

## **Direttiva europea su salari minimi adeguati, 14 sett. 2022**

### **Scheda di lettura**

Scopo della Direttiva è garantire che i lavoratori nell'Unione siano tutelati da salari minimi adeguati e di colmare le grandi differenze tra gli stati membri nella copertura e nell'adeguatezza dei salari minimi e contribuire a migliorare l'equità del mercato del lavoro dell'UE, sottolineando come queste siano condizioni utili a stimolare miglioramenti della produttività, l'innovazione e a promuovere il progresso economico coniugando la garanzia di un benessere sociale elevato.

È necessario infatti che in tutti i paesi dell'Unione i lavoratori possano accedere a salari adeguati quale una delle condizioni più importanti che sono alla base del modello di economia sociale di mercato, come affermato nella direttiva stessa, e consentire condizioni di lavoro e di vita dignitose per i lavoratori e le loro famiglie.

Questo obiettivo è in linea con i principi sanciti dal Pilastro europeo dei diritti sociali del 2017 ed in particolare il diritto a un reddito minimo, previsto dal principio 14, e ad una retribuzione equa previsto dal principio 6.

In particolare il principio 6 chiede retribuzioni minime adeguate, da fissare in maniera trasparente e prevedibile, conformemente alle prassi nazionali e nel rispetto dell'autonomia delle parti sociali.

La Direttiva mira inoltre a contribuire all'attuazione del principio 8 del Pilastro relativo al Dialogo sociale e coinvolgimento dei lavoratori: essa è volta a incentivare la contrattazione collettiva sulla determinazione dei salari al fine di promuovere la tutela garantita dal salario minimo fornita dai contratti collettivi e il coinvolgimento delle parti sociali per quanto concerne la fissazione, l'aggiornamento e l'attuazione dei salari minimi legali.

La Direttiva è rivolta agli Stati membri e si colloca nel principio generale che la competenza sui salari è esclusivamente nazionale, ma in ragione del fatto che il dumping salariale produce distorsioni al mercato unico, non garantisce la dignità del lavoro e penalizza anche le imprese, si ritiene competente un'azione dell'Unione.

La Direttiva promuove, quindi, la contrattazione collettiva sui salari in tutti gli Stati membri, anche in quelli in cui sono previsti salari minimi legali, riconoscendo che essa incide in maniera significativa sull'adeguatezza del salario minimo e garantisce salari superiori al livello minimo stabilito per legge.

Con questo spirito, la Direttiva introduce nel diritto dell'UE l'obbligo di rispettare il diritto alla contrattazione collettiva, di fornire protezione ai lavoratori che desiderano contrattare collettivamente e di prevenire le pratiche di contrasto ai sindacati e di protezione per il loro rappresentanti.

Gli Stati membri che hanno istituito un salario minimo legale devono garantire le condizioni affinché sia fissato a livelli adeguati secondo criteri definiti in maniera chiara e stabile, assicurare un tenore di vita dignitoso, e un quadro di governance che garantisca aggiornamenti periodici e puntuali e un effettivo coinvolgimento delle parti sociali.

Di seguito una lettura schematica che riassume i principali punti:

L'articolo 1 stabilisce come obiettivo della direttiva "l'adeguatezza dei salari minimi legali al fine di realizzare condizioni di vita e di lavoro dignitose".

La direttiva si applica a tutti i lavoratori degli Stati dell'Unione, sia pubblici che privati. L'articolo 1 in particolare stabilisce che nessuna disposizione prevista può essere interpretata come un obbligo per gli

Stati membri in cui la formazione dei salari è garantita esclusivamente da contratti collettivi di introdurre un salario minimo legale o di dichiarare un contratto collettivo universalmente applicabile.

La direttiva salvaguarda le prerogative sindacali fornendo una definizione di "contrattazione collettiva" che si riferisce solo ai "sindacati". La definizione di "contratto collettivo" include un riferimento alle "parti sociali che hanno la capacità di contrattare per conto dei lavoratori e dei datori di lavoro, rispettivamente, secondo le leggi e le prassi nazionali".

Sempre all'art.1 viene sancito quindi che la "direttiva non pregiudica il pieno rispetto dell'autonomia delle parti sociali, nonché il loro diritto di negoziare e concludere contratti collettivi" e che "l'applicazione della presente direttiva deve avvenire nel pieno rispetto del diritto alla contrattazione collettiva".

L'articolo 4 sulla promozione della contrattazione collettiva ha l'obiettivo generale di aumentare la copertura della contrattazione collettiva e di facilitarne l'esercizio nella determinazione dei salari "con la partecipazione delle parti sociali, conformemente al diritto e alle prassi nazionali". L'articolo include anche disposizioni a sostegno dei diritti sindacali e a tutela dei lavoratori, dei rappresentanti sindacali e dei sindacati, garantendo che gli Stati membri adottino misure per proteggere e tutelare l'esercizio del diritto alla contrattazione collettiva.

Tutti i Paesi con una copertura della contrattazione collettiva inferiore all'80% devono "prevedere un quadro di condizioni favorevoli" e devono sviluppare un piano d'azione nazionale per promuovere la contrattazione collettiva. Il piano d'azione deve definire un calendario chiaro e misure concrete per aumentare progressivamente il tasso di copertura dei lavoratori attraverso la contrattazione, nel pieno rispetto dell'autonomia delle parti sociali". Il piano d'azione sarà rivisto regolarmente (almeno ogni cinque anni) e aggiornato se necessario. Il testo finale garantisce quindi che i piani d'azione nazionali possano apportare miglioramenti reali.

L'articolo 4 prevede quindi la possibilità per gli Stati membri di affidare alle parti sociali la responsabilità di definire e attuare il piano d'azione per la sua promozione in accordo tra loro, a seguito di una loro richiesta congiunta.

L'articolo 5 stabilisce criteri, non esaustivi, di cui gli Stati membri già adottano salari minimi legali devono tenere conto nella loro fissazione: il potere d'acquisto dei salari, tenendo conto del costo della vita; il livello generale dei salari e la loro distribuzione; il loro tasso di crescita; i livelli e gli sviluppi della produttività nazionale a lungo termine. Per ciò che riguarda la "soglia di decenza" dei salari minimi legali vengono presi a riferimento i valori utilizzati a livello internazionale del 60% del salario lordo mediano e del 50% del salario lordo medio, che sono stati spostati dai considerando agli articoli, ma non sono requisiti obbligatori ma quindi puramente indicativi.

Gli Stati membri che attualmente fissano aliquote diverse del salario minimo legale adottato o che consentono detrazioni da parte del datore di lavoro (art. 6) possono continuare a farlo ma qualsiasi variazione o detrazione deve essere non discriminatoria, proporzionata e avere uno obiettivo legittimo. L'articolo sottolinea inoltre che nessuna disposizione della direttiva deve essere interpretata come un obbligo di introdurre tali pratiche. Tali pratiche saranno oggetto di relazioni specifiche alla Commissione europea.

Devono essere previsti organi consultivi che coinvolgano le parti sociali nella determinazione e aggiornamento dei salari minimi stabiliti per legge, e migliorare l'effettivo accesso dei lavoratori alla tutela prevedendo controlli e ispezioni da parte degli enti preposti.

L'articolo 9 della direttiva prevede che il rispetto del diritto di organizzazione e di contrattazione collettiva sia chiaramente incluso tra gli obblighi che gli operatori economici devono rispettare nei contratti di

appalto pubblico per garantire che venga posto un freno alla corsa al ribasso sui salari e sulle condizioni di lavoro nella aggiudicazione ed esecuzione di appalti pubblici o concessioni.

Previsti anche meccanismi di monitoraggio e raccolta dei dati (art.10) per ciò che riguarda la contrattazione collettiva sul tasso di copertura, sulle retribuzioni più basse previste dai contratti e la percentuale dei lavoratori interessati, il livello dei salari dei lavoratori non coperti da contratti collettivi; per ciò che riguarda il salario minimo legale sui livelli a cui esso viene fissato, la percentuale di copertura, le variazioni e le trattenute esistenti. Tali dati devono essere obbligatoriamente comunicati alla Commissione ogni due anni, che li renderà pubblici e sui quali riferirà al Parlamento e al Consiglio europeo.

La clausola di non regressione (art.16), prevede che la direttiva "non deve essere interpretata come un divieto per gli Stati membri di aumentare i salari minimi legali", e nemmeno per ridurre o abolire i salari minimi, lasciando la possibilità ad uno Stato di applicare condizioni di legge o contrattuali migliorative per i lavoratori.

La Direttiva deve essere adottata dagli Stati membri entro due anni dalla entrata in vigore che devono prevedere misure adeguate per il coinvolgimento delle parti sociali.

Una volta definitivamente adottata dopo il voto del Consiglio, la direttiva costituirà una pietra miliare per affrontare il problema dei bassi salari e garantire i diritti sindacali in tutta Europa. La CES ritiene che dovremmo cercare di compiere progressi immediati e accelerati nel corso dei due anni del processo di recepimento.

Per il nostro paese non derivano quindi obblighi particolari, forte di un sistema contrattuale che viene considerato ben funzionante e in grado di assolvere al compito di garantire salari minimi adeguati e dignitosi.

La CISL condivide gli obiettivi generali e le misure che la Unione europea si è data con la Direttiva sui salari adeguati e le motivazioni che la sostengono.

Assumerà comunque particolare rilievo la implementazione delle azioni di monitoraggio e raccolta dei dati tanto a livello europeo che a livello nazionale, che implicano oltretutto un impegno alla trasparenza ed alla comunicazione pubblica da parte della Unione che offra un quadro attendibile ed autorevole sulle dinamiche salariali negli Stati membri.

La CISL ha sostenuto pienamente, anche se in alcuni passaggi criticamente, l'azione della CES presso tutti gli interlocutori istituzionali per avere una direttiva che garantisca che i lavoratori europei siano tutelati ed abbiano salari adeguati e dignitosi in particolar modo attraverso il rafforzamento della contrattazione collettiva in tutti gli Stati membri e, dove già presenti, innalzando i salari minimi legali troppo bassi, evitando così fenomeni di dumping salariale tra i diversi paesi europei e promuovendo la ripresa economica sulla base della innovazione tecnologica digitale e dello sviluppo sostenibile che sono alla base della NextGenerationEU.

Avere un quadro di interventi europeo che preveda l'adozione di iniziative da parte degli Stati membri è in questo senso di fondamentale importanza se perseguito rispettando le competenze degli Stati membri nella definizione dei salari minimi ed il ruolo delle parti sociali.