

Parere del Comitato europeo delle regioni sul tema «Salari minimi adeguati nell'Unione europea»

(2021/C 175/08)

Relatore:	Peter KAISER (AT/PSE), presidente del Land Carinzia
Testo di riferimento:	Proposta di direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio relativa a salari minimi adeguati nell'Unione europea, COM(2020) 682 final

I. PROPOSTE DI EMENDAMENTO

Emendamento 1

Considerando 21

Testo proposto dalla Commissione europea	Emendamento del CdR
<p>I salari minimi sono considerati adeguati se sono equi rispetto alla distribuzione salariale del paese e se consentono un tenore di vita dignitoso. L'adeguatezza dei salari minimi legali è determinata tenendo conto delle condizioni socioeconomiche nazionali, comprese la crescita dell'occupazione, la competitività e gli sviluppi regionali e settoriali. Essa dovrebbe essere valutata almeno in relazione al potere d'acquisto dei salari minimi legali, all'andamento della produttività e al loro rapporto con il livello, la distribuzione e la crescita dei salari lordi. <i>L'uso di indicatori comunemente impiegati a livello internazionale, quali il 60 % del salario lordo mediano e il 50 % del salario lordo medio, può contribuire a orientare la valutazione dell'adeguatezza dei salari minimi in relazione al livello retributivo lordo.</i></p>	<p>I salari minimi sono considerati adeguati se sono equi rispetto alla distribuzione salariale del paese e se consentono un tenore di vita dignitoso. L'adeguatezza dei salari minimi legali è determinata tenendo conto delle condizioni socioeconomiche nazionali, comprese la crescita dell'occupazione, la competitività e gli sviluppi regionali e settoriali. Essa dovrebbe essere valutata almeno in relazione al potere d'acquisto dei salari minimi legali, all'andamento della produttività e al loro rapporto con il livello, la distribuzione e la crescita dei salari lordi. <i>Gli indicatori riconosciuti a livello internazionale del 60 % del salario lordo mediano e del 50 % del salario lordo medio contribuiscono a orientare la valutazione dell'adeguatezza dei salari minimi in relazione al livello retributivo lordo.</i></p>

Motivazione

Gli indicatori sopra indicati hanno dimostrato di essere parametri di riferimento in grado di suscitare un consenso nell'ambito del processo di consultazione.

Emendamento 2

Articolo 3.3

Testo proposto dalla Commissione europea	Emendamento del CdR
<p>«contrattazione collettiva»: l'insieme delle negoziazioni che avvengono tra un datore di lavoro, un gruppo di datori di lavoro o una o più organizzazioni di datori di lavoro, da un lato, e una o più organizzazioni di lavoratori, dall'altro, per determinare le condizioni di lavoro e di impiego, e/o regolamentare i rapporti tra i datori di lavoro e i lavoratori, e/o regolamentare i rapporti tra i datori di lavoro o le loro organizzazioni e una o più organizzazioni di lavoratori;</p>	<p>«contrattazione collettiva»: l'insieme delle negoziazioni che avvengono tra un datore di lavoro, un gruppo di datori di lavoro o una o più organizzazioni di datori di lavoro, da un lato, e uno o più sindacati, dall'altro, per determinare le condizioni di lavoro e di impiego, e/o regolamentare i rapporti tra i datori di lavoro e i lavoratori, e/o regolamentare i rapporti tra i datori di lavoro o le loro organizzazioni e uno o più sindacati;</p>

Motivazione

Secondo la legislazione sociale dell'UE e gli obblighi dell'UE ai sensi del diritto internazionale, i sindacati sono le parti del dialogo sociale nell'ambito della contrattazione collettiva. I comitati aziendali, ad esempio, non dispongono di una sufficiente legittimità istituzionale.

Emendamento 3

Articolo 4.2

Testo proposto dalla Commissione europea	Emendamento del CdR
<p>Gli Stati membri in cui la copertura della contrattazione collettiva è inferiore al 70 % dei lavoratori quali definiti ai sensi dell'articolo 2 prevedono inoltre un quadro di condizioni favorevoli alla contrattazione collettiva, per legge a seguito della consultazione delle parti sociali o mediante un accordo con queste ultime, e definiscono un piano d'azione per promuovere la contrattazione collettiva. Il piano d'azione è reso pubblico e notificato alla Commissione europea.</p>	<p>Gli Stati membri in cui la copertura della contrattazione collettiva è inferiore al 70 % dei lavoratori quali definiti ai sensi dell'articolo 2 prevedono inoltre un quadro di condizioni favorevoli alla contrattazione collettiva, per legge a seguito della consultazione delle parti sociali o mediante un accordo con queste ultime, e definiscono un piano d'azione per promuovere la contrattazione collettiva, <i>nonché per sviluppare e rafforzare le capacità delle parti sociali</i>. Il piano d'azione è reso pubblico e notificato alla Commissione europea.</p>

Motivazione

Si vuole garantire coerenza tra il presente paragrafo 2 e il paragrafo 1 del medesimo articolo 4.

Emendamento 4

Articolo 5.1

Testo proposto dalla Commissione europea	Emendamento del CdR
<p>Gli Stati membri in cui sono previsti salari minimi legali adottano le misure necessarie a garantire che la determinazione e l'aggiornamento dei salari minimi legali siano basati su criteri stabiliti per promuovere l'adeguatezza al fine di conseguire condizioni di vita e di lavoro dignitose, coesione sociale e una convergenza verso l'alto. <i>Gli</i> Stati membri <i>definiscono</i> tali criteri conformemente alle rispettive prassi <i>nazionali</i>, nella pertinente legislazione <i>nazionale</i>, nelle decisioni degli organi competenti o in accordi tripartiti. I criteri sono definiti in modo <i>stabile e</i> chiaro.</p>	<p>Gli Stati membri in cui sono previsti salari minimi legali adottano le misure necessarie a garantire che la determinazione e l'aggiornamento dei salari minimi legali siano basati su criteri stabiliti per promuovere l'adeguatezza al fine di conseguire condizioni di vita e di lavoro dignitose, coesione sociale <i>e territoriale</i> e una convergenza verso l'alto. <i>A livello di</i> Stati membri tali criteri <i>vengono stabiliti</i> conformemente alle rispettive prassi <i>vigenti a livello nazionale</i>, nella pertinente legislazione, nelle decisioni degli organi competenti o in accordi tripartiti. I criteri devono essere definiti in modo <i>chiaro e accompagnati da un calendario</i>.</p>

Motivazione

Si vuole evidenziare la dimensione territoriale.

Emendamento 5

Articolo 5.2

Testo proposto dalla Commissione europea	Emendamento del CdR
<p>I criteri nazionali di cui al paragrafo 1 <i>comprendono</i> almeno i seguenti elementi:</p> <p>a) il potere d'acquisto dei salari minimi legali, tenuto conto del costo della vita <i>e dell'incidenza delle imposte e delle prestazioni sociali</i>;</p> <p>b) il livello generale dei salari lordi e la loro distribuzione;</p> <p>c) il tasso di crescita dei salari lordi;</p> <p>d) <i>l'andamento della produttività del lavoro.</i></p>	<p>I criteri nazionali di cui al paragrafo 1 <i>dovrebbero comprendere</i> almeno i seguenti elementi:</p> <p>a) il potere d'acquisto dei salari minimi legali, tenuto conto del costo della vita, <i>con riferimento all'indice dei prezzi al consumo armonizzato (IPCA) a norma del regolamento (UE) 2016/792</i>;</p> <p>b) il livello generale dei salari lordi e la loro distribuzione <i>per settore e per regione NUTS 2</i>;</p> <p>c) il tasso di crescita dei salari lordi.</p>

Motivazione

Di norma, le imposte e le prestazioni sociali, come pure la produttività del lavoro, costituiscono parametri propri di ciascuna impresa e non si prestano quindi per valutare l'adeguatezza dei salari minimi.

Emendamento 6

Articolo 5.3

Testo proposto dalla Commissione europea	Emendamento del CdR
<p>Gli Stati membri <i>utilizzano valori di riferimento indicativi, come quelli comunemente utilizzati a livello internazionale, per orientare la loro valutazione dell'adeguatezza dei salari minimi legali rispetto al livello generale dei salari lordi.</i></p>	<p>Gli Stati membri <i>restano competenti in materia di fissazione dell'aliquota per i salari minimi legali. Gli Stati membri assicurano in ogni caso che i salari minimi legali siano adeguati e che sia avviato un processo di convergenza sottoposto a revisione annuale al fine di raggiungere quanto prima una soglia almeno equivalente al 60 % del salario nazionale lordo mediano e al 50 % del salario nazionale lordo medio, entrambi per un impiego a tempo pieno.</i></p>

Motivazione

Si vuole garantire coerenza con l'emendamento 1 al considerando 21.

Emendamento 7

Articolo 6.1

Testo proposto dalla Commissione europea	Emendamento del CdR
<p>Gli Stati membri <i>possono autorizzare salari minimi legali diversi per specifici gruppi di lavoratori. Gli Stati membri mantengono tali variazioni al minimo e garantiscono che ogni variazione sia non discriminatoria, proporzionata, limitata nel tempo, se pertinente, e obiettivamente e ragionevolmente giustificata da un obiettivo legittimo.</i></p>	<p>Gli Stati membri <i>assicurano che nessuna categoria di lavoratori sia esclusa dalla tutela garantita dal salario minimo legale.</i></p>

Motivazione

Non si dovrebbe incentivare l'introduzione di salari inferiori al salario minimo legale per gruppi specifici di lavoratori.

Emendamento 8

Articolo 6.2

Testo proposto dalla Commissione europea	Emendamento del CdR
<p>Gli Stati membri possono consentire trattenute per legge che riducono la retribuzione versata ai lavoratori portandola a un livello inferiore a quello del salario minimo legale. Gli Stati membri garantiscono che tali trattenute sui salari minimi legali siano necessarie, obiettivamente giustificate e proporzionate.</p>	<p>Gli Stati membri possono consentire trattenute per legge — <i>tramite l'erogazione di prestazioni di assistenza sociale o in natura</i> — che riducono la retribuzione versata ai lavoratori portandola a un livello inferiore a quello del salario minimo legale. Gli Stati membri garantiscono che tali trattenute sui salari minimi legali siano necessarie, obiettivamente giustificate e proporzionate. <i>Gli Stati membri provvedono affinché le mance, le ore di lavoro straordinario ed altri pagamenti supplementari siano esclusi dal calcolo del salario minimo legale e siano corrisposti in aggiunta a tale salario.</i></p>

Motivazione

Evidente.

Emendamento 9

Articolo 9

Testo proposto dalla Commissione europea	Emendamento del CdR
<p style="text-align: center;">Appalti pubblici</p> <p>Conformemente alle direttive 2014/24/UE, 2014/25/UE e 2014/23/UE, gli Stati membri adottano misure adeguate a garantire che gli operatori economici, nell'esecuzione di appalti pubblici o contratti di concessione, si conformino ai salari stabiliti dai contratti collettivi per il settore e l'area geografica pertinenti e ai salari minimi legali, laddove esistenti.</p>	<p style="text-align: center;">Appalti pubblici</p> <p>Conformemente alle direttive 2014/24/UE, 2014/25/UE e 2014/23/UE, gli Stati membri adottano misure adeguate a garantire che gli operatori economici, nell'esecuzione di appalti pubblici o contratti di concessione, si conformino alla retribuzione e ad altre condizioni lavorative stabilite dai contratti collettivi per il settore e l'area geografica pertinenti e ai salari minimi legali, laddove esistenti, nonché al diritto alla contrattazione collettiva. Gli Stati membri inoltre garantiscono che gli operatori economici, quale condizione per l'aggiudicazione di appalti pubblici, siano tenuti a conformarsi ai salari e ad altre condizioni lavorative stabiliti per legge e/o dai contratti collettivi, e a rispettare il diritto alla contrattazione collettiva, nonché a riconoscere e a negoziare con i sindacati.</p>

Motivazione

Evidente.

II. RACCOMANDAZIONI POLITICHE

IL COMITATO EUROPEO DELLE REGIONI

1. si compiace del cambiamento di paradigma, in materia di salario minimo, introdotto dalla Commissione europea in base al quale un salario minimo adeguato è un diritto e un requisito fondamentale per un'economia di mercato sociale, equa e sostenibile su cui si fonda il mercato unico europeo. I costi economici, sociali e per la società del dumping e dei divari salariali all'interno dell'Unione europea superano di gran lunga gli eventuali profitti a breve termine delle imprese;
2. si rallegra che la proposta della Commissione consenta l'istituzione di un quadro europeo per il rafforzamento della copertura della contrattazione collettiva e per salari minimi equi e adeguati, ai fini, in particolare, di combattere la povertà lavorativa. Il CdR evidenzia l'ambizione della proposta della Commissione di istituire un quadro che favorisca i salari minimi più adeguati e un migliore accesso dei lavoratori ai salari minimi garantiti, nel rispetto delle specificità dei sistemi nazionali, dell'autonomia della contrattazione collettiva e della libertà contrattuale delle parti sociali. Come già risulta dalle precedenti richieste del CdR, la proposta della Commissione non è una soluzione universalmente valida e si basa sulla premessa, condivisa dal CdR, secondo cui «una contrattazione collettiva efficiente e dei contratti collettivi con un'ampia copertura costituiscono lo strumento primario per ottenere l'equità dei salari e delle altre condizioni di lavoro, in quanto i lavoratori e i datori di lavoro conoscono meglio il loro settore e la loro regione»⁽¹⁾;
3. fa rilevare che, alla data del 21 gennaio 2021, tre parlamenti nazionali sui venti che avevano esaminato la proposta della Commissione hanno espresso dei pareri motivati nel quadro del meccanismo di controllo della sussidiarietà;
4. vede nella proposta della Commissione un'applicazione degli obiettivi europei volti a rafforzare la coesione sociale e territoriale e ad eliminare le distorsioni della concorrenza (articolo 3 TUE), nonché un legame di continuità con il pilastro europeo dei diritti sociali (principio 6)⁽²⁾, la Carta dei diritti fondamentali (articolo 31), la Carta sociale europea (principio 4) e la Convenzione n. 131 dell'OIL; ciò riveste particolare importanza per i territori in cui le differenze tra i salari minimi nell'UE provocano uno squilibrio dei flussi migratori all'interno dell'UE che può risultare destabilizzante per la comunità locale, oltre ad avere un effetto negativo sul quadro demografico nella regione di origine;
5. sottolinea che la necessità di una «convergenza verso l'alto» dei salari minimi è molto sentita anche alla luce della constatazione che i salari bassi rimangono una caratteristica dell'occupazione nell'Unione europea. Si stima che circa un lavoratore su sei rientri nella categoria a basso reddito. Negli ultimi anni, i salari bassi in numerosi Stati membri non hanno tenuto il passo con l'evoluzione di altri salari, con un conseguente aumento delle disparità retributive. La percentuale di lavoratori a rischio di povertà è aumentata dall'8,3 % nel 2010 al 9,3 % nel 2018. A ciò si aggiunge la pandemia di COVID-19, con il suo impatto negativo sui salari dei lavoratori, soprattutto quelli a reddito più basso, come i lavoratori del settore delle pulizie, del commercio al dettaglio nonché dell'assistenza sanitaria e a lungo termine e dell'assistenza residenziale. Si tratta di settori che sono parzialmente o interamente di competenza degli enti locali e regionali. Da un'indagine condotta online da Eurofound per il 2020 è emerso che quasi il 40 % dei cittadini dell'UE intervistati ha dichiarato di trovarsi in una situazione finanziaria meno favorevole rispetto a prima della pandemia e quasi la metà ha detto di non riuscire a far quadrare il proprio bilancio familiare (47 % nell'aprile 2020). Inoltre, pur rappresentando il 48 % dei lavoratori in generale nell'Unione europea, le donne costituiscono il 59 % di quelli che ricevono un salario minimo. Ciò contribuisce al divario retributivo e pensionistico di genere e alla povertà lavorativa delle donne⁽³⁾. Una convergenza verso l'alto contribuirebbe pertanto a ridurre la povertà lavorativa nonché il divario retributivo e pensionistico di genere;
6. ritiene che, conformemente al principio di sussidiarietà e in applicazione della giurisprudenza della Corte di giustizia dell'Unione europea (C-268/06 Impact, 2008), la base giuridica dell'articolo 153 TFUE proposta dalla Commissione non consenta un'ingerenza diretta nella determinazione delle retribuzioni all'interno dell'Unione europea. La proposta della Commissione può costituire soltanto un processo dotato di obiettivi, nel pieno riconoscimento della legislazione nazionale vigente in materia di salario minimo e del ruolo delle parti sociali;

(1) Cfr. il punto 31 del parere del CdR «Un'Europa sociale forte per transizioni giuste» (relatrice: Anne Karjalainen) (GU C 440 del 18.12.2020, pag. 42).

(2) 6. *Retribuzioni: I lavoratori hanno diritto a una retribuzione equa che offra un tenore di vita dignitoso. Sono garantite retribuzioni minime adeguate, che soddisfino i bisogni del lavoratore e della sua famiglia in funzione delle condizioni economiche e sociali nazionali, salvaguardando nel contempo l'accesso al lavoro e gli incentivi alla ricerca di lavoro. La povertà lavorativa va prevenuta. Le retribuzioni sono fissate in maniera trasparente e prevedibile, conformemente alle prassi nazionali e nel rispetto dell'autonomia delle parti sociali.*

(3) Eurofound (2017), *In-work poverty in the EU* (La povertà lavorativa nell'UE), Ufficio delle pubblicazioni dell'Unione europea, Lussemburgo.

7. richiama l'attenzione della Commissione sulla necessità di adottare un approccio multiforme per lottare contro la povertà lavorativa. La stessa analisi della Commissione mostra che combattere tale fenomeno costituisce una sfida complessa in cui svolgono un ruolo cruciale anche altri fattori, quali il sistema fiscale, l'istruzione, il livello delle prestazioni sociali e la politica occupazionale, come pure il monitoraggio del diritto positivo. Questi settori sono principalmente di competenza degli Stati membri, ragion per cui il successo di un processo europeo volto a stabilire un salario minimo dipende in larga misura dalla disponibilità degli Stati membri ad adeguare essi stessi i parametri pertinenti;
8. sottolinea che, conformemente all'articolo 154 del TFUE, la Commissione — prima di presentare la sua proposta — ha condotto una consultazione in due fasi delle parti sociali su un'eventuale azione dell'UE nel settore dei salari minimi. Nella prima fase, svoltasi tra il 14 gennaio e il 25 febbraio 2020, la Commissione ha consultato le parti sociali sulla necessità di un'iniziativa in materia di salari minimi e sul possibile orientamento di tale iniziativa. Nella seconda fase, svoltasi tra il 3 giugno e il 4 settembre 2020, la Commissione ha consultato le parti sociali sul contenuto e sullo strumento giuridico della proposta prevista. La proposta di direttiva tiene conto dei contributi delle parti, soprattutto per quanto riguarda la questione dell'autonomia delle parti sociali nella contrattazione collettiva. È particolarmente importante, quindi, che la Commissione sostenga lo sviluppo futuro delle capacità e l'autonomia delle parti sociali a livello sia europeo che nazionale, poiché la legislazione non costituisce una garanzia di parti sociali forti. Sono state inoltre raccolte le opinioni del pubblico attraverso le risposte all'Eurobarometro standard 92 (autunno 2019), che comprendeva domande sulle priorità dell'Unione europea (incluso il salario minimo);
9. ritiene che un salario dignitoso vada al di là dell'eliminazione della povertà estrema. Esso ha lo scopo di garantire che le persone possano permettersi un tenore di vita minimo e partecipare alla vita sociale e culturale. È legato specificamente al contesto e deve andare oltre i salari di povertà, per garantire che le persone possano soddisfare le loro esigenze basilari;
10. sottolinea che, sulla base dell'articolo 153, paragrafo 1, lettera b), del TFUE e nel pieno rispetto del medesimo articolo, paragrafo 5, sono già state adottate diverse direttive contenenti disposizioni in materia di retribuzioni⁽⁴⁾;
11. sostiene che vada rispettato il principio della parità di retribuzione per un lavoro di pari valore quando vengono fissati salari minimi per settore;
12. sostiene con forza il fatto che la proposta di direttiva non preveda alcuna armonizzazione sociale minima. La proposta della Commissione sembrerebbe contenere una clausola di non regresso nel caso di livelli di protezione più elevati in determinati Stati membri rispetto a quelli garantiti dalla direttiva proposta (articolo 16);
13. riconosce che, nella sua proposta di direttiva, la Commissione esclude dal Capo II sui salari minimi legali gli Stati membri i cui salari minimi sono fissati da contratti collettivi;
14. ritiene che il valore aggiunto europeo della proposta della Commissione consista nel creare una base per favorire una convergenza verso l'alto dei salari minimi nel quadro di un dialogo con gli Stati membri;
15. sottolinea la forte dimensione regionale della questione dei salari minimi adeguati, sebbene questa non trovi sufficiente riscontro nella proposta della Commissione. La dimensione regionale deriva dall'esistenza di contratti collettivi regionali, dalla forte interazione tra il salario minimo e la coesione sociale e territoriale e dal fatto che gli enti locali e regionali, in quanto datori di lavoro, hanno la responsabilità ultima in materia di formazione dei salari in funzione delle realtà locali e regionali;

(4) Cfr., tra l'altro, 1) la 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), 2) la direttiva 2008/94/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 22 ottobre 2008, relativa alla tutela dei lavoratori subordinati in caso d'insolvenza del datore di lavoro (GU L 283 del 28.10.2008, pag. 36) e 3) la direttiva (UE) 2019/1158 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 20 giugno 2019, relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza che abroga la direttiva 2010/18/UE del Consiglio (GU L 188 del 12.7.2019, pag. 79).

16. richiama l'attenzione sullo studio commissionato dal CdR sul tema «Salari minimi equi — La prospettiva locale e regionale»⁽⁵⁾. Sottolinea in particolare la conclusione secondo cui l'introduzione generalizzata di salari minimi regionali non può essere sostenuta per vari motivi, tra cui i quadri istituzionali, le competenze e le tradizioni che attribuiscono la fissazione dei salari minimi principalmente al livello nazionale, ma allo stesso tempo esistono diverse possibilità per gli enti locali e regionali di svolgere un ruolo nell'applicazione, nella promozione e nel monitoraggio dei salari minimi;
17. segnala l'esistenza di differenze significative tra il numero di persone che dipendono dal salario minimo nelle zone urbane e in quelle rurali, e sottolinea che, per rispondere alla richiesta di convergenza verso salari minimi più adeguati, occorre trovare approcci innovativi per aiutare gli enti locali e regionali a ottenere i finanziamenti necessari nei loro bilanci, gravemente compromessi dalla pandemia di COVID-19;
18. ritiene che la definizione di un piano d'azione nazionale per promuovere la contrattazione collettiva negli Stati membri, come risulta all'articolo 4, paragrafo 2, avrebbe potuto essere resa più concreta se fossero stati indicati gli elementi possibili di tale piano d'azione;
19. si chiede, in linea di principio, se non sarebbe opportuno riformare il concetto di lavoratore, a livello UE, su cui si fonda la direttiva in esame. Il riferimento a una sentenza della Corte di giustizia europea del 1986 (causa Lawrie-Blum) non tiene però conto dell'affermarsi di nuove forme di lavoro, in particolare il lavoro precario nell'economia delle piattaforme;
20. ricorda, con riferimento agli appalti pubblici, la sentenza della Corte di giustizia dell'Unione europea del 17 novembre 2015 nella causa C-115/14, secondo la quale il diritto dell'UE non osta alla possibilità di escludere da una procedura di appalto un offerente che si rifiuti di versare il salario minimo legale al personale interessato⁽⁶⁾;
21. sottolinea che la proposta di direttiva all'esame non menziona esplicitamente il fatto che il monitoraggio della sua attuazione potrebbe essere collegato al processo del semestre europeo, ad esempio tramite un adattamento del quadro di valutazione della situazione sociale; esprime alcune riserve riguardo a tale opzione fintanto che il processo del semestre europeo nel suo complesso non sarà riveduto in profondità ai fini di una maggiore trasparenza, di una sua configurazione maggiormente democratica (diritto di consultazione del Parlamento europeo) e di un coinvolgimento degli enti locali e regionali e delle parti sociali in un partenariato;
22. ritiene che il processo di convergenza verso salari minimi più equi dovrebbe essere accompagnato da una proposta della Commissione in materia di misure di trasparenza delle retribuzioni, che costituirebbe tra l'altro uno strumento importante per colmare il divario retributivo di genere e impedire pratiche discriminatorie fondate sulla razza, sulle convinzioni personali, sull'età, sulla disabilità o sull'orientamento sessuale⁽⁷⁾.

Bruxelles, 19 marzo 2021

Il presidente
del Comitato europeo delle regioni
Apostolos TZITZIKOSTAS

⁽⁵⁾ <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/6f084eaa-879e-11eb-ac4c-01aa75ed71a1/language-en>

⁽⁶⁾ La legislazione di un ente regionale di uno Stato membro, in base alla quale si impone agli offerenti e ai subappaltatori di impegnarsi a versare un salario minimo al personale che effettua il servizio previsto dal contratto di pubblico appalto, è stata dichiarata compatibile con il diritto dell'UE.

⁽⁷⁾ Cfr. il punto 32 del parere del CdR «Un'Europa sociale forte per transizioni giuste» (relatrice: Anne Karjalainen) (GU C 440 del 18.12.2020, pag. 42).