



Camera dei Deputati

XI Commissione (Lavoro pubblico e privato)

MEMORIA SULLA PROPOSTA DI DIRETTIVA DEL PARLAMENTO
E DEL CONSIGLIO EUROPEO RELATIVA AI SALARI MINIMI
ADEGUATI NELL'UNIONE EUROPEA

Roma, 2 dicembre 2020

Confapi rappresenta da più di 70 anni la più forte realtà economica e produttiva del Paese, quella delle piccole e medie industrie private che, dal Dopoguerra in poi, hanno contribuito a fare dell'Italia una potenza industriale.

Fin dall'inizio della nostra storia abbiamo sottoscritto esclusivamente, con le principali organizzazioni sindacali - Cgil, Cisl, Uil e Federmanager – 13 contratti collettivi nazionali di lavoro nei più importanti settori produttivi e abbiamo anche costruito un solido ed ampio sistema di 13 enti bilaterali che, con prestazioni e servizi innovativi, integrano e talvolta suppliscono alle carenze del welfare statale.

Riteniamo indispensabile mettere al centro delle politiche attive chi il lavoro lo crea. Gli industriali di Confapi sono ogni giorno dalla parte del lavoro quello serio e rispettoso della persona. Le nostre piccole e medie industrie sono un modello non soltanto industriale ed economico, ma anche culturale e sociale: centro di aggregazione nella quale l'imprenditore svolge anche una funzione importante all'interno del territorio di appartenenza in termini di conoscenza dei fabbisogni, delle specificità, del mercato del lavoro non solo locale.

Entrando nel merito del provvedimento in esame, rileviamo quanto segue.

1. La proposta di direttiva relativa i salari minimi adeguati nell'Unione Europea riconosce l'importante principio secondo cui la tutela garantita

dal salario minimo può essere fornita anche mediante contratti collettivi e non solo mediante salari minimi legali stabiliti per legge.

Questo principio si evince dall'art. 1, comma 2, il quale afferma chiaramente che “la presente direttiva fa salva la scelta degli Stati membri di fissare salari minimi legali o promuovere l'accesso alla tutela garantita dal salario minimo fornita da contratti collettivi”.

Il comma 3, precisa ulteriormente che “nessuna disposizione della presente direttiva può essere interpretata in modo tale da imporre agli Stati membri, nei quali la determinazione dei salari sia garantita esclusivamente mediante contratti collettivi, l'obbligo di introdurre un salario minimo legale o di rendere i contratti collettivi unilateralmente applicabili”.

L'adeguatezza dei salari può, dunque, essere garantita anche dalla sola contrattazione collettiva, non occorrendo necessariamente l'introduzione di salari minimi stabiliti dalla legge.

Anzi, dalla relazione che accompagna la “Proposta” emerge che nel 2018, in nove Stati membri in cui vige il salario minimo legale, questo non costituisca un reddito sufficiente a raggiungere la soglia di rischio povertà; mentre gli Stati membri caratterizzati da una elevata copertura della contrattazione collettiva tendono ad avere una bassa percentuale di lavoratori a basso salario e salari minimi elevati.

Inoltre il salario minimo stabilito per legge ha evidenziato forti rigidità per quanto concerne il suo adeguamento nel tempo, per cui la

Direttiva si occupa di risolvere questo problema nel capo II, dedicato ai meccanismi per l'aggiornamento dei salari minimi legali.

2. Oltre al suddetto importante principio, la direttiva si muove su di una condivisibile linea promozionale della contrattazione collettiva sulla determinazione dei salari.

Le tecniche di incentivazione alla contrattazione collettiva sono in buona parte già presenti nell'ordinamento italiano, fin dallo Statuto dei lavoratori del 1970.

Emblematico in tal senso è l'art. 9 della proposta in cui si dispone che gli Stati membri adottino 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.

Una normale simile è contenuta nel nostro ordinamento appunto nello Statuto dei lavoratori, laddove, all'art. 36, impone l'inserimento, nel provvedimento di concessione del capitolato d'appalto di opere pubbliche o di concessione di servizi (Corte cost. 19 giugno 1998, n. 226), di una apposita clausola d'obbligo di applicare ai dipendenti dell'impresa appaltatrici condizioni non inferiori a quelle dei contratti collettivi della categoria o della zona.

Il nostro ordinamento si spinge anche oltre rispetto alla proposta di direttiva perché contiene tutta una serie di norme che incentivano il

datore di lavoro ad applicare la retribuzione prevista dai contratti collettivi, nella consapevolezza della loro limitata efficacia soggettiva, in ragione della non applicazione dell'art. 39 Cost. Ad esempio, è prevista una riduzione di contributi previdenziali (c.d. fiscalizzazione degli oneri sociali e sgravi) alla condizione dell'applicazione del contratto collettivo da parte dell'imprenditore che ne voglia usufruire. Alla medesima condizione sono altresì sottoposte le concessioni di benefici alle imprese artigiane, commerciali e turistiche.

3. Infine c'è nella proposta di direttiva una previsione che potrebbe rappresentare un impulso a realizzare finalmente la, da più parti auspicata, applicazione dell'art. 39 Cost., che renderebbe di efficacia generalizzata i nostri contratti collettivi di diritto comune. Dispone infatti l'art. 4, comma 2, che gli Stati membri che non hanno una contrattazione collettiva *erga omnes*, come il nostro, definiscano "un piano di azione per promuoverla".

Al riguardo è ampiamente noto che nel nostro ordinamento la funzione di garantire una retribuzione "adeguata", si traduce nel rispetto del principio costituzionale della "sufficienza della retribuzione di cui all'art. 36 Cost., che è assolto dai contratti collettivi di diritto comune, anche se formalmente non vi è una riserva di legge in tal senso nella Costituzione, la quale però dava per presupposto che i contratti

collettivi avessero efficacia *erga omnes* mediante l'applicazione dell'art. 39 Cost.

Il problema è dunque sempre stato quello della efficacia non generalizzata di tali contratti, e non certo quello della non adeguatezza delle retribuzioni da essi previste. Sicché, per assicurare a tutti una retribuzione adeguata, occorre intraprendere la strada disegnata dall'art. 39 della nostra Costituzione, mediante i contratti collettivi dotati di efficacia *erga omnes*, senza la necessità di percorrere la soluzione per via legislativa, estranea al nostro sistema di relazioni sindacali.