizioni applicabili, i salari minimi dovrebbero essere considerati salari minimi legali.

Emendamento 28

Proposta di direttiva

Considerando 19

Testo della Commissione

(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

Emendamento

(19) In un contesto di diminuzione della copertura della contrattazione collettiva è essenziale che gli Stati membri ***tutelino il diritto di partecipare alla*** contrattazione collettiva ***e promuovano quest'ultima*** per migliorare l'accesso dei lavoratori alla tutela garantita dal salario minimo fornita dai contratti collettivi. ***Ciò vale in particolare per gli Stati membri dove la copertura della contrattazione collettiva è scarsa e per i casi in cui le multinazionali e le grandi imprese praticano il dumping sociale e continuano a sfruttare le lacune dei sistemi sociali.*** 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 ***e ad aumentare progressivamente la***

dovrebbe essere istituito per legge o mediante un accordo tripartito.

*copertura della contrattazione collettiva per quanto riguarda la retribuzione almeno fino all'80 % dei lavoratori, 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 **conformemente al diritto e alla prassi nazionali**, per legge, **previa consultazione delle parti sociali, in accordo con le parti sociali o tra di esse, a seguito di una richiesta congiunta.***

*(19 bis) **Gli Stati membri dovrebbero istituire e attuare un piano d'azione per promuovere la contrattazione collettiva in collaborazione con le parti sociali. Il piano d'azione dovrebbe essere riesaminato e rivisto almeno ogni due anni. Dovrebbe inoltre essere notificato alla Commissione e reso pubblico. I tassi di copertura della contrattazione collettiva degli Stati membri variano considerevolmente per via di una serie di fattori, tra cui la tradizione e la prassi nazionali e i contesti storici. Tali aspetti devono essere presi in considerazione nella valutazione dei progressi conseguiti verso una maggiore copertura della contrattazione collettiva, in particolare per quanto riguarda il piano d'azione previsto dalla presente direttiva.***

Emendamento 29

Proposta di direttiva Considerando 20

Testo della Commissione

(20) Norme, procedure e prassi **solide** per la determinazione e l'aggiornamento dei salari minimi legali sono necessarie per garantire salari minimi adeguati,

Emendamento

(20) Norme **solide e chiare**, procedure **trasparenti** e prassi **efficaci** per la determinazione e l'aggiornamento dei salari minimi legali sono necessarie per garantire

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.

salari minimi adeguati **ed equi, anche mediante l'indicizzazione automatica ove esista**, salvaguardando nel contempo **l'occupazione di qualità esistente, creando nuovi** posti di lavoro e **garantendo parità di trattamento e di condizioni e** la competitività delle imprese, comprese le **microimprese e le** piccole e medie imprese. Tali norme, procedure e prassi comprendono una serie di elementi per **garantire e** preservare l'adeguatezza **e l'equità** dei salari minimi legali, tra cui criteri e indicatori **guida** per valutare l'adeguatezza, aggiornamenti periodici e puntuali, **i contributi** di organi consultivi e il coinvolgimento delle parti sociali. Il coinvolgimento tempestivo, **globale** ed efficace delle parti sociali è un **prerequisito per la** buona governance che consente un processo decisionale informato e inclusivo, **tenendo al contempo conto del fatto che le realtà sociali ed economiche non sono statiche.**

Emendamento 30

Proposta di direttiva Considerando 21

Testo della Commissione

(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**

Emendamento

(21) I salari minimi sono considerati adeguati **ed equi se migliorano la** distribuzione salariale del paese e se consentono un tenore di vita dignitoso **ai lavoratori e alle loro famiglie sulla base di un contratto di lavoro a tempo pieno.** L'adeguatezza **e l'equità** dei salari minimi legali **sono determinate** tenendo conto delle condizioni socioeconomiche nazionali, comprese la crescita dell'occupazione, la competitività e gli sviluppi regionali e settoriali. **Esse dovrebbero** essere **valutate** almeno in relazione al potere d'acquisto dei salari minimi legali e al loro rapporto con il livello, la distribuzione e la crescita dei salari lordi. **Le percentuali del 60 % del**

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.

salario lordo mediano e **del** 50 % del salario lordo medio, **riconosciute a livello internazionale, possono** contribuire a orientare la valutazione dell'adeguatezza dei salari minimi in relazione al livello retributivo lordo. **Quasi tutti gli Stati membri con salari minimi legali non rispettano tali indicatori mentre tutti gli Stati membri devono adottare le misure necessarie per vietare livelli salari talmente bassi da costituire uno sfruttamento. Inoltre, in tale ambito può essere fondamentale un paniere nazionale di beni e servizi a prezzi reali che comprenda alloggi adeguati, alimenti sani, abbigliamento, strumenti di comunicazione e relativi costi, trasporti ed energia sostenibili, igiene personale, assistenza sanitaria e forniture mediche, assistenza all'infanzia nonché risorse necessarie a consentire una partecipazione significativa alla società, allo sport e alle attività culturali, d'istruzione e sociale, così come assicurazione e risparmi per tutelarsi da eventi imprevisti. Anche livelli adeguati ed equi dei salari minimi costituiscono uno strumento importante a sostegno di una transizione giusta verso un'economia digitale e verde.**

Emendamento 31

Proposta di direttiva
Considerando 22

Testo della Commissione

(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**

Emendamento

(22) Per promuovere **e garantire** l'adeguatezza **e l'equità** dei salari minimi **in modo che forniscano un tenore di vita dignitoso a tutti i gruppi di lavoratori è necessario applicare il principio della parità di trattamento e della lotta alla discriminazione. L'esclusione di qualsiasi lavoratore dalla tutela garantita dal salario minimo legale non può essere giustificata. Nulla nella presente direttiva dovrebbe essere interpretato in modo tale**

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.

da imporre agli Stati membri l'obbligo di introdurre variazioni dei salari minimi o trattenute su di essi. Le variazioni dei salari minimi legali e le trattenute da cui conseguono livelli salariali inferiori al salario minimo legale sono ridotte al minimo in quanto minano il principio della parità di trattamento dei lavoratori e l'obiettivo della presente direttiva. Le spese collegate al lavoro, quali le attrezzature necessarie per svolgere il lavoro, o le indennità in natura, quali l'alloggio, non sono pagate dal datore di lavoro al lavoratore come compenso per il lavoro svolto e pertanto non dovrebbero essere trattenute dai salari minimi legali.

Emendamento 32

Proposta di direttiva Considerando 22 bis (nuovo)

Testo della Commissione

Emendamento

(22 bis) *Data la sovrarappresentazione delle donne nei lavori a bassa retribuzione, i salari minimi possono apportare un contributo significativo alla riduzione del divario retributivo di genere esistente, a condizione che siano fissati a livelli adeguati e che non sussista una discriminazione tra i lavoratori suscettibile di perpetuare la svalutazione del lavoro femminile. Conformemente alla presente direttiva e in linea con l'articolo 9 del regolamento (UE) 2016/678 del Parlamento europeo e del Consiglio^{1 bis}, gli Stati membri dovrebbero fornire le statistiche e le informazioni di cui alla presente direttiva disaggregate per genere e origine etnica, qualora pertinente nella lotta contro la discriminazione e le disuguaglianze.*

^{1 bis} *Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio, del*

27 aprile 2016, relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE (regolamento generale sulla protezione dei dati) (GU L 119 del 4.5.2016, pag. 1).

Emendamento 33

Proposta di direttiva Considerando 23

Testo della Commissione

(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.

Emendamento

(23) Per garantire il funzionamento *e il rispetto* dei quadri nazionali relativi ai salari minimi legali *e la conformità alle norme del lavoro per tutti i lavoratori* è necessario un sistema di applicazione efficace, che comprenda *il rafforzamento del monitoraggio, dei controlli e delle ispezioni sul campo. Al fine di garantire l'efficace svolgimento delle ispezioni del lavoro, gli Stati membri dovrebbero disporre di un numero sufficiente di ispettori del lavoro, conformemente alla convenzione dell'OIL n. 81 concernente l'ispezione del lavoro e alla relazione dell'OIL III sulla 95^a conferenza internazionale del lavoro nel 2006^{1 bis}, che raccomanda un ispettore del lavoro ogni 10 000 lavoratori.* 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 o agli straordinari non registrati. I lavoratori dovrebbero inoltre poter accedere facilmente a informazioni sui salari minimi legali applicabili, *comprendenti informazioni sui meccanismi di reclamo, sulla mediazione e sui meccanismi di ricorso, al fine di garantire* un livello *elevato* di trasparenza e prevedibilità circa le loro condizioni di lavoro, *così come l'applicazione dei loro*

diritti. Gli Stati membri dovrebbero garantire tale livello attraverso, tra l'altro, la creazione di appositi siti web pubblici e campagne di sensibilizzazione.

I bis

<https://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc95/pdf/rep-iii-1b.pdf>

Emendamento 34

Proposta di direttiva Considerando 24

Testo della Commissione

(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 pubblici⁷, all'articolo 36, paragrafo 2, e all'articolo 88, paragrafo 1, della direttiva 2014/25/UE del Parlamento europeo e del Consiglio sulle procedure d'appalto degli enti erogatori nei settori dell'acqua, dell'energia, dei trasporti e dei servizi postali⁸ e all'articolo 30, paragrafo 3, e all'articolo

Emendamento

(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 ***riconoscimento dei sindacati o del diritto dei lavoratori a organizzarsi e partecipare alla contrattazione collettiva e il mancato rispetto delle condizioni di lavoro stabilite nei*** contratti collettivi che prevedono la tutela garantita dal salario minimo ***e delle condizioni di lavoro stabilite in tali accordi possono*** 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 ***e i loro subappaltatori*** devono ***essere informati circa la tutela applicabile garantita dal salario minimo e le condizioni di lavoro, compreso il diritto di organizzazione e di contrattazione collettiva. Gli operatori economici dovrebbero essere aperti alla negoziazione e alla cooperazione con i sindacati, per potenziare le relazioni industriali e*** applicare ai rispettivi lavoratori i salari determinati dai contratti collettivi per il settore e l'area geografica

42, paragrafo 1, della direttiva 2014/23/UE del Parlamento europeo e del Consiglio sull'aggiudicazione dei contratti di concessione⁹.

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 pubblici⁷, all'articolo 36, paragrafo 2, e all'articolo 88, paragrafo 1, della direttiva 2014/25/UE del Parlamento europeo e del Consiglio sulle procedure d'appalto degli enti erogatori nei settori dell'acqua, dell'energia, dei trasporti e dei servizi postali⁸ e all'articolo 30, paragrafo 3, e all'articolo 42, paragrafo 1, della direttiva 2014/23/UE del Parlamento europeo e del Consiglio sull'aggiudicazione dei contratti di concessione⁹.

⁷ 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).

⁷ 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).

⁸ 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).

⁸ 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).

⁹ 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).

⁹ 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).

Emendamento 35

Proposta di direttiva Considerando 24 bis (nuovo)

Testo della Commissione

Emendamento

(24 bis) Per i richiedenti sostegno finanziario dei fondi e dei programmi dell'Unione, le norme per le concessioni e

gli appalti pubblici dovrebbero essere applicate in maniera adeguata per quanto riguarda l'applicazione dei contratti collettivi e dei salari minimi, laddove esistenti.

Emendamento 36

Proposta di direttiva Considerando 25

Testo della Commissione

(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.

Emendamento

(25) Un monitoraggio affidabile e una raccolta affidabile di dati sono ***essenziali*** 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 ***dei livelli e*** degli sviluppi dell'adeguatezza e della copertura ***della tutela garantita dai*** salari minimi ***e della copertura della contrattazione collettiva*** sulla base dei dati annuali e delle informazioni forniti dagli Stati membri ***previa consultazione con le parti sociali***. 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, ***tenendo conto delle informazioni fornite dagli Stati membri, dalle parti sociali intersettoriali europee, da Eurofound nonché da*** altri strumenti multilaterali di sorveglianza quali l'analisi comparativa.

Emendamento 37

Proposta di direttiva

Considerando 26

Testo della Commissione

(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.

Emendamento

(26) I lavoratori ***e i loro rappresentanti sindacali*** dovrebbero ***essere informati in merito al*** diritto di difesa ***e dovrebbero poterlo esercitare*** 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, ***quali il ricorso volontario alla mediazione***, gli Stati membri dovrebbero adottare le misure necessarie affinché ai lavoratori siano garantiti l'accesso a una risoluzione efficace, ***tempestiva, efficiente*** e imparziale delle controversie e il diritto di ricorso, ***che conformemente alla legislazione e alla prassi nazionali dovrebbero essere gratuiti almeno per i lavoratori che non dispongono di mezzi sufficienti***, compreso il diritto a una compensazione adeguata, ***anche lungo l'intera catena dei subappaltatori***, nonché una protezione ***giudiziaria e amministrativa*** efficace da qualsiasi forma di pregiudizio ***se decidono*** di esercitare il diritto di difesa. ***Gli Stati membri dovrebbero valutare in che modo è possibile migliorare ulteriormente la risoluzione imparziale delle controversie d'intesa con le parti sociali. Gli Stati membri dovrebbero garantire l'applicazione efficace, tempestiva e proporzionata della presente direttiva, garantendo principi antidiscriminatori e sanzioni dissuasive in conformità della legislazione e della prassi nazionali.***

Emendamento 38

Proposta di direttiva

Considerando 26 bis (nuovo)

Testo della Commissione

Emendamento

(26 bis) *Al fine di contribuire a condizioni di parità e a un ambiente di lavoro sicuro, gli Stati membri dovrebbero proteggere proattivamente i lavoratori, i sindacalisti e i rappresentanti sindacali da un trattamento sfavorevole da parte dei datori di lavoro dovuto al fatto che hanno presentato un reclamo allo scopo di far applicare i loro diritti a norma della presente direttiva. Tale protezione dovrebbe coprire anche i casi in cui i lavoratori, i sindacalisti e i rappresentanti sindacali subiscono un trattamento sfavorevole da parte di terzi per conto del datore di lavoro, ad esempio situazioni che implicano un trattamento sfavorevole da parte di parenti o partner commerciali del datore di lavoro, agenti o reti criminali.*

Emendamento 39

Proposta di direttiva Considerando 28

Testo della Commissione

Emendamento

(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

(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. ***Alcuni Stati membri*** 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.

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.

Emendamento 40

Proposta di direttiva Considerando 29

Testo della Commissione

(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.

Emendamento

(29) La presente direttiva stabilisce prescrizioni minime, lasciando così impregiudicata la prerogativa degli Stati membri di introdurre o mantenere disposizioni più favorevoli, ***i quali sono incoraggiati a farlo***. 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, ***ivi compresi, tra l'altro, i livelli esistenti di salari minimi legali***, già riconosciuto ai lavoratori nel settore disciplinato dalla presente direttiva.

Emendamento 41

Proposta di direttiva Considerando 30

Testo della Commissione

(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

Emendamento

(30) Nell'attuare la presente direttiva gli Stati membri dovrebbero evitare di imporre vincoli amministrativi, finanziari e giuridici ***superflui, in particolare se ostacolano*** la creazione e lo sviluppo di micro, piccole e medie imprese. Gli Stati

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.

membri sono pertanto *incoraggiati* 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.

Emendamento 42

Proposta di direttiva Considerando 31

Testo della Commissione

(31) Lo strumento di sostegno tecnico¹⁰ e il Fondo sociale europeo Plus¹¹ 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,

¹⁰ Proposta di regolamento del Parlamento europeo e del Consiglio che istituisce uno strumento di sostegno tecnico (28.5.2020, COM(2020) 409 final).

Emendamento

(31) Lo strumento di sostegno tecnico¹⁰ e il Fondo sociale europeo Plus (**FSE+**)¹¹ 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. **Il FSE+ impone inoltre a tutti gli Stati membri di assegnare un'adeguata quantità di risorse allo sviluppo delle capacità delle parti sociali, che dovrebbero essere mobilitate, tra l'altro, per promuovere la copertura della contrattazione collettiva.**

¹⁰ Proposta di regolamento del Parlamento europeo e del Consiglio che istituisce uno strumento di sostegno tecnico (28.5.2020, COM(2020) 409 final).

¹¹ Proposta di regolamento del Parlamento europeo e del Consiglio relativo al Fondo sociale europeo Plus (FSE+) (COM(2018) 382 final).

¹¹ Proposta di regolamento del Parlamento europeo e del Consiglio relativo al Fondo sociale europeo Plus (FSE+) (COM(2018) 382 final).

Emendamento 43

Proposta di direttiva Considerando 31 bis (nuovo)

Testo della Commissione

Emendamento

(31 bis) La Commissione e gli Stati membri dovrebbero approfondire sforzi volti ad assicurare che l'attuazione della presente direttiva non abbia conseguenze negative in termini di aumento del falso lavoro autonomo, dei contratti atipici o del lavoro non dichiarato. Le informazioni sull'impatto della presente direttiva su tali aspetti dovrebbero essere incluse nella relazione di revisione sulla sua attuazione.

Emendamento 44

Proposta di direttiva Articolo 1 – paragrafo 1 – parte introduttiva

Testo della Commissione

Emendamento

1. Al fine di migliorare le condizioni di vita e di lavoro nell'Unione, la presente direttiva istituisce un quadro per:

1. Al fine di migliorare le condizioni di vita e di lavoro nell'Unione ***per tutti i lavoratori e di contribuire a una convergenza sociale verso l'alto nonché alla riduzione delle disuguaglianze salariali e del divario retributivo di genere in tutta l'Unione***, la presente direttiva istituisce un quadro per:

Emendamento 45

Proposta di direttiva

Articolo 1 – paragrafo 1 – lettera a

Testo della Commissione

a) la determinazione di livelli adeguati di salari minimi;

Emendamento

a) la determinazione di livelli adeguati ***ed equi*** di salari minimi ***per garantire almeno un tenore di vita dignitoso per i lavoratori e le loro famiglie;***

Emendamento 46

Proposta di direttiva

Articolo 1 – paragrafo 1 – lettera b

Testo della Commissione

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.***

Emendamento

b) ***la*** tutela garantita dal salario minimo sotto forma di:

- i. un salario minimo legale senza discriminazioni, laddove esistano salari minimi legali;***
- ii. accesso alla contrattazione collettiva sulla determinazione dei salari;***
- iii. contratti collettivi universalmente applicabili, laddove esistenti;***

Emendamento 47

Proposta di direttiva

Articolo 1 – paragrafo 2

Testo della Commissione

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.

Emendamento

2. La presente direttiva fa salva la scelta degli Stati membri di fissare salari minimi legali, promuovere l'accesso alla tutela garantita dal salario minimo ***sotto forma di salari derivanti*** da contratti collettivi ***o entrambe le cose.***

Emendamento 48

Proposta di direttiva Articolo 1 – paragrafo 3

Testo della Commissione

3. Nessuna disposizione della presente direttiva può essere interpretata in modo tale da imporre agli Stati membri nei quali la **determinazione dei salari** sia **garantita** esclusivamente mediante contratti collettivi l'obbligo di introdurre un salario minimo legale o di rendere i contratti collettivi universalmente applicabili.

Emendamento

3. ***L'applicazione della presente direttiva rispetta appieno la libertà di associazione e il diritto alla contrattazione collettiva, quali riconosciuti nella Carta, nella Carta sociale europea e nelle pertinenti convenzioni dell'OIL.*** Nessuna disposizione della presente direttiva può essere interpretata in modo tale da imporre agli Stati membri nei quali la **tutela garantita dal salario minimo** sia **assicurata** esclusivamente mediante contratti collettivi l'obbligo di introdurre un salario minimo legale o di rendere i contratti collettivi universalmente applicabili. ***La presente direttiva lascia impregiudicato il diritto delle parti sociali di negoziare, monitorare e determinare i salari mediante contratti collettivi.***

Emendamento 49

Proposta di direttiva Articolo 2 – comma 1

Testo della Commissione

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.

Emendamento

La presente direttiva si applica **a tutti i** 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.

Emendamento 50

Proposta di direttiva

Articolo 3 – punto 1

Testo della Commissione

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*;

Emendamento

1) "salario minimo": la retribuzione minima che un datore di lavoro, **pubblico o privato**, è tenuto a versare ai lavoratori per il lavoro svolto in un dato periodo, calcolato sulla base del tempo;

Emendamento 51

Proposta di direttiva

Articolo 3 – punto 2

Testo della Commissione

2) "salario minimo legale": un salario minimo stabilito dalla legge o da altre disposizioni giuridiche vincolanti;

Emendamento

2) "salario minimo legale": un salario minimo stabilito dalla legge o da altre disposizioni giuridiche vincolanti, **non derivate da negoziati collettivi**;

Emendamento 52

Proposta di direttiva

Articolo 3 – punto 3

Testo della Commissione

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**;

Emendamento

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 **uno** o più **sindacati**, 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 **i sindacati**;

Emendamento 53

Proposta di direttiva

Articolo 3 – punto 4

Testo della Commissione

4) "contratto collettivo": **ogni** accordo scritto relativo alle condizioni di lavoro e di impiego concluso dalle parti sociali a seguito della contrattazione collettiva;

Emendamento

4) "contratto collettivo": **un** accordo scritto relativo alle **disposizioni, incluse quelle relative alle** condizioni di lavoro e di impiego, **in particolare la retribuzione**, concluso dalle parti sociali a seguito della contrattazione collettiva;

Emendamento 54

Proposta di direttiva **Articolo 3 – punto 5**

Testo della Commissione

5) "copertura della contrattazione collettiva": la percentuale di lavoratori a livello nazionale cui si applica un contratto collettivo.

Emendamento

5) "copertura della contrattazione collettiva": la percentuale di lavoratori a livello nazionale cui si applica un contratto collettivo **che disciplina la retribuzione**.

Emendamento 55

Proposta di direttiva **Articolo 4 – paragrafo 1 – parte introduttiva**

Testo della Commissione

1. Al fine di **aumentare la** copertura della contrattazione collettiva gli Stati membri, in **consultazione** con le parti sociali, **adottano** almeno le seguenti misure:

Emendamento

1. Al fine di **garantire l'esercizio del diritto di contrattazione collettiva in materia di determinazione dei salari, rafforzamento ed estensione della** copertura della contrattazione collettiva **nonché accesso dei lavoratori alla tutela garantita dal salario minimo sotto forma di salari derivanti da contratti collettivi**, gli Stati membri **adottano**, in **cooperazione** con le parti sociali, almeno le seguenti misure:

Emendamento 56

Proposta di direttiva

Articolo 4 – paragrafo 1 – lettera a

Testo della Commissione

a) promuovono lo sviluppo e *il* rafforzamento della capacità delle parti sociali di partecipare alla contrattazione collettiva sulla determinazione dei salari a livello settoriale o intersettoriale;

Emendamento

a) promuovono lo sviluppo e ***l'ulteriore*** rafforzamento della capacità delle parti sociali di partecipare alla contrattazione collettiva sulla determinazione dei salari, ***in particolare*** a livello settoriale o intersettoriale;

Emendamento 57

Proposta di direttiva

Articolo 4 – paragrafo 1 – lettera b

Testo della Commissione

b) incoraggiano negoziazioni costruttive, significative e informate sui salari tra le parti sociali.

Emendamento

(Non concerne la versione italiana)

Emendamento 58

Proposta di direttiva

Articolo 4 – paragrafo 1 – lettera b bis (nuova)

Testo della Commissione

Emendamento

b bis) vietano e adottano misure per impedire qualsiasi atto che leda il diritto dei lavoratori di aderire a un sindacato o che li ostacoli nel farlo, o che discrimini i lavoratori e i rappresentanti sindacali che partecipano o desiderano partecipare alla contrattazione collettiva sulla determinazione dei salari, e garantiscono a tutti i lavoratori un accesso adeguato alle informazioni necessarie sui loro diritti;

b ter) vietano qualsiasi atto volto a pregiudicare la contrattazione collettiva o gli accordi collettivi sulla determinazione dei salari;

b quater) garantiscono una protezione efficace contro gli atti

*discriminatori connessi alla
contrattazione collettiva in materia di
determinazione dei salari;*

*b quinquies) garantiscono che i datori di
lavoro, tenendo conto delle dimensioni e
delle capacità dell'impresa interessata,
forniscano ai rappresentanti sindacali
informazioni e strutture adeguate, al fine
di consentire loro di svolgere le loro
funzioni in materia di contrattazione
collettiva sulla determinazione dei salari
in modo rapido ed efficiente;*

*b sexies) garantiscono che i
sindacati abbiano il diritto di accedere al
luogo di lavoro e ai lavoratori, anche nel
caso in cui il lavoro sia svolto in formato
digitale, di incontrare e contattare i
lavoratori individualmente o
collettivamente al fine di organizzare i
lavoratori, negoziare le retribuzioni per
loro conto e rappresentarli;*

*b septies) sostengono la conformità
con i contratti collettivi applicabili in
materia di salari, il rispetto dei contratti
collettivi applicabili in materia di salari
lungo le catene di subappalto e la
fornitura di contratti collettivi sui salari ai
datori di lavoro e ai lavoratori interessati.*

Emendamento 59

Proposta di direttiva Articolo 4 – paragrafo 2

Testo della Commissione

2. Gli Stati membri in cui la copertura della contrattazione collettiva è inferiore **al 70 %** dei lavoratori **quali definiti ai sensi dell'articolo 2 prevedono inoltre un quadro di** condizioni favorevoli **alla** contrattazione collettiva, per legge a seguito della consultazione delle parti sociali **o mediante un** accordo con queste ultime, **e definiscono un** piano d'azione per promuovere la contrattazione collettiva. Il

Emendamento

2. Gli Stati membri in cui la copertura della contrattazione collettiva **totale** è inferiore **all'80 %** dei lavoratori, **oltre alle misure di cui al paragrafo 1, garantiscono** condizioni favorevoli **per promuovere la** contrattazione collettiva, **sotto forma di un piano d'azione**, per legge a seguito della consultazione delle parti sociali, **in** accordo con queste ultime **o, in seguito ad una richiesta congiunta, tra le parti sociali. Il**

piano d'azione è reso pubblico e notificato alla Commissione europea.

piano d'azione *stabilisce un calendario chiaro e misure concrete per garantire efficacemente il diritto alla contrattazione collettiva al fine di promuovere e aumentare progressivamente la copertura di tale contrattazione collettiva ad almeno l'80 % dei lavoratori. Il piano d'azione è aggiornato almeno ogni due anni, previa consultazione delle parti sociali, in accordo con le parti sociali o, a seguito di una richiesta congiunta, tra di esse.* Il piano d'azione è reso pubblico e notificato alla Commissione europea. *La Commissione monitora i progressi e informa a tale riguardo il Parlamento europeo e il Consiglio con cadenza annuale.*

Emendamento 60

Proposta di direttiva Articolo 5 – titolo

Testo della Commissione

Adeguatezza

Emendamento

Adeguatezza *dei salari minimi legali*

Emendamento 61

Proposta di direttiva Articolo 5 – paragrafo 1

Testo della Commissione

1. Gli Stati membri in cui sono previsti salari minimi legali *adottano* le misure necessarie a garantire che la determinazione e l'aggiornamento dei salari minimi legali siano basati su criteri *stabiliti per promuovere* l'adeguatezza al fine di conseguire condizioni di vita e di 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

Emendamento

1. Gli Stati membri in cui sono previsti salari minimi legali *che non derivano dalla contrattazione collettiva stabiliscono* le misure necessarie a garantire che la determinazione e l'aggiornamento dei salari minimi legali, *come soglia di dignità, contribuiscano a prevenire e combattere la povertà, in particolare la povertà lavorativa, promuovano la coesione sociale e riducano le disparità salariali, e* siano basati su criteri *atti a garantire* l'adeguatezza *e l'equità* al fine di

criteri sono definiti in modo *stabile e* chiaro.

conseguire condizioni di vita e di lavoro dignitose, *l'eliminazione del divario retributivo di genere* e una convergenza verso l'alto, *tenendo conto della situazione socioeconomica del mercato del lavoro interessato, conformemente ai criteri di cui al paragrafo 2*. Gli Stati membri definiscono tali criteri, *previa consultazione delle parti sociali*, conformemente alle rispettive prassi nazionali, nella pertinente legislazione nazionale, nelle decisioni degli organi competenti o in accordi tripartiti. I criteri sono definiti in modo chiaro. *Gli Stati membri provvedono affinché i salari minimi legali siano adeguati ed equi e garantiscano un tenore di vita dignitoso.*

Emendamento 62

Proposta di direttiva Articolo 5 – paragrafo 2 – lettera a

Testo della Commissione

a) il potere d'acquisto dei salari minimi legali, tenuto conto del costo della vita e *dell'incidenza delle imposte e delle prestazioni sociali*;

Emendamento

a) il potere d'acquisto dei salari minimi legali, tenuto conto del costo della vita, *sulla base di un paniere nazionale di beni e servizi a prezzi reali, tra cui l'IVA, i contributi previdenziali e i servizi pubblici*;

Emendamento 63

Proposta di direttiva Articolo 5 – paragrafo 2 – lettera c bis (nuova)

Testo della Commissione

Emendamento

c bis) il tasso di povertà, in particolare il tasso di povertà lavorativa;

Emendamento 64

Proposta di direttiva

Articolo 5 – paragrafo 2 – lettera d

Testo della Commissione

d) *l'andamento della produttività del lavoro.*

Emendamento

soppresso

Emendamento 65

Proposta di direttiva

Articolo 5 – paragrafo 3

Testo della Commissione

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.

Emendamento

3. Gli Stati membri *valutano l'adeguatezza dei salari minimi legali e ne riferiscono in merito e possono utilizzare* valori di riferimento indicativi, come quelli comunemente utilizzati a livello internazionale, *pari al 60 % del salario lordo mediano e al 50 % del salario lordo medio*, per orientare la loro valutazione dell'adeguatezza dei salari minimi legali rispetto al livello generale dei salari lordi.

Emendamento 66

Proposta di direttiva

Articolo 5 – paragrafo 4

Testo della Commissione

4. Gli Stati membri adottano le misure necessarie *a garantire l'aggiornamento periodico e puntuale dei* salari minimi legali al fine di mantenerne l'adeguatezza.

Emendamento

4. Gli Stati membri adottano le misure necessarie *ad aggiornare, almeno su base annua, i* salari minimi legali *in modo trasparente*, al fine di *garantirne e* mantenerne l'adeguatezza *e l'equità*.

Emendamento 67

Proposta di direttiva

Articolo 5 – paragrafo 4 bis (nuovo)

Testo della Commissione

Emendamento

4 bis. Gli aggiornamenti annuali dei salari minimi legali di cui al paragrafo 4 sono effettuati fatti salvi altri meccanismi di sostegno al reddito.

Emendamento 68

Proposta di direttiva Articolo 5 – paragrafo 5

Testo della Commissione

Emendamento

5. **Gli Stati membri istituiscono organi consultivi** per fornire consulenza alle autorità competenti sulle questioni relative ai salari minimi legali.

5. **Ciascuno Stato membro istituisce o designa un organo consultivo, che include le parti sociali**, per fornire consulenza alle autorità competenti sulle questioni relative ai salari minimi legali. **Tale organo dispone di risorse adeguate per svolgere o commissionare ricerche indipendenti concernenti l'impatto economico e sociale delle modifiche dei salari minimi.**

Emendamento 69

Proposta di direttiva Articolo 6 – titolo

Testo della Commissione

Emendamento

Variazioni e trattenute

Parità di trattamento e trattenute

Emendamento 70

Proposta di direttiva Articolo 6 – paragrafo 1

Testo della Commissione

Emendamento

1. **Gli Stati membri possono autorizzare salari minimi legali diversi per specifici gruppi di lavoratori. Gli Stati**

soppresso

membri mantengono tali variazioni al minimo e garantiscono che ogni variazione sia non discriminatoria, proporzionata, limitata nel tempo, se pertinente, e obiettivamente e ragionevolmente giustificata da un obiettivo legittimo.

Emendamento 71

Proposta di direttiva Articolo 6 – paragrafo 2

Testo della Commissione

Emendamento

2. *Gli Stati membri possono consentire trattenute per legge che riducono la retribuzione versata ai lavoratori portandola a un livello inferiore a quello del salario minimo legale. Gli Stati membri garantiscono che tali trattenute sui salari minimi legali siano necessarie, obiettivamente giustificate e proporzionate.*

soppresso

Emendamento 72

Proposta di direttiva Articolo 7 – titolo

Testo della Commissione

Emendamento

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

(Non concerne la versione italiana)

Emendamento 73

Proposta di direttiva Articolo 7 – comma 1 – parte introduttiva

Testo della Commissione

Emendamento

Gli Stati membri adottano le misure necessarie a garantire che le parti sociali siano coinvolte in maniera tempestiva ed

Gli Stati membri adottano le misure necessarie a garantire che le parti sociali siano coinvolte ***nella determinazione e***

efficace *nella determinazione dei salari minimi legali* e nel relativo *aggiornamento*, anche attraverso la partecipazione *agli organi consultivi* di cui all'articolo 5, paragrafo 5, e in particolare per quanto riguarda:

nell'aggiornamento, anche mediante l'indicizzazione automatica, ove esistente, dei salari minimi legali in maniera tempestiva ed efficace *che ne preveda la partecipazione regolare ai negoziati e al processo decisionale durante l'intero processo*, anche attraverso la partecipazione *all'organo consultivo* di cui all'articolo 5, paragrafo 5, e in particolare per quanto riguarda:

Emendamento 74

Proposta di direttiva Articolo 7 – comma 1 – lettera a

Testo della Commissione

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;

Emendamento

a) la selezione e l'applicazione dei criteri e dei valori di riferimento indicativi di cui all'articolo 5, per la determinazione *del livello* dei salari minimi legali;

Emendamento 75

Proposta di direttiva Articolo 1 – comma 1 – lettera b

Testo della Commissione

b) *gli aggiornamenti dei livelli* dei salari minimi legali di cui all'articolo 5, *paragrafo 4*;

Emendamento

b) *l'aggiornamento* dei salari minimi legali di cui all'articolo 5;

Emendamento 76

Proposta di direttiva Articolo 7 – comma 1 – lettera c

Testo della Commissione

c) *la determinazione delle variazioni e delle trattenute relative ai salari minimi legali di cui all'articolo 6*;

Emendamento

soppresso

Emendamento 77

Proposta di direttiva Articolo 7 – comma 1 – lettera d

Testo della Commissione

d) la raccolta di dati e la realizzazione di studi per **informare le** autorità **preposte alla** determinazione dei salari minimi legali.

Emendamento

d) la raccolta di dati e la realizzazione di studi **e analisi** per **fornire informazioni alle** autorità **e alle parti interessate coinvolte nella** determinazione dei salari minimi legali;

Emendamento 78

Proposta di direttiva Articolo 7 – comma 1 bis (nuovo)

Testo della Commissione

Emendamento

Le parti sociali hanno accesso alle informazioni pertinenti e hanno la possibilità di formulare pareri e ricevere risposte motivate prima della presentazione di qualsiasi proposta e prima dell'adozione di qualsiasi decisione.

Emendamento 79

Proposta di direttiva Articolo 8 – titolo

Testo della Commissione

Accesso effettivo dei lavoratori ai salari minimi legali

Emendamento

Controllo della conformità e accesso effettivo dei lavoratori ai salari minimi legali

Emendamento 80

Proposta di direttiva Articolo 8 – comma 1 – parte introduttiva

Testo della Commissione

Gli Stati membri, in cooperazione con le

Emendamento

Gli Stati membri **con salari minimi legali,**

parti sociali, adottano le seguenti misure per migliorare l'accesso dei lavoratori alla tutela garantita dal salario minimo legale, *ove opportuno*:

in cooperazione con le parti sociali, adottano ***almeno*** le seguenti misure per migliorare l'accesso dei lavoratori alla tutela garantita dal salario minimo legale ***e controllare e garantire la conformità con la presente direttiva***:

Emendamento 81

Proposta di direttiva Articolo 8 – comma 1 – punto 1

Testo della Commissione

1) ***rafforzano*** i controlli e ***le*** ispezioni sul campo effettuati dagli ispettorati del lavoro o dagli organismi responsabili dell'applicazione dei salari minimi legali. ***I*** controlli e ***le ispezioni sono*** proporzionati e non discriminatori;

Emendamento

1) ***migliorano e rafforzano*** i controlli e ***l'intensità e la frequenza delle*** ispezioni sul campo effettuati dagli ispettorati del lavoro o dagli organismi responsabili dell'applicazione dei salari minimi legali ***e garantiscono la disponibilità di risorse adeguate a tal fine, affinché tali*** controlli e ***ispezioni siano efficaci, dissuasivi,*** proporzionati e non discriminatori;

Emendamento 82

Proposta di direttiva Articolo 8 – comma 1 – punto 2

Testo della Commissione

2) elaborano orientamenti affinché le autorità responsabili dell'applicazione individuino e perseguano in maniera proattiva ***le imprese*** non conformi;

Emendamento

2) elaborano ***sviluppo di capacità, formazione e*** orientamenti affinché le autorità responsabili dell'applicazione individuino e perseguano in maniera proattiva ***i datori di lavoro*** non conformi, ***in particolare in vista di visite regolari e senza preavviso, di procedimenti giudiziari e di sanzioni dissuasive in caso di violazioni;***

Emendamento 83

Proposta di direttiva

Articolo 8 – comma 1 – punto 3

Testo della Commissione

3) garantiscono che le informazioni sui salari minimi legali siano *messe* a disposizione del pubblico in maniera chiara, completa e facilmente accessibile.

Emendamento

3) garantiscono che le informazioni sui salari minimi legali *e i meccanismi di ricorso di cui all'articolo 11* siano *messi* a disposizione del pubblico in maniera chiara, completa e facilmente accessibile *e in formati accessibili a tutti, in particolare alle persone con disabilità e alle persone che non sono madrelingua nelle lingue interessate, e che i lavoratori abbiano accesso a consulenza qualora i datori di lavoro violino l'obbligo di pagare il salario minimo legale;*

Emendamento 84

Proposta di direttiva

Articolo 8 – comma 1 – punto 3 bis (nuovo)

Testo della Commissione

Emendamento

3 bis) forniscono ai lavoratori e ai datori di lavoro, su richiesta di entrambi, l'accesso alla mediazione o alla risoluzione delle controversie.

Emendamento 85

Proposta di direttiva

Articolo 9 – comma 1

Testo della Commissione

Emendamento

Conformemente alle direttive 2014/24/UE, 2014/25/UE e 2014/23/UE, gli Stati membri adottano misure adeguate *a* garantire che gli operatori economici, nell'esecuzione di appalti pubblici o contratti di concessione, si conformino *ai salari stabiliti* dai contratti collettivi per il settore e l'area geografica pertinenti e ai salari minimi legali, laddove esistenti.

Conformemente alle direttive 2014/24/UE, 2014/25/UE e 2014/23/UE, gli Stati membri, *e in particolare le loro autorità competenti*, adottano misure adeguate, *inclusa la possibilità di introdurre condizioni obbligatorie di aggiudicazione e di esecuzione contrattuale*, per garantire che gli operatori economici *e i loro subappaltatori*, nell'esecuzione di appalti pubblici o contratti di concessione, *riconoscano i sindacati al fine di*

promuovere la tutela del salario minimo, riconoscano i diritti di organizzazione e di partecipazione alla negoziazione collettiva dei lavoratori e si conformino alla remunerazione e ad altre condizioni di lavoro stabilite dalla legge o dai contratti collettivi per il settore e/o l'area geografica pertinenti e ai salari minimi legali, laddove esistenti, nonché alla legislazione del lavoro e sociale dell'Unione, nazionale e internazionale.

Emendamento 86

Proposta di direttiva Articolo 10 – paragrafo 1

Testo della Commissione

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.

Emendamento

1. Gli Stati membri incaricano le rispettive autorità competenti di sviluppare strumenti efficaci di raccolta dei dati per monitorare la copertura ***dei salari minimi nonché la copertura della contrattazione collettiva in materia di retribuzione e l'adeguatezza e l'equità dei salari minimi legali. I datori di lavoro, in particolare le PMI e le microimprese, non sopportano oneri amministrativi superflui per quanto riguarda l'attuazione del presente paragrafo. Le autorità competenti coinvolgono le parti sociali nel corso dello sviluppo di tali strumenti di raccolta dei dati.***

Emendamento 87

Proposta di direttiva Articolo 10 – paragrafo 2 – comma 1 – lettera a – punto ii

Testo della Commissione

ii) le variazioni esistenti *e* la percentuale di lavoratori interessati da tali variazioni;

Emendamento

ii) le variazioni esistenti, la percentuale di lavoratori interessati da tali variazioni ***e le motivazioni fornite;***

Emendamento 88

Proposta di direttiva

Articolo 10 – paragrafo 2 – comma 1 – lettera a – punto iii

Testo della Commissione

iii) le trattenute esistenti;

Emendamento

iii) le trattenute esistenti *e le motivazioni fornite*;

Emendamento 89

Proposta di direttiva

Articolo 10 – paragrafo 2 – comma 1 – lettera a – punto iv

Testo della Commissione

iv) il tasso *di* copertura della contrattazione collettiva;

Emendamento

iv) il tasso *e lo sviluppo della* copertura della contrattazione collettiva *in relazione alla retribuzione*;

Emendamento 90

Proposta di direttiva

Articolo 10 – paragrafo 2 – comma 1 – lettera b – punto ii

Testo della Commissione

ii) il tasso *di* copertura della contrattazione collettiva;

Emendamento

ii) il tasso *e lo sviluppo della* copertura della contrattazione collettiva *in relazione alla retribuzione*;

Emendamento 91

Proposta di direttiva

Articolo 10 – paragrafo 2 – lettera b bis (nuova)

Testo della Commissione

Emendamento

b bis) per i piani d'azione nazionali:

Emendamento 92

Proposta di direttiva

Articolo 10 – paragrafo 2 – comma 1 – lettera b bis (nuova)

Testo della Commissione

Emendamento

i) i progressi e l'efficacia delle misure e delle iniziative adottate al fine di promuovere la contrattazione collettiva e aumentare il tasso di copertura della contrattazione collettiva a norma dell'articolo 4, paragrafo 2;

Emendamento 93

Proposta di direttiva

Articolo 10 – paragrafo 2 – lettera b bis – punto ii (nuovo)

Testo della Commissione

Emendamento

ii) l'impatto della politica in materia di appalti pubblici sull'aumento del tasso di copertura della contrattazione collettiva;

Emendamento 94

Proposta di direttiva

Articolo 10 – paragrafo 3

Testo della Commissione

Emendamento

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.

3. Gli Stati membri garantiscono che le informazioni relative alla tutela garantita dal salario minimo **legale**, compresi i contratti collettivi **universalmente applicabili** e le disposizioni relative ai salari ivi contenute, siano trasparenti e accessibili al pubblico, **incluse le persone con disabilità. Gli Stati membri possono, previa consultazione delle parti sociali e conformemente al diritto e alle prassi nazionali, mantenere o introdurre ulteriori obblighi di trasparenza.**

Emendamento 95

Proposta di direttiva

Articolo 10 – paragrafo 4

Testo della Commissione

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.

Emendamento

4. La Commissione valuta i dati trasmessi dagli Stati membri nelle relazioni di cui al paragrafo 2 e **presenta una relazione** al Parlamento europeo e al Consiglio **ogni anno in novembre. La Commissione pubblica contemporaneamente i dati di cui al paragrafo 2.**

Emendamento 96

Proposta di direttiva Articolo 10 – paragrafo 5

Testo della Commissione

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.

Emendamento

5. **Il** comitato per l'occupazione **di cui** all'articolo 150 TFUE effettua **un esame annuale delle relazioni della** Commissione **di cui al paragrafo 4 per valutare la portata e il rispetto del diritto alla contrattazione collettiva, la** promozione della contrattazione collettiva sulla determinazione dei salari, **il tasso di aumento della copertura della contrattazione collettiva che disciplina la remunerazione e l'adeguatezza e l'equità** dei salari minimi **legali** negli Stati membri, **in conformità della presente direttiva. Il comitato per l'occupazione, nello svolgimento dell'esame, assicura la partecipazione di rappresentanti delle parti sociali intersettoriali dell'Unione, assicurando sei partecipanti per ciascuna parte (lavoratori e datori di lavoro).**

Emendamento 97

Proposta di direttiva

Articolo 11 – paragrafo 1

Testo della Commissione

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.

Emendamento

1. Gli Stati membri ***con salari minimi legali*** provvedono affinché i lavoratori, compresi quelli il cui rapporto di lavoro è terminato, ***e i rappresentanti che agiscono per loro conto*** abbiano accesso a una risoluzione efficace, ***tempestiva*** e imparziale delle controversie e sia loro garantito il diritto di ricorso, compreso il diritto a una compensazione adeguata ***e il recupero della retribuzione dovuta***, in caso di violazione dei loro diritti, ***tra cui il diritto di organizzazione al fine di ricorrere ad azioni collettive e alla contrattazione collettiva sulla retribuzione, nonché i diritti*** relativi ai salari minimi legali o alla tutela garantita dal salario minimo fornita ***da contratti collettivi universalmente applicabili, fatte salve forme specifiche di compensazione, ricorso e risoluzione delle controversie previste da tali*** contratti collettivi.

Emendamento 98

Proposta di direttiva Articolo 11 – paragrafo 2

Testo della Commissione

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.

Emendamento

2. Gli Stati membri adottano le misure necessarie a proteggere i lavoratori, compresi quelli che sono rappresentanti dei lavoratori ***o membri e rappresentanti dei sindacati***, da qualsiasi trattamento sfavorevole da parte del datore di lavoro o ***di terzi correlati che attuino un trattamento sfavorevole e*** da qualsiasi conseguenza sfavorevole derivante da un reclamo presentato nei confronti del datore di lavoro o da una procedura promossa al fine di ***far valere i loro diritti a organizzare, onde partecipare ad azioni collettive e negoziare collettivamente la loro retribuzione, nonché il rispetto della***

legislazione nazionale e i contratti collettivi nell'ambito di applicazione della presente direttiva.

Emendamento 99

Proposta di direttiva Articolo 12 – comma 1

Testo della Commissione

Gli Stati membri stabiliscono le norme relative alle sanzioni applicabili in caso di violazione delle disposizioni *nazionali*. Le sanzioni previste devono essere effettive, proporzionate e dissuasive.

Emendamento

Gli Stati membri, *fatte salve le forme specifiche di sanzioni contrattuali previste, ove applicabile, dalle norme relative all'applicazione dei contratti collettivi*, stabiliscono le norme relative alle sanzioni applicabili in caso di violazione delle *misure nazionali che recepiscono la presente direttiva, o delle disposizioni pertinenti già in vigore o dei contratti collettivi relativi ai diritti che rientrano nell'ambito di applicazione della presente direttiva*. Le sanzioni previste devono essere effettive, proporzionate e dissuasive.

Emendamento 100

Proposta di direttiva Articolo 13 – comma 1

Testo della Commissione

Gli Stati membri possono affidare alle parti sociali l'attuazione della presente direttiva, laddove le parti sociali lo richiedano congiuntamente. Nel farlo, gli Stati membri adottano tutte le misure necessarie per essere sempre in grado di *assicurare i risultati prescritti* dalla presente direttiva.

Emendamento

Gli Stati membri *provvedono alla consultazione tempestiva e alla partecipazione efficace delle parti sociali per quanto riguarda lo sviluppo e l'attuazione delle misure nazionali che recepiscono la presente direttiva* e 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 *rispettare gli obblighi stabiliti* dalla presente direttiva.

Emendamento 101

Proposta di direttiva Articolo 14 – comma 1

Testo della Commissione

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.

Emendamento

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, ***nonché del pubblico.***

Emendamento 102

Proposta di direttiva Articolo 15 – comma 1

Testo della Commissione

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.

Emendamento

La Commissione effettua una valutazione della presente direttiva entro [cinque anni dopo la data di recepimento]. Successivamente la Commissione, ***previa consultazione degli Stati membri e delle parti sociali a livello dell'Unione,*** presenta al Parlamento europeo e al Consiglio una relazione in cui è esaminata l'attuazione della direttiva e propone, ove opportuno, modifiche legislative.

Emendamento 103

Proposta di direttiva Articolo 16 – paragrafo 1

Testo della Commissione

1. La presente direttiva non costituisce un motivo valido per ridurre il livello generale di protezione riconosciuto ai lavoratori negli Stati membri.

Emendamento

1. La presente direttiva non costituisce un motivo valido per ridurre il livello generale di protezione riconosciuto ai lavoratori negli Stati membri, ***in***

particolare per quanto riguarda la riduzione o l'abolizione dei salari minimi e non deve essere interpretata in modo tale da impedire agli Stati membri di aumentare i salari minimi legali.

Emendamento 104

Proposta di direttiva Articolo 16 – paragrafo 3

Testo della Commissione

3. La presente direttiva lascia impregiudicato ogni **altro** diritto conferito ai lavoratori da altri atti giuridici dell'Unione.

Emendamento

3. La presente direttiva lascia impregiudicato ogni diritto conferito ai lavoratori da altri atti giuridici dell'Unione.

Emendamento 105

Proposta di direttiva Articolo 16 – paragrafo 3 bis (nuovo)

Testo della Commissione

Emendamento

3 bis. La presente direttiva non pregiudica il diritto delle parti sociali di negoziare e concludere contratti collettivi. Nessuna disposizione della presente direttiva può essere interpretata come limitativa o lesiva dei diritti dei lavoratori e dei sindacati riconosciuti dal diritto dell'Unione o dal diritto internazionale o dalle convenzioni internazionali delle quali l'Unione o gli Stati membri sono parte.

Emendamento 106

Proposta di direttiva Articolo 17 – paragrafo 2

Testo della Commissione

2. Gli Stati membri comunicano alla Commissione il testo delle disposizioni

Emendamento

2. Gli Stati membri comunicano alla Commissione il testo delle disposizioni

principali di diritto interno che adottano nel settore disciplinato dalla presente direttiva.

principali di diritto interno che adottano nel settore disciplinato dalla presente direttiva.
Essi comunicano inoltre il modo in cui le parti sociali sono state coinvolte nello sviluppo e nell'attuazione di tali misure.

PARERE DELLA COMMISSIONE GIURIDICA SULLA BASE GIURIDICA

On. Lucia Ďuriš Nicholsonová
Presidente
Commissione per l'occupazione e gli affari sociali
BRUXELLES

Oggetto: Parere sulla base giuridica della proposta di direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio relativa a salari minimi adeguati nell'Unione europea (COM(2020)0682 – C9-0337/2020 – 2020/0310(COD))

Signora Presidente,

Con lettera in data 14 ottobre 2021³ Lei ha chiesto alla commissione giuridica (JURI), a norma dell'articolo 40, paragrafo 2, del regolamento, di formulare un parere sull'appropriatezza della base giuridica della proposta di direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio relativa a salari minimi adeguati nell'Unione europea (COM (2020) 682)⁴.

La commissione ha esaminato la questione nella riunione del 28.10.2021.

I - Contesto

Il 28 ottobre 2020 la Commissione ha adottato una proposta legislativa relativa a salari minimi adeguati nell'Unione europea. La proposta si fonda sull'articolo 153, paragrafo 2 TFUE, in combinato disposto con l'articolo 153, paragrafo 1, lettera b). L'articolo 153, paragrafo 2, consente di fissare requisiti minimi mediante direttive, mentre l'articolo 153, paragrafo 1, lettera b), prescrive all'Unione di sostenere e integrare l'azione degli Stati membri, tra l'altro, nel settore delle condizioni di lavoro.

Nella sua richiesta, la commissione per l'occupazione e gli affari sociali (EMPL) rileva che il Servizio giuridico ha suggerito, nel parere del 28 settembre 2021, che "l'articolo 153, paragrafo 2, TFUE, attualmente indicato come base giuridica della proposta, dovrebbe essere sostituito da un riferimento più preciso all'articolo 153, paragrafo 2, lettera b), TFUE".

Alla luce di quanto precede, la commissione EMPL ha chiesto alla commissione JURI di formulare un parere sull'appropriatezza della base giuridica della proposta.

È inoltre opportuno osservare che una serie di emendamenti presentati in commissione EMPL introducono basi giuridiche che non figurano nella proposta iniziale (emendamenti 85, 86 e 92). Altri emendamenti propongono che il Parlamento rigetti la proposta della Commissione (emendamenti 80, 81, 82, 83, 84) giustificando la reiezione, tra l'altro, sulla base del fatto che "l'UE non ha competenza in materia di retribuzione" (emendamento 82).

³ D(2021) 21141.

⁴ COM(2020) 682 del 28.10.2020.

La commissione EMPL sta attualmente esaminando la proposta e prevede la votazione in commissione e l'annuncio di un mandato negoziale in Aula, rispettivamente l'11 e il 22 novembre 2021.

II - I pertinenti articoli del trattato

Il titolo X del trattato sul funzionamento dell'Unione europea intitolato "Politica sociale" comprende le seguenti disposizioni pertinenti (sottolineatura aggiunta):

Articolo 151 (ex articolo 136 TCE)

*L'Unione e gli Stati membri, tenuti presenti i diritti sociali fondamentali, quali quelli definiti nella Carta sociale europea firmata a Torino il 18 ottobre 1961 e nella Carta Comunitaria dei diritti sociali fondamentali dei lavoratori del 1989, hanno come obiettivi **la promozione dell'occupazione, il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro, che consenta la loro parificazione** nel progresso, una protezione sociale adeguata, il dialogo sociale, lo sviluppo delle risorse umane atto a consentire un livello occupazionale elevato e duraturo e la lotta contro l'emarginazione.*

A tal fine, l'Unione e gli Stati membri mettono in atto misure che tengono conto della diversità delle prassi nazionali, in particolare nelle relazioni contrattuali, e della necessità di mantenere la competitività dell'economia dell'Unione.

Essi ritengono che una tale evoluzione risulterà sia dal funzionamento del mercato interno, che favorirà l'armonizzarsi dei sistemi sociali, sia dalle procedure previste dai trattati e dal ravvicinamento delle disposizioni legislative, regolamentari e amministrative.

Articolo 153 (ex articolo 137 TCE)

1. Per conseguire gli obiettivi previsti all'articolo 151, l'Unione sostiene e completa l'azione degli Stati membri nei seguenti settori:

(a) il miglioramento, in particolare, dell'ambiente di lavoro, per proteggere la sicurezza e la salute dei lavoratori;

(b) condizioni di lavoro;

(c) la sicurezza sociale e la protezione sociale dei lavoratori;

(d) la protezione dei lavoratori in caso di risoluzione del contratto di lavoro;

(e) l'informazione e la consultazione dei lavoratori;

(f) rappresentanza e difesa collettiva degli interessi dei lavoratori e dei datori di lavoro, compresa la cogestione, fatto salvo il paragrafo 5;

(g) le condizioni di impiego dei cittadini dei paesi terzi che soggiornano legalmente nel territorio dell'Unione;

(h) l'integrazione delle persone escluse dal mercato del lavoro, fatto salvo l'articolo 166;

(i) la parità tra uomini e donne per quanto riguarda le opportunità sul mercato del lavoro e il trattamento sul lavoro;

(j) la lotta contro l'esclusione sociale;

(k) la modernizzazione dei regimi di protezione sociale, fatto salvo il disposto della lettera c).

2. A tal fine il Parlamento europeo e il Consiglio:

(a) possono adottare misure destinate a incoraggiare la cooperazione tra Stati membri attraverso iniziative volte a migliorare la conoscenza, a sviluppare gli scambi di informazioni e di migliori prassi, a promuovere approcci innovativi e a valutare le esperienze fatte, ad esclusione di qualsiasi armonizzazione delle disposizioni legislative e regolamentari degli Stati membri;

*(b) possono adottare nei settori di cui al paragrafo 1, lettere da a) a i), **mediante direttive, le prescrizioni minime applicabili progressivamente**, tenendo conto delle condizioni e delle normative tecniche esistenti in ciascuno Stato membro. Tali direttive evitano di imporre vincoli amministrativi, finanziari e giuridici di natura tale da ostacolare la creazione e lo sviluppo di piccole e medie imprese.*

Il Parlamento europeo e il Consiglio deliberano secondo la procedura legislativa ordinaria previa consultazione del Comitato economico e sociale e del Comitato delle regioni.

Nei settori di cui al paragrafo 1, lettere c), d), f) e g), il Consiglio delibera secondo una procedura legislativa speciale, all'unanimità, previa consultazione del Parlamento europeo e di detti Comitati.

Il Consiglio, deliberando all'unanimità, su proposta della Commissione e previa consultazione del Parlamento europeo, può decidere di rendere applicabile al paragrafo 1, lettere d), f) e g) la procedura legislativa ordinaria.

3. Uno Stato membro può affidare alle parti sociali, a loro richiesta congiunta, il compito di mettere in atto le direttive prese a norma del paragrafo 2 o, se del caso, una decisione del Consiglio adottata conformemente all'articolo 155.

In tal caso esso si assicura che, al più tardi alla data in cui una direttiva o una decisione devono essere attuate, le parti sociali abbiano stabilito mediante accordo le necessarie disposizioni, fermo restando che lo Stato membro interessato deve adottare le misure necessarie che gli permettano di garantire in qualsiasi momento i risultati imposti da detta direttiva o detta decisione.

4. Le disposizioni adottate a norma del presente articolo:

– non compromettono la facoltà riconosciuta agli Stati membri di definire i principi fondamentali del loro sistema di sicurezza sociale e non devono incidere sensibilmente sull'equilibrio finanziario dello stesso,

– non ostano a che uno Stato membro mantenga o stabilisca misure, compatibili con i trattati, che prevedano una maggiore protezione.

5. Le disposizioni del presente articolo non si applicano alle retribuzioni, al diritto di associazione, al diritto di sciopero né al diritto di serrata.

III - Giurisprudenza della CGUE in merito alla scelta della base giuridica

Per tradizione, la Corte di giustizia ritiene che la questione della base giuridica appropriata rivesta un'importanza di natura costituzionale, garantendo il rispetto del principio delle competenze di attribuzione (articolo 5 TUE) e determinando la natura e la portata della competenza dell'Unione⁵.

Secondo la giurisprudenza consolidata della Corte di giustizia, "la scelta del fondamento giuridico di un atto comunitario deve basarsi su elementi oggettivi, suscettibili di sindacato giurisdizionale, tra i quali figurano, in particolare, lo scopo e il contenuto dell'atto"⁶. La scelta di una base giuridica non corretta potrebbe pertanto giustificare l'annullamento dell'atto in questione. In tale contesto, l'auspicio di un'istituzione di partecipare più intensamente all'adozione di un determinato atto, il contesto dell'adozione dell'atto, nonché il lavoro effettuato per altro motivo nel settore di azione in cui rientra l'atto sono irrilevanti ai fini della scelta della corretta base giuridica⁷.

Se l'esame dell'atto interessato dimostra che esso persegue una duplice finalità o che ha una doppia componente, e se una di queste è identificabile come principale o preponderante mentre l'altra è solo accessoria, tale atto deve fondarsi su una sola base giuridica, ossia quella richiesta dalla finalità o componente principale o preponderante⁸. Eccezionalmente, se un atto ha contemporaneamente più obiettivi o più componenti tra loro inscindibili, senza che uno di essi assuma importanza secondaria e indiretta rispetto all'altro o agli altri, tale atto dovrà basarsi

⁵ Parere 2/00, EU:C:2001:664, punto 5.

⁶ Sentenza nella causa C-411/06, Commissione/Parlamento e Consiglio, EU:C:2009:518, punto 45 e giurisprudenza ivi citata. Cfr. anche Parlamento/Consiglio, C-130/10, EU:C:2012:472, punto 42 e giurisprudenza ivi citata.

⁷ Sentenza nella causa C-269/97, Commissione/Consiglio, EU:C:2000:183, punto 44.

⁸ Sentenza nella causa Commissione/Consiglio, C-137/12, EU:C:2013:675, punto 53; Commissione/Parlamento e Consiglio, C-411/06, EU:C:2009:518, punto 46 e giurisprudenza ivi citata; Parlamento/Consiglio, C-490/10, EU:C:2012:525, punto 45; Parlamento/Consiglio, C-155/07, EU:C:2008:605, punto 34.

sulle diverse basi giuridiche corrispondenti⁹. Tale eventualità tuttavia è possibile soltanto se le procedure di cui alle rispettive basi giuridiche non sono incompatibili tra loro e non pregiudicano il diritto del Parlamento europeo¹⁰. Inoltre, la misura scelta deve essere conforme al tipo prescritto di atto legislativo qualora specificato nel trattato.

IV - Scopo e contenuto dell'atto proposto

Si propone di esaminare in primo luogo l'obiettivo principale e il contenuto della proposta al fine di valutare l'adeguatezza della base giuridica, ossia valutare se l'articolo 153, paragrafo 2, in combinato disposto con l'articolo 153, paragrafo 1, lettera b), costituisca la base giuridica corretta per la direttiva proposta.

Nella relazione, la Commissione spiega che "*[g]arantire che i lavoratori nell'Unione siano adeguatamente retribuiti è essenziale per assicurare condizioni di vita e di lavoro adeguate*". Indica inoltre che l'obiettivo principale della proposta è "*garantire che i lavoratori nell'Unione siano tutelati da salari minimi adeguati che consentano una vita dignitosa ovunque essi lavorino*".

La Commissione afferma che "*al fine di conseguire questo obiettivo generale, la proposta istituisce un quadro per migliorare l'adeguatezza dei salari minimi e aumentare l'accesso dei lavoratori alla protezione dei salari minimi*" e chiarisce ulteriormente che "*la proposta di direttiva è intesa a conseguire tali obiettivi tenendo conto e rispettando pienamente le specificità dei sistemi nazionali, le competenze nazionali, l'autonomia delle parti sociali e la libertà contrattuale*". Afferma inoltre che "*[p]er conseguire tali obiettivi, la direttiva proposta mira a promuovere la contrattazione collettiva sui salari in tutti gli Stati membri*".

Per quanto riguarda il contenuto, l'articolo 1 della proposta stabilisce che:

"Al fine di migliorare le condizioni di vita e di lavoro nell'Unione, la presente direttiva istituisce un quadro per:

(a) la determinazione di 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".

Il considerando 15 dispone inoltre che la proposta "*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*".

La proposta chiarisce in aggiunta che, "*[n]el pieno rispetto dell'articolo 153, paragrafo 5, del trattato sul funzionamento dell'Unione europea, la presente direttiva non intende armonizzare*

⁹ Commissione/ Consiglio, C-211/01, EU:C:2003:452, punto 40; Commissione/Parlamento europeo e Consiglio, C-178/03, EU:C:2006:4, punti 43-56.

¹⁰ Commissione/Consiglio, C-300/89 ("Biossido di titanio"), EU:C:1991:244, punti 17-25; Portogallo/Consiglio, C-268/94, EU:C:1996:461.

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" (considerando 16).

L'articolo 4, paragrafo 1, richiede agli Stati membri di intraprendere azioni per promuovere *"la capacità delle parti sociali di partecipare alla contrattazione collettiva sulla determinazione dei salari e di incoraggiare negoziazioni costruttive, significative e informate sui salari tra le parti sociali"*. Peraltro, gli Stati membri in cui la copertura della contrattazione collettiva è inferiore al 70 % dei lavoratori prevedono inoltre un quadro di condizioni favorevoli alla contrattazione collettiva e definiscono un piano d'azione per promuovere la contrattazione collettiva (articolo 4, paragrafo 2).

All'articolo 5, la proposta impone agli Stati membri con salari minimi legali, al fine di garantire l'adequazione degli stessi, di prevedere criteri nazionali per la fissazione e l'aggiornamento dei salari minimi legali, che siano definiti in modo chiaro e stabile; aggiornamenti periodici e puntuali dei salari minimi legali; e l'istituzione di organi consultivi per fornire consulenza alle autorità competenti sulle questioni relative ai salari minimi legali. La proposta statuisce che *"[g]li Stati membri definiscono tali criteri conformemente alle rispettive prassi nazionali, nella pertinente legislazione nazionale, nelle decisioni degli organi competenti o in accordi tripartiti"*.

L'articolo 6, paragrafo 1, limita il ricorso alle variazioni del salario minimo legale e la loro applicazione in termini di tempo e portata. In primo luogo afferma che *"gli Stati membri possono autorizzare salari minimi legali diversi per specifici gruppi di lavoratori"* e dispone ulteriormente che *"gli Stati membri mantengono tali variazioni al minimo e garantiscono che ogni variazione sia non discriminatoria, proporzionata, limitata nel tempo, se pertinente, e obiettivamente e ragionevolmente giustificata da un obiettivo legittimo"*. Prevede inoltre la protezione dei salari minimi legali dalle trattenute ingiustificate o sproporzionate: *"Gli Stati membri possono consentire trattenute per legge che riducono la retribuzione versata ai lavoratori portandola a un livello inferiore a quello del salario minimo legale. Gli Stati membri garantiscono che tali trattenute sui salari minimi legali siano necessarie, obiettivamente giustificate e proporzionate"* (articolo 6, paragrafo 2).

L'articolo 7 impone il coinvolgimento efficace e tempestivo delle parti sociali nella determinazione e nell'aggiornamento dei salari minimi legali.

Al fine di rafforzare l'accesso dei lavoratori alla protezione dei salari minimi legali, l'articolo 8 impone agli Stati membri di adottare, in cooperazione con le parti sociali, le misure necessarie a garantire l'accesso effettivo dei lavoratori alla tutela garantita dal salario minimo legale. Le misure necessarie potrebbero consistere *"ove opportuno"* nel rafforzare il sistema di controlli e

ispezioni sul campo, fornire orientamenti alle autorità responsabili dell'applicazione e dotare i lavoratori di informazioni adeguate sui salari minimi legali applicabili.

Il capo III sulle disposizioni orizzontali contiene misure di accompagnamento che prevedono determinate garanzie procedurali volte all'effettivo rispetto degli obblighi stabiliti nella proposta, in particolare per quanto riguarda gli obblighi di cui ai capi I e II. Il capo IV sulle disposizioni finali non ha rilevanza significativa ai fini della valutazione della base giuridica della proposta.

V - Analisi e determinazione della base giuridica appropriata

In primo luogo, dall'obiettivo e dal contenuto della proposta si evince che l'accesso a un salario minimo che garantisca un tenore di vita dignitoso costituisce un elemento delle "condizioni di lavoro".

L'articolo 1 fa riferimento all'obiettivo di *"migliorare le condizioni di vita e di lavoro nell'Unione"*, che costituisce un chiaro riferimento all'articolo 153, paragrafo 1, lettera b), TFUE. Il Servizio giuridico osserva a tale proposito che "l'accesso ai salari minimi e l'adeguatezza degli stessi sono stati presi in considerazione come "condizione di lavoro" in sé, presentata come oggetto dell'intero atto legislativo".

Il considerando 6 spiega che *"[m]igliori 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"*. Il considerando 7 continua affermando che, *"[s]e 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 (...)"*. Il considerando 8 afferma che *"[n]ei 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"*.

La relazione della Commissione spiega che *"la direttiva proposta mira a garantire che i lavoratori dell'Unione siano tutelati da salari minimi adeguati che consentano una vita dignitosa ovunque essi lavorino"* e riconosce che, *"[s]e la competenza in merito alle retribuzioni a livello nazionale spetta inequivocabilmente agli Stati membri, le grandi differenze nelle norme per l'accesso a un salario minimo adeguato rientrano nel campo delle condizioni di lavoro"*.

Occorre rilevare che, secondo la giurisprudenza, l'articolo 153, paragrafo 5, TFUE, che esclude la "retribuzione" dall'applicazione dell'articolo 153, paragrafi da 1 a 4, deve essere interpretato restrittivamente, nel senso che riguarda misure che *"costituiscono un'ingerenza diretta del diritto dell'Unione nella determinazione della retribuzione all'interno dell'Unione"*. Secondo la Corte, l'eccezione della "retribuzione" *"non può essere estesa ad alcuna questione che presenti un nesso con la retribuzione; altrimenti alcuni dei settori di cui all'articolo 153,*

paragrafo 1, TFUE sarebbero privati di gran parte della loro sostanza"¹¹. Il Servizio giuridico conclude che, in linea con la giurisprudenza della Corte, "nella misura in cui la legislazione dell'UE affronta le questioni relative alla retribuzione sotto il profilo delle condizioni di lavoro, senza interferire con le questioni fondamentali riservate in questo settore agli Stati membri (...), tale legislazione resterebbe nell'ambito di applicazione dell'articolo 153 TFUE, senza esserne esclusa in virtù dell'articolo 153, paragrafo 5, TFUE.

In secondo luogo, l'articolo 1, paragrafo 1, della proposta fa riferimento all'istituzione di un "quadro" che comprende "la fissazione di livelli adeguati di salari minimi" e l'"accesso dei lavoratori alla protezione del salario minimo". Inoltre, non considera la fissazione di salari minimi a livelli specifici armonizzati, ma fa riferimento al concetto generale di "adeguatezza". Resta "la scelta degli Stati membri di fissare salari minimi legali o promuovere l'accesso alla tutela garantita dal salario minimo fornita da contratti collettivi" (articolo 1, paragrafo 2) e "[n]essuna disposizione della presente direttiva può essere interpretata in modo tale da imporre agli Stati membri nei quali la determinazione dei salari sia garantita esclusivamente mediante contratti collettivi l'obbligo di introdurre un salario minimo legale o di rendere i contratti collettivi universalmente applicabili" (articolo 1, paragrafo 3).

La proposta affronta la questione dei salari minimi come una "condizione di lavoro" essenziale, la cui determinazione dovrebbe essere guidata da "criteri fissati per promuovere l'adeguatezza" (articolo 5) e prevede una garanzia che le nozioni di "salari minimi" e la loro "adeguatezza" non siano private di ogni contenuto mediante eccessive variazioni e detrazioni (articolo 6). Il Servizio giuridico osserva che l'articolo 6 non disciplina direttamente il livello dei salari minimi in quanto tale, ma rispetta comunque la discrezionalità degli Stati membri nel decidere in merito al carattere specifico, alla portata e/o all'importo delle detrazioni e delle variazioni nell'ambito dell'aspirazione generale di "adeguatezza".

Ciò è in linea con le "prescrizioni minime per un'attuazione graduale" di cui all'articolo 153, paragrafo 2, lettera b), TFUE, che consente al Parlamento europeo e al Consiglio di fissare prescrizioni minime applicabili progressivamente mediante direttive, tenendo conto delle condizioni e delle normative tecniche esistenti in ciascuno Stato membro, evitando nel contempo di imporre vincoli amministrativi, finanziari e giuridici di natura tale da ostacolare la creazione e lo sviluppo delle piccole e medie imprese.

Per quanto riguarda l'articolo 153, paragrafo 2, occorre osservare che, sebbene la proposta si basi sull'"articolo 153, paragrafo 2, in combinato disposto con l'articolo 153, paragrafo 1, lettera b)" (visto 1), la relazione fa riferimento, per quanto riguarda l'articolo 153, paragrafo 2, solo alla lettera b): "L'articolo 153, paragrafo 2, consente l'adozione di prescrizioni minime mediante direttive che evitano di imporre vincoli amministrativi, finanziari e giuridici di natura tale da ostacolare la creazione e lo sviluppo di piccole e medie imprese".

A tale riguardo, il Servizio giuridico osserva che "l'articolo 153, paragrafo 2, lettere a) e b), TFUE, come disposizioni più specifiche, dovrebbe essere identificato esplicitamente, a seconda dei casi, come base giuridica corretta per la legislazione dell'UE adottata nel settore della politica sociale ai sensi dell'articolo 153 TFUE. Per tale ragione, l'articolo 153, paragrafo 2,

¹¹ Sentenza del 19 giugno 2014, *Thomas Specht e.a.*, cause riunite da C-501/12 a C-506/12, C-540/12 e C-541/12, EU:C:2014:2005, punto 33. Cfr. anche sentenza del 10 giugno 2010, *Tiziana Bruno e Daniela Lotti*, C-395/08 e C-396/08, EU:C:2010:329, punto 37; sentenza del 15 aprile 2008, *Impact*, C-268/06, EU:C:2008:223, punti 123 e 124; e sentenza del 13 settembre 2007, *Yolanda del Cerro Alonso*, C-307/05, EU:C:2007:509, punti 40 e 41.

TFUE, attualmente indicato come base giuridica della proposta, dovrebbe essere sostituito da un riferimento più preciso all'articolo 153, paragrafo 2, lettera b), TFUE".

È tuttavia opportuno rilevare che l'articolo 153, paragrafo 2, comma 2, TFUE, il quale dispone che il Parlamento europeo e il Consiglio deliberino secondo la procedura legislativa ordinaria, non rientra nell'articolo 153, paragrafo 2, lettera b). Di conseguenza, l'indicazione come base giuridica dell'articolo 153, paragrafo 2, senza specificarne la specifica disposizione, non sembra essere erranea a tale riguardo.

Alla luce di quanto precede, sembra che l'obiettivo principale della proposta sia migliorare le condizioni di lavoro istituendo un quadro che consenta ai lavoratori dell'Unione di accedere alla protezione del salario minimo e che l'articolo 153, paragrafo 2, in combinato disposto con l'articolo 153, paragrafo 1, lettera b), costituisca una base giuridica appropriata per la proposta.

Infine, è opportuno ricordare che il Servizio giuridico suggerisce una leggera riformulazione dell'articolo 4 al fine di eliminare le discrepanze esistenti, sebbene ritenga che la disposizione non vada al di là dell'ambito di applicazione dell'articolo 153, paragrafo 1, lettera b), TFUE. Analogamente, al fine di chiarire che la proposta non va al di là dell'ambito di applicazione previsto e come suggerito dal Servizio giuridico, le prime frasi dei paragrafi 1 e 2 dell'articolo 6, che prevedono che gli Stati membri possano consentire, rispettivamente, "*aliquote diverse del salario minimo legale per gruppi specifici di lavoratori*" e "*detrazioni per legge che riducono la retribuzione corrisposta ai lavoratori a un livello inferiore a quello del salario minimo legale*", dovrebbero essere soppresse o riformulate, eventualmente in forma di considerando, in quanto sembrano intendere che sia di competenza degli Stati membri di autorizzare o meno le variazioni e le detrazioni (invece che una possibilità concessa al riguardo dalla proposta direttiva agli Stati membri).

VI - Conclusioni e raccomandazione

Nella riunione del 28 ottobre 2021 la commissione giuridica ha pertanto deciso, con 23 voti favorevoli, 1 voto contrario e nessuna astensione¹², di raccomandare alla commissione per l'occupazione e gli affari sociali che l'articolo 153, paragrafo 2, in combinato disposto con l'articolo 153, paragrafo 1, lettera b), costituisce la base giuridica appropriata per la proposta di direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio relativa a salari minimi adeguati nell'Unione europea, e che il riferimento all'articolo 153, paragrafo 2, TFUE potrebbe essere sostituito da un riferimento più specifico all'articolo 153, paragrafo 2, lettera b), TFUE.

Voglia gradire, signora Presidente, i sensi della mia più profonda stima.

¹² Erano presenti al momento della votazione finale: Adrián Vázquez Lázara (presidente), Sergey Lagodinsky (vicepresidente), Ibán García del Blanco (vicepresidente), Marion Walsmann (vicepresidente), Raffaele Stancanelli (vicepresidente), Pascal Arimont, Manon Aubry, Alessandra Basso, Gunnar Beck, Patrick Breyer, Daniel Buda, Geoffroy Didier, Pascal Durand, Angel Dzhambazki, Evelyne Gebhardt, Jean-Paul Garraud, Esteban González Pons, Heidi Hautala, Mislav Kolakušić, Gilles Lebreton, Angelika Niebler, Jiří Pospíšil, Franco Roberti, Nacho Sánchez Amor, Stéphane Séjourné, Liesje Schreinemacher, Yana Toom, Axel Voss, Tiemo Wölken, Lara Wolters, Javier Zarzalejos.

(f.to) Adrián Vázquez Lázara

11.10.2021

PARERE DELLA COMMISSIONE PER I DIRITTI DELLE DONNE E L'UGUAGLIANZA DI GENERE

destinato alla commissione per l'occupazione e gli affari sociali

sulla proposta di direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio relativa a salari minimi adeguati nell'Unione europea
(COM(2020)0682 – C9-0337/2020 – 2020/0310(COD))

Relatrice per parere: Lina Gálvez Muñoz

BREVE MOTIVAZIONE

Per l'Organizzazione internazionale del lavoro (ILO), i salari minimi mirano a tutelare i lavoratori da retribuzioni indebitamente basse in quanto contribuiscono a garantire a tutti una quota giusta ed equa dei frutti del progresso e un salario minimo di sussistenza a tutti coloro che sono dipendenti e necessitano di tale tutela. I salari minimi possono anche costituire un elemento di una politica volta a superare la povertà e a ridurre le disuguaglianze, comprese quelle tra uomini e donne.

Quest'ultimo punto è particolarmente rilevante tenendo presente che alcuni studi, come "*Minimum wages in 2020: Annual review*"¹ di Eurofound, indicano che le donne costituiscono il 59 % dei lavoratori che percepiscono un salario minimo, pur essendo il 48 % dei dipendenti a livello dell'Unione. In effetti, la maggior parte dei lavoratori che percepiscono un salario minimo in Europa sono donne. Le donne sono inoltre la principale categoria di lavoratori che percepiscono un salario inferiore al minimo, insieme ai giovani, ai lavoratori con un'istruzione inferiore o i lavoratori rurali con figli a carico.

Questo aspetto è particolarmente importante in alcuni settori che si sono dimostrati fondamentali durante la pandemia di COVID-19, come il settore dell'assistenza a lungo termine retribuita. I dati indicano che circa quattro quinti (81 %) della forza lavoro del settore dell'assistenza a lungo termine nell'UE sono costituiti da donne, mentre un quinto (19 %) da uomini, e che gli effetti della crisi causata dalla COVID-19 sono stati risentiti maggiormente dalle donne che lavorano nel settore dei servizi scarsamente retribuiti, quali il settore dell'assistenza².

L'assistenza può essere prestata gratuitamente o a fronte di un corrispettivo e, nell'ambito di

¹ [Minimum wages in 2020: Annual review \(europa.eu\)](#) (Salari minimi nel 2020: revisione annuale).

² [Public services - Long-term care workforce: Employment and working conditions \(europa.eu\)](#) (Servizi pubblici – Forza lavoro per l'assistenza a lungo termine: occupazione e condizioni di lavoro)

questo secondo caso, può essere prestata dal settore pubblico o da quello privato, con accordi di lavoro formali o informali, il che fa sì che gli accordi sui salari minimi siano estremamente rilevanti per tale settore, in particolare per i lavoratori domestici. L'azione politica volta a migliorare le condizioni di lavoro nell'assistenza a lungo termine e l'accesso a posti di lavoro di elevata qualità nel settore presenta una dimensione di genere, motivo per cui ampliare i salari minimi per includervi i lavoratori domestici può contribuire ampiamente alla riduzione delle disuguaglianze.

Inoltre l'attuale crisi offre l'opportunità di rivalutare l'adeguatezza dei salari in alcuni settori generalmente a prevalenza femminile e scarsamente retribuiti, che durante la crisi hanno dimostrato la loro importanza fondamentale e il loro grande valore sociale³. In tal senso, la direttiva quadro europea deve contribuire a una convergenza sociale e salariale verso l'alto e alla lotta contro la povertà, le disuguaglianze e il divario retributivo di genere, in particolare per evitare di sottovalutare le professioni a predominanza femminile.

Il divario occupazionale di genere (11,4 %), il divario retributivo di genere (14 %) e il divario pensionistico di genere (30 %) rimangono inaccettabilmente elevati e colmare il divario occupazionale di genere costituisce un imperativo economico e sociale, anche in vista della riduzione della povertà e della povertà infantile. È necessario utilizzare dati intersezionali disaggregati per genere e svolgere valutazioni periodiche per controllare i progressi compiuti nel miglioramento delle opportunità occupazionali per le donne, in generale, e per varie categorie di donne, in particolare. Garantire la parità di retribuzione e favorire un buon equilibrio tra vita professionale e privata, anche per gli uomini, è essenziale al fine di promuovere la crescita economica e lo sviluppo sostenibili, la produttività, la sostenibilità di bilancio a lungo termine nell'UE e il benessere della popolazione, compresi i bambini.

EMENDAMENTI

La commissione per i diritti delle donne e l'uguaglianza di genere invita la commissione per l'occupazione e gli affari sociali, competente per il merito, a prendere in considerazione i seguenti emendamenti:

Emendamento 1

Proposta di direttiva Considerando 1

Testo della Commissione

(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

Emendamento

(1) A norma dell'articolo 3 del trattato sull'Unione europea, l'Unione si prefigge, tra l'altro, di promuovere **la parità di genere e la giustizia sociale** e il benessere dei suoi popoli e adoperarsi per lo sviluppo

³ [Women and labour market equality: Has COVID-19 rolled back recent gains? \(Europa.eu\)](#) (Donne e uguaglianza nel mercato del lavoro: la COVID-19 ha spazzato via le recenti conquiste?).

un'economia sociale di mercato fortemente competitiva.

sostenibile dell'Europa basato su un'economia sociale di mercato fortemente competitiva.

Emendamento 2

Proposta di direttiva Considerando 1 bis (nuovo)

Testo della Commissione

Emendamento

(1 bis) A norma dell'articolo 27 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea, ai lavoratori o ai loro rappresentanti devono essere garantite, ai livelli appropriati, l'informazione e la consultazione in tempo utile nei casi e alle condizioni previsti dal diritto dell'Unione e dalle legislazioni e prassi nazionali.

Emendamento 3

Proposta di direttiva Considerando 2

Testo della Commissione

Emendamento

(2) L'articolo 31 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea³⁶ sancisce il diritto di ogni lavoratore a condizioni di lavoro sane, sicure e dignitose.

(2) L'articolo 31 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea³⁶ sancisce il diritto di ogni lavoratore a condizioni di lavoro sane, sicure e dignitose, ***e l'articolo 23 riconosce che la parità tra donne e uomini deve essere assicurata in tutti i campi, compreso in materia di occupazione, di lavoro e di retribuzione.***

³⁶ Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea (2012/C 326/02) (GU C 326 del 26.10.2012, pag. 391).

³⁶ Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea (2012/C 326/02) (GU C 326 del 26.10.2012, pag. 391).

Emendamento 4

Proposta di direttiva Considerando 2 bis (nuovo)

Testo della Commissione

Emendamento

(2 bis) *L'articolo 23 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea sancisce il diritto alla parità tra uomini e donne in tutti i campi, compreso in materia di occupazione, di lavoro e di retribuzione.*

Emendamento 5

**Proposta di direttiva
Considerando 2 ter (nuovo)**

Testo della Commissione

Emendamento

(2 ter) *L'articolo 21 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea sancisce il diritto alla non discriminazione fondata sul sesso, la razza, il colore della pelle o l'origine etnica o sociale, le caratteristiche genetiche, la lingua, la religione o le convinzioni personali, le opinioni politiche o di qualsiasi altra natura, l'appartenenza a una minoranza nazionale, il patrimonio, la nascita, la disabilità, l'età o l'orientamento sessuale.*

Emendamento 6

**Proposta di direttiva
Considerando 2 quater (nuovo)**

Testo della Commissione

Emendamento

(2 quater) *L'articolo 7 del Patto internazionale relativo ai diritti economici, sociali e culturali riconosce il diritto di ogni persona a salari equi e alla parità delle retribuzioni per un lavoro di pari valore, nonché a una vita dignitosa per se stessi e per le loro famiglie.*

Emendamento 7

Proposta di direttiva
Considerando 3

Testo della Commissione

(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.

Emendamento

(3) La Carta sociale europea stabilisce che tutti i lavoratori, ***compresi, tra gli altri, i giovani, i lavoratori domestici e i prestatori di assistenza,*** 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, ***il diritto alla parità di retribuzione per un lavoro di pari valore e il diritto dei lavoratori alla parità di opportunità e di trattamento in materia di impiego e occupazione senza alcuna discriminazione. Stabilisce il diritto alla protezione contro la povertà e l'esclusione sociale e contribuisce a ridurre il divario retributivo esistente tra uomini e donne.*** 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.

Emendamento 8

Proposta di direttiva
Considerando 4

Testo della Commissione

(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

Emendamento

(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. ***I principi 2 e 3 prevedono la parità di trattamento e di opportunità tra i generi per quanto riguarda la partecipazione al mercato del lavoro, i termini e le condizioni di lavoro e l'avanzamento di carriera e a prescindere da razza o origine etnica, religione o convinzioni personali, disabilità, età o orientamento sessuale.*** Il principio 6 del

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.

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.

Emendamento 9

Proposta di direttiva Considerando 5 bis (nuovo)

Testo della Commissione

Emendamento

(5 bis) La parità tra uomini e donne è un principio fondamentale dell'Unione. A norma dell'articolo 3 del trattato sull'Unione europea, la promozione della parità tra uomini e donne è uno degli obiettivi dell'Unione e, a norma dell'articolo 8 del trattato sul funzionamento dell'Unione europea, nelle sue azioni l'Unione mira a promuovere la parità tra uomini e donne.

Emendamento 10

Proposta di direttiva Considerando 5 ter (nuovo)

Testo della Commissione

Emendamento

(5 ter) L'articolo 21 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea vieta qualsiasi forma di discriminazione, mentre l'articolo 23 stabilisce che la parità tra donne e uomini deve essere

assicurata in tutti i campi, anche in materia di occupazione, di lavoro e di retribuzione.

Emendamento 11

Proposta di direttiva Considerando 6

Testo della Commissione

(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.

Emendamento

(6) Migliori condizioni di vita e di lavoro, anche attraverso salari minimi adeguati *e trasparenza retributiva*, apportano vantaggi ai lavoratori, alle imprese, *alla società e all'economia* 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, *nonché lottare contro il lavoro non dichiarato, che riguarda soprattutto le donne, attraverso sistemi di incentivi per il riconoscimento del lavoro e strumenti di dichiarazione semplificati*, contribuisce a migliorare l'equità del mercato del lavoro dell'UE e promuove il progresso economico e sociale, la convergenza verso l'alto *e la parità di genere*. La concorrenza nel mercato unico dovrebbe essere basata su standard sociali elevati, *creazione di posti di lavoro di qualità*, innovazione e miglioramenti della produttività che garantiscano condizioni di parità.

Emendamento 12

Proposta di direttiva Considerando 6 bis (nuovo)

Testo della Commissione

Emendamento

(6 bis) Secondo l'Organizzazione

internazionale del lavoro (ILO), i salari minimi mirano a tutelare i lavoratori da una retribuzione ingiustificatamente bassa, che è predominante nel settore dell'assistenza. Le politiche volte a migliorare le condizioni di lavoro e l'accesso a posti di lavoro di elevata qualità nel settore dell'assistenza a lungo termine presentano una dimensione di genere e l'estensione dei salari minimi per includervi i prestatori di assistenza può contribuire ampiamente alla riduzione delle disuguaglianze.

Emendamento 13

Proposta di direttiva Considerando 7

Testo della Commissione

(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.

Emendamento

(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 *di crisi e in quelli successivi*, 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, riducono le disuguaglianze salariali e *contribuiscono a prevenire e combattere* la povertà lavorativa. *Tenendo conto del fatto che le donne sono sovrarappresentate nei lavori a bassa retribuzione, i salari minimi possono dare altresì un contributo significativo per garantire una retribuzione adeguata per tutti e ridurre i divari retributivi di genere.*

Emendamento 14

Proposta di direttiva Considerando 7 bis (nuovo)

(7 bis) La crisi COVID-19 – durante la quale alcuni settori a bassa retribuzione, per lo più femminili, come l'assistenza, le pulizie, il commercio al dettaglio e l'istruzione, si sono rivelati essenziali e di alto valore socio-economico – evidenzia la necessità di rivalutare l'adeguatezza dei salari per le occupazioni in questi settori, che sono spesso meno apprezzati e meno pagati rispetto ai settori a predominanza maschile.

Emendamento 15

Proposta di direttiva Considerando 8

Testo della Commissione

(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.

Emendamento

(8) Le donne, **le persone migranti, le persone di diversa origine etnica o razziale**, i lavoratori giovani e scarsamente qualificati, **i genitori soli**, le persone con disabilità **e le persone vittime di forme di discriminazione multipla, strutturale e intersezionale**, hanno **tuttora** maggiori probabilità di percepire salari minimi o bassi rispetto ad altri gruppi **o di essere esclusi da qualsiasi forma di tutela salariale**. Nei periodi di recessione economica, ad esempio durante la crisi COVID-19, il ruolo dei salari minimi **nel proteggere i** lavoratori a basso salario **e prevenire la carenza cronica di competenze dimostra l'essenziale esigenza di favorire** una ripresa economica sostenibile e inclusiva **sostenuta da sistemi di protezione sociale forti. Fissare un livello adeguato di** salario minimo significa contribuire alla parità di genere **e alle pari opportunità rafforzando l'indipendenza economica delle donne, aiutando a garantire la parità di trattamento sul lavoro, a combattere la sottovalutazione del lavoro svolto dalle**

donne e la bassa retribuzione ingiustificata nei settori a predominanza femminile, a ridurre il divario retributivo e pensionistico di genere nonché a far uscire le donne e i loro figli dalla povertà e ad attenuare la povertà di genere e l'esclusione sociale. Garantire la parità di retribuzione e favorire un buon equilibrio tra vita professionale e privata, anche per gli uomini, è essenziale per la coesione sociale, la crescita economica e lo sviluppo sostenibili, la produttività e la sostenibilità di bilancio a lungo termine nell'Unione.

Emendamento 16

Proposta di direttiva Considerando 8 bis (nuovo)

Testo della Commissione

Emendamento

(8 bis) La relazione di Eurofound "Minimum wages in 2020: Annual review" (Salari minimi nel 2020: revisione annuale) indica che le donne costituiscono il 59 % dei lavoratori che percepiscono un salario minimo, ovvero la maggior parte dei lavoratori che percepiscono un salario minimo nell'Unione. Pertanto, qualunque variazione dei salari minimi si ripercuoterà su di esse in misura sproporzionata. Le donne sono inoltre uno dei gruppi principali di lavoratori che percepiscono un salario inferiore al minimo, insieme ai genitori soli, ai giovani, ai lavoratori con un basso livello di istruzione o i lavoratori rurali con figli a carico.

Emendamento 17

Proposta di direttiva Considerando 8 ter (nuovo)

(8 ter) Nei periodi di recessione economica, come la crisi COVID-19, i salari minimi permettono alle persone di avere una vita dignitosa ovunque lavorino. La protezione dei lavoratori a bassa retribuzione è particolarmente importante per favorire una ripresa economica sostenibile e inclusiva e per colmare il divario retributivo e pensionistico di genere, nonché per far uscire le donne dalla povertà o dall'esclusione sociale, dato che le donne rappresentano la maggior parte dei lavoratori che percepiscono un salario minimo. La crisi COVID-19 offre l'opportunità di aumentare l'impegno per garantire condizioni di lavoro eque e sostenibili e salari dignitosi, di affrontare gli stereotipi di genere e di rivalutare l'adeguatezza dei salari in alcuni settori e professioni a bassa retribuzione, generalmente a prevalenza femminile.

Emendamento 18

Proposta di direttiva Considerando 8 quater (nuovo)

(8 quater) La prevalenza femminile in alcuni settori e professioni a bassa retribuzione, quali l'ospitalità, la vendita al dettaglio, i servizi alla persona, la sanità, l'assistenza e altri settori essenziali, ha reso le donne particolarmente vulnerabili agli impatti che la crisi pandemica ha prodotto sul lavoro e sull'occupazione (aumento senza precedenti dei carichi di lavoro, rischi per la salute e difficoltà a trovare un equilibrio tra vita professionale e vita privata).

Emendamento 19

Proposta di direttiva
Considerando 8 quinquies (nuovo)

Testo della Commissione

Emendamento

(8 quinquies) La presente direttiva dovrebbe integrare la strategia per la parità di genere 2020-2025 dell'UE e contribuire al raggiungimento della parità di genere promuovendo la partecipazione delle donne al mercato del lavoro in modo equo e aiutando a colmare il divario in termini di retribuzioni, salari e pensioni. Essa dovrebbe tener conto dei cambiamenti demografici, compresi gli effetti dell'invecchiamento della popolazione. Inoltre, dovrebbe anche contribuire a contrastare gli stereotipi attribuiti ai ruoli di genere.

Emendamento 20

Proposta di direttiva
Considerando 9

Testo della Commissione

Emendamento

(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.

(9) La pandemia di COVID-19 ***e altre situazioni di crisi stanno*** avendo un impatto significativo ***e connesso al genere sul mercato del lavoro, che vede particolarmente colpiti le donne e i settori dominati dalle donne, come il settore sanitario, il settore dell'assistenza e altri settori essenziali, il settore dei servizi e le piccole imprese, tutti*** accomunati da un'alta percentuale di lavoratori che percepiscono un salario minimo ***o basso. Tenendo conto della sovrarappresentazione delle donne in tali settori, queste ultime hanno affrontato un aumento senza precedenti del carico di lavoro, dei rischi per la salute, nonché maggiori sfide legate all'equilibrio tra vita professionale e vita privata per via dell'aumento del lavoro di assistenza non retribuito e di quello domestico nel corso della pandemia.*** 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, *come i lavoratori tramite piattaforma digitale, i prestatori di assistenza e i lavoratori domestici*. 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.

Emendamento 21

Proposta di direttiva Considerando 9 bis (nuovo)

Testo della Commissione

Emendamento

(9 bis) La segregazione di genere nel mercato del lavoro, dovuta alla concentrazione ineguale di donne e uomini in diversi settori, è un problema persistente nell'UE. 3 donne su 10 sono occupate nell'istruzione, nella sanità e nei servizi sociali (8 % degli uomini), settori che sono tradizionalmente a bassa retribuzione.

Emendamento 22

Proposta di direttiva Considerando 10 bis (nuovo)

Testo della Commissione

Emendamento

(10 bis) La determinazione dei salari attraverso i contratti collettivi si è dimostrata vantaggiosa in una prospettiva socioeconomica di ampio respiro, contribuendo a uno sviluppo equilibrato della formazione dei salari e riducendo la povertà dei lavoratori.

Emendamento 23

Proposta di direttiva Considerando 12

Testo della Commissione

(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.

Emendamento

(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 **e i settori a prevalenza femminile**, i lavoratori giovani, le persone con disabilità, **le persone vittime di forme di discriminazione diretta, indiretta o intersezionale, i lavoratori tramite piattaforma digitale, i lavoratori domestici e i prestatori di assistenza, i lavoratori agricoli stagionali a breve termine e i lavoratori autonomi**. 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.

Emendamento 24

Proposta di direttiva Considerando 15

Testo della Commissione

(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

Emendamento

(15) **Al fine di migliorare le condizioni di lavoro e di vita, la convergenza sociale verso l'alto e la parità di genere nell'Unione**, 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 **pari** accesso alla tutela garantita dal salario minimo, sotto forma di

direttiva.

salario minimo legale o di salari determinati nell'ambito di contratti collettivi quali definiti ai fini della presente direttiva.

Emendamento 25

Proposta di direttiva Considerando 17

Testo della Commissione

(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. 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

Emendamento

(17) La presente direttiva dovrebbe applicarsi **ugualmente** 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 nel settore dell'assistenza**, i lavoratori a chiamata, i lavoratori intermittenti, i lavoratori a voucher, i falsi lavoratori autonomi, i lavoratori tramite piattaforma digitale, **altri lavoratori atipici**, i tirocinanti e gli apprendisti potrebbero rientrare nell'ambito di applicazione della presente direttiva a condizione che soddisfino tali criteri. 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

prestazione di lavoro e non sul modo in cui le parti descrivono il rapporto.

dell'esistenza di un rapporto di lavoro si fonda sui fatti correlati all'effettiva prestazione di lavoro e non sul modo in cui le parti descrivono il rapporto.

Emendamento 26

Proposta di direttiva Considerando 21

Testo della Commissione

(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.

Emendamento

(21) I salari minimi sono considerati adeguati ***ed*** equi ***se migliorano la*** distribuzione salariale del paese e se consentono un tenore di vita dignitoso ***ai lavoratori e alle loro famiglie sulla base di un contratto di lavoro a tempo pieno.*** 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 e al loro rapporto con il livello, la distribuzione e la crescita dei salari lordi. ***Le percentuali del 60 % del salario lordo mediano e del 50 % del salario lordo medio, riconosciute a livello internazionale, possono*** contribuire a orientare la valutazione dell'adeguatezza dei salari minimi in relazione al livello retributivo lordo.

Emendamento 27

Proposta di direttiva Considerando 21 bis (nuovo)

Testo della Commissione

Emendamento

(21 bis) Determinare salari minimi in tutta l'Unione rappresenta un passo verso la giusta direzione nella lotta alla povertà lavorativa; tuttavia, non è sufficiente a eliminare la povertà,

soprattutto quella femminile, e a garantire condizioni di vita dignitose per tutti. Misure aggiuntive e complementari, quali l'adozione di regimi di reddito minimo, sono pertanto fondamentali per conseguire gli obiettivi e i principi del pilastro europeo dei diritti sociali, per assicurare che tutti abbiano diritto a una vita dignitosa in tutte le sue fasi e abbiano accesso a beni e servizi abilitanti.

Emendamento 28

Proposta di direttiva Considerando 22 bis (nuovo)

Testo della Commissione

Emendamento

(22 bis) Data la prevalenza femminile in professioni a bassa retribuzione, la fissazione di salari minimi può contribuire in modo significativo alla riduzione del divario retributivo di genere, a patto che tali salari siano determinati a livelli tali da promuovere pari opportunità per le donne di entrare e restare nel mercato del lavoro e purché tra i lavoratori non avvengano discriminazioni o esclusioni tali da perpetrare divari retributivi di genere e la sottovalutazione del lavoro femminile, insiti nei differenziali tradizionali tra settori e occupazioni.

Emendamento 29

Proposta di direttiva Considerando 23

Testo della Commissione

Emendamento

(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

(23) Per garantire il funzionamento *e il rispetto* dei quadri nazionali relativi ai salari minimi legali, *soprattutto nei settori a rischio, che includono quelli con sovrarappresentazione femminile*, è necessario un sistema di applicazione

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.

efficace, che comprenda **maggiori** 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, **mediante rilevazione dei livelli retributivi, del divario retributivo e dei salari medi delle donne**. **Tutti** i lavoratori dovrebbero inoltre poter accedere facilmente **e in egual misura** 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 **e l'esercizio dei loro diritti**.

Emendamento 30

Proposta di direttiva Considerando 25

Testo della Commissione

(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.

Emendamento

(25) Un monitoraggio affidabile e una raccolta affidabile di dati **disaggregati per genere e per età all'interno della forza lavoro** sono fondamentali per assicurare l'effettiva tutela garantita dai salari minimi **e monitorarne la dimensione di genere**. 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. **Gli Stati membri dovrebbero fornire i dati e le informazioni disaggregati per genere, fascia di età, disabilità, dimensioni dell'impresa e settore**. 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 dalle agenzie dell'Unione europea come l'Istituto europeo per l'uguaglianza di genere (EIGE)*, e di altri strumenti multilaterali di sorveglianza quali l'analisi comparativa.

Emendamento 31

Proposta di direttiva Considerando 28

Testo della Commissione

(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.

Emendamento

(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 ***hanno affrontato il divario occupazionale e retributivo di genere e la povertà lavorativa***. 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.

Emendamento 32

Proposta di direttiva

Considerando 31 bis (nuovo)

Testo della Commissione

Emendamento

(31 bis) *Il processo di convergenza verso salari minimi adeguati e più equi dovrebbe procedere di pari passo con la proposta di legge della Commissione relativa alle misure per la trasparenza dei salari. La direttiva sulla trasparenza retributiva è un passo importante, necessario per colmare il divario retributivo di genere.*

Emendamento 33

Proposta di direttiva

Articolo 1 – paragrafo 1 – parte introduttiva

Testo della Commissione

Emendamento

1. Al fine di migliorare le condizioni di vita e di lavoro nell'Unione, la presente direttiva istituisce un quadro per:

1. Al fine di migliorare le condizioni di vita e di lavoro nell'Unione, **la convergenza sociale verso l'alto e la parità di genere**, la presente direttiva istituisce un quadro per:

Emendamento 34

Proposta di direttiva

Articolo 1 – paragrafo 1 – lettera a

Testo della Commissione

Emendamento

a) la determinazione di livelli adeguati di salari minimi;

a) la determinazione di livelli adeguati di salari minimi **che garantiscano condizioni di vita dignitose e contribuiscano a ridurre le disuguaglianze salariali e il divario retributivo di genere;**

Emendamento 35

Proposta di direttiva

Articolo 1 – comma 1 – lettera b

Testo della Commissione

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.

Emendamento

b) l'accesso **di tutti i** lavoratori alla tutela garantita dal salario minimo **senza discriminazioni**, sotto forma di salari determinati da contratti collettivi o di un salario minimo legale, laddove esistente.

Emendamento 36

Proposta di direttiva

Articolo 2

Testo della Commissione

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.

Emendamento

La presente direttiva si applica **su base paritaria e senza alcuna discriminazione a tutti i** 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.

Emendamento 37

Proposta di direttiva

Articolo 4 – paragrafo 1 – lettera a bis (nuova)

Testo della Commissione

Emendamento

a bis) incoraggiano le parti sociali a creare misure specifiche per migliorare la parità di genere nella contrattazione collettiva.

Emendamento 38

Proposta di direttiva

Articolo 4 – paragrafo 2

Testo della Commissione

Emendamento

2. Gli Stati membri in cui la copertura della contrattazione collettiva è inferiore al

2. Gli Stati membri in cui la copertura della contrattazione collettiva è inferiore al

70 % dei lavoratori quali definiti ai sensi dell'articolo 2 prevedono inoltre un quadro di condizioni favorevoli alla contrattazione collettiva, per legge a seguito della consultazione delle parti sociali o mediante un accordo con queste ultime, e definiscono un piano d'azione per promuovere la contrattazione collettiva. Il piano d'azione è reso pubblico e notificato alla Commissione europea.

70 % dei lavoratori quali definiti ai sensi dell'articolo 2 prevedono inoltre un quadro di condizioni favorevoli alla contrattazione collettiva, per legge a seguito della consultazione delle parti sociali o mediante un accordo con queste ultime, e definiscono un piano d'azione **nazionale** per promuovere la contrattazione collettiva. ***I piani d'azione nazionali rafforzano la convergenza verso l'alto dei salari e stabiliscono le misure e i meccanismi più adeguati per la loro determinazione, nonché aumentano la copertura a livello nazionale, al fine di colmare il divario retributivo di genere e ridurre le disuguaglianze e le discriminazioni.*** Il piano d'azione è reso pubblico e notificato alla Commissione europea.

Emendamento 39

Proposta di direttiva Articolo 5 – paragrafo 1

Testo della Commissione

1. Gli Stati membri in cui sono previsti salari minimi legali adottano le misure necessarie a garantire che la determinazione e l'aggiornamento dei salari minimi legali siano basati su criteri ***stabiliti per promuovere*** l'adeguatezza al fine di conseguire condizioni di vita e di 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.

Emendamento

1. Gli Stati membri in cui sono previsti salari minimi legali adottano le misure necessarie a garantire che la determinazione e l'aggiornamento dei salari minimi legali siano basati su criteri ***che garantiscono*** l'adeguatezza ***e l'equità*** al fine di conseguire condizioni di vita e di lavoro dignitose, ***la parità di opportunità, la protezione sociale, la coesione sociale, la riduzione delle disuguaglianze retributive e di genere e la*** convergenza verso l'alto ***nonché di prevenire e ridurre la povertà, in particolare la povertà infantile e quella lavorativa.*** 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 chiaro.

Emendamento 40

Proposta di direttiva

Articolo 5 – paragrafo 2 – lettera b

Testo della Commissione

b) il livello generale dei salari lordi e la loro distribuzione;

Emendamento

b) il livello generale dei salari lordi e la loro distribuzione ***con l'obiettivo di ridurre le disuguaglianze sociali e di genere;***

Emendamento 41

Proposta di direttiva

Articolo 5 – paragrafo 2 – lettera c

Testo della Commissione

c) il tasso di crescita dei salari lordi;

Emendamento

c) il tasso di crescita dei salari lordi ***con l'obiettivo di ridurre le disuguaglianze salariali;***

Emendamento 42

Proposta di direttiva

Articolo 5 – paragrafo 2 – lettera d bis (nuova)

Testo della Commissione

Emendamento

d bis) il divario retributivo di genere, con l'obiettivo di eliminarlo.

Emendamento 43

Proposta di direttiva

Articolo 5 – paragrafo 4

Testo della Commissione

4. Gli Stati membri adottano le misure necessarie a garantire l'aggiornamento periodico e puntuale dei salari minimi legali al fine di ***mantenerne*** l'adeguatezza.

Emendamento

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.

Emendamento 44

Proposta di direttiva Articolo 5 – paragrafo 4 bis (nuovo)

Testo della Commissione

Emendamento

4 bis. *Le variazioni dei salari minimi non pregiudicano altri meccanismi di sostegno al reddito, come gli aiuti di Stato per i lavoratori svantaggiati e per i lavoratori con disabilità di cui al regolamento n. 651/2014 della Commissione^{1 bis}, o gli aiuti per i lavoratori disabili.*

^{1 bis} *Regolamento (UE) n. 651/2014 della Commissione, del 17 giugno 2014, che dichiara alcune categorie di aiuti compatibili con il mercato interno in applicazione degli articoli 107 e 108 del trattato (GU L 187 del 26.6.2014, pag. 1).*

Emendamento 45

Proposta di direttiva Articolo 5 – paragrafo 5

Testo della Commissione

Emendamento

5. Gli Stati membri istituiscono organi consultivi per fornire consulenza alle autorità competenti sulle questioni relative ai salari minimi legali.

5. Gli Stati membri istituiscono organi consultivi per fornire consulenza alle autorità competenti sulle questioni relative ai salari minimi legali, ***tra cui il divario retributivo e pensionistico di genere. Tali organi consultivi devono disporre di risorse sufficienti e:***

- perseguono la parità di genere nella loro composizione;

- applicano una prospettiva di genere in tutte le loro analisi;

- forniscono una valutazione sensibile alle specificità di genere su base periodica.

Emendamento 46

Proposta di direttiva Articolo 5 – paragrafo 5 bis (nuovo)

Testo della Commissione

Emendamento

5 bis. È necessario sviluppare strumenti di valutazione del lavoro e criteri di classificazione neutri rispetto al genere in stretta collaborazione con le parti sociali, prendendo in considerazione fattori quali le condizioni di lavoro, il grado di responsabilità assegnato al lavoratore e i requisiti fisici e mentali del lavoro, al fine di applicare il principio della parità di retribuzione tra uomini e donne per un lavoro di pari valore in tutti i settori professionali.

Emendamento 47

Proposta di direttiva Articolo 6 – titolo

Testo della Commissione

Emendamento

Variazioni e trattenute

Parità di trattamento e trattenute

Emendamento 48

Proposta di direttiva Articolo 6 – paragrafo 1

Testo della Commissione

Emendamento

1. Gli Stati membri possono autorizzare salari minimi legali diversi per specifici gruppi di lavoratori. Gli Stati membri mantengono tali variazioni al minimo e garantiscono che ogni variazione sia non discriminatoria, proporzionata, limitata nel tempo, se pertinente, e obiettivamente e ragionevolmente giustificata da un obiettivo legittimo.

1. **Gli Stati membri garantiscono pari opportunità e parità di trattamento dei lavoratori nell'applicazione della tutela garantita dal salario minimo legale.** Gli Stati membri possono autorizzare salari minimi legali diversi per specifici gruppi di lavoratori. Gli Stati membri mantengono tali variazioni al minimo e garantiscono che ogni variazione sia non

discriminatoria, proporzionata, limitata nel tempo, se pertinente, e obiettivamente e ragionevolmente giustificata da un obiettivo legittimo.

Emendamento 49

Proposta di direttiva Articolo 7 – comma 1 – parte introduttiva

Testo della Commissione

Gli Stati membri adottano le misure necessarie a garantire che le parti sociali siano coinvolte in maniera tempestiva ed efficace nella determinazione dei salari minimi legali e nel relativo aggiornamento, anche attraverso la partecipazione agli organi consultivi di cui all'articolo 5, paragrafo 5, e in particolare per quanto riguarda:

Emendamento

Gli Stati membri adottano le misure necessarie a garantire che le parti sociali siano coinvolte in maniera tempestiva ed efficace nella determinazione dei salari minimi legali e nel relativo aggiornamento, anche attraverso la partecipazione agli organi consultivi di cui all'articolo 5, paragrafo 5, **garantendo una formazione in materia di parità di genere e antidiscriminazione per le parti sociali e le autorità competenti**, e in particolare per quanto riguarda:

Emendamento 50

Proposta di direttiva Articolo 7 – paragrafo 1 – lettera d

Testo della Commissione

d) la raccolta di dati e la realizzazione di studi per informare le autorità preposte alla determinazione dei salari minimi legali.

Emendamento

d) la raccolta di dati **disaggregati per genere** e la realizzazione di studi per informare le autorità preposte alla determinazione dei salari minimi legali.

Emendamento 51

Proposta di direttiva Articolo 8 – titolo

Testo della Commissione

8 Accesso effettivo dei lavoratori ai salari minimi legali

Emendamento

8 Accesso **paritario ed** effettivo dei lavoratori ai salari minimi legali

Emendamento 52

Proposta di direttiva Articolo 8 – comma 1 – punto 1

Testo della Commissione

(1) rafforzano i controlli e le ispezioni sul campo effettuati dagli ispettorati del lavoro o dagli organismi responsabili dell'applicazione dei salari minimi legali. I controlli e le ispezioni sono proporzionati e non discriminatori;

Emendamento

(1) rafforzano i controlli e le ispezioni sul campo effettuati dagli ispettorati del lavoro o dagli organismi responsabili dell'applicazione dei salari minimi legali **e provvedono affinché dispongano di risorse sufficienti**. I controlli e le ispezioni sono proporzionati, non discriminatori e **incentrati sui settori a sovrarappresentazione femminile**;

Emendamento 53

Proposta di direttiva Articolo 8 – comma 1 – punto 3

Testo della Commissione

(3) garantiscono che le informazioni sui salari minimi legali siano messe a disposizione del pubblico in maniera chiara, completa e facilmente accessibile.

Emendamento

(3) garantiscono che le informazioni sui salari minimi legali siano messe a disposizione del pubblico in maniera chiara, completa e facilmente accessibile, **anche per i lavoratori con disabilità**.

Emendamento 54

Proposta di direttiva Articolo 10 – paragrafo 1

Testo della Commissione

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.

Emendamento

1. Gli Stati membri incaricano le rispettive autorità competenti, **in collaborazione con le parti sociali, dello sviluppo di** strumenti efficaci di raccolta dei dati per monitorare la copertura e l'adeguatezza dei salari minimi. **La rilevazione dei dati è disaggregata almeno per genere, gruppo di età, tipo di contratto di lavoro (a tempo parziale o a tempo**

pieno) e per settore e comprende un approccio intersezionale.

Emendamento 55

Proposta di direttiva

Articolo 10 – paragrafo 2 – lettera a – punto iv

Testo della Commissione

iv) il tasso di copertura della contrattazione collettiva;

Emendamento

iv) il tasso di copertura della contrattazione collettiva **e i progressi compiuti per accrescere la copertura, in particolare per i lavoratori vulnerabili;**

Emendamento 56

Proposta di direttiva

Articolo 2 bis – paragrafo 2 – comma 2

Testo della Commissione

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.

Emendamento

Gli Stati membri forniscono le statistiche e le informazioni di cui al presente paragrafo **rese anonime e** disaggregate per genere, fascia di età, disabilità, dimensioni dell'impresa e settore, **e laddove possibile per origine razziale ed etnica. Su queste basi, gli Stati membri svolgono un'analisi d'impatto di genere relativa alla copertura e all'adeguatezza.**

Emendamento 57

Proposta di direttiva

Articolo 10 – paragrafo 3

Testo della Commissione

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.

Emendamento

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 **facilmente** accessibili al pubblico **e in linea con i principi di trasparenza**

retributiva.

Emendamento 58

Proposta di direttiva Articolo 10 – paragrafo 4

Testo della Commissione

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.

Emendamento

4. La Commissione valuta i dati trasmessi dagli Stati membri nelle relazioni di cui al paragrafo 2 e *presenta una relazione annuale* al Parlamento europeo e al Consiglio. *Il Parlamento europeo e il Consiglio possono formulare osservazioni su tale relazione. La relazione tiene conto di una prospettiva di genere intersezionale e valuta la misura in cui lo sviluppo dei salari minimi contribuisca a eliminare il divario retributivo di genere.*

Emendamento 59

Proposta di direttiva Articolo 10 – paragrafo 5

Testo della Commissione

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.

Emendamento

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 *e della loro dimensione di genere* negli Stati membri.

Emendamento 60

Proposta di direttiva

Articolo 15 – paragrafo 1

Testo della Commissione

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.

Emendamento

La Commissione effettua una valutazione della direttiva entro [tre 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. ***Sia la valutazione che la relazione includono un approccio che tiene conto della dimensione di genere.***

PROCEDURA DELLA COMMISSIONE COMPETENTE PER PARERE

Titolo	Salari minimi adeguati nell'Unione europea		
Riferimenti	COM(2020)0682 – C9-0337/2020 – 2020/0310(COD)		
Commissione competente per il merito Annuncio in Aula	EMPL 11.11.2020		
Parere espresso da Annuncio in Aula	FEMM 11.11.2020		
Relatore(trice) per parere Nomina	Lina Gálvez Muñoz 11.2.2021		
Esame in commissione	10.5.2021	15.6.2021	30.9.2021
Approvazione	30.9.2021		
Esito della votazione finale	+: 25	–: 3	0: 4
Membri titolari presenti al momento della votazione finale	Isabella Adinolfi, Simona Baldassarre, Vilija Blinkevičiūtė, Annika Bruna, Margarita de la Pisa Carrión, Frances Fitzgerald, Cindy Franssen, Heléne Fritzon, Lina Gálvez Muñoz, Elżbieta Katarzyna Łukacijewska, Karen Melchior, Andželika Anna Możdżanowska, Sandra Pereira, Pina Picierno, Sirpa Pietikäinen, Samira Rafaela, Evelyn Regner, Diana Riba i Giner, Eugenia Rodríguez Palop, María Soraya Rodríguez Ramos, Christine Schneider, Sylwia Spurek, Jessica Stegrud, Ernest Urtasun, Elissavet Vozemberg-Vrionidi, Chrysoula Zacharopoulou, Marco Zullo		
Supplenti presenti al momento della votazione finale	Sylvie Brunet, Aušra Maldeikienė, Predrag Fred Matić, Monika Vana		
Supplenti (art. 209, par. 7) presenti al momento della votazione finale	Łukasz Kohut		

**VOTAZIONE FINALE PER APPELLO NOMINALE
IN SEDE DI COMMISSIONE COMPETENTE PER PARERE**

25	+
ID	Simona Baldassarre
PPE	Isabella Adinolfi, Frances Fitzgerald, Cindy Franssen, Aušra Maldeikienė, Sirpa Pietikäinen, Elissavet Vozemberg-Vrionidi, Elżbieta Katarzyna Łukacijewska
Renew	Sylvie Brunet, Karen Melchior, Samira Rafaela, María Soraya Rodríguez Ramos, Chrysoula Zacharopoulou, Marco Zullo
S&D	Vilija Blinkevičiūtė, Lina Gálvez Muñoz, Łukasz Kohut, Predrag Fred Matić, Pina Picierno, Evelyn Regner
The Left	Eugenia Rodríguez Palop
Verts/ALE	Diana Riba i Giner, Sylwia Spurek, Ernest Urtasun, Monika Vana

3	-
ECR	Jessica Stegrud, Margarita de la Pisa Carrión
S&D	Helène Fritzon

4	0
ECR	Andżelika Anna Moźdzanowska
ID	Annika Bruna
PPE	Christine Schneider
The Left	Sandra Pereira

Significato dei simboli utilizzati:

+ : favorevoli

- : contrari

0 : astenuti

PROCEDURA DELLA COMMISSIONE COMPETENTE PER IL MERITO

Titolo	Salari minimi adeguati nell'Unione europea		
Riferimenti	COM(2020)0682 – C9-0337/2020 – 2020/0310(COD)		
Presentazione della proposta al PE	29.10.2020		
Commissione competente per il merito Annuncio in Aula	EMPL 11.11.2020		
Commissioni competenti per parere Annuncio in Aula	FEMM 11.11.2020		
Relatori Nomina	Dennis Radtke 9.2.2021	Agnes Jongerius 9.2.2021	
Contestazione della base giuridica Parere JURI	JURI 28.10.2021		
Esame in commissione	4.3.2021	22.4.2021	3.6.2021
Approvazione	11.11.2021		
Esito della votazione finale	+: –: 0:	37 10 7	
Membri titolari presenti al momento della votazione finale	Abir Al-Sahlani, Marc Angel, Gabriele Bischoff, Vilija Blinkevičiūtė, Sylvie Brunet, Jordi Cañas, David Casa, Leila Chaibi, Özlem Demirel, Klára Dobrev, Jarosław Duda, Estrella Durá Ferrandis, Lucia Ďuriš Nicholsonová, Loucas Fourlas, Cindy Franssen, Heléne Fritzon, Helmut Geuking, Elisabetta Gualmini, Alicia Homs Ginel, Agnes Jongerius, Radan Kanev, Ádám Kósa, Stelios Kypouropoulos, Miriam Lexmann, Elena Lizzi, Sandra Pereira, Kira Marie Peter-Hansen, Dragoş Pişlaru, Dennis Radtke, Elżbieta Rafalska, Daniela Rondinelli, Mounir Satouri, Vincenzo Sofo, Beata Szydło, Eugen Tomac, Romana Tomc, Marie-Pierre Vedrenne, Nikolaj Villumsen, Marianne Vind, Maria Walsh, Stefania Zambelli, Tatjana Ždanoka		
Supplenti presenti al momento della votazione finale	Ilana Cicurel, Krzysztof Hetman, Peter Kofod, Jeroen Lenaers, Peter Lundgren, Sara Matthieu, Samira Rafaela, Anna Zalewska		
Supplenti (art. 209, par. 7) presenti al momento della votazione finale	Catherine Griset, Maximilian Krah, Predrag Fred Matić, Kathleen Van Brempt		
Deposito	18.11.2021		

**VOTAZIONE FINALE PER APPELLO NOMINALE
IN SEDE DI COMMISSIONE COMPETENTE PER IL MERITO**

37	+
ECR	Vincenzo Sofo
NI	Daniela Rondinelli
PPE	David Casa, Jarosław Duda, Loucas Fourlas, Cindy Franssen, Helmut Geuking, Krzysztof Hetman, Radan Kanev, Stelios Kypouropoulos, Jeroen Lenaers, Dennis Radtke, Eugen Tomac, Romana Tomc, Maria Walsh
Renew	Sylvie Brunet, Jordi Cañas, Ilana Cicurel, Dragoş Pîslaru, Samira Rafaela, Marie-Pierre Vedrenne, Lucia Ďuriš Nicholsonová
S&D	Marc Angel, Gabriele Bischoff, Vilija Blinkevičiūtė, Klára Dobrev, Estrella Durá Ferrandis, Elisabetta Gualmini, Alicia Homs Ginel, Agnes Jongerius, Predrag Fred Matić, Kathleen Van Brempt
The Left	Leila Chaibi, Özlem Demirel
Verts/ALE	Sara Matthieu, Mounir Satouri, Tatjana Ždanoka

10	-
ECR	Peter Lundgren
ID	Catherine Griset, Peter Kofod, Maximilian Krah
Renew	Abir Al-Sahlani
S&D	Helène Fritzon, Marianne Vind
The Left	Sandra Pereira, Nikolaj Villumsen
Verts/ALE	Kira Marie Peter-Hansen

7	0
ECR	Elżbieta Rafalska, Beata Szydło, Anna Zalewska
ID	Elena Lizzi, Stefania Zambelli
NI	Ádám Kósa
PPE	Miriam Lexmann

Significato dei simboli utilizzati:

+ : favorevoli

- : contrari

0 : astenuti