

Proposta di direttiva del Parlamento Europeo e del Consiglio sul salario minimo adeguato nell'Unione Europea

COM(2020) 682 final

Con riferimento alla Proposta di Direttiva del Parlamento Europeo e del Consiglio sul salario minimo adeguato nell'Unione Europea COM(2020) 682 final, attualmente all'esame della Commissione politiche dell'Unione Europea del Senato, si esprimono le seguenti osservazioni.

Pur apprezzando il proposito del Parlamento Europeo e del Consiglio di intervenire per una analisi del fenomeno tra gli stati membri e pur concordando sulla finalità della proposta di direttiva, volta a migliorare le condizioni di vita e di lavoro dei lavoratori dell'Unione, si ritiene, però, necessario effettuare una valutazione complessiva dei risvolti che l'attuazione di tali previsioni potrebbe generare.

Con particolare riferimento a quanto previsto al comma 1 dell'art. 1, si concorda sulla necessità di fare salva l'autonomia delle parti sociali, nonché il loro diritto a negoziare e a concludere contratti collettivi.

E' altresì condivisibile la scelta di lasciare agli stati membri la facoltà di fissare salari minimi legali o promuovere l'accesso alla tutela garantita dal salario minimo fornita da contratti collettivi. Sul punto si rileva, però, che l'eventuale introduzione di un salario minimo legale debba riferirsi esclusivamente a quei settori attualmente non coperti dalla contrattazione collettiva, al fine di evitare ogni forma di dumping contrattuale.

Il salario minimo legale non dovrebbe essere applicato alle attività riconducibili a quei settori, come l'edilizia, nei quali il rispetto di tale principio è già ampiamente soddisfatto dalle parti sociali nazionali comparativamente più rappresentative che, con i contratti collettivi di categoria stipulati, garantiscono ai lavoratori trattamenti economici coerenti e in linea con l'andamento economico e produttivo delle imprese.

L'applicazione generalizzata del salario minimo nazionale, indipendentemente dalla presenza di una contrattazione collettiva di riferimento, potrebbe, infatti, condurre alla conseguenza opposta, ossia una fuga incontrollata dai contratti di lavoro, a danno delle imprese regolari e del complessivo impianto normativo contrattuale, al solo scopo di ridurre il costo del lavoro e creare forme di dumping salariale.

In merito, poi, alle definizioni di cui all'art. 3, si rileva che con l'espressione "salario minimo", dovrebbe intendersi, quale unico riferimento per le attività dei settori già coperti dalla contrattazione, il trattamento complessivamente previsto dai contratti collettivi, e non la retribuzione minima che un datore di lavoro è tenuto a versare ai lavoratori per il lavoro svolto in un dato periodo, sulla base del tempo o dei risultati prodotti.

Anche con riguardo al concetto di "contrattazione collettiva" sarebbe opportuno precisare che il riferimento è esclusivamente alla c.d contrattazione "leader" ossia alla contrattazione svolta dalle organizzazioni datoriali e sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Si manifesta, poi, condivisione sull'intenzione di aumentare la copertura della contrattazione collettiva, tramite il rafforzamento della capacità delle parti sociali di partecipare alla contrattazione stessa per la determinazione dei salari a livello settoriale o intersettoriale e tramite l'incoraggiamento a negoziazioni costruttive, significative e informate sui salari tra le parti sociali.

Si apprezza, inoltre, l'intento del Parlamento Europeo e del Consiglio di garantire il coinvolgimento tempestivo ed efficace delle parti sociali, nella determinazione dei salari minimi legali e nel relativo aggiornamento, anche attraverso la partecipazione agli organi consultivi, nonché nella determinazione delle variazioni e delle trattenute relative ai salari minimi legali e nel rafforzamento delle ispezioni da parte degli ispettori e degli organismi responsabili dell'applicazione del salario minimo legale.

Si rileva però la necessità di meglio comprendere le modalità con le quali, nel caso in cui la tutela garantita dal salario minimo sia fornita esclusivamente dai contratti collettivi, si dovrebbe procedere al monitoraggio e alla raccolta dei dati relativi alla percentuale di lavoratori coperti e al tasso di copertura della contrattazione collettiva.

La Direttiva lascia impregiudicata la prerogativa degli Stati membri di applicare o introdurre disposizioni legislative, regolamentari o amministrative più favorevoli ai lavoratori o di promuovere o consentire l'applicazione di contratti collettivi che siano più favorevoli ai lavoratori stessi.

Non interferisce, inoltre, con la libertà degli Stati membri di fissare salari minimi legali o di promuovere l'accesso alla protezione del salario minimo prevista dalla contrattazione collettiva, sulla base delle tradizioni e delle specificità che contraddistinguono ciascun Paese e nel pieno rispetto delle competenze nazionali e della libertà contrattuale delle parti sociali.

Sulla base di ciò, si ritiene necessario mantenere inalterata la situazione già in essere nel nostro Paese. Andrebbe, dunque, confermata l'attuale impostazione che lascia alla contrattazione collettiva comparativamente più rappresentativa sul piano nazionale, la determinazione della retribuzione complessiva spettante ai lavoratori del settore di riferimento.