



**2023/0288(COD)**

19.1.2024

# **EMENDAMENTI**

## **11 - 63**

**Progetto di parere**

**Milan Brglez**

(PE754.689v01-00)

Proposta di regolamento del Parlamento europeo e del Consiglio relativo alle statistiche del mercato del lavoro dell'Unione europea relative alle imprese, che abroga il regolamento (CE) n. 530/1999 del Consiglio e i regolamenti (CE) n. 450/2003 e (CE) n. 453/2008 del Parlamento europeo e del Consiglio

Proposta di regolamento

(COM(2023)0459 – C9-0316/2023 – 2023/0288(COD))



**Emendamento 11**  
**Irena Joveva**

**Proposta di regolamento**  
**Considerando 1**

*Testo della Commissione*

(1) *Le* statistiche del mercato del lavoro relative alle imprese nell'Unione europea sono **necessarie** per l'elaborazione, l'attuazione e la valutazione delle politiche dell'Unione, in particolare **quelle** riguardanti la coesione economica, sociale e territoriale, la strategia europea per l'occupazione, il pilastro europeo dei diritti sociali e il semestre europeo.

*Emendamento*

(1) **Dati accurati, tempestivi, affidabili e comparabili per la compilazione di** statistiche del mercato del lavoro relative alle imprese nell'Unione europea sono **necessari** per l'elaborazione, l'attuazione e la valutazione delle politiche dell'Unione **e per svolgere i compiti che le sono stati assegnati a norma degli articoli 2, 3 e 4 del trattato sul funzionamento dell'Unione europea (TFUE)**, in particolare **quelli** riguardanti la coesione economica, sociale e territoriale, la strategia europea per l'occupazione, il pilastro europeo dei diritti sociali **insieme al piano d'azione sul pilastro europeo dei diritti sociali** e il semestre europeo.

Or. en

**Emendamento 12**  
**Nikolaj Villumsen**

**Proposta di regolamento**  
**Considerando 1**

*Testo della Commissione*

(1) *Le* statistiche del mercato del lavoro relative alle imprese nell'Unione europea sono necessarie per l'elaborazione, l'attuazione e la valutazione delle politiche dell'Unione, in particolare quelle riguardanti la coesione economica, sociale e territoriale, la strategia europea per l'occupazione, il pilastro europeo dei diritti sociali **e** il semestre europeo.

*Emendamento*

(1) Statistiche del mercato del lavoro **accurate, tempestive e comparabili** relative alle imprese nell'Unione europea sono necessarie per l'elaborazione, l'attuazione e la valutazione delle politiche dell'Unione, in particolare quelle riguardanti la coesione economica, sociale e territoriale, la strategia europea per l'occupazione, il pilastro europeo dei diritti sociali, il semestre europeo **e il piano d'azione per l'economia sociale**.

**Emendamento 13**  
**Irena Joveva**

**Proposta di regolamento**  
**Considerando 2**

*Testo della Commissione*

(2) La prevenzione e la correzione degli squilibri macroeconomici a norma del regolamento (UE) n. 1176/2011<sup>15</sup> e il monitoraggio di salari minimi adeguati a norma della direttiva (UE) 2022/2041 del Parlamento europeo e del Consiglio<sup>16</sup> presuppongono informazioni accurate sull'evoluzione del costo orario del lavoro e dei livelli salariali negli Stati membri.

---

<sup>15</sup> Regolamento (UE) n. 1176/2011 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 16 novembre 2011, sulla prevenzione e la correzione degli squilibri macroeconomici (GU L 306 del 23.11.2011, pag. 25).

<sup>16</sup> Direttiva (UE) 2022/2041 del Parlamento europeo e del Consiglio del 19 ottobre 2022 relativa a salari minimi adeguati nell'Unione europea (GU L 275 del 25.10.2022, pag. 33).

*Emendamento*

(2) La prevenzione e la correzione degli squilibri macroeconomici a norma del regolamento (UE) n. 1176/2011<sup>15</sup> e il monitoraggio di salari minimi adeguati a norma della direttiva (UE) 2022/2041 del Parlamento europeo e del Consiglio<sup>16</sup> presuppongono informazioni accurate sull'evoluzione del costo orario del lavoro e dei livelli salariali, **sulla copertura della contrattazione collettiva e sul monitoraggio della direttiva europea sull'orario di lavoro (2003/88/CE)** negli Stati membri.

---

<sup>15</sup> Regolamento (UE) n. 1176/2011 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 16 novembre 2011, sulla prevenzione e la correzione degli squilibri macroeconomici (GU L 306 del 23.11.2011, pag. 25).

<sup>16</sup> Direttiva (UE) 2022/2041 del Parlamento europeo e del Consiglio del 19 ottobre 2022 relativa a salari minimi adeguati nell'Unione europea (GU L 275 del 25.10.2022, pag. 33).

**Emendamento 14**  
**Nikolaj Villumsen**

**Proposta di regolamento**  
**Considerando 2**

### *Testo della Commissione*

(2) La prevenzione e la correzione degli squilibri macroeconomici a norma del regolamento (UE) n. 1176/2011<sup>15</sup> e il monitoraggio di salari minimi adeguati a norma della direttiva (UE) 2022/2041 del Parlamento europeo e del Consiglio<sup>16</sup> presuppongono informazioni accurate sull'evoluzione del costo orario del lavoro e dei livelli salariali negli Stati membri.

---

<sup>15</sup> Regolamento (UE) n. 1176/2011 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 16 novembre 2011, sulla prevenzione e la correzione degli squilibri macroeconomici (GU L 306 del 23.11.2011, pag. 25).

<sup>16</sup> Direttiva (UE) 2022/2041 del Parlamento europeo e del Consiglio del 19 ottobre 2022 relativa a salari minimi adeguati nell'Unione europea (GU L 275 del 25.10.2022, pag. 33).

### *Emendamento*

(2) La prevenzione e la correzione degli squilibri macroeconomici a norma del regolamento (UE) n. 1176/2011<sup>15</sup> e il monitoraggio di salari minimi adeguati a norma della direttiva (UE) 2022/2041 del Parlamento europeo e del Consiglio<sup>16</sup> presuppongono informazioni accurate sull'evoluzione del costo orario del lavoro e dei livelli salariali **come pure sulla copertura della contrattazione collettiva** negli Stati membri.

---

<sup>15</sup> Regolamento (UE) n. 1176/2011 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 16 novembre 2011, sulla prevenzione e la correzione degli squilibri macroeconomici (GU L 306 del 23.11.2011, pag. 25).

<sup>16</sup> Direttiva (UE) 2022/2041 del Parlamento europeo e del Consiglio del 19 ottobre 2022 relativa a salari minimi adeguati nell'Unione europea (GU L 275 del 25.10.2022, pag. 33).

Or. en

## **Emendamento 15**

**Kira Marie Peter-Hansen**

a nome del gruppo Verts/ALE

### **Proposta di regolamento**

#### **Considerando 2**

### *Testo della Commissione*

(2) La prevenzione e la correzione degli squilibri macroeconomici a norma del regolamento (UE) n. 1176/2011<sup>15</sup> e il monitoraggio di salari minimi adeguati a norma della direttiva (UE) 2022/2041 del Parlamento europeo e del Consiglio<sup>16</sup> presuppongono informazioni accurate sull'evoluzione del costo orario del lavoro e

### *Emendamento*

(2) La prevenzione e la correzione degli squilibri macroeconomici a norma del regolamento (UE) n. 1176/2011<sup>15</sup> e il monitoraggio di salari minimi adeguati a norma della direttiva (UE) 2022/2041 del Parlamento europeo e del Consiglio<sup>16</sup> presuppongono informazioni accurate sull'evoluzione del costo orario del lavoro e dei livelli salariali **come pure sulla**

dei livelli salariali negli Stati membri.

***copertura della contrattazione collettiva***  
negli Stati membri.

---

<sup>15</sup> Regolamento (UE) n. 1176/2011 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 16 novembre 2011, sulla prevenzione e la correzione degli squilibri macroeconomici (GU L 306 del 23.11.2011, pag. 25).

---

<sup>15</sup> Regolamento (UE) n. 1176/2011 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 16 novembre 2011, sulla prevenzione e la correzione degli squilibri macroeconomici (GU L 306 del 23.11.2011, pag. 25).

<sup>16</sup> Direttiva (UE) 2022/2041 del Parlamento europeo e del Consiglio del 19 ottobre 2022 relativa a salari minimi adeguati nell'Unione europea (GU L 275 del 25.10.2022, pag. 33).

<sup>16</sup> Direttiva (UE) 2022/2041 del Parlamento europeo e del Consiglio del 19 ottobre 2022 relativa a salari minimi adeguati nell'Unione europea (GU L 275 del 25.10.2022, pag. 33).

Or. en

**Emendamento 16**  
**Kira Marie Peter-Hansen**  
a nome del gruppo Verts/ALE

**Proposta di regolamento**  
**Considerando 3**

*Testo della Commissione*

(3) La Banca centrale europea utilizza le statistiche europee del mercato del lavoro relative alle imprese nel contesto della politica monetaria unica per monitorare i rischi di inflazione e deflazione derivanti dal costo del lavoro. Sono pertanto necessarie statistiche dell'Unione accurate, tempestive e comparabili sull'evoluzione del costo del lavoro.

*Emendamento*

(3) La Banca centrale europea utilizza le statistiche europee del mercato del lavoro relative alle imprese nel contesto della politica monetaria unica per monitorare i rischi di inflazione e deflazione derivanti dal costo del lavoro, ***anche in relazione agli utili***. Sono pertanto necessarie statistiche dell'Unione accurate, tempestive e comparabili sull'evoluzione del costo del lavoro.

Or. en

**Emendamento 17**  
**Nikolaj Villumsen**

**Proposta di regolamento**  
**Considerando 3**

*Testo della Commissione*

(3) La Banca centrale europea utilizza le statistiche europee del mercato del lavoro relative alle imprese nel contesto della politica monetaria unica per monitorare i rischi di inflazione e deflazione derivanti dal costo del lavoro. Sono pertanto necessarie statistiche dell'Unione accurate, tempestive e comparabili sull'evoluzione del costo del lavoro.

*Emendamento*

(3) La Banca centrale europea utilizza le statistiche europee del mercato del lavoro relative alle imprese nel contesto della politica monetaria unica per monitorare i rischi di inflazione e deflazione derivanti dal costo del lavoro. Sono pertanto necessarie statistiche dell'Unione accurate, tempestive e comparabili sull'evoluzione del costo del lavoro *e sulla crescita salariale*.

Or. en

**Emendamento 18**

**Irena Joveva**

**Proposta di regolamento**

**Considerando 4**

*Testo della Commissione*

(4) È necessario estendere la copertura *delle statistiche* sui posti di lavoro vacanti e migliorare la tempestività dell'indice del costo del lavoro, in quanto entrambi gli indicatori sono elencati tra i principali indicatori economici europei (PIEE)<sup>17</sup>, indispensabili per monitorare le politiche monetarie ed economiche.

---

<sup>17</sup> Comunicazione della Commissione al Parlamento Europeo ed al Consiglio relativa alle statistiche sulla zona euro "migliorare le metodologie utilizzate per statistiche ed indicatori della zona euro" del 27 novembre 2002 (COM(2002) 661 definitivo).

*Emendamento*

(4) È necessario estendere la copertura *per includere i dati* sui posti di lavoro vacanti e migliorare la tempestività dell'indice del costo del lavoro, in quanto entrambi gli indicatori sono elencati tra i principali indicatori economici europei (PIEE)<sup>17</sup>, indispensabili per monitorare le politiche monetarie ed economiche.

---

<sup>17</sup> Comunicazione della Commissione al Parlamento Europeo ed al Consiglio relativa alle statistiche sulla zona euro "migliorare le metodologie utilizzate per statistiche ed indicatori della zona euro" del 27 novembre 2002 (COM(2002) 661 definitivo).

Or. en

**Emendamento 19**  
**Margarita de la Pisa Carrión**

**Proposta di regolamento**  
**Considerando 5**

*Testo della Commissione*

(5) È necessaria una base giuridica che sia in grado di regolamentare la trasmissione del divario retributivo di genere annuale ai fini del monitoraggio degli obiettivi di sviluppo sostenibile dell'Agenda 2030 delle Nazioni Unite (ONU), in particolare dell'obiettivo 5 sull'uguaglianza di genere.

*Emendamento*

**soppresso**

Or. en

**Emendamento 20**  
**Nikolaj Villumsen**

**Proposta di regolamento**  
**Considerando 5**

*Testo della Commissione*

(5) È necessaria una base giuridica **che sia in grado di** regolamentare la trasmissione del divario retributivo di genere annuale ai fini del monitoraggio degli obiettivi di sviluppo sostenibile dell'Agenda 2030 delle Nazioni Unite (ONU), in particolare dell'obiettivo 5 sull'uguaglianza di genere.

*Emendamento*

(5) È necessaria una base giuridica **per** regolamentare la trasmissione del divario retributivo di genere annuale, **per valutare l'attuazione e l'impatto della direttiva (UE) 2023/970, ma anche** ai fini del monitoraggio degli obiettivi di sviluppo sostenibile dell'Agenda 2030 delle Nazioni Unite (ONU), in particolare dell'obiettivo 5 sull'uguaglianza di genere **e dell'obiettivo 8 sul lavoro dignitoso e la crescita economica.**

Or. en

**Emendamento 21**  
**Kira Marie Peter-Hansen**  
a nome del gruppo Verts/ALE



## Proposta di regolamento

### Considerando 6

#### *Testo della Commissione*

(6) L'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego<sup>18</sup> necessita di dati comparabili sui salari percepiti da uomini e donne. La direttiva (UE) 2023/970 del Parlamento europeo e del Consiglio volta a rafforzare l'applicazione del principio della parità di retribuzione tra uomini e donne per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore<sup>19</sup> impone agli Stati membri di fornire alla Commissione dati aggiornati sul divario retributivo di genere con cadenza annuale e in modo tempestivo. Tale obbligo dovrebbe essere integrato da un adeguato quadro statistico necessario per la compilazione e la trasmissione dei dati sul divario retributivo di genere.

---

<sup>18</sup> Direttiva 2006/54/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 5 luglio 2006, riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego (GU L 204 del 26.7.2006, pag. 23).

<sup>19</sup> Direttiva (UE) 2023/970 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 10 maggio 2023, volta a rafforzare l'applicazione del principio della parità di retribuzione tra uomini e donne per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore attraverso la trasparenza retributiva e i relativi meccanismi di applicazione (GU L 132 del 17.5.2023, pag. 21).

#### *Emendamento*

(6) L'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego<sup>18</sup> necessita di dati comparabili sui salari percepiti da uomini e donne. La direttiva (UE) 2023/970 del Parlamento europeo e del Consiglio volta a rafforzare l'applicazione del principio della parità di retribuzione tra uomini e donne per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore<sup>19</sup> impone agli Stati membri di fornire alla Commissione dati aggiornati sul divario retributivo di genere, **conformemente alla direttiva sulla trasparenza retributiva**, con cadenza annuale e in modo tempestivo. Tale obbligo dovrebbe essere integrato da un adeguato quadro statistico necessario per la compilazione e la trasmissione dei dati sul divario retributivo di genere.

---

<sup>18</sup> Direttiva 2006/54/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 5 luglio 2006, riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego (GU L 204 del 26.7.2006, pag. 23).

<sup>19</sup> Direttiva (UE) 2023/970 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 10 maggio 2023, volta a rafforzare l'applicazione del principio della parità di retribuzione tra uomini e donne per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore attraverso la trasparenza retributiva e i relativi meccanismi di applicazione (GU L 132 del 17.5.2023, pag. 21).

Or. en

## Emendamento 22 Nikolaj Villumsen

### Proposta di regolamento Considerando 6

#### *Testo della Commissione*

(6) L'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego<sup>18</sup> necessita di dati comparabili sui salari percepiti da uomini e donne. La direttiva (UE) 2023/970 del Parlamento europeo e del Consiglio volta a rafforzare l'applicazione del principio della parità di retribuzione tra uomini e donne per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore<sup>19</sup> impone agli Stati membri di fornire alla Commissione dati aggiornati sul divario retributivo di genere con cadenza annuale e in modo tempestivo. Tale obbligo dovrebbe essere integrato da un adeguato quadro statistico necessario per la compilazione e la trasmissione dei dati sul divario retributivo di genere.

---

<sup>18</sup> Direttiva 2006/54/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 5 luglio 2006, riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego (GU L 204 del 26.7.2006, pag. 23).

<sup>19</sup> Direttiva (UE) 2023/970 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 10 maggio 2023, volta a rafforzare l'applicazione del principio della parità di retribuzione tra uomini e donne per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore attraverso la trasparenza retributiva e i relativi meccanismi di applicazione (GU L 132 del 17.5.2023, pag. 21).

#### *Emendamento*

(6) L'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego<sup>18</sup> necessita di dati comparabili sui salari percepiti da uomini e donne. La direttiva (UE) 2023/970 del Parlamento europeo e del Consiglio volta a rafforzare l'applicazione del principio della parità di retribuzione tra uomini e donne per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore<sup>19</sup> impone agli Stati membri di fornire alla Commissione dati aggiornati sul divario retributivo di genere con cadenza annuale e in modo tempestivo. Tale obbligo dovrebbe essere integrato da un adeguato quadro statistico necessario per la compilazione e la trasmissione dei dati sul divario retributivo *e pensionistico* di genere.

---

<sup>18</sup> Direttiva 2006/54/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 5 luglio 2006, riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego (GU L 204 del 26.7.2006, pag. 23).

<sup>19</sup> Direttiva (UE) 2023/970 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 10 maggio 2023, volta a rafforzare l'applicazione del principio della parità di retribuzione tra uomini e donne per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore attraverso la trasparenza retributiva e i relativi meccanismi di applicazione (GU L 132 del 17.5.2023, pag. 21).

Or. en

## Emendamento 23

Irena Joveva

### Proposta di regolamento

#### Considerando 6

##### *Testo della Commissione*

(6) L'attuazione *del principio* delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego<sup>18</sup> necessita di dati comparabili sui salari percepiti da uomini e donne. La direttiva (UE) 2023/970 del Parlamento europeo e del Consiglio volta a rafforzare l'applicazione del principio della parità di retribuzione tra uomini e donne per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore<sup>19</sup> impone agli Stati membri di fornire alla Commissione dati aggiornati sul divario retributivo di genere con cadenza annuale e in modo tempestivo. Tale obbligo dovrebbe essere integrato da un adeguato quadro statistico necessario per la compilazione e la trasmissione dei dati sul divario retributivo di genere.

---

<sup>18</sup> Direttiva 2006/54/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 5 luglio 2006, riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego (GU L 204 del 26.7.2006, pag. 23).

<sup>19</sup> Direttiva (UE) 2023/970 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 10 maggio 2023, volta a rafforzare l'applicazione del principio della parità di retribuzione tra uomini e donne per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore attraverso la trasparenza retributiva e i relativi meccanismi di applicazione (GU L 132 del 17.5.2023, pag. 21).

##### *Emendamento*

(6) L'attuazione, *il monitoraggio e la valutazione* delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego<sup>18</sup> necessita di dati comparabili sui salari percepiti da uomini e donne. La direttiva (UE) 2023/970 del Parlamento europeo e del Consiglio volta a rafforzare l'applicazione del principio della parità di retribuzione tra uomini e donne per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore<sup>19</sup> impone agli Stati membri di fornire alla Commissione dati aggiornati sul divario retributivo di genere con cadenza annuale e in modo tempestivo. Tale obbligo dovrebbe essere integrato da un adeguato quadro statistico necessario per la compilazione e la trasmissione dei dati sul divario retributivo di genere.

---

<sup>18</sup> Direttiva 2006/54/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 5 luglio 2006, riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego (GU L 204 del 26.7.2006, pag. 23).

<sup>19</sup> Direttiva (UE) 2023/970 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 10 maggio 2023, volta a rafforzare l'applicazione del principio della parità di retribuzione tra uomini e donne per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore attraverso la trasparenza retributiva e i relativi meccanismi di applicazione (GU L 132 del 17.5.2023, pag. 21).

## Emendamento 24

### Margarita de la Pisa Carrión

#### Proposta di regolamento

##### Considerando 6

###### *Testo della Commissione*

(6) L'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego<sup>18</sup> necessita di dati comparabili sui salari percepiti da uomini e donne. La direttiva (UE) 2023/970 del Parlamento europeo e del Consiglio volta a rafforzare l'applicazione del principio della parità di retribuzione tra uomini e donne per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore<sup>19</sup> impone agli Stati membri di fornire alla Commissione dati aggiornati sul divario retributivo **di genere** con cadenza annuale e in modo tempestivo. Tale obbligo dovrebbe essere integrato da un adeguato quadro statistico necessario per la compilazione e la trasmissione dei dati sul divario retributivo **di genere**.

---

<sup>18</sup> Direttiva 2006/54/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 5 luglio 2006, riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego (GU L 204 del 26.7.2006, pag. 23).

<sup>19</sup> Direttiva (UE) 2023/970 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 10 maggio 2023, volta a rafforzare l'applicazione del principio della parità di retribuzione tra uomini e donne per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore attraverso la trasparenza retributiva e i relativi meccanismi di applicazione (GU L 132 del 17.5.2023, pag. 21).

###### *Emendamento*

(6) L'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego<sup>18</sup> necessita di dati comparabili sui salari percepiti da uomini e donne. La direttiva (UE) 2023/970 del Parlamento europeo e del Consiglio volta a rafforzare l'applicazione del principio della parità di retribuzione tra uomini e donne per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore<sup>19</sup> impone agli Stati membri di fornire alla Commissione dati aggiornati sul divario retributivo **donne/uomini** con cadenza annuale e in modo tempestivo. Tale obbligo dovrebbe essere integrato da un adeguato quadro statistico necessario per la compilazione e la trasmissione dei dati sul divario retributivo **donne/uomini**.

---

<sup>18</sup> Direttiva 2006/54/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 5 luglio 2006, riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego (GU L 204 del 26.7.2006, pag. 23).

<sup>19</sup> Direttiva (UE) 2023/970 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 10 maggio 2023, volta a rafforzare l'applicazione del principio della parità di retribuzione tra uomini e donne per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore attraverso la trasparenza retributiva e i relativi meccanismi di applicazione (GU L 132 del 17.5.2023, pag. 21).

**Emendamento 25**  
**Irena Joveva**

**Proposta di regolamento**  
**Considerando 6 bis (nuovo)**

*Testo della Commissione*

*Emendamento*

*(6 bis) Sulla base del piano d'azione per l'economia sociale e degli obiettivi stabiliti nella strategia per i diritti delle persone con disabilità 2021-2030, in particolare sulla base dell'obiettivo di creare pari opportunità e garantire loro parità di accesso nel partecipare alla società e all'economia, sono necessari dati tempestivi, comparabili e accurati sulla partecipazione delle persone con disabilità al mercato del lavoro. Tali dati forniranno la tanto necessaria valutazione dei progressi compiuti negli sforzi comuni volti a ridurre i divari tra i tassi di occupazione e ad aumentare il tasso di occupazione delle persone con disabilità.*

Or. en

**Emendamento 26**  
**Irena Joveva**

**Proposta di regolamento**  
**Considerando 7 bis (nuovo)**

*Testo della Commissione*

*Emendamento*

*(7 bis) La raccolta dei dati dovrebbe essere conforme alle norme stabilite nel regolamento generale sulla protezione dei dati (GDPR). La raccolta dei dati non dovrebbe creare oneri amministrativi eccessivi per le imprese, in particolare per le PMI.*

## Emendamento 27

**Kira Marie Peter-Hansen**

a nome del gruppo Verts/ALE

### Proposta di regolamento

#### Considerando 9

##### *Testo della Commissione*

(9) Al fine di alleviare l'onere che grava sulle imprese, in particolare sulle PMI, è opportuno che le autorità statistiche nazionali prendano in considerazione fonti amministrative e innovative, il cui obiettivo principale non è la fornitura di statistiche, in sostituzione o a complemento delle indagini statistiche, nel rispetto delle prescrizioni in materia di qualità delle statistiche ufficiali. I più recenti sviluppi tecnologici e digitali possono contribuire al conseguimento di tale obiettivo.

##### *Emendamento*

(9) Al fine di alleviare l'onere che grava sulle imprese, in particolare sulle **imprese sociali, sulle PMI e sulle microimprese**, è opportuno che le autorità statistiche nazionali prendano in considerazione fonti amministrative e innovative, il cui obiettivo principale non è la fornitura di statistiche, in sostituzione o a complemento delle indagini statistiche, nel rispetto delle prescrizioni in materia di qualità delle statistiche ufficiali. I più recenti sviluppi tecnologici e digitali possono contribuire al conseguimento di tale obiettivo.

## Emendamento 28

**Kira Marie Peter-Hansen**

a nome del gruppo Verts/ALE

### Proposta di regolamento

#### Considerando 10 bis (nuovo)

##### *Testo della Commissione*

##### *Emendamento*

**(10 bis) Laddove le attività da svolgere a norma del presente regolamento comportassero il trattamento di dati personali, tale trattamento dovrebbe essere conforme alla normativa pertinente dell'Unione in materia di protezione dei dati personali, ossia il regolamento (UE) 2018/1725 del**

*Parlamento europeo e del Consiglio e il regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio. Conformemente al principio di minimizzazione dei dati stabilito in tali regolamenti, i dati forniti a norma del presente regolamento dovrebbero essere aggregati in modo tale che le persone fisiche non possano essere identificate.*

Or. en

**Emendamento 29**  
**Kira Marie Peter-Hansen**

**Proposta di regolamento**  
**Considerando 10 ter (nuovo)**

*Testo della Commissione*

*Emendamento*

*(10 ter) Il trattamento dei dati personali a fini statistici, che è considerato essere di interesse pubblico, dovrebbe essere soggetto a garanzie adeguate conformemente all'articolo 89 del regolamento (UE) 2016/679 e all'articolo 13 del regolamento (UE) 2018/1725. In particolare, dovrebbe essere garantito il rispetto del principio di anonimizzazione dei dati personali.*

Or. en

**Emendamento 30**  
**Kira Marie Peter-Hansen**  
a nome del gruppo Verts/ALE

**Proposta di regolamento**  
**Considerando 11 bis (nuovo)**

*Testo della Commissione*

*Emendamento*

*(11 bis) Il ricorso a tecniche di web scraping per raccogliere dati da siti web, per il fatto che consistono naturalmente*

*in una ricerca non strutturata di quello che è pubblico su Internet, potrebbe non rispettare il principio dell'esattezza in ambito di protezione dei dati, nella misura in cui non vi è alcuna valutazione sull'affidabilità delle fonti. Le stesse prescrizioni in materia di qualità delle statistiche ufficiali (ad esempio il principio di accuratezza statistica e affidabilità dei dati di base) potrebbero essere pregiudicate.*

Or. en

**Emendamento 31**  
**Nikolaj Villumsen**

**Proposta di regolamento**  
**Articolo 2 – punto 2 bis (nuovo)**

*Testo della Commissione*

*Emendamento*

*(2 bis) "impresa sociale": soggetto di diritto privato che fornisce beni e servizi per il mercato in modo imprenditoriale e in conformità dei principi e delle caratteristiche dell'economia sociale, motivando la propria attività commerciale con obiettivi sociali o ambientali. Le imprese sociali possono essere configurate in varie forme giuridiche;<sup>1 bis</sup>*

---

*<sup>1 bis</sup> Raccomandazione del Consiglio, del 9 novembre 2023, sullo sviluppo delle condizioni quadro dell'economia sociale.*

Or. en

**Emendamento 32**  
**Margarita de la Pisa Carrión**

**Proposta di regolamento**  
**Articolo 2 – punto 5**



### *Testo della Commissione*

(5) "dipendente": qualsiasi persona, a prescindere dalla nazionalità, dalla residenza o dalla durata del rapporto di lavoro nello Stato membro, che ha un contratto di occupazione diretta con l'impresa (basato su un accordo formale o informale) e che riceve una retribuzione, a prescindere dal tipo di lavoro svolto, dal numero di ore lavorate (tempo pieno o tempo parziale) e dalla durata del contratto (tempo determinato o indeterminato oppure stagionale). La retribuzione di un dipendente può assumere la forma di stipendi e salari, compresi premi, pagamento a cottimo e per il lavoro a turni, gratifiche, onorari, commissioni e remunerazione in natura;

### *Emendamento*

(5) "dipendente": qualsiasi persona, a prescindere dalla nazionalità, dalla residenza **legale** o dalla durata del rapporto di lavoro nello Stato membro, che ha un contratto di occupazione diretta con l'impresa (basato su un accordo formale o informale) e che riceve una retribuzione, a prescindere dal tipo di lavoro svolto, dal numero di ore lavorate (tempo pieno o tempo parziale) e dalla durata del contratto (tempo determinato o indeterminato oppure stagionale). La retribuzione di un dipendente può assumere la forma di stipendi e salari, compresi premi, pagamento a cottimo e per il lavoro a turni, gratifiche, onorari, commissioni e remunerazione in natura;

Or. en

## **Emendamento 33**

**Beata Szydło, Elżbieta Rafalska, Margarita de la Pisa Carrión**

### **Proposta di regolamento**

#### **Articolo 2 – punto 5**

### *Testo della Commissione*

(5) "dipendente": qualsiasi persona, a prescindere dalla nazionalità, dalla residenza o dalla durata del rapporto di lavoro nello Stato membro, che ha un **contratto** di occupazione diretta con l'impresa (**basato su un accordo formale o informale**) e che riceve una retribuzione, a prescindere dal tipo di lavoro svolto, dal numero di ore lavorate (tempo pieno o tempo parziale) e dalla durata del contratto (tempo determinato o indeterminato oppure stagionale). La retribuzione di un dipendente può assumere la forma di stipendi e salari, compresi premi, pagamento a cottimo e per il lavoro a turni, gratifiche, onorari, commissioni e

### *Emendamento*

(5) "dipendente": qualsiasi persona, a prescindere dalla nazionalità, dalla residenza o dalla durata del rapporto di lavoro nello Stato membro, che ha un **rapporto** di occupazione diretta con l'impresa e che riceve una retribuzione, a prescindere dal tipo di lavoro svolto, dal numero di ore lavorate (tempo pieno o tempo parziale) e dalla durata del contratto (tempo determinato o indeterminato oppure stagionale). La retribuzione di un dipendente può assumere la forma di stipendi e salari, compresi premi, pagamento a cottimo e per il lavoro a turni, gratifiche, onorari, commissioni e

remunerazione in natura;

remunerazione in natura;

Or. en

**Emendamento 34**  
**Nikolaj Villumsen**

**Proposta di regolamento**  
**Articolo 2 – punto 6**

*Testo della Commissione*

(6) "datore di lavoro": un'impresa o un'unità locale che ha un **contratto** di lavoro diretto con un dipendente (*basato su un accordo* formale o informale);

*Emendamento*

(6) "datore di lavoro": un'impresa o un'unità locale che ha un **rapporto** di lavoro diretto con un dipendente, **stabilito da un contratto** formale o **da un accordo** informale;

Or. en

**Emendamento 35**  
**Beata Szydło, Elżbieta Rafalska, Margarita de la Pisa Carrión**

**Proposta di regolamento**  
**Articolo 2 – punto 6**

*Testo della Commissione*

(6) "datore di lavoro": un'impresa o un'unità locale che ha un **contratto** di lavoro diretto con un dipendente (*basato su un accordo formale o informale*);

*Emendamento*

(6) "datore di lavoro": un'impresa o un'unità locale che ha un **rapporto** di lavoro diretto con un dipendente;

Or. en

**Emendamento 36**  
**Kira Marie Peter-Hansen**  
a nome del gruppo Verts/ALE

**Proposta di regolamento**  
**Articolo 3 – paragrafo 1 – comma 1 (nuovo)**

*Testo della Commissione*

*Emendamento*

***Qualsiasi trattamento di dati derivante dall'articolo 3, paragrafo 1, lettera c), lascia impregiudicata la direttiva 2002/58/CE (direttiva e-privacy). Il ricorso a tecniche di web scraping è limitato ai dati non personali.***

Or. en

**Emendamento 37**

**Kira Marie Peter-Hansen**

a nome del gruppo Verts/ALE

**Proposta di regolamento**

**Articolo 3 – paragrafo 3 bis (nuovo)**

*Testo della Commissione*

*Emendamento*

***3 bis. Una condizione necessaria per la liceità del trattamento dei dati personali provenienti da tali fonti è l'esistenza di una base giuridica ai sensi dell'articolo 6 del GDPR e/o dell'articolo 5 dell'EUDPR. In caso di trattamento di categorie particolari di dati personali, si deve anche tenere conto del divieto generale di cui all'articolo 9 del GDPR e all'articolo 10 dell'EUDPR e delle rispettive eccezioni.***

Or. en

**Emendamento 38**

**Margarita de la Pisa Carrión**

**Proposta di regolamento**

**Articolo 4 – paragrafo 1 – comma 1 – lettera a – trattino 2**

*Testo della Commissione*

*Emendamento*

– ii) divario retributivo ***di genere***;

– ii) divario retributivo ***tra uomini e donne***;

Or. en

**Emendamento 39**  
**Margarita de la Pisa Carrión**

**Proposta di regolamento**  
**Articolo 4 – paragrafo 1 – comma 1 – lettera a – trattino 2 bis (nuovo)**

*Testo della Commissione*

*Emendamento*

- **iii) ragioni oggettive di tale divario retributivo;**

Or. en

**Emendamento 40**  
**Irena Joveva**

**Proposta di regolamento**  
**Articolo 4 – paragrafo 1 – comma 1 – lettera a – trattino 2 bis (nuovo)**

*Testo della Commissione*

*Emendamento*

- **iii) copertura della contrattazione collettiva;**

Or. en

**Emendamento 41**  
**Nikolaj Villumsen**

**Proposta di regolamento**  
**Articolo 4 – paragrafo 1 – comma 1 – lettera a – trattino 2 bis (nuovo)**

*Testo della Commissione*

*Emendamento*

- **iii) copertura della contrattazione collettiva;**

Or. en

**Emendamento 42**

**Kira Marie Peter-Hansen**

a nome del gruppo Verts/ALE

**Proposta di regolamento**

**Articolo 4 – paragrafo 1 – comma 1 – lettera a – trattino 2 bis (nuovo)**

*Testo della Commissione*

*Emendamento*

– *copertura della contrattazione  
collettiva;*

Or. en

**Emendamento 43**

**Nikolaj Villumsen**

**Proposta di regolamento**

**Articolo 4 – paragrafo 1 – comma 1 – lettera a – trattino 2 ter (nuovo)**

*Testo della Commissione*

*Emendamento*

– *iv) divario pensionistico di  
genere;*

Or. en

**Emendamento 44**

**Nikolaj Villumsen**

**Proposta di regolamento**

**Articolo 4 – paragrafo 1 – comma 1 – lettera a – trattino 2 quater (nuovo)**

*Testo della Commissione*

*Emendamento*

– *v) numero di ore lavorate;*

Or. en

**Emendamento 45**

**Margarita de la Pisa Carrión**

**Proposta di regolamento**  
**Articolo 4 – paragrafo 3**

*Testo della Commissione*

3. *Alla Commissione è conferito il potere di adottare atti delegati conformemente all'articolo 13 per modificare l'elenco delle tematiche dettagliate, la periodicità, i periodi di riferimento e i termini per la trasmissione di dati di cui all'allegato.*

*Emendamento*

**soppresso**

Or. en

**Emendamento 46**  
**Beata Szydło, Elżbieta Rafalska, Margarita de la Pisa Carrión**

**Proposta di regolamento**  
**Articolo 4 – paragrafo 3**

*Testo della Commissione*

3. Alla Commissione è conferito il potere di adottare atti delegati conformemente all'articolo 13 per modificare l'elenco delle tematiche dettagliate, **la periodicità, i periodi di riferimento e i termini per la trasmissione di dati** di cui all'allegato.

*Emendamento*

3. Alla Commissione è conferito il potere di adottare atti delegati conformemente all'articolo 13 per modificare l'elenco delle tematiche dettagliate di cui all'allegato. **Tali atti delegati sono adottati almeno 24 mesi prima dell'inizio del periodo di riferimento pertinente.**

Or. en

**Emendamento 47**  
**Beata Szydło, Elżbieta Rafalska, Margarita de la Pisa Carrión**

**Proposta di regolamento**  
**Articolo 4 – paragrafo 4**

*Testo della Commissione*

4. Quando esercita il potere di adottare atti delegati a norma del paragrafo 3, la Commissione si assicura che **le**

*Emendamento*

4. Quando esercita il potere di adottare atti delegati a norma del paragrafo 3 **del presente articolo**, la Commissione si

*modifiche non comportino oneri significativi e sproporzionati per gli Stati membri e i rispondenti. A tal fine sono previsti gli studi di fattibilità indicati all'articolo 9, i cui risultati sono debitamente valutati e presi in considerazione.*

assicura che:

*(a) gli atti delegati mirano a conseguire la neutralizzazione o la riduzione dei costi e degli oneri e, in ogni caso, non comportano un significativo costo o onere aggiuntivo per gli Stati membri o per i rispondenti;*

*(b) al massimo due tematiche dettagliate sono sostituite da un'altra tematica dettagliata e al massimo una tematica dettagliata in totale per tutti i domini elencati nell'allegato è aggiunta su un periodo di dieci anni consecutivi;*

*(c) la fattibilità di eventuali nuove tematiche dettagliate è valutata mediante studi pilota condotti dalla Commissione (Eurostat) e dagli Stati membri conformemente all'articolo 9.*

Or. en

## **Emendamento 48**

**Kira Marie Peter-Hansen**

a nome del gruppo Verts/ALE

### **Proposta di regolamento**

#### **Articolo 4 – paragrafo 5**

##### *Testo della Commissione*

5. I dati sono trasmessi alla Commissione (Eurostat) sotto forma di dati aggregati, ad eccezione della tematica "struttura delle retribuzioni" di cui al paragrafo 1, lettera a), punto i), per la quale sono trasmessi microdati riguardanti i singoli dipendenti e le unità locali.

##### *Emendamento*

5. ***Qualsiasi trattamento di dati personali è limitato a quanto necessario e proporzionato rispetto alla finalità per la quale sono trattati.*** I dati sono trasmessi alla Commissione (Eurostat) sotto forma di dati aggregati ***in modo tale che le persone fisiche non possano essere identificate***, ad eccezione della tematica "struttura delle retribuzioni" di cui al paragrafo 1, lettera

a), punto i), per la quale sono trasmessi microdati riguardanti i singoli dipendenti e le unità locali.

Or. en

#### **Emendamento 49**

**Beata Szydło, Elżbieta Rafalska, Margarita de la Pisa Carrión**

#### **Proposta di regolamento**

**Articolo 4 – paragrafo 7 – comma 1 – lettera c**

*Testo della Commissione*

*Emendamento*

**(c) *gli obiettivi di precisione;***

***soppresso***

Or. en

*Motivazione*

*Riteniamo che si tratti di un elemento essenziale che potrebbe impedire agli Stati membri di utilizzare fonti di dati alternative.*

#### **Emendamento 50**

**Beata Szydło, Elżbieta Rafalska, Margarita de la Pisa Carrión**

#### **Proposta di regolamento**

**Articolo 4 – paragrafo 7 – comma 1 – lettera e**

*Testo della Commissione*

*Emendamento*

**(e) *i periodi di rilevazione dei dati.***

***soppresso***

Or. en

#### **Emendamento 51**

**Beata Szydło, Elżbieta Rafalska, Margarita de la Pisa Carrión**

#### **Proposta di regolamento**

**Articolo 6 – paragrafo 1 – parte introduttiva**



*Testo della Commissione*

1. Le statistiche a norma del presente regolamento sono compilate per **una o più delle** unità statistiche seguenti:

*Emendamento*

1. Le statistiche a norma del presente regolamento sono compilate per **le** unità statistiche seguenti:

Or. en

**Emendamento 52**  
**Nikolaj Villumsen**

**Proposta di regolamento**  
**Articolo 6 – paragrafo 1 – lettera c bis (nuova)**

*Testo della Commissione*

*Emendamento*

**(c bis) apprendisti e tirocinanti.**

Or. en

**Emendamento 53**  
**Beata Szydło, Elżbieta Rafalska, Margarita de la Pisa Carrión**

**Proposta di regolamento**  
**Articolo 6 – paragrafo 2 – parte introduttiva**

*Testo della Commissione*

*Emendamento*

2. Per **le tematiche "indice del costo del lavoro", di cui all'articolo 4, paragrafo 1, lettera b), punto ii), e "posti di lavoro vacanti", di cui all'articolo 4, paragrafo 1, lettera c), punto i)**, la popolazione statistica è costituita da tutte le imprese o tutte le unità locali residenti nello Stato membro e che soddisfano le condizioni seguenti:

2. Per **la tematica "posti di lavoro vacanti"**, di cui all'articolo 4, paragrafo 1, lettera c), punto i), la popolazione statistica è costituita da tutte le imprese o tutte le unità locali residenti nello Stato membro e che soddisfano le condizioni seguenti:

Or. en

*Motivazione*

*Il requisito di copertura dell'indice del costo del lavoro andrebbe aumentato a unità con almeno 10 dipendenti. Vi è un'incoerenza tra la copertura dell'indice del costo del lavoro e*

*quella delle statistiche sul costo del lavoro, in quanto le seconde riguardano entità con 10 o più dipendenti. L'indice del costo del lavoro fa riferimento ai dati provenienti da tali statistiche, pertanto è fondamentale che la copertura dell'indice sia compatibile con la copertura delle statistiche.*

**Emendamento 54**  
**Margarita de la Pisa Carrión**

**Proposta di regolamento**  
**Articolo 6 – paragrafo 2 – lettera b**

*Testo della Commissione*

(b) hanno **uno** o più dipendenti.

*Emendamento*

(b) hanno **30** o più dipendenti.

Or. en

**Emendamento 55**  
**Margarita de la Pisa Carrión**

**Proposta di regolamento**  
**Articolo 6 – paragrafo 3 – comma 1 – parte introduttiva**

*Testo della Commissione*

Per le tematiche "struttura delle retribuzioni", di cui all'articolo 4, paragrafo 1, lettera a), punto i), e "divario retributivo **di genere**", di cui all'articolo 4, paragrafo 1, lettera a), **punto ii)**, per quanto riguarda i dati sul datore di lavoro, la popolazione statistica è costituita da tutte le unità locali residenti nello Stato membro e che soddisfano le condizioni seguenti:

*Emendamento*

Per le tematiche "struttura delle retribuzioni", di cui all'articolo 4, paragrafo 1, lettera a), punto i), e "divario retributivo **tra uomini e donne**", **come pure "ragioni oggettive di tale divario retributivo"** di cui all'articolo 4, paragrafo 1, lettera a), **punti ii) e iii)**, per quanto riguarda i dati sul datore di lavoro, la popolazione statistica è costituita da tutte le unità locali residenti nello Stato membro e che soddisfano le condizioni seguenti:

Or. en

**Emendamento 56**  
**Margarita de la Pisa Carrión**

## Proposta di regolamento

### Articolo 6 – paragrafo 3 – comma 1 – lettera b

#### *Testo della Commissione*

(b) hanno **uno** o più dipendenti.

#### *Emendamento*

(b) hanno **30** o più dipendenti.

Or. en

## Emendamento 57

Margarita de la Pisa Carrión

## Proposta di regolamento

### Articolo 6 – paragrafo 4

#### *Testo della Commissione*

4. In deroga al paragrafo 3, lettere a) e b), per quanto concerne i dati sul divario retributivo **di genere** per il periodo di riferimento 2026, la trasmissione riguarda tutte le unità locali che fanno parte di imprese con **10** o più dipendenti e che, oltre alle sezioni delle attività escluse di cui al paragrafo 3, lettera a), non appartengono alla sezione "Amministrazione pubblica e difesa; assicurazione sociale obbligatoria" della classificazione NACE.

#### *Emendamento*

4. In deroga al paragrafo 3, lettere a) e b), per quanto concerne i dati sul divario retributivo **donne/uomini** per il periodo di riferimento 2026, la trasmissione riguarda tutte le unità locali che fanno parte di imprese con **100** o più dipendenti e che, oltre alle sezioni delle attività escluse di cui al paragrafo 3, lettera a), non appartengono alla sezione "Amministrazione pubblica e difesa; assicurazione sociale obbligatoria" della classificazione NACE.

Or. en

## Emendamento 58

Beata Szydło, Elżbieta Rafalska, Margarita de la Pisa Carrión

## Proposta di regolamento

### Articolo 6 – paragrafo 5 – parte introduttiva

#### *Testo della Commissione*

5. Per **la tematica** "struttura del costo del lavoro" di cui all'articolo 4, paragrafo 1, lettera b), punto i), la popolazione statistica è costituita da tutte le unità locali residenti nello Stato membro che soddisfano le condizioni seguenti:

#### *Emendamento*

5. Per **le tematiche** "struttura del costo del lavoro" di cui all'articolo 4, paragrafo 1, lettera b), punto i), **e "indice del costo del lavoro" di cui all'articolo 4, paragrafo 1, lettera b), punto ii)**, la popolazione statistica è costituita da tutte le unità locali

residenti nello Stato membro che soddisfano le condizioni seguenti:

Or. en

*Motivazione*

*Il requisito di copertura dell'indice del costo del lavoro andrebbe aumentato a unità con almeno 10 dipendenti. Vi è un'incoerenza tra la copertura dell'indice del costo del lavoro e quella delle statistiche sul costo del lavoro, in quanto le seconde riguardano entità con 10 o più dipendenti. L'indice del costo del lavoro fa riferimento ai dati provenienti da tali statistiche, pertanto è fondamentale che la copertura dell'indice sia compatibile con la copertura delle statistiche.*

**Emendamento 59**

**Margarita de la Pisa Carrión**

**Proposta di regolamento**

**Articolo 6 – paragrafo 5 – lettera b**

*Testo della Commissione*

(b) fanno parte di imprese con **10** o più dipendenti.

*Emendamento*

(b) fanno parte di imprese con **100** o più dipendenti.

Or. en

**Emendamento 60**

**Nikolaj Villumsen**

**Proposta di regolamento**

**Articolo 6 – paragrafo 5 bis (nuovo)**

*Testo della Commissione*

*Emendamento*

**5 bis. Gli Stati membri raccolgono e forniscono dati separati sulle imprese sociali relativamente a tutte le tematiche di cui all'allegato.**

Or. en

**Emendamento 61**  
**Margarita de la Pisa Carrión**

**Proposta di regolamento**  
**Allegato I**

*Testo della Commissione*

**ALLEGATO I**

Domini, tematiche e tematiche dettagliate; periodicità della trasmissione dei dati, periodi di riferimento e termine per la trasmissione dei dati per tematica

Dominio	Tematica	Tematica dettagliata	Periodicità	Periodo di riferimento	Termine per la trasmissione dei dati <sup>(1)</sup> <sup>(2)</sup>	Primo periodo di riferimento
Retribuzione	Struttura delle retribuzioni	Retribuzione <i>Retribuzione totale annua e mensile e relative componenti, e retribuzione oraria corrisposta a ciascun dipendente incluso nel campione.</i>	Ogni quattro anni	Anno civile	T+16 mesi	2026
		Caratteristiche del datore di lavoro <i>Informazioni di carattere economico, giuridico, geografico e occupazionale sull'unità locale e sull'impresa cui appartiene ciascun dipendente incluso nel campione.</i>				
		Caratteristiche del dipendente <i>Informazioni di carattere demografico, formativo, contrattuale e professionale su ciascun dipendente incluso nel campione.</i>				

		<p>Periodi lavorativi <i>Informazioni sui periodi lavorativi retribuiti di ciascun dipendente incluso nel campione</i></p>				
		<p>Aspetti tecnici dell'indagine <i>Informazioni sul campionamento e sulla rilevazione dei dati riguardanti ciascun dipendente incluso nel campione e il suo datore di lavoro (ad esempio, ponderazioni).</i></p>				
	<p>Divario retribuito <b>vo di genere</b></p>	<p>Retribuzione oraria <i>Retribuzione oraria dei dipendenti di sesso maschile e femminile in base alle principali</i></p>	Ogni anno	Anno civile	T+13 mesi	2026
		<p><i>caratteristiche del datore di lavoro e del dipendente e corrispondenti differenze relative tra la retribuzione oraria dei lavoratori di sesso maschile e quella di lavoratori di sesso femminile.</i></p>				
		<p>Dipendenti <i>Numero di dipendenti di sesso maschile e femminile in base alle caratteristiche del datore di lavoro e del dipendente.</i></p>				

Costo del lavoro	Struttura del costo del lavoro	Costo del lavoro <i>Costi totali sostenuti dal datore di lavoro per l'assunzione di manodopera e componenti di tali costi.</i>	Ogni quattro anni	Anno civile	T+18 mesi	2028
		Ore lavorate <i>Ore effettivamente lavorate dalle tipologie principali di dipendenti.</i>				
		Ore retribuite <i>Ore retribuite per tipologia principale di dipendenti.</i>				
		Dipendenti <i>Numero di dipendenti per tipologia principale.</i>				
		Unità locali <i>Informazioni sulle unità locali incluse nel campione.</i>				
Indice del costo del lavoro	Indice del costo del lavoro	Indice trimestrale del costo del lavoro per ora lavorata <i>Indice trimestrale del costo del lavoro per ora lavorata, a seconda della tipologia dei costi; serie temporali non corrette e corrette.</i>	Ogni trimestre	Trimestre (anno civile)	- Stime iniziali: T+45 giorni Dati definitivi: T+65 giorni	Primo trimestre del 2026
		Indice trimestrale del costo totale del lavoro <i>Serie temporali non corrette e corrette.</i>				
		Indice trimestrale delle ore lavorate <i>Serie temporali non corrette e corrette.</i>				
		Costo annuo del lavoro				
		<i>Livelli del costo annuo del lavoro (ponderazioni) a</i>		anno	primo trimestre dell'anno T+1	

		<i>seconda della tipologia di costi.</i>			+ 65 giorni	
Domanda di manodopera	Posti di lavoro vacanti	Posti vacanti <i>Informazioni sui posti vacanti registrati; serie temporali non corrette e corrette.</i>	Ogni trimestre	Trimestre (anno civile)	- Stime iniziali: T+45 giorni Dati finali: T+70 giorni	Primo trimestre del 2026
		Posti occupati <i>Informazioni sui posti occupati registrati; serie temporali non corrette e corrette.</i>				
<b>(1)</b> Dopo la fine del periodo di riferimento "T".						
<b>(2)</b> Qualora le scadenze menzionate cadano di sabato o di domenica, il termine effettivo è il lunedì successivo prima delle ore 12:00 (CET).						

### *Emendamento*

#### ALLEGATO I

Domini, tematiche e tematiche dettagliate; periodicità della trasmissione dei dati, periodi di riferimento e termine per la trasmissione dei dati per tematica

Dominio	Tematica <sup>1)</sup>	Tematica dettagliata	Periodicità	Periodo di riferimento	Termine per la trasmissione dei dati <sup>(2) (3)</sup>	Primo periodo di riferimento
Retribuzione	Struttura delle retribuzioni	Retribuzione <i>Retribuzione totale annua e mensile e relative componenti, e retribuzione oraria corrisposta a ciascun dipendente incluso nel campione.</i>	Ogni quattro anni	Anno civile	T+16 mesi	2026
		Caratteristiche del datore di lavoro <i>Informazioni di carattere economico, giuridico, geografico e occupazionale sull'unità locale e sull'impresa cui appartiene ciascun</i>				



		<i>dipendente incluso nel campione.</i>				
		Caratteristiche del dipendente <i>Informazioni di carattere demografico, formativo, contrattuale e professionale su ciascun dipendente incluso nel campione.</i>				
		Periodi lavorativi <i>Informazioni sui periodi lavorativi retribuiti di ciascun dipendente incluso nel campione</i>				
		Aspetti tecnici dell'indagine <i>Informazioni sul campionamento e sulla rilevazione dei dati riguardanti ciascun dipendente incluso nel campione e il suo datore di lavoro (ad esempio, ponderazioni).</i>				
	Divario retribuiti vo <b>donne/uomini</b>	Retribuzione oraria <i>Retribuzione oraria dei dipendenti di sesso maschile e femminile in base alle principali</i>	Ogni anno	Anno civile	T+13 mesi	2026

		<p><i>caratteristiche del datore di lavoro e del dipendente e corrispondenti differenze relative tra la retribuzione oraria dei lavoratori di sesso maschile e quella di lavoratori di sesso femminile. <b>Ragioni oggettive di tale divario retributivo.</b></i></p>				
		<p>Dipendenti <i>Numero di dipendenti di sesso maschile e femminile in base alle caratteristiche del datore di lavoro e del dipendente.</i></p>				
	<b>Copertura della contrattazione collettiva</b>	<b>Numero di dipendenti coperti da contratti collettivi</b>	<b>Ogni anno</b>	<b>Anno civile</b>	<b>T+13 mesi</b>	<b>2026</b>
Costo del lavoro	Struttura del costo del lavoro	Costo del lavoro <i>Costi totali sostenuti dal datore di lavoro per l'assunzione di manodopera e componenti di tali costi.</i>	Ogni quattro anni	Anno civile	T+18 mesi	2028
		Ore lavorate <i>Ore effettivamente lavorate dalle tipologie principali di dipendenti.</i>				
		Ore retribuite <i>Ore retribuite per tipologia principale di dipendenti.</i>				
		Dipendenti <i>Numero di dipendenti per tipologia principale.</i>				
		Unità locali <i>Informazioni sulle unità locali incluse</i>				

		<i>nel campione.</i>				
	Indice del costo del lavoro	Indice trimestrale del costo del lavoro per ora lavorata <i>Indice trimestrale del costo del lavoro per ora lavorata, a seconda della tipologia dei costi; serie temporali non corrette e corrette.</i>	Ogni trimestre	Trimestre (anno civile)	- Stime iniziali: T+45 giorni Dati finali: T+65 giorni	Primo trimestre del 2026
		Indice trimestrale del costo totale del lavoro <i>Serie temporali non corrette e corrette.</i>				
		Indice trimestrale delle ore lavorate <i>Serie temporali non corrette e corrette.</i>				
		Costo annuo del lavoro				
		<i>Livelli del costo annuo del lavoro (ponderazioni) a seconda della tipologia di costi.</i>		anno	primo trimestre dell'anno T+1 + 65 giorni	
Domanda di manodopera	Posti di lavoro vacanti	Posti vacanti <i>Informazioni sui posti vacanti registrati; serie temporali non corrette e corrette.</i>	Ogni trimestre	Trimestre (anno civile)	- Stime iniziali: T+45 giorni Dati finali: T+70 giorni	Primo trimestre del 2026
		Posti occupati <i>Informazioni sui posti occupati registrati; serie temporali non corrette e corrette.</i>				
<b>(1) Tutte le tematiche sono disaggregate per imprese sociali.</b>						
<b>(2)</b> Dopo la fine del periodo di riferimento "T".						
<b>(3)</b> Qualora le scadenze menzionate cadano di sabato o di domenica, il termine effettivo è il lunedì successivo prima delle ore 12:00 (CET).						

**Emendamento 62**  
**Irena Joveva**

**Proposta di regolamento**  
**Allegato I**

*Testo della Commissione*

**ALLEGATO I**

Domini, tematiche e tematiche dettagliate; periodicità della trasmissione dei dati, periodi di riferimento e termine per la trasmissione dei dati per tematica

Dominio	Tematica	Tematica dettagliata	Periodicità	Periodo di riferimento	Termine per la trasmissione dei dati <sup>(1)</sup> <sup>(2)</sup>	Primo periodo di riferimento
Retribuzione	Struttura delle retribuzioni	Retribuzione <i>Retribuzione totale annua e mensile e relative componenti, e retribuzione oraria corrisposta a ciascun dipendente incluso nel campione.</i>	Ogni quattro anni	Anno civile	T+16 mesi	2026
		Caratteristiche del datore di lavoro <i>Informazioni di carattere economico, giuridico, geografico e occupazionale sull'unità locale e sull'impresa cui appartiene ciascun dipendente incluso nel campione.</i>				
		Caratteristiche del dipendente <i>Informazioni di carattere demografico, formativo, contrattuale e professionale su ciascun dipendente incluso nel</i>				

		<i>campione.</i>				
		<i>Periodi lavorativi Informazioni sui periodi lavorativi retribuiti di ciascun dipendente incluso nel campione</i>				
		<i>Aspetti tecnici dell'indagine Informazioni sul campionamento e sulla rilevazione dei dati riguardanti ciascun dipendente incluso nel campione e il suo datore di lavoro (ad esempio, ponderazioni).</i>				
	<i>Divario retributi vo di genere</i>	<i>Retribuzione oraria Retribuzione oraria dei dipendenti di sesso maschile e femminile in base alle principali</i>	<i>Ogni anno</i>	<i>Anno civile</i>	<i>T+13 mesi</i>	<i>2026</i>
		<i>caratteristiche del datore di lavoro e del dipendente e corrispondenti differenze relative tra la retribuzione oraria dei lavoratori di sesso maschile e quella di lavoratori di sesso femminile.</i>				

		Dipendenti <i>Numero di dipendenti di sesso maschile e femminile in base alle caratteristiche del datore di lavoro e del dipendente.</i>				
Costo del lavoro	Struttura del costo del lavoro	Costo del lavoro <i>Costi totali sostenuti dal datore di lavoro per l'assunzione di manodopera e componenti di tali costi.</i>	Ogni quattro anni	Anno civile	T+18 mesi	2028
		Ore lavorate <i>Ore effettivamente lavorate dalle tipologie principali di dipendenti.</i>				
		Ore retribuite <i>Ore retribuite per tipologia principale di dipendenti.</i>				
		Dipendenti <i>Numero di dipendenti per tipologia principale.</i>				
		Unità locali <i>Informazioni sulle unità locali incluse nel campione.</i>				
Indice del costo del lavoro	Indice trimestrale del costo del lavoro per ora lavorata <i>Indice trimestrale del costo del lavoro per ora lavorata, a seconda della tipologia dei costi; serie temporali non corrette e corrette.</i>	Ogni trimestre	Trimestre (anno civile)	- Stime iniziali: T+45 giorni Dati finali: T+65 giorni	Primo trimestre del 2026	
						Indice trimestrale del costo totale del lavoro <i>Serie temporali non corrette e corrette.</i>

		Indice trimestrale delle ore lavorate <i>Serie temporali non corrette e corrette.</i>				
		Costo annuo del lavoro	Ogni anno	Calendario	Fine del	
		<i>Livelli del costo annuo del lavoro (ponderazioni) a seconda della tipologia di costi.</i>		anno	primo trimestre dell'anno T+1 + 65 giorni	
Domanda di manodopera	Posti di lavoro vacanti	Posti vacanti <i>Informazioni sui posti vacanti registrati; serie temporali non corrette e corrette.</i>	Ogni trimestre	Trimestre (anno civile)	- Stime iniziali: T+45 giorni Dati finali: T+70 giorni	Primo trimestre del 2026
		Posti occupati <i>Informazioni sui posti occupati registrati; serie temporali non corrette e corrette.</i>				
<b>(1)</b> Dopo la fine del periodo di riferimento "T".						
<b>(2)</b> Qualora le scadenze menzionate cadano di sabato o di domenica, il termine effettivo è il lunedì successivo prima delle ore 12:00 (CET).						

### Emendamento

#### ALLEGATO I

Domini, tematiche e tematiche dettagliate; periodicità della trasmissione dei dati, periodi di riferimento e termine per la trasmissione dei dati per tematica

Dominio	Tematica <sup>1)</sup>	Tematica dettagliata	Periodicità	Periodo di riferimento	Termine per la trasmissione dei dati <sup>(2) (3)</sup>	Primo periodo di riferimento
Retribuzione	Struttura delle retribuzioni	Retribuzione <i>Retribuzione totale annua e mensile e relative componenti, e retribuzione oraria corrisposta a ciascun dipendente incluso nel campione.</i>	Ogni quattro anni	Anno civile	T+16 mesi	2026

	<p>Caratteristiche del datore di lavoro <i>Informazioni di carattere economico, giuridico, geografico e occupazionale sull'unità locale e sull'impresa cui appartiene ciascun dipendente incluso nel campione.</i></p>				
	<p>Caratteristiche del dipendente <i>Informazioni di carattere demografico, formativo, contrattuale e professionale su ciascun dipendente incluso nel campione.</i></p>				
	<p>Periodi lavorativi <i>Informazioni sui periodi lavorativi retribuiti di ciascun dipendente incluso nel campione</i></p>				
	<p>Aspetti tecnici dell'indagine <i>Informazioni sul campionamento e sulla rilevazione dei dati riguardanti ciascun dipendente incluso nel campione e il suo datore di lavoro (ad esempio, ponderazioni).</i></p>				
Divario retributivo di genere	<p>Retribuzione oraria <i>Retribuzione oraria dei dipendenti di sesso maschile e femminile in base alle principali</i></p>	Ogni anno	Anno civile	T+13 mesi	2026



		<i>caratteristiche del datore di lavoro e del dipendente e corrispondenti differenze relative tra la retribuzione oraria dei lavoratori di sesso maschile e quella di lavoratori di sesso femminile.</i>				
		<i>Dipendenti Numero di dipendenti di sesso maschile e femminile in base alle caratteristiche del datore di lavoro e del dipendente.</i>				
	<b>Copertura della contrattazione collettiva</b>	<b>Numero di dipendenti coperti da contratti collettivi</b>	<b>Ogni anno</b>	<b>Anno civile</b>	<b>T+13 mesi</b>	<b>2026</b>
Costo del lavoro	Struttura del costo del lavoro	Costo del lavoro <i>Costi totali sostenuti dal datore di lavoro per l'assunzione di manodopera e componenti di tali costi.</i>	Ogni quattro anni	Anno civile	T+18 mesi	2028
		<i>Ore lavorate Ore effettivamente lavorate dalle tipologie principali di dipendenti.</i>				
		<i>Ore retribuite Ore retribuite per tipologia principale di dipendenti.</i>				
		<i>Dipendenti Numero di dipendenti per tipologia principale.</i>				
		<i>Unità locali Informazioni sulle unità locali incluse nel campione.</i>				

	Indice del costo del lavoro	Indice trimestrale del costo del lavoro per ora lavorata <i>Indice trimestrale del costo del lavoro per ora lavorata, a seconda della tipologia dei costi; serie temporali non corrette e corrette.</i>	Ogni trimestre	Trimestre (anno civile)	- Stime iniziali: T+45 giorni Dati finali: T+65 giorni	Primo trimestre del 2026
		Indice trimestrale del costo totale del lavoro <i>Serie temporali non corrette e corrette.</i>				
		Indice trimestrale delle ore lavorate <i>Serie temporali non corrette e corrette.</i>				
		Costo annuo del lavoro				
		<i>Livelli del costo annuo del lavoro (ponderazioni) a seconda della tipologia di costi.</i>		anno	primo trimestre dell'anno T+1 + 65 giorni	
Domanda di manodopera	Posti di lavoro vacanti	Posti vacanti <i>Informazioni sui posti vacanti registrati; serie temporali non corrette e corrette.</i>	Ogni trimestre	Trimestre (anno civile)	- Stime iniziali: T+45 giorni Dati finali: T+70 giorni	Primo trimestre del 2026
		Posti occupati <i>Informazioni sui posti occupati registrati; serie temporali non corrette e corrette.</i>				
<b>(1) Tutte le tematiche sono disaggregate per imprese sociali.</b>						
<b>(2) Dopo la fine del periodo di riferimento "T".</b>						
<b>(3) Qualora le scadenze menzionate cadano di sabato o di domenica, il termine effettivo è il lunedì successivo prima delle ore 12:00 (CET).</b>						

Or. en

**Emendamento 63**  
**Nikolaj Villumsen**

**Proposta di regolamento**  
**Allegato I**

*Testo della Commissione*

**ALLEGATO I**

Domini, tematiche e tematiche dettagliate; periodicità della trasmissione dei dati, periodi di riferimento e termine per la trasmissione dei dati per tematica

Dominio	Tematica	Tematica dettagliata	Periodicità	Periodo di riferimento	Termine per la trasmissione dei dati <sup>(1)</sup> <sup>(2)</sup>	Primo periodo di riferimento
Retribuzione	Struttura delle retribuzioni	Retribuzione <i>Retribuzione totale annua e mensile e relative componenti, e retribuzione oraria corrisposta a ciascun dipendente incluso nel campione.</i>	Ogni quattro anni	Anno civile	T+16 mesi	2026
		Caratteristiche del datore di lavoro <i>Informazioni di carattere economico, giuridico, geografico e occupazionale sull'unità locale e sull'impresa cui appartiene ciascun dipendente incluso nel campione.</i>				
		Caratteristiche del dipendente <i>Informazioni di carattere demografico, formativo, contrattuale e professionale su ciascun dipendente incluso nel campione.</i>				

		<p>Periodi lavorativi  <i>Informazioni sui periodi lavorativi retribuiti di ciascun dipendente incluso nel campione</i></p>				
		<p>Aspetti tecnici dell'indagine  <i>Informazioni sul campionamento e sulla rilevazione dei dati riguardanti ciascun dipendente incluso nel campione e il suo datore di lavoro (ad esempio, ponderazioni).</i></p>				
	Divario retributivo di genere	<p>Retribuzione oraria  <i>Retribuzione oraria dei dipendenti di sesso maschile e femminile in base alle principali</i></p>	Ogni anno	Anno civile	T+13 mesi	2026
		<p><i>caratteristiche del datore di lavoro e del dipendente e corrispondenti differenze relative tra la retribuzione oraria dei lavoratori di sesso maschile e quella di lavoratori di sesso femminile.</i></p>				
		<p>Dipendenti  <i>Numero di dipendenti di sesso maschile e femminile in base alle caratteristiche del datore di lavoro e del dipendente.</i></p>				

Costo del lavoro	Struttura del costo del lavoro	Costo del lavoro <i>Costi totali sostenuti dal datore di lavoro per l'assunzione di manodopera e componenti di tali costi.</i>	Ogni quattro anni	Anno civile	T+18 mesi	2028
		Ore lavorate <i>Ore effettivamente lavorate dalle tipologie principali di dipendenti.</i>				
		Ore retribuite <i>Ore retribuite per tipologia principale di dipendenti.</i>				
		Dipendenti <i>Numero di dipendenti per tipologia principale.</i>				
		Unità locali <i>Informazioni sulle unità locali incluse nel campione.</i>				
Indice del costo del lavoro	Indice del costo del lavoro	Indice trimestrale del costo del lavoro per ora lavorata <i>Indice trimestrale del costo del lavoro per ora lavorata, a seconda della tipologia dei costi; serie temporali non corrette e corrette.</i>	Ogni trimestre	Trimestre (anno civile)	- Stime iniziali: T+45 giorni Dati finali: T+65 giorni	Primo trimestre del 2026
		Indice trimestrale del costo totale del lavoro <i>Serie temporali non corrette e corrette.</i>				
		Indice trimestrale delle ore lavorate <i>Serie temporali non corrette e corrette.</i>				
		Costo annuo del lavoro				
		<i>Livelli del costo annuo del lavoro (ponderazioni) a</i>		anno	primo trimestre dell'anno T+1	

		<i>seconda della tipologia di costi.</i>			+ 65 giorni	
Domanda di manodopera	Posti di lavoro vacanti	Posti vacanti <i>Informazioni sui posti vacanti registrati; serie temporali non corrette e corrette.</i>	Ogni trimestre	Trimestre (anno civile)	- Stime iniziali: T+45 giorni Dati finali: T+70 giorni	Primo trimestre del 2026
		Posti occupati <i>Informazioni sui posti occupati registrati; serie temporali non corrette e corrette.</i>				
<b>(1)</b> Dopo la fine del periodo di riferimento "T".						
<b>(2)</b> Qualora le scadenze menzionate cadano di sabato o di domenica, il termine effettivo è il lunedì successivo prima delle ore 12:00 (CET).						

### *Emendamento*

#### ALLEGATO I

Domini, tematiche e tematiche dettagliate; periodicità della trasmissione dei dati, periodi di riferimento e termine per la trasmissione dei dati per tematica

Dominio	Tematica <sup>1)</sup>	Tematica dettagliata	Periodicità	Periodo di riferimento	Termine per la trasmissione dei dati <sup>(2) (3)</sup>	Primo periodo di riferimento
Retribuzione	Struttura delle retribuzioni	Retribuzione <i>Retribuzione totale annua e mensile e relative componenti, e retribuzione oraria corrisposta a ciascun dipendente incluso nel campione.</i>	Ogni quattro anni	Anno civile	T+16 mesi	2026
		Caratteristiche del datore di lavoro <i>Informazioni di carattere economico, giuridico, geografico e occupazionale sull'unità locale e sull'impresa cui appartiene ciascun</i>				

		<i>dipendente incluso nel campione.</i>				
		Caratteristiche del dipendente <i>Informazioni di carattere demografico, formativo, contrattuale e professionale su ciascun dipendente incluso nel campione.</i>				
		Periodi lavorativi <i>Informazioni sui periodi lavorativi retribuiti di ciascun dipendente incluso nel campione</i>				
		Aspetti tecnici dell'indagine <i>Informazioni sul campionamento e sulla rilevazione dei dati riguardanti ciascun dipendente incluso nel campione e il suo datore di lavoro (ad esempio, ponderazioni).</i>				
	Divario retributivo di genere	Retribuzione oraria <i>Retribuzione oraria dei dipendenti di sesso maschile e femminile in base alle principali</i>	Ogni anno	Anno civile	T+13 mesi	2026

		<i>caratteristiche del datore di lavoro e del dipendente e corrispondenti differenze relative tra la retribuzione oraria dei lavoratori di sesso maschile e quella di lavoratori di sesso femminile.</i>				
		<i>Dipendenti Numero di dipendenti di sesso maschile e femminile in base alle caratteristiche del datore di lavoro e del dipendente.</i>				
	<b>Copertura della contrattazione collettiva</b>	<b>Numero di dipendenti coperti da contratti collettivi</b>	<b>Ogni anno</b>	<b>Anno civile</b>	<b>T+13 mesi</b>	<b>2026</b>
Costo del lavoro	Struttura del costo del lavoro	Costo del lavoro <i>Costi totali sostenuti dal datore di lavoro per l'assunzione di manodopera e componenti di tali costi.</i>	Ogni quattro anni	Anno civile	T+18 mesi	2028
		<i>Ore lavorate Ore effettivamente lavorate dalle tipologie principali di dipendenti.</i>				
		<i>Ore retribuite Ore retribuite per tipologia principale di dipendenti.</i>				
		<i>Dipendenti Numero di dipendenti per tipologia principale.</i>				
		<i>Unità locali Informazioni sulle unità locali incluse nel campione.</i>				



	Indice del costo del lavoro	Indice trimestrale del costo del lavoro per ora lavorata <i>Indice trimestrale del costo del lavoro per ora lavorata, a seconda della tipologia dei costi; serie temporali non corrette e corrette.</i>	Ogni trimestre	Trimestre (anno civile)	- Stime iniziali: T+45 giorni Dati finali: T+65 giorni	Primo trimestre del 2026
		Indice trimestrale del costo totale del lavoro <i>Serie temporali non corrette e corrette.</i>				
		Indice trimestrale delle ore lavorate <i>Serie temporali non corrette e corrette.</i>				
		Costo annuo del lavoro				
		<i>Livelli del costo annuo del lavoro (ponderazioni) a seconda della tipologia di costi.</i>		anno	primo trimestre dell'anno T+1 + 65 giorni	
Domanda di manodopera	Posti di lavoro vacanti	Posti vacanti <i>Informazioni sui posti vacanti registrati; serie temporali non corrette e corrette.</i>	Ogni trimestre	Trimestre (anno civile)	- Stime iniziali: T+45 giorni Dati finali: T+70 giorni	Primo trimestre del 2026
		Posti occupati <i>Informazioni sui posti occupati registrati; serie temporali non corrette e corrette.</i>				
<b>(1) Tutte le tematiche sono disaggregate per imprese sociali.</b>						
<b>(2) Dopo la fine del periodo di riferimento "T".</b>						
<b>(3) Qualora le scadenze menzionate cadano di sabato o di domenica, il termine effettivo è il lunedì successivo prima delle ore 12:00 (CET).</b>						

Or. en

