COMMISSIONE
EUROPEA

Bruxelles, 23.7.2026
COM(2026) 388 final

RELAZIONE DELLA COMMISSIONE AL PARLAMENTO EUROPEO E AL CONSIGLIO

sui dati e le informazioni trasmessi dagli Stati membri in merito alla tutela garantita dal salario minimo e sui piani d'azione intesi a promuovere la contrattazione collettiva, ai sensi dell'articolo 10, paragrafo 3, della direttiva (UE) 2022/2041

{SWD(2026) 237 final}

Indice

INTRODUZIONE 3

PARTE I: DATI E INFORMAZIONI SULLA TUTELA GARANTITA DAL SALARIO MINIMO 4

PARTE II: PIANI D'AZIONE INTESI A PROMUOVERE LA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA 11

CONCLUSIONI 15

INTRODUZIONE

La direttiva (UE) 2022/2041([1]) ("direttiva sui salari minimi" o "direttiva") istituisce un quadro per l'adeguatezza dei salari minimi legali, la promozione della contrattazione collettiva sulla determinazione dei salari e il miglioramento dell'accesso effettivo dei lavoratori alla tutela garantita dal salario minimo. Essa costituisce uno dei principali risultati tangibili del pilastro europeo dei diritti sociali([2]), in particolare del principio 6 sulle retribuzioni.

La direttiva impone a tutti gli Stati membri di comunicare periodicamente dati e informazioni sulla tutela garantita dal salario minimo (articolo 10, paragrafo 2). Gli obblighi di comunicazione specifici dipendono dal sistema di tutela garantita dal salario minimo vigente in uno Stato membro. La direttiva impone inoltre la definizione di piani d'azione intesi a promuovere la contrattazione collettiva da parte degli Stati membri in cui il tasso di copertura della contrattazione collettiva è inferiore alla soglia dell'80 % (articolo 4, paragrafo 2).

Inoltre l'articolo 10, paragrafo 3, della direttiva impone alla Commissione di analizzare i dati e le informazioni trasmessi dagli Stati membri, nonché i loro piani d'azione, e di riferire a tale riguardo al Parlamento europeo e al Consiglio ogni due anni.

Il presente documento consiste nella prima relazione periodica redatta conformemente all'articolo 10, paragrafo 3. Si articola in due parti:

- la parte I, relativa ai dati e alle informazioni sulla tutela garantita dal salario minimo trasmessi dagli Stati membri a norma dell'articolo 10, paragrafo 2, della direttiva, che riguarda gli anni 2021, 2022 e 2023. Poiché la direttiva lascia agli Stati membri un notevole margine discrezionale nelle loro comunicazioni, tali dati e informazioni possono differire dalle statistiche sui salari minimi pubblicate da Eurostat([3]);

- la parte II, relativa ai piani d'azione intesi a promuovere la contrattazione collettiva definiti dagli Stati membri in cui il tasso di copertura della contrattazione collettiva è inferiore all'80 %, a norma dell'articolo 4, paragrafo 2, della direttiva.

La presente relazione si basa sui dati e le informazioni forniti dagli Stati membri e da altre fonti pubblicamente disponibili. Essa non pregiudica la valutazione della conformità delle misure di recepimento nazionali effettuata dalla Commissione, né la posizione che la Commissione può adottare in eventuali procedimenti giudiziari futuri.

La relazione è accompagnata da un documento di lavoro dei servizi della Commissione([4]), che fornisce ulteriori dettagli sull'analisi e presenta i dati e le informazioni trasmessi dagli Stati membri come previsto dalla direttiva.

([1]) Direttiva (UE) 2022/2041 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 19 ottobre 2022, relativa a salari minimi adeguati nell'Unione europea, https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2022/2041/oj/ita.

([2]) Proclamazione interistituzionale sul pilastro europeo dei diritti sociali (2017/C 428/09), https://employment-social-affairs.ec.europa.eu/policies-and-activities/european-pillar-social-rights-building-fairer-and-more-inclusive-european-union_it.

([3]) Eurostat pubblica statistiche sui salari minimi basate su dati comparabili e armonizzati. Cfr.: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Minimum_wage_statistics&etrans=it.

([4]) SWD(2026)237.

PARTE I: DATI E INFORMAZIONI SULLA TUTELA GARANTITA DAL SALARIO MINIMO

La tutela garantita dal salario minimo esiste in tutti gli Stati membri, sotto forma di salari minimi legali o attraverso la contrattazione collettiva. 20 Stati membri riferiscono di prevedere un salario minimo legale, mentre sette prevedono la tutela garantita dal salario minimo solo attraverso i contratti collettivi (tabella 1). Tale distinzione è fondamentale, in quanto alcune disposizioni della direttiva si applicano solo agli Stati membri in cui sono previsti salari minimi legali.

Tabella 1: sistema predominante di tutela garantita dal salario minimo, come dichiarato dagli Stati membri

Salari minimi legali	Bulgaria, Cechia, Cipro([5]), Croazia, Francia, Germania, Grecia, Irlanda, Lettonia, Lituania, Lussemburgo, Malta, Paesi Bassi, Polonia, Portogallo, Romania, Slovacchia, Slovenia, Spagna e Ungheria
Tutela garantita dal salario minimo prevista esclusivamente dai contratti collettivi	Austria, Belgio, Danimarca, Estonia, Finlandia, Italia, Svezia

Salari minimi legali

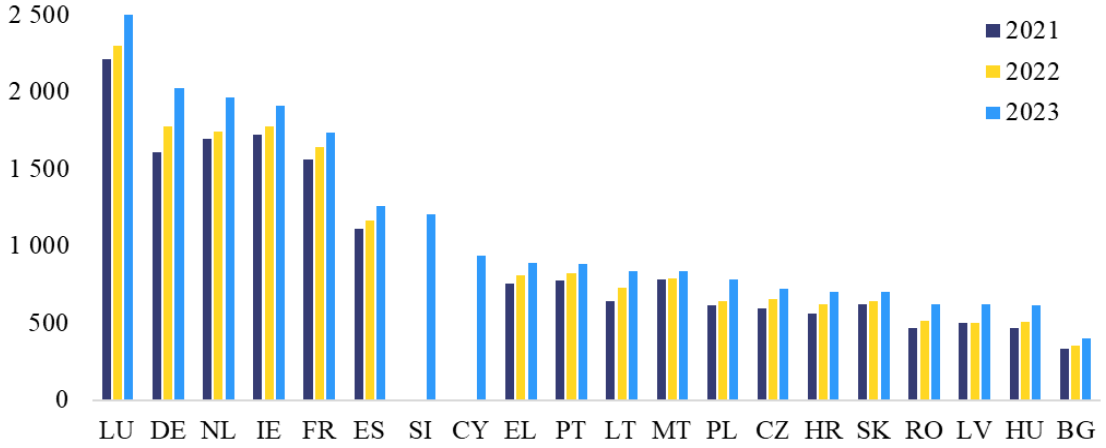
I livelli dei salari minimi legali variano notevolmente da uno Stato membro all'altro in termini nominali (grafico 1)([6]). Nel 2023 il Lussemburgo (2 509 EUR al mese), la Germania (2 023 EUR) e i Paesi Bassi (1 965 EUR) hanno registrato i salari minimi più elevati, seguiti dall'Irlanda (1 910 EUR) e dalla Francia (1 735 EUR). In Spagna e Slovenia i salari minimi si attestavano a circa 1 200 EUR. In nove Stati membri([7]) essi oscillavano tra 700 e 940 EUR. I salari minimi più bassi sono stati registrati in Bulgaria (399 EUR), seguita da Ungheria (615 EUR), Lettonia (620 EUR) e Romania (622 EUR).

([5]) Cipro ha introdotto un salario minimo legale nazionale nel 2023. Nel 2021 e nel 2022 la tutela garantita dal salario minimo è stata prevista nei contratti collettivi o, in alcuni settori, attraverso un salario minimo specifico per settore.

([6]) Ai fini di una migliore comparabilità, i salari minimi legali comunicati sono stati convertiti in medie ponderate dei salari minimi mensili nel corso dell'anno.

([7]) Cechia, Cipro, Croazia, Grecia, Lituania, Malta, Polonia, Portogallo e Slovacchia.

Grafico 1: livelli dei salari minimi legali lordi mensili nell'UE (in EUR)



Nota: la Slovenia ha comunicato dati solo per il 2023. Cipro ha introdotto un salario minimo legale nel 2023.
Fonte: dati comunicati dagli Stati membri, convertiti in EUR e in livelli salariali mensili medi.

Le disparità nei salari minimi legali tra gli Stati membri sono notevolmente inferiori se si tiene conto delle differenze nei livelli dei prezzi. Il salario minimo lordo mensile più elevato nell'UE, in euro e in termini nominali, è circa sei volte superiore a quello più basso. Tuttavia, se espressa in standard di potere d'acquisto, tale differenza si riduce a meno di tre volte, in quanto il livello dei prezzi tende a essere inferiore negli Stati membri in cui sono previsti salari minimi più bassi. In termini di standard di potere d'acquisto, nel 2023 i salari minimi mensili lordi più elevati sono stati registrati in Lussemburgo e Germania, seguiti da Paesi Bassi e Francia. I salari minimi legali più bassi sono stati registrati in Bulgaria, seguita da Lettonia e Cechia.

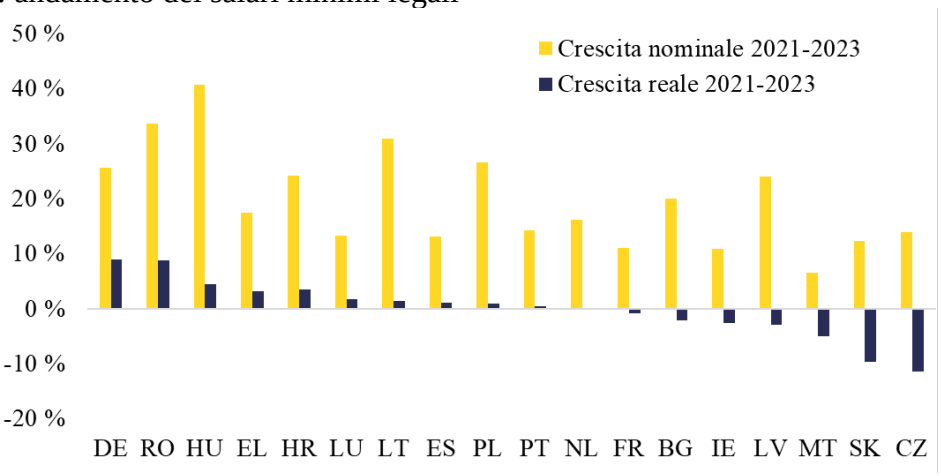
I salari minimi legali sono aumentati più rapidamente nei paesi con livelli inizialmente inferiori, sostenendo la convergenza verso l'alto. In linea con gli obiettivi stabiliti dalla direttiva, la variazione dei salari minimi nominali tra gli Stati membri è diminuita tra il 2021 e il 2023. Tale diminuzione è stata sostenuta dal recupero degli Stati membri con livelli nominali inizialmente inferiori, come l'Ungheria e la Romania, che in quel periodo hanno registrato la crescita nominale più elevata (rispettivamente 40,8 % e 33,7 %). Questa convergenza verso l'alto dei salari minimi legali in termini nominali è proseguita dopo il periodo di riferimento.

Nel periodo compreso tra il 2021 e il 2023 gli aumenti dei salari minimi legali hanno compensato le perdite di potere d'acquisto dovute all'elevata inflazione registrata in circa la metà degli Stati membri (grafico 2). Nel 2023 in 10 dei 18 Stati membri per i quali erano disponibili dati([8]) i salari minimi legali reali erano più elevati rispetto al 2021. Gli aumenti più consistenti in termini reali sono stati registrati in Germania (9 %) e in Romania (8,7 %), mentre sono stati registrati incrementi superiori al 2 % in Ungheria (4,3 %), Croazia (3,5 %) e Grecia (3,1 %). In Lussemburgo, Lituania, Spagna, Polonia e Portogallo sono stati registrati aumenti più modesti (inferiori al 2 %). Per contro, nei Paesi Bassi e in Francia sono state registrate lievi diminuzioni inferiori al - 1 %, mentre in Bulgaria, Irlanda, Lettonia e Malta sono state registrate diminuzioni più pronunciate tra il - 2 e il - 5 %. Le maggiori perdite in termini di salari minimi

([8]) Per Cipro e la Slovenia non è stato possibile calcolare i tassi di crescita, in quanto la Slovenia ha presentato dati solo per il 2023 e Cipro ha introdotto un salario minimo legale nel 2023.

legali reali sono state osservate in Slovacchia (- 9,7 %) e Cechia (- 11,4 %), dove all'inflazione relativamente elevata sono corrisposti aumenti solo limitati dei salari minimi([9]).

Grafico 2: andamento dei salari minimi legali



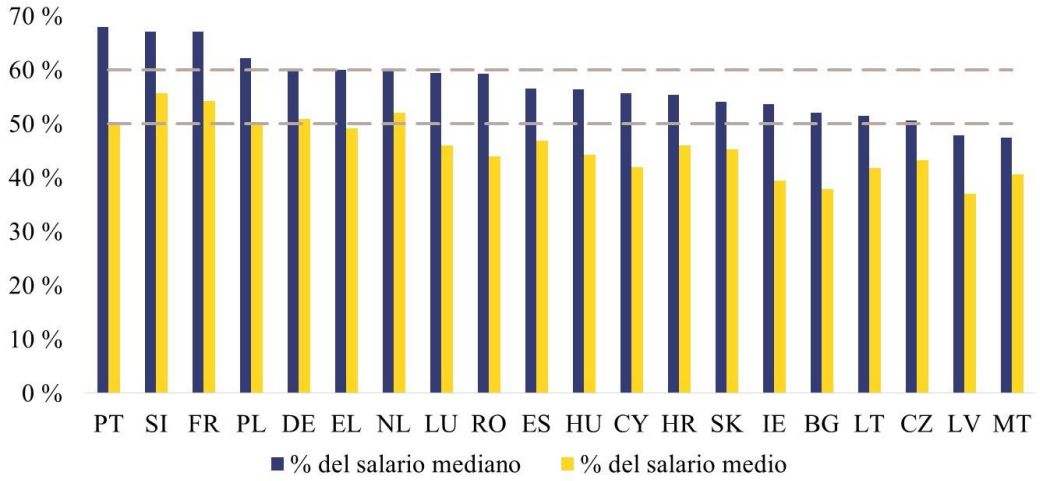
Nota: la Slovenia ha comunicato dati solo per il 2023. Cipro ha introdotto un salario minimo legale nel 2023.
Fonte: calcoli propri basati sulle comunicazioni degli Stati membri.

Nel 2023 i salari minimi legali erano pari o superiori al 60 % del salario mediano lordo in sei Stati membri e superiori al 50 % del salario medio lordo in quattro di essi (grafico 3). I salari minimi legali hanno raggiunto il 60 % del salario mediano in Portogallo, Slovenia, Francia, Polonia, Germania e Grecia. I Paesi Bassi, il Lussemburgo, la Romania, la Spagna, Cipro, l'Ungheria e la Croazia si sono collocati entro cinque punti percentuali dal valore di riferimento indicativo del 60 %, mentre cinque Stati membri hanno raggiunto valori compresi tra il 50 % e il 54 % del salario mediano([10]). L'indice più basso è stato registrato in Lettonia e a Malta nel 2023, con meno del 50 %. Un quadro analogo si osserva esaminando i livelli dei salari minimi rispetto ai salari medi. I livelli dei salari minimi legali erano superiori al 50 % del salario medio in Slovenia, Francia, Paesi Bassi e Germania, mentre in Grecia, Portogallo e Polonia essi si attestavano entro un punto percentuale da tale valore.

Grafico 3: rapporto tra salario minimo legale e salario mediano e medio, 2023

([9]) I successivi aumenti registrati al di fuori del periodo di riferimento hanno ulteriormente compensato la perdita di potere d'acquisto in tutta l'UE. Cfr. ad esempio: Commissione europea, *Labour market and wage developments in Europe — Annual review 2025*, 2025.

([10]) Slovacchia, Irlanda, Bulgaria, Lituania e Cechia.



Fonte: calcoli propri basati sulle comunicazioni degli Stati membri e sui calcoli Eurostat dei salari medi e mediani utilizzando l'indagine sulla struttura delle retribuzioni (SES).

Tra il 2021 e il 2023 nella maggior parte degli Stati membri i salari minimi legali sono aumentati più rapidamente dei salari mediani. L'aumento maggiore del rapporto tra salari minimi legali e salari mediani si è verificato in Germania, con un incremento di 8,1 punti percentuali tra il 2021 e il 2023. Altri Stati membri che hanno registrato aumenti significativi di tale rapporto sono stati i Paesi Bassi, la Grecia, il Portogallo, la Spagna e l'Ungheria (da 2 a 3 punti percentuali), mentre aumenti minori sono stati registrati in Francia, Cechia, Lettonia, Romania, Lituania, Irlanda, Lussemburgo e Polonia (da 0,5 a 2 punti percentuali). I salari minimi sono cresciuti più lentamente dei salari mediani solo in Croazia, Malta, Slovacchia e Bulgaria (da - 0,2 a - 4,8 punti percentuali). Tali andamenti suggeriscono una compressione salariale nella fascia inferiore della distribuzione salariale, in quanto il livello dei salari minimi legali si è avvicinato a quello del salario mediano nella maggior parte degli Stati membri. Inoltre gli effetti di ricaduta sui salari prossimi al livello minimo a seguito di un aumento dei salari minimi potrebbero aver ulteriormente ridotto il divario tra salari bassi e mediani.

La percentuale di lavoratori che percepiscono un salario minimo legale varia notevolmente da uno Stato membro all'altro, con variazioni annuali limitate. Gli Stati membri hanno comunicato percentuali comprese tra l'1 % e il 25 %, ma la comparabilità di tali percentuali tra i paesi è molto limitata a causa delle differenze nelle fonti di dati e nelle metodologie([11]). La percentuale di lavoratori che percepivano un salario minimo tendeva a essere più elevata tra i lavoratori più giovani, i lavoratori delle imprese più piccole e quelli dei settori dell'edilizia, dell'ospitalità, dell'amministrazione e dei servizi di sostegno. Nella maggior parte degli Stati membri che hanno segnalato una disaggregazione comparabile, la percentuale di lavoratori che percepivano un salario minimo era più elevata tra le donne. Tra il 2021 e il 2023 le percentuali sono rimaste sostanzialmente stabili, con variazioni inferiori a un punto percentuale in Ungheria, Cechia, Lettonia, Lituania, Paesi Bassi, Lussemburgo, Malta e Irlanda. La percentuale è diminuita di un valore compreso tra uno e due punti percentuali in Polonia e Slovacchia, e di quasi tre punti percentuali in Bulgaria, Croazia e Portogallo. Per contro, è aumentata di poco più di un punto percentuale in Spagna e di un valore compreso tra quattro e sei punti percentuali in Germania, Francia e Romania. I maggiori aumenti della

([11]) I dati armonizzati pubblicati da Eurostat indicano che nel 2022 la percentuale di lavoratori che guadagnavano meno del 105 % del salario minimo legale variava dal 2,6 % in Cechia al 13,0 % in Bulgaria.

percentuale di lavoratori che percepiscono un salario minimo suggeriscono una compressione salariale nella fascia inferiore della distribuzione salariale.

Alcuni Stati membri consentono ai datori di lavoro di corrispondere salari inferiori al salario minimo legale a gruppi specifici di lavoratori. Le variazioni previste per i lavoratori giovani (Cipro, Francia, Germania, Irlanda, Lussemburgo, Malta, Paesi Bassi), i lavoratori di recente assunzione (Cipro, Germania) o i lavoratori con disabilità (Paesi Bassi, Portogallo) mirano a facilitare l'integrazione di tali categorie nel mercato del lavoro. Le variazioni previste per studenti, apprendisti e tirocinanti (Francia, Paesi Bassi, Portogallo) hanno anche l'obiettivo di incoraggiare i datori di lavoro a fornire formazione professionale.

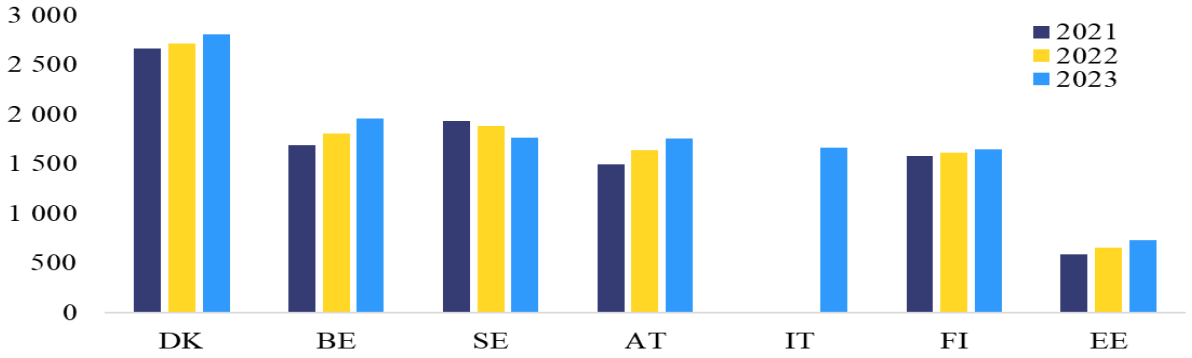
Inoltre in diversi Stati membri sono previste variazioni del salario minimo legale per i lavoratori in regioni, settori od occupazioni specifici. Normalmente queste sono giustificate dalla situazione economica della regione (ad esempio a Mayotte, un dipartimento d'oltremare della Francia) o dalla particolare natura del settore o dell'occupazione. A Cipro, per i lavoratori del settore alberghiero sono previsti salari minimi specifici per settore e occupazione, basati su un accordo con le parti sociali. In Francia le variazioni previste per gli assistenti all'infanzia e i prestatori di assistenza mirano a bilanciare gli interessi dei lavoratori che svolgono tali professioni con quelli dei loro datori di lavoro, oltre che a rispondere alla necessità di mantenere tali servizi di assistenza economicamente accessibili. Salari minimi più bassi per i lavoratori impegnati in lavori pubblici in Ungheria e per i detenuti in Lettonia mirano, rispettivamente, a incoraggiare i lavoratori a cercare un'occupazione nel settore privato e a sostenere il loro reinserimento. Per contro, Malta e la Romania hanno introdotto variazioni che prevedono per i lavoratori una retribuzione maggiore rispetto al salario minimo legale nei settori colpiti dalla volatilità economica o in cui i lavoratori hanno un minore potere contrattuale.

Diversi Stati membri consentono ai datori di lavoro di applicare trattenute, che possono ridurre la retribuzione versata a un dipendente a un livello inferiore a quello del salario minimo legale. Esse possono riguardare l'alloggio fornito dal datore di lavoro (Cipro, Irlanda, Paesi Bassi), i pasti (Cipro, Irlanda), l'assicurazione sanitaria (Paesi Bassi), le sanzioni pecuniarie per assenze ingiustificate e violazioni delle norme in materia di salute e sicurezza (Polonia), il risarcimento dei danni causati al datore di lavoro (Lituania, Polonia), nonché le prestazioni a favore dei figli e altre trattenute disposte a livello amministrativo o giudiziario (Croazia, Cechia, Francia, Lituania, Polonia). In molti casi l'entità delle trattenute è limitata a una determinata percentuale del salario del lavoratore (generalmente compresa tra il 5 % e il 30 %). Altre trattenute possono essere applicate solo a condizione che al lavoratore sia garantito un livello di reddito minimo.

Tutela garantita dal salario minimo prevista esclusivamente dai contratti collettivi

Le retribuzioni più basse previste dai contratti collettivi che coprono i lavoratori a basso salario([12]) **variano notevolmente tra gli Stati membri interessati** (grafico 4). Nel 2023 la Danimarca ha registrato le retribuzioni più elevate (2 807 EUR al mese), seguita dal Belgio (1 955 EUR). Svezia (1 762 EUR), Austria (1 750 EUR), Italia (1 659 EUR)([13]) e Finlandia (1 642 EUR) hanno segnalato retribuzioni comprese tra 1 600 EUR e 1 800 EUR, mentre l'Estonia ha presentato il valore più basso (725 EUR)([14]). In questi Stati membri, i lavoratori non coperti da un contratto collettivo guadagnavano generalmente meno di quelli che godevano di tale copertura.

Grafico 4: retribuzioni mensili più basse previste dai contratti collettivi (in EUR)



Nota: *in Svezia la diminuzione delle retribuzioni nominali più basse in euro è dovuta a variazioni del tasso di cambio. L'importo nominale nella valuta nazionale è aumentato nel corso del periodo. L'Italia ha comunicato dati solo per il 2023.*

Fonte: *dati comunicati dagli Stati membri, convertiti in EUR e in livelli salariali mensili.*

Le disparità nelle retribuzioni più basse concordate collettivamente tra gli Stati membri sono inferiori se si tiene conto delle differenze nei livelli dei prezzi. Nel 2023 le retribuzioni nominali più basse in Danimarca erano quasi quattro volte superiori a quelle dell'Estonia. Tale differenza, se espressa in standard di potere d'acquisto per tenere conto del fatto che gli Stati membri in cui sono previste retribuzioni più elevate tendono a registrare un livello dei prezzi più elevato, scende a meno di tre volte. In termini di standard di potere d'acquisto, nel 2023 le retribuzioni più basse concordate collettivamente hanno registrato i valori più elevati in Danimarca, seguita da Italia, Belgio, Austria, Svezia e Finlandia. Le retribuzioni più basse in termini di potere d'acquisto, con un margine significativo, sono state registrate in Estonia.

Nella maggior parte degli Stati membri che si affidano esclusivamente alla contrattazione collettiva, gli aumenti delle retribuzioni più basse concordate collettivamente sono risultati inferiori al tasso di inflazione nel periodo di riferimento (grafico 5). Tra il 2021 e il 2023 il potere d'acquisto dei lavoratori che percepivano la retribuzione più bassa è diminuito tra il - 5 % e il - 10 % in tutti i paesi ad eccezione dell'Austria e del Belgio. La perdita maggiore è stata registrata in Svezia (- 10 %). Perdite minori, ma comunque significative, sono state

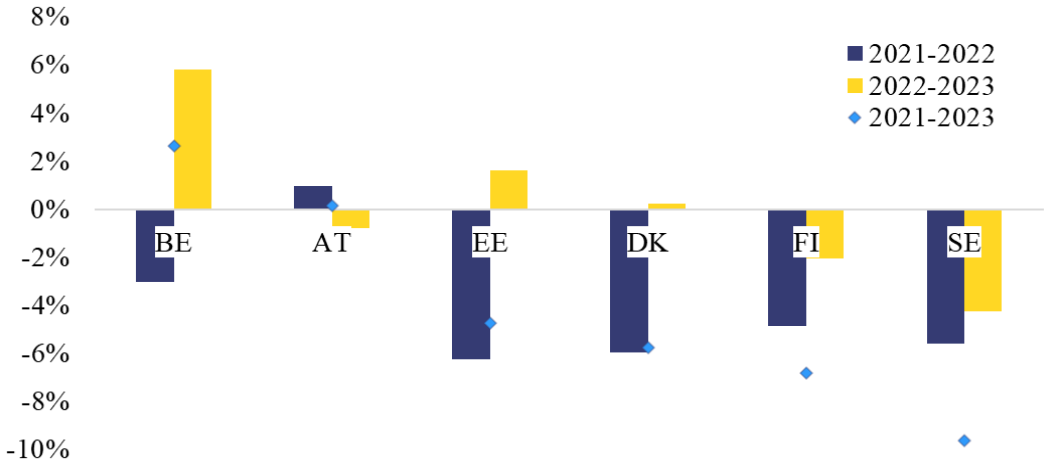
([12]) Eurostat definisce i lavoratori a basso salario come lavoratori dipendenti che guadagnano due terzi o meno della retribuzione oraria lorda mediana nazionale. Tuttavia la direttiva consente agli Stati membri di utilizzare le proprie definizioni.

([13]) L'Italia ha riportato la retribuzione al 25º percentile, anziché la retribuzione più bassa, prevista dai contratti collettivi che coprono i lavoratori a basso reddito.

([14]) Gli Stati membri hanno individuato i contratti collettivi che coprono i lavoratori a basso salario e hanno presentato dati sulle retribuzioni più basse da essi previste.

registrate in Finlandia (- 7 %), Danimarca (- 6 %) ed Estonia (- 5 %). In Austria le retribuzioni più basse sono rimaste relativamente stabili in termini reali (0,2 %), mentre in Belgio sono aumentate del 3 %.

Grafico 5: crescita reale delle retribuzioni più basse, 2021-2023



Nota: i tassi di crescita per l'Italia non erano disponibili, in quanto sono stati forniti dati solo per il 2023.
Fonte: dati comunicati dagli Stati membri.

L'entità delle perdite di potere d'acquisto tra i lavoratori che percepiscono un salario minimo riflette la capacità dei sistemi di tutela garantita dal salario minimo di adeguarsi tempestivamente all'inflazione elevata. In diversi paesi in cui la tutela garantita dal salario minimo è prevista solo nei contratti collettivi, i lavoratori che percepivano le retribuzioni più basse hanno subito perdite salariali reali tra il 2021 e il 2023, mentre il quadro appare più eterogeneo tra gli Stati membri in cui sono previsti salari minimi legali. Laddove la determinazione dei salari minimi richieda la contrattazione collettiva, gli adeguamenti a circostanze impreviste quali improvvise impennate dell'inflazione possono richiedere più tempo([15]). Inoltre il modo in cui si tiene conto delle aspettative di inflazione nel processo di determinazione dei salari varia da uno Stato membro all'altro. L'impatto economico e sociale è stato tuttavia attenuato dal fatto che le retribuzioni più basse negli Stati membri, che si basano su contratti collettivi che prevedono la tutela garantita dal salario minimo, tendevano a essere relativamente elevate rispetto ai salari minimi legali in altri paesi dell'UE.

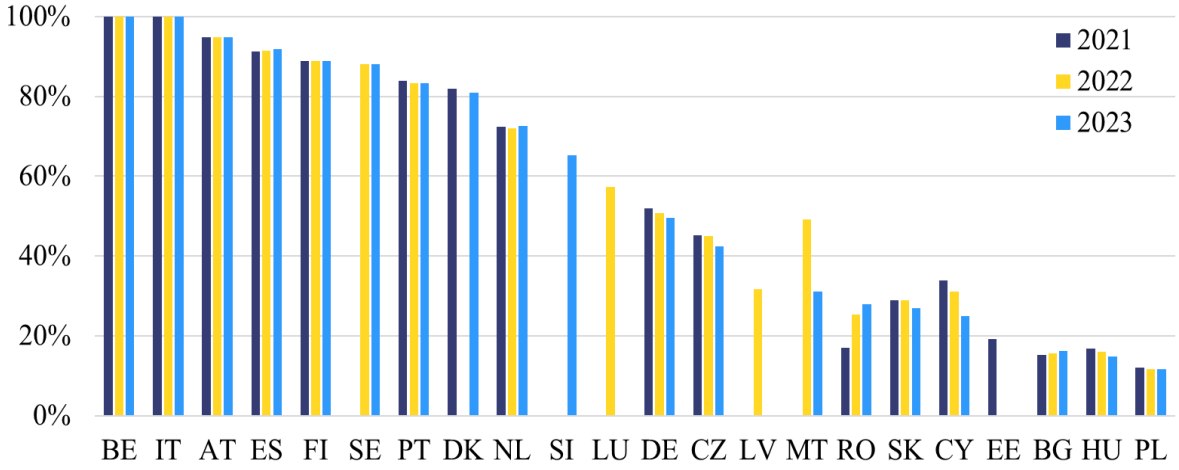
Copertura della contrattazione collettiva

I tassi di copertura della contrattazione collettiva variano notevolmente da uno Stato membro all'altro; in alcuni i contratti collettivi coprono tutti i lavoratori, mentre in altri ne coprono meno di un quinto (grafico 6). Nel 2023 il Belgio e l'Italia hanno registrato tassi di copertura della contrattazione collettiva del 100 %, mentre altri sei Stati membri hanno registrato tassi superiori alla soglia dell'80 %: Austria (94,9 %), Spagna (91,8 %), Finlandia (88,8 %), Svezia (88 %), Portogallo (83,3 %) e Danimarca (81 %). Al di sotto di tale soglia, la copertura dei contratti collettivi si estendeva a oltre la metà di tutti i lavoratori nei Paesi Bassi (72,6 %), in Slovenia (65,3 %) e in Lussemburgo (57,3 %). In Germania (49,5 %), Cechia (42,4 %), Lettonia (31,6 %), Malta (31 %), Romania (28,0 %), Slovacchia (27 %) e Cipro (24,9 %) la quota di lavoratori interessati dalla copertura è compresa tra un quinto e la metà del totale. Infine i tassi più bassi di copertura della contrattazione collettiva, inferiori al 20 %, sono stati segnalati da Estonia (19,1 %), Bulgaria (16,2 %), Ungheria (14,8 %) e Polonia

([15]) OCSE, *Employment Outlook*, 2023.

(11,6 %)([16]). Tra il 2021 e il 2023 i tassi di copertura della contrattazione collettiva hanno subito variazioni relativamente lievi, ad eccezione di Cipro, Malta e Romania([17]).

Grafico 6: tassi di copertura della contrattazione collettiva nell'UE, 2021-2023



Nota: *Croazia, Francia, Grecia, Irlanda e Lituania non hanno presentato dati per nessuno dei tre anni. Malta ha utilizzato fonti di dati diverse per ciascun anno di riferimento: l'indagine sulla struttura delle retribuzioni per il 2022 e uno studio condotto dal dipartimento per le relazioni industriali e occupazionali per il 2023. Nel 2021 la Svezia ha utilizzato un metodo diverso per calcolare la copertura della contrattazione collettiva. Slovenia, Lussemburgo, Lettonia ed Estonia hanno fornito dati solo per anni specifici.*

Fonte: *dati comunicati dagli Stati membri.*

PARTE II: PIANI D'AZIONE INTESI A PROMUOVERE LA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Attualmente il tasso di copertura della contrattazione collettiva è inferiore alla soglia dell'80 % in 18 Stati membri([18]). Tali Stati membri sono pertanto tenuti a definire un piano d'azione inteso a promuovere la contrattazione collettiva conformemente all'articolo 4, paragrafo 2, della direttiva. La direttiva prevede inoltre che i piani d'azione siano resi pubblici e notificati alla Commissione. Sebbene essa non specifichi un termine per la definizione dei piani d'azione, si può dedurre che ciò dovrebbe avvenire senza indebito ritardo.

Al 15 giugno 2026 la Commissione ha ricevuto i piani d'azione di 12 Stati membri([19]). La portata dell'analisi si limita dunque a detti piani. Nei sei Stati membri rimanenti([20]) i piani d'azione sono in fase di discussione con le parti sociali. La Commissione sta monitorando

([16]) I dati sui tassi di copertura della contrattazione collettiva disponibili per il Lussemburgo e la Lettonia in tale confronto si riferiscono all'anno 2022, mentre quelli per l'Estonia si riferiscono al 2021.

([17]) A Cipro il calo segnalato è coerente con il calo a più lungo termine della densità sindacale osservato nel paese. In Romania l'aumento segnalato riflette probabilmente sviluppi istituzionali quali le riforme del dialogo sociale e la metodologia di misurazione. Il calo registrato a Malta è dovuto all'uso di fonti di dati diverse.

([18]) Bulgaria, Cechia, Cipro, Croazia, Estonia, Germania, Grecia, Irlanda, Lettonia, Lituania, Lussemburgo, Malta, Paesi Bassi, Polonia, Romania, Slovacchia, Slovenia e Ungheria.

([19]) Bulgaria, Cechia, Estonia, Grecia, Irlanda, Lettonia, Lituania, Malta, Paesi Bassi, Polonia, Romania e Slovacchia.

([20]) Cipro, Croazia, Germania, Lussemburgo, Slovenia e Ungheria.

attentamente la situazione in questi paesi e attende la definizione dei rispettivi piani d'azione nei prossimi mesi.

Come previsto dalla direttiva, la definizione dei piani d'azione ricevuti ha visto il coinvolgimento delle parti sociali([21])**.** La maggior parte degli Stati membri indica di aver definito il proprio piano d'azione in seguito alla consultazione delle parti sociali([22]), o in accordo con esse([23]), all'interno del piano stesso, mentre nei restanti casi il fatto che le parti sociali siano state consultate può essere desunto da fonti accessibili al pubblico([24]).

Tutti contengono un calendario chiaro per la loro piena attuazione. La maggior parte dei piani d'azione trasmessi alla Commissione deve essere attuata entro cinque anni([25]). Tale termine coincide con il termine massimo stabilito per il loro aggiornamento obbligatorio a norma dell'articolo 4, paragrafo 2, della direttiva. Per alcuni piani d'azione([26]) è previsto un periodo di attuazione più breve di due anni. Oltre al calendario generale, per la maggior parte dei piani d'azione sono previste scadenze specifiche per ciascuna delle misure in essi contenute([27]).

I piani d'azione ricevuti comprendono anche misure concrete atte a promuovere la contrattazione collettiva. La direttiva lascia agli Stati membri la discrezionalità di individuare i mezzi migliori per conseguire l'obiettivo di aumentare gradualmente la copertura della contrattazione collettiva. A tale riguardo, gli Stati membri potrebbero trarre ispirazione da altri strumenti non vincolanti dell'UE, quali la raccomandazione del Consiglio sul rafforzamento del dialogo sociale([28]) e l'orientamento 7 degli orientamenti dell'UE in materia di occupazione([29]).

Le misure concrete atte a promuovere la contrattazione collettiva previste dai piani d'azione possono essere classificate, in base al loro scopo principale, nelle sei categorie principali che seguono.

1) **Rafforzamento della capacità delle parti sociali.** Tali misure mirano a consentire alle parti sociali di partecipare più efficacemente alla contrattazione collettiva a tutti i livelli.

([21]) L'articolo 4, paragrafo 2, della direttiva prevede che i piani d'azione debbano essere definiti previa consultazione delle parti sociali, mediante un accordo con queste ultime o, a seguito di una richiesta congiunta delle parti sociali, come da esse concordato.

([22]) Bulgaria, Estonia, Grecia, Irlanda, Lituania, Paesi Bassi, Polonia e Slovacchia.

([23]) Cechia.

([24]) Lettonia, Malta e Romania.

([25]) È il caso dei piani d'azione di Bulgaria, Cechia, Grecia, Irlanda, Malta, Polonia, Romania e Slovacchia, che devono essere attuati entro il 2030. Il piano d'azione della Lituania, definito prima degli altri (nel 2024), prevede un periodo di attuazione di quattro anni (dal 2024 al 2028).

([26]) Estonia, Lettonia e Paesi Bassi.

([27]) Ad eccezione di quelli di Estonia, Lettonia e Malta, che hanno fissato solo un calendario generale.

([28]) Raccomandazione del Consiglio, del 12 giugno 2023, sul rafforzamento del dialogo sociale nell'Unione europea (C/2023/1389), https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32023H01389.

([29]) Decisione (UE) 2024/3134 del Consiglio, del 2 dicembre 2024, relativa agli orientamenti per le politiche degli Stati membri a favore dell'occupazione, https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/PDF/?uri=OJ:L_202403134.

Spesso comprendono la formazione, lo sviluppo delle competenze e lo scambio di conoscenze. Nove dei 12 Stati membri includono tali misure nei loro piani d'azione([30]).

2) **Miglioramento del quadro normativo relativo alla contrattazione collettiva.** Le misure di questa categoria mirano a eliminare gli ostacoli giuridici e procedurali, a chiarire i diritti e gli obblighi delle parti sociali e a consentire la contrattazione ai livelli appropriati (ad esempio favorendo la contrattazione collettiva a livello settoriale o nel contesto di nuove forme di lavoro). La maggior parte dei piani d'azione prevede questo tipo di misure([31]).

3) **Sensibilizzazione in merito ai vantaggi della contrattazione collettiva e promozione degli stessi.** Tali misure mirano ad affrontare le barriere informative e culturali tra i lavoratori, i datori di lavoro e il grande pubblico. Esse comprendono campagne di informazione, pubblicazioni o portali web. Le misure di questa categoria sono incluse in 10 dei 12 piani d'azione([32]).

4) **Miglioramento della raccolta, del monitoraggio e della trasparenza dei dati sulla contrattazione collettiva**. Questa categoria si riferisce a misure e strumenti quali i registri dei contratti collettivi, le statistiche sulla copertura e le comunicazioni periodiche sui contratti collettivi e sulla relativa copertura. 10 piani d'azione prevedono misure di questo tipo([33]).

5) **Incentivi e meccanismi di sostegno volti a incoraggiare la contrattazione collettiva.** Alcuni esempi dati dai diversi piani d'azione nell'ambito di questa categoria sono l'introduzione di incentivi fiscali per le imprese che hanno un contratto collettivo o la creazione di unità specializzate all'interno delle parti sociali per fornire sostegno e orientamenti metodologici in sede di negoziazione dei contratti collettivi. Sette piani d'azione contemplano misure che possono essere classificate all'interno di questa categoria([34]).

6) **Meccanismi per il rispetto dei contratti collettivi e la risoluzione delle controversie.** Tali misure comprendono il rafforzamento del ruolo degli ispettorati del lavoro nel garantire il rispetto dei contratti collettivi e la fornitura di formazione e risorse supplementari ai mediatori e agli arbitri. Misure di questo tipo figurano nei piani d'azione di sei Stati membri([35]).

Il documento di lavoro dei servizi della Commissione che accompagna la presente relazione contiene una descrizione più dettagliata delle misure previste dai piani d'azione per ciascuna di queste categorie.

Valutazione dei piani d'azione da parte della Commissione

([30]) Bulgaria, Cechia, Grecia, Irlanda, Lituania, Malta, Polonia, Romania e Slovacchia.

([31]) Bulgaria, Cechia, Estonia, Grecia, Irlanda, Lettonia, Lituania, Malta, Paesi Bassi, Polonia e Slovacchia.

([32]) Bulgaria, Cechia, Estonia, Irlanda, Lettonia, Lituania, Paesi Bassi, Polonia, Romania e Slovacchia.

([33]) Bulgaria, Cechia, Estonia, Grecia, Irlanda, Lettonia, Lituania, Paesi Bassi, Romania e Slovacchia.

([34]) Bulgaria, Irlanda, Lettonia, Lituania, Paesi Bassi, Polonia e Romania.

([35]) Bulgaria, Grecia, Irlanda, Paesi Bassi, Romania e Slovacchia.

Tutti i piani d'azione ricevuti possono essere considerati formalmente conformi ai requisiti giuridici di cui all'articolo 4, paragrafo 2, della direttiva. Tutti sono stati definiti con il coinvolgimento delle parti sociali e contengono sia un calendario chiaro sia una serie di misure concrete volte ad aumentare il tasso di copertura della contrattazione collettiva.

L'efficacia dei piani d'azione deve essere valutata alla luce delle specificità di ciascun sistema nazionale di contrattazione collettiva. Conformemente alla direttiva, i piani d'azione mirano a conseguire un aumento graduale del tasso di copertura della contrattazione collettiva. Non esiste tuttavia una metodologia standard per valutare ex ante l'efficacia delle misure volte a promuovere la contrattazione collettiva, in quanto ciò dipenderà in larga misura dalle modalità con cui esse saranno attuate nella pratica. Inoltre, in ogni caso, è necessario tenere conto delle tradizioni e delle pratiche nazionali in materia di dialogo sociale.

In ultima analisi, l'efficacia dei piani d'azione si rifletterà nell'evoluzione dei tassi di copertura della contrattazione collettiva nei prossimi anni. A tale riguardo, è ancora troppo presto per trarre conclusioni sulla probabilità che ciascun piano d'azione riesca ad aumentare il tasso di copertura.

Allo stesso tempo, è già possibile effettuare alcune osservazioni preliminari sulle migliori pratiche:

- **livello di dettaglio delle misure istituzionali.** La maggior parte dei piani d'azione descrive in termini concreti le misure di sensibilizzazione e informazione previste([36]), che possono contribuire a creare un clima più favorevole per la contrattazione collettiva. Tuttavia esse sono spesso più vaghe quando si tratta di spiegare i futuri cambiamenti istituzionali che saranno introdotti nel quadro della contrattazione collettiva([37]). Dato che le misure istituzionali hanno spesso un impatto positivo diretto sui tassi di copertura della contrattazione collettiva, sarebbe preferibile che tutti i piani d'azione le specificassero in termini più concreti;

- **calendario di attuazione.** Sebbene tutti i piani d'azione prevedano un calendario generale per la loro attuazione, alcuni di essi non fissano scadenze specifiche per ogni singola misura prevista([38]). A tale riguardo, la fissazione di scadenze e tappe intermedie può essere considerata una buona pratica, in quanto può contribuire a garantire progressi costanti e a consentire un migliore monitoraggio dell'attuazione;

- **coinvolgimento delle parti sociali nel monitoraggio dell'attuazione.** Sebbene tutti i piani d'azione contengano riferimenti al monitoraggio della loro attuazione (in alcuni casi con indicatori dettagliati), solo alcuni di essi prevedono espressamente il coinvolgimento delle parti sociali in tale compito([39]). Anche questa è considerata una

([36]) Ad esempio campagne di sensibilizzazione, iniziative di raccolta dei dati o registri pubblici dei contratti collettivi.

([37]) Mentre alcuni Stati membri, come la Bulgaria e la Grecia, specificano il contenuto delle modifiche normative che intendono introdurre, altri, come la Lettonia, la Lituania o la Slovacchia, lasciano la questione più aperta, senza fornire alcuna indicazione sul possibile contenuto delle modifiche, o fanno semplicemente riferimento alla necessità di ulteriori studi e analisi.

([38]) È il caso dei piani d'azione di Estonia, Lettonia e Malta.

([39]) Cechia, Grecia, Polonia, Romania e Slovacchia.

buona pratica, in quanto le parti sociali sono solitamente in grado di valutare se le misure contenute nel piano d'azione sono attuate correttamente nel concreto.

CONCLUSIONI

Tra il 2021 e il 2023 i salari minimi legali sono aumentati in tutti gli Stati membri. In circa la metà degli Stati membri gli aumenti hanno compensato la perdita di potere d'acquisto causata dall'elevata inflazione. I salari minimi sono inoltre aumentati in modo più marcato nei paesi in cui erano inferiori, contribuendo a sostenere la convergenza verso l'alto dei salari minimi, in linea con gli obiettivi della direttiva.

Negli Stati membri in cui la tutela garantita dal salario minimo è prevista solo mediante contratti collettivi, le retribuzioni più basse concordate collettivamente variavano notevolmente. Nella maggior parte dei paesi gli aumenti delle retribuzioni più basse concordate collettivamente durante il periodo di riferimento sono stati inferiori all'inflazione. Ciò è stato tuttavia in parte attenuato dal fatto che tali tassi erano in generale relativamente più elevati rispetto a quelli dei paesi con salari minimi legali.

Attualmente il tasso di copertura della contrattazione collettiva è inferiore alla soglia dell'80 % in 18 Stati membri. Tali Stati membri sono pertanto tenuti a definire un piano d'azione inteso a promuovere la contrattazione collettiva conformemente alla direttiva. Al 15 giugno 2026 la Commissione ha tuttavia ricevuto i piani d'azione di solo 12 Stati membri.

I piani d'azione notificati alla Commissione sono conformi alle prescrizioni di cui alla direttiva. Sono stati definiti con il coinvolgimento delle parti sociali e contengono sia misure concrete per promuovere la contrattazione collettiva sia un calendario chiaro per la loro attuazione. Una valutazione preliminare ha individuato alcune migliori pratiche, come l'introduzione di spiegazioni dettagliate delle misure istituzionali previste. Gli Stati membri potrebbero voler tenere conto di questi elementi nel contesto del futuro riesame e aggiornamento dei loro piani d'azione.

La Commissione intende monitorare attentamente l'impatto dei piani d'azione sull'evoluzione del tasso di copertura della contrattazione collettiva negli Stati membri interessati e rivaluterà l'efficacia di detti piani nella sua prossima relazione periodica al Parlamento europeo e al Consiglio a norma dell'articolo 10, paragrafo 3, della direttiva.