



Roma, 03 dicembre 2020

Memoria CGIL su proposta di Direttiva Quadro della Commissione Europea su salari minimi adeguati nella Unione Europea.

Alla fine del mese di ottobre 2020 la Commissione Europea ha pubblicato una Direttiva Quadro per l'introduzione del salario minimo europeo, con lo scopo di contribuire alla istituzione di un sistema di retribuzione dei lavoratori più equo ed equilibrato nella Unione Europea.

Il percorso per la definizione della direttiva quadro non è stato né lineare né semplice e le posizioni in campo sono molto articolate, sia perché molti Paesi si sono sempre dichiarati contrari allo strumento della Direttiva, preferendo una raccomandazione, sia perché da sempre sulla tematica c'è una opinione contraria di Business Europe. La stessa volontà di intervenire su materie "sensibili" alle relazioni industriali e all'intervento legislativo di ogni singolo Paese ha determinato e determinerà un dibattito molto acceso fra le diverse posizioni ed esigenze.

La Confederazione Europea dei Sindacati, a cui siamo affiliati, da lungo tempo è impegnata in una campagna per la convergenza salariale europea.

Infatti il divario salariale nei e tra i paesi europei favorisce la concorrenza sleale e la delocalizzazione delle imprese, mortifica il lavoro, favorisce la disparità di genere e soprattutto alimenta la crescita di salari poveri che non consentono una vita dignitosa.

Abbiamo sempre sostenuto che non è sufficiente un Europa del mercato unico se non prevede adeguate protezioni sociali.

La Direttiva, quindi, che si richiama ai principi del Pilastro Europeo dei Diritti Sociali, ha come obiettivo quello di garantire un reddito minimo e una retribuzione equa che garantiscano ai lavoratori un tenore di vita dignitoso.

Sulla base queste succinte considerazioni la Ces ha predisposto delle memorie -condivise negli organismi dirigenti- in risposta alla prima e seconda fase di consultazione predisposta dalla Commissione EU.

La Ces aveva dichiarato la sua disponibilità ad un confronto diretto tra le parti sociali, come possibile per le norme del Dialogo Sociale, se le controparti si fossero dimostrate disponibili.

E' indubbio che le associazioni imprenditoriali, in particolare come sopra già ricordato Business Europe, non condividono l'obiettivo di una convergenza salariale europea verso l'alto, in un quadro di leale concorrenza.

La prima richiesta della Confederazione Europea è stata quella di un equilibrio tra Salari Minimi legali e contrattazione collettiva, non solo per rispettare le diverse tradizioni presenti nei paesi europei, ma soprattutto per ribadire che salari adeguati hanno bisogno della contrattazione in quanto non è sufficiente la misura salariale minima a definire un "buon lavoro" (decent work) e diritti del lavoro così come indicato dalle convenzioni ILO.

Questa richiesta trova una prima risposta nella proposta di direttiva del 28 ottobre scorso, ma va completata a nostro avviso dal definire principi che permettano la libera organizzazione dei sindacati, il contrasto ai sindacati gialli, la libertà di contrattazione, il contrasto alle rappresaglie anti sindacali.

Non tutti i paesi europei infatti hanno leggi e tutele in materia.

Va poi sottolineato positivamente che la proposta di direttiva salvaguarda i diversi modelli di contrattazione esistenti, non obbligando alla introduzione del salario minimo legale i Paesi che ne sono privi.

Evidenziamo che deve essere più netto l'obiettivo che tutti i lavoratori debbano avere una copertura contrattuale e/o di salario minimo, affinché non vi sia l'esclusione delle forme atipiche o non standard. Se infatti fossero mantenute categorie escluse dalla applicazione della Direttiva questo sarebbe un elemento che potrebbe ulteriormente accrescere l'irregolarità, anziché combattere il lavoro povero.

Per questo sarebbe necessario indicare più precisamente gli obiettivi e i contenuti dei piani che gli stati membri devono predisporre e non limitarli solo a coloro che hanno scarsa copertura contrattuale.

Ovviamente obiettivo e contenuti dei piani, a rafforzamento del valore e dello sviluppo della contrattazione collettiva e per contrastare lavoro povero e non dignitoso e dumping al ribasso devono essere definiti di concerto con le parti sociali.

Sui salari minimi legali, la proposta di direttiva non prevede nell'articolato la soglia minima, citata invece nelle premesse.

A nostro avviso questo è sicuramente un limite che non da chiarezza sufficiente sull'obiettivo della convergenza salariale verso l'alto.

Ci trovano in netto dissenso le norme riferite alle possibili esclusioni di categorie o fasce escludibili dal salario minimo, ed anche la norma sulle detrazioni, temi, anche questi, su cui insieme alla Confederazione Europea intendiamo rivolgerci al Parlamento Europeo ed ai Parlamenti Nazionali.

Nella proposta di direttiva quadro è stato incluso un importante riferimento alla condizionalità (riconoscimento della contrattazione) per gli appalti pubblici della Commissione Europea, norma che sarebbe utile avesse un corrispettivo in ogni stato membro e che può essere ulteriormente migliorata.

Riteniamo altresì importante che la norma preveda anche un sistema di ispezione e sanzionatorio, il cui testo può essere ulteriormente precisato.

Infine concordiamo con la Commissione sugli articoli del trattato individuati per definire la base legale della direttiva stessa, rispettosi delle prerogative degli stati membri, ma attenti all'obiettivo di una Europa convergente.

In questo non condividiamo l'orientamento di alcune organizzazioni sindacali, nonché dei rispettivi governi che vedono un rischio di interferenza rispetto alla specificità dei modelli nazionali che è invece ampiamente tutelata dalle norme di salvaguardia.

In conclusione la Cgil saluta positivamente la scelta di avere una direttiva quadro più raccomandazione che favorisce una convergenza salariale europea, che si da come obiettivo quello di innalzare i salari riducendo le possibilità di concorrenza sleale e le giustificazioni alla delocalizzazione, che sottolinea l'importanza della contrattazione collettiva, nella sua autonomia, e del dialogo sociale, salvaguardando le tradizioni nazionali ma non sottovalutando la necessità di ampliare per tutti i lavoratori la copertura contrattuale, a partire dalla necessità di riconoscere salari adeguati.

La discussione aperta in Europa può essere utile anche per le scelte che da tempo di dibattono nel nostro Paese, a partire dalla più volte enunciata volontà di introdurre anche in Italia un salario minimo legale.

Il tema del lavoro povero, irregolare, la crescita dei lavoratori atipici, spesso privi delle minime tutele e soprattutto la frammentazione contrattuale e la crescita esponenziale di contratti cosiddetti pirata rendono urgente, anche in un Paese come il nostro che vanta un buon indice di copertura contrattuale, affrontare il tema. In particolare non è più eludibile affrontare il tema del valore erga omnes dei contratti nazionali e il tema della rappresentanza e della rappresentatività.

La Cgil è ovviamente impegnata insieme alla Confederazione Europea dei Sindacati a sostenere il percorso della direttiva quadro e a proporre i miglioramenti sommariamente sopra indicati.