|  |
| --- |
| Allegato – Sintesi delle memorie depositate alla Camera Sintesi delle memorie depositate in occasione dell’esame della proposta di direttiva in oggetto presso l’XI Commissione (Lavoro) della Camera dei deputati. |
|  |
| |  | | --- | | ALLEANZA DELLE COOPERATIVE ITALIANE | | Centrale il ruolo della contrattazione collettiva e delle parti sociali per la definizione di livelli minimi di retribuzione dignitosi per i lavoratori.  In tal senso si registra favorevolmente l’orientamento assunto nella proposta di direttiva di non imporre agli Stati Membri alcun obbligo di salario minimo legale (le retribuzioni sono più adeguate proprio nei paesi privi di un salario minimo legale dove è più radicata e sviluppata la contrattazione collettiva).  Importante altresì aumentare la copertura della contrattazione collettiva, nonché promuovere la funzione della contrattazione collettiva nel determinare adeguati livelli salariali.  Occorre dare validità *erga omnes* ai livelli retributivi previsti dalla contrattazione *leader*, ossia quella sottoscritta dalle parti sociali comparativamente più rappresentative a livello nazionale. Al legislatore potrebbe essere lasciata unicamente la definizione di un salario minimo per quegli ambiti di attività non coperti da CCNL o in cui non vi sia contrattazione collettiva sottoscritta da organizzazioni comparativamente rappresentative a livello nazionale, in grado di fornire copertura anche alle nuove fasce di lavoratori meno tutelati.  Occorre inoltre definire quali siano gli elementi della retribuzione da prendere in considerazione (non soltanto i minimi tabellari intesi in senso stretto, ma anche tutte quelle voci economiche che ciascun CCNL in via pattizia fa rientrare nel trattamento economico complessivo da garantire al lavoratore).  Si condivide il richiamo (*art. 9*) al rispetto dei salari minimi stabili dalla contrattazione (*leader*) nell’ambito degli appalti pubblici: principio che vale tanto in termini di contrasto alla concorrenza sleale tanto in termini di adeguato riconoscimento da parte delle stazioni appaltanti del costo del lavoro sostenuto dalle imprese cooperative. In quest’ottica sarebbe auspicabile un intervento legislativo che introduca un adeguamento automatico ed immediato dei contratti di appalto con i committenti pubblici per il riconoscimento degli aumenti retribuiti convenuti in sede di stipula dei rinnovi contrattuali, almeno entro i limiti previsti dall’aumento inflattivo.  Importante, infine, un sistema di controlli efficace ed efficiente. | | ASSOCIAZIONE NAZIONALE COSTRUTTORI EDILI (ANCE) | | Pur condividendo 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, si rileva 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.  Con l’espressione "salario minimo" (art. 3) 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.  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 condividono l’intenzione di aumentare la copertura della contrattazione collettiva e l’idea 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.  Alla luce del fatto che la direttiva non interferisce 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, 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. | | ASSOCIAZIONE ITALIANA DELLE AGENZIE PER IL LAVORO ASSOSOMM | | Valutazione positiva.  Importanza del salario minimo su diversi piani (assicura una vita dignitosa, stimola i consumi, riduce la povertà, agevola l’ascensore sociale e riduce la disparità di trattamento). Cruciale strumento per contrastare gli abusi, garantire standard minimi di tutela all’interno del mercato del lavoro e offrire la garanzia di operare in condizioni di regolarità, disincentivando ogni forma di *dumping* a danno dei lavoratori.  Fondamentale lo strumento della contrattazione collettiva.  Si esprime l’auspicio che all’interno della cornice europea possa essere introdotto uno strumento per garantire sia che i salari minimi siano fissati a un livello adeguato, sia che lo strumento possa contribuire al processo di armonizzazione e al buon funzionamento dell’equità sociale all’interno dell’Unione. | | Casartigiani | | L’obiettivo – condiviso – di introdurre un quadro europeo volto a migliorare le condizioni di lavoro assicurando una vita dignitosa ai lavoratori dell'Unione ovunque essi lavorino va conseguito tenendo conto degli effetti sulla creazione di posti di lavoro e sulla competitività, anche per quanto riguarda le PMI. Questa raccomandazione deve essere interpretata come un limite nel prendere provvedimenti che possano introdurre nuovi oneri a carico delle imprese.  Con riferimento all’art. 4 della proposta di Direttiva, volto a incrementare la copertura della contrattazione collettiva, si segnala che occorrerebbe contrastare il proliferare di contratti collettivi sottoscritti da organizzazioni prive di rappresentanza, che creano *dumping* tra imprese, oltre che condizioni di lavoro peggiori. Il primo obiettivo dovrebbe essere quello di sconfiggere il *dumping* contrattuale e salariale e i contratti pirata, migliorando di conseguenza le retribuzioni, senza indurre le aziende meno trasparenti ad uscire dal sistema contrattuale. In secondo luogo, occorre assicurare una più adeguata attività di vigilanza ispettiva sul rispetto dei CCNL.  Infine, nella valutazione della misura del salario minimo adeguato è indispensabile distinguere tra minimo tabellare e salario complessivo. | | CGIL | | Favorevole allo strumento direttiva quadro/raccomandazione, che favorisce una convergenza salariale europea.  Occorre garantire l’equilibrio tra salari minimi legali e contrattazione collettiva, nonché definire principi che permettano la libera organizzazione dei sindacati, il contrasto ai sindacati gialli, la libertà di contrattazione, il contrasto alle rappresaglie anti sindacali.  Occorre inoltre definire 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. Occorrerebbe pertanto 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.  La proposta di direttiva non prevede nell’articolato una soglia minima del salario: ciò potrebbe essere considerato un limite.  Si esprime contrarietà rispetto alle norme riferite alle possibili esclusioni di categorie o fasce escludibili dal salario minimo, così come alle disposizioni sulle detrazioni.  Occorrerebbe altresì importante un sistema di ispezione e sanzionatorio, il cui testo può essere ulteriormente precisato. | | CISL | | Ritiene che l’obiettivo della proposta sia 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 una retribuzione equa previsto dal principio 6.  Apprezza che la Commissione ponga l’accento sulla importanza della contrattazione collettiva e sulla sua maggiore valenza rispetto al salario minimo legale nell’assicurare salari adeguati.  Si ritiene che i sistemi contrattuali ben funzionanti come quello italiano (che hanno una copertura superiore al 70%) devono essere protetti e l’autonomia delle parti sociali deve essere garantita e rafforzata  Si ribadisce, inoltre, la necessità di agire per garantire il rispetto del principio della libertà contrattuale ed il rispetto dei diritti relativi alla attività contrattuali dei lavoratori e dei rappresentanti dei lavoratori, e delle organizzazioni sindacali.  Tra le questioni che la proposta dovrebbe considerare si segnalano:   * la specificazione ulteriore delle differenze tra salario minimo contrattuale e salario minimo legale, evitando qualsiasi interferenza; * l’introduzione di una garanzia del diritto alla contrattazione collettiva e che i piani di azione da adottare nei paesi che sono al di sotto della copertura del 70% siano obbligatori; * la specificazione del contenuto dei piani di rafforzamento della contrattazione collettiva volta al raggiungimento della copertura del 70%; * la previsione di procedure di infrazione nei confronti degli Stati membri che non adottano misure per rafforzare la contrattazione collettiva, che possono essere presentate anche dalle parti sociali; * l’introduzione di specifiche misure per il rafforzamento e il rispetto dei diritti alla contrattazione e le libertà sindacali; * per il solo salario minimo legale, la definizione degli obiettivi minimi di adeguatezza pari al 50% del salario medio e 60% del mediano, che la Commissione non pone in maniera vincolante, e che questo deve essere sempre definito con il pieno coinvolgimento delle parti sociali; * l’eliminazione di esclusioni (es., lavoratori domestici, giovani, ect) estendendo la sua copertura a tutti i lavoratori anche quelli non standard, e delle detrazioni dal salario minimo legale; * la previsione di una clausola di progresso sociale per evitare cattive interpretazioni da parte dei tribunali, e garanzie perché non vi sia nessun danno ai sistemi di contrattazione collettiva efficaci - in particolare nessuno Stato membro deve essere tenuto, direttamente o indirettamente, a introdurre un salario minimo legale. | | CNA | | Favorevole in linea di principio, ma la fissazione di un salario minimo non deve risolversi in un incremento degli oneri a carico delle imprese, già notevolmente provate dagli effetti della pandemia. Un intervento in materia, allineando verso l’alto gli standard di protezione dei lavoratori, potrebbe rivelarsi utile a superare la concorrenza salariale posta in essere dalle imprese con sede negli Stati membri che presentano salari (anche notevolmente) inferiori, rendendo più equa la concorrenza nel mercato unico.  Si esprime assoluta contrarietà ad ogni misura legislativa che introduca un salario minimo legale, pur considerando apprezzabile l’obiettivo di promuovere la contrattazione collettiva, che, a differenza di un salario minimo legale, può garantire trattamenti retributivi in linea con la situazione economica dei settori, con le singole qualifiche e con l’andamento della produttività. L’introduzione di un salario minimo legale rischia, quindi, di vanificare gli equilibri (a volte faticosamente) raggiunti tra le Parti sociali.  Necessità di una incisiva vigilanza da parte degli organi ispettivi, specialmente per quanto riguarda l’attività di contrasto ai contratti collettivi pirata. | | CNEL | | In non pochi Stati membri il salario minimo legale non garantisce ai lavoratori un reddito sufficiente a raggiungere la soglia della povertà, talché una parte crescente dei lavoratori europei, attualmente il 10%, è al di sotto di tale soglia. Per di più un lavoratore europeo su sei è qualificabile come *low wage earner* (salario inferiore ai 2/3 del salario mediano). Di conseguenza, si è rilevato che le misure proposte dalla Commissione potrebbero essere necessarie anche nei Paesi ove esiste un salario minimo legale e viceversa non esserlo negli Stati dove opera solo la contrattazione collettiva. Per questo gruppo di paesi il criterio decisivo per eventuali interventi correttivi ai sensi della direttiva è il tasso di copertura effettivo dei contratti collettivi nazionali, fissato al 70% dei dipendenti interessati. A tale proposito, la relazione precisa che di questa protezione salariale dei contratti collettivi dovrebbero godere direttamente o indirettamente tutti i lavoratori, comprese le varie forme di lavoro, atipico. La proposta non precisa i meccanismi con cui tale risultato dovrebbe essere garantito, anche se dà atto che una estensione per via amministrativa o legale dei contratti è stata oggetto di richiesta da parte dell’ETUC in fase di consultazione.  Il punto viene lasciato aperto e definirlo sarà molto importante per il futuro della proposta.  Precisazioni e miglioramenti proposti:  1) Il riferimento alla contrattazione collettiva nazionale è formulato in modo indifferenziato, tale da comprendere potenzialmente anche contratti stipulati da organizzazioni non rappresentative. Potrebbe essere indicato che deve tenersi conto, anche nel valutare la copertura contrattuale, dei soli contratti collettivi nazionali conclusi dalle organizzazioni delle parti sociali maggiormente rappresentative, come definite dalle leggi nazionali.  2) Necessità che gli Stati membri siano sollecitati ad azioni dirette a rafforzare la estensione della copertura contrattuale, e in generale il ruolo delle parti sociali. Una richiesta sindacale, anche in sede europea, è di rendere esplicito che i sistemi nazionali, come quello italiano, che hanno una copertura contrattuale nazionale (mediamente) superiore al 70% possono essere considerati ben funzionanti e quindi non necessitano d’interventi legislativi in materia di salario minimo.  3) Obbligatorietà e definizione del contenuto dei piani di azione da adottare per rafforzare la contrattazione e la sua copertura. Su questo aspetto l’archivio dei contratti gestito dal Cnel, in collaborazione con INPS, contiene informazioni preziose dalle quali si evince come il tasso di copertura dei contratti nazionali nei principali settori sia molto alto, superiore alla soglia indicata dall’Unione. | | Co.N.A.P.I. | | Ritiene che la proposta rispetti le competenze degli Stati membri e l’autonomia delle parti sociali - in quanto non intende introdurre un salario minimo unico per tutti i Paesi, ma tendere ad una convergenza verso l’alto delle retribuzioni minime - e che l’obiettivo della garanzia di retribuzioni minime in Italia possa ancora essere ben perseguito dalla contrattazione collettiva.  Sottolinea che la proposta incentiva il ruolo della contrattazione collettiva sulla determinazione dei salari al fine di promuovere la tutela garantita dal salario minimo fornita dai contratti collettivi.  Infine, ritiene sconsigliabile l’estensione dell’efficacia dei CCNL senza una revisione del sistema della contrattazione. Servirebbero piuttosto CCNL quadro per l’individuazione dei minimi (o anche minimi e massimi), lasciando alla contrattazione di secondo livello la fissazione dei livelli retributivi applicabili. | | Confagricoltura | | Pur riconoscendo l’indubbio valore della finalità che la proposta di direttiva intende perseguire, si rappresentano talune perplessità.  L’UE non ha la competenza per introdurre una direttiva sui salari minimi o sulla contrattazione collettiva, trattandosi di materie riservate alla competenza delle parti sociali e degli Stati membri, ai sensi dell'articolo 153, paragrafo 5, del Trattato, che esclude la possibilità di intervento dell’Unione Europea sul tema delle retribuzioni e diritto di associazione. Una iniziativa di fonte legislativa della UE su tale materia rischia dunque di compromettere l'autonomia delle parti sociali nella determinazione delle retribuzioni e le competenze dei singoli Stati membri.  È difficile individuare soluzioni uniformi sulla questione retributiva che possano essere valide per tutto il territorio UE; i livelli salariali come remunerazione delle prestazioni di lavoro subordinato tengono conto, in ogni singolo Paese, del funzionamento del mercato del lavoro, della produttività all'interno dell'impresa e del comparto, nonché del costo della vita; i salari minimi sono strettamente legati alla situazione economica dei singoli Paesi e dei diversi settori produttivi. La crescita economica e l'aumento della produttività sono un prerequisito necessario per gli aumenti salariali.  Inoltre, un intervento sui salari minimi produce effetti a cascata anche sugli altri livelli retributivi, con il rischio di compromettere i livelli occupazionali e le opportunità di progressione dei lavoratori interessati dal salario minimo.  Infine, la remunerazione del lavoro non può essere valutata solo con riferimento al valore nominale del salario ma deve tener conto di altri elementi aggiuntivi previsti dalla contrattazione collettiva che incidono direttamente sulla situazione patrimoniale del lavoratore come, ad esempio, le mensilità aggiuntive, le indennità economiche, il sistema di welfare contrattuale.  Possibili conseguenze negative legate all’adozione di una direttiva vincolante per gli Stati membri della UE: • sul sistema di rappresentanza, in quanto potrebbe indurre le imprese ad allontanarsi dalle associazioni firmatarie di CCNL per applicare solamente il minimo legale, depotenziando la funzione ed il ruolo delle Organizzazioni datoriali e sindacali di rappresentanza che sottoscrivono i CCNL e indebolendo l’efficacia e la copertura della contrattazione collettiva; • sul sistema della contrattazione collettiva, in quanto costituirebbe un fortissimo disincentivo alla stipula dei contratti collettivi; • sul trattamento economico complessivo, in quanto il depotenziamento della contrattazione collettiva comporterebbe inevitabilmente ripercussioni su quel trattamento economico omnicomprensivo (mensilità aggiuntive, maggiorazioni, welfare bilaterale, etc.) che il CCNL attualmente garantisce in aggiunta alla retribuzione minima; • sui tassi di occupazione, in quanto la presenza di minimi retributivi elevati e di rigidità nominali può determinare un’ulteriore contrazione dell'occupazione, contribuendo a far aumentare il tasso di disoccupazione strutturale del Paese. Ulteriore effetto indiretto potrebbe essere l’aumento del lavoro irregolare (o informale) e il maggior ricorso al lavoro precario; • sulle dinamiche salariali e l’inflazione, in quanto l’introduzione di un adeguamento automatico e periodico delle retribuzioni sulla base di precisi indicatori potrebbe ingenerare una sorta di nuova “scala mobile” innescando fenomeni inflattivi difficilmente controllabili e dai potenziali effetti negativi sull’intera economia.  Pertanto, si ritiene inadeguata e inappropriata la proposta di direttiva.  Sarebbe invece prioritaria l’esigenza di ridurre la pressione fiscale sul lavoro, ed in particolare su quello poco qualificato che genera salari di basso livello, nonché quella di rafforzare lo strumento della contrattazione collettiva. | | Confapi | | Apprezzabile il principio secondo il quale la tutela garantita dal salario minimo può essere fornita anche mediante contratti collettivi e non solo mediante salari minimi legali stabiliti per legge. Condivisibile la linea promozionale della contrattazione collettiva sulla determinazione dei salari.  Alla luce dell’efficacia non generalizzata di tali contratti, occorre intraprendere la strada disegnata dall’art. 39 della nostra Costituzione, dando efficacia *erga omnes* ai contratti collettivi, senza la necessità di percorrere la soluzione per via legislativa, estranea al nostro sistema di relazioni sindacali. | | Confartigianato Imprese | | Critica nei confronti della scelta dello strumento della direttiva. Lo strumento migliore per affrontare il tema sarebbe stato l’avvio di negoziati tra le parti sociali. Sarebbe forse stata preferibile una raccomandazione: uno strumento che dovrà essere oggetto di recepimento a livello nazionale rischia di interferire con i sistemi di contrattazione collettiva a livello nazionale.  Un intervento legislativo in tale ambito altererebbe altresì gli equilibri economici e negoziali raggiunti dalla contrattazione collettiva:   * se il salario minimo legale fosse più basso di quello stabilito dai contratti collettivi, si correrebbe il rischio di disapplicazione degli stessi, poiché per le aziende il salario negoziale sarebbe considerato come un mero ed incomprensibile costo ulteriore; * al contrario, se fosse più alto, l’ingerenza legislativa in tale campo determinerebbe uno squilibrio nella rinegoziazione degli aumenti. Conseguenza di tale disapplicazione contrattuale potrebbe essere il peggioramento delle condizioni generali dei lavoratori.   In linea generale, la determinazione per legge di un salario orario minimo è tipica per lo più di Paesi storicamente caratterizzati da un sistema di contrattazione collettiva “debole” o decentrata a livello aziendale o locale, non in grado di definire una previsione salariale minima omogenea e a valere per l’intero territorio nazionale.  La situazione italiana è invece caratterizzata da una significativa diffusione della contrattazione collettiva nazionale, che negozia la retribuzione del lavoro subordinato coprendo ampiamente i diversi settori produttivi, nonché da un secondo livello di contrattazione (aziendale o territoriale) che regolamenta il salario di produttività che negli ultimi anni ha avuto un significativo sviluppo anche grazie a normative incentivanti.  Inoltre, la giurisprudenza, con un orientamento consolidato che fa leva sull’art. 36 Cost. e sull’articolo 2099 del codice civile, è riuscita a garantire ampiamente l’estensione nell’applicazione dei contratti collettivi e, segnatamente, dei minimi retributivi dagli stessi definiti.  L’introduzione di un salario minimo legale getterebbe le basi per l’indebolimento della contrattazione collettiva nazionale, vanificando gli equilibri (a volte faticosamente) raggiunti tra le parti sociali che tengono strettamente conto dell’andamento economico nonché dei costi e oneri per ciascun comparto.  Inoltre, si osserva che in Italia i salari minimi derivati dai contratti collettivi di lavoro sono spesso più elevati rispetto a quelli di Paesi dove è stabilito un salario minimo per legge.  Il salario minimo non servirebbe a contrastare in fenomeno del lavoro nero e non risolverebbe neppure la complessa questione dei *working poor*, anzi, avrebbe l’effetto di spiazzare i lavoratori a basso salario relegandoli alla disoccupazione o a percepire solo il minimo salariale.  Con riguardo alla Proposta di Direttiva, non si condivide l’intervento pubblico in una materia - quella salariale - di stretta competenza delle parti negoziali.  Quanto alla proposta di mettere in atto in cd. “pacchetto B” che mette al centro la richiesta *“a tutti gli Stati membri di sostenere la contrattazione collettiva sulla determinazione dei salari, in particolare nei casi in cui la copertura della contrattazione collettiva è bassa”*,si ritiene che essa sia poco chiara con riguardo, in particolare, alla salvaguardia della libertà di azione sindacale e quindi della libertà negoziale di ciascuna delle organizzazioni datoriali e sindacali. Nello specifico, appare poco convincente sostenere che “*l'iniziativa non interferisce con la libertà degli Stati membri di determinare salari minimi legali o di promuovere l'accesso ai contratti collettivi, in linea con le tradizioni e le specificità di ciascun paese e nel pieno rispetto delle competenze nazionali e della libertà contrattuale delle parti sociali*”. Ciò in quanto, pur corrispondendo al vero che la Direttiva non impone agli Stati membri in cui non esiste un salario minimo legale l'obbligo di introdurlo, né di rendere i contratti collettivi universalmente applicabili, non vi è alcuna garanzia per le organizzazioni datoriali e sindacali di non vedersi imposto un salario minimo legale proprio ai sensi della Direttiva.  Viene poi definita “pericolosa” la disposizione contenuta nell’art. 3, che “*impone inoltre agli Stati membri in cui la copertura della contrattazione collettiva non raggiunge almeno il 70% dei lavoratori di prevedere un quadro per la contrattazione collettiva e di istituire un piano d'azione per promuoverla”.* Innanzitutto, non è chiaro come andrebbe calcolata la soglia del 70%; non si comprende, poi, quali sarebbero i contratti collettivi coinvolti e firmati da quali organizzazioni. Inoltre, non sono meglio precisati i contorni della proposta di “*istituire un piano d’azione per [promuovere]”* la contrattazione collettiva.  Si ritiene più idoneo, rispetto al consolidato sistema di relazioni sindacali italiano, il mero rinvio ai contratti collettivi nazionali sottoscritti dalle organizzazioni maggiormente rappresentative per la determinazione della retribuzione, favorendo l’applicazione delle suddette retribuzioni anche alle attività produttive non coperte dalla contrattazione collettiva. | | Confcommercio | | Si evidenzia che la direttiva non è lo strumento più adeguato per affrontare il tema del salario minimo. La raccomandazione sarebbe stata lo strumento più adeguato. La direttiva imporrà nuovi obblighi alle Parti sociali nazionali e agli Stati membri e, inevitabilmente, interferirà nei sistemi di contrattazione collettiva a livello nazionale.  *Criticità su aspetti legali*  Un'iniziativa vincolante su un salario minimo adeguato non rispetta la sussidiarietà e la competenza nazionale in materia di determinazione dei salari, in quanto l’art. 153 par. 5) del TFUE esclude espressamente le retribuzioni dalle competenze dell’UE. L’ambiguità tra la forma e la natura giuridica dello strumento della direttiva presenta un certo grado di vaghezza che lascia spazio all’interpretazione, creando incertezza nel diritto. Si evidenzia anche che un atto giuridicamente vincolante conferisce un importante ruolo alla Corte di Giustizia dell’UE, con il rischio reale di interferenza nella competenza nazionale, nelle relazioni sindacali e nell'autonomia delle Parti sociali nel campo della fissazione dei salari.  *Criticità su aspetti economici*  Le riserve maggiori riguardano l’impatto economico e occupazionale della direttiva sulle PMI. La Commissione evidenzia, nella sua valutazione d'impatto, che le PMI impiegano circa l'87% dei percettori di salari minimi (circa due terzi di tutti i lavoratori). L'entità dell'impatto sulle PMI sarà determinata dai criteri nazionali stabiliti per determinare i livelli dei salari minimi legali. Secondo la Commissione, i possibili impatti negativi sulle PMI dovrebbero essere limitati. Non si condivide questa affermazione, in quanto, se 2/3 dei lavoratori sono impiegati da PMI e di questi circa l’87% percepisce il salario minimo, è evidente che l’impatto sarebbe molto elevato.  Sarebbe poi impensabile, ora, un aumento del costo del lavoro per le imprese, già severamente colpite dall’emergenza Covid e dalle conseguenti ripercussioni economiche.  Appare azzardato affermare che l’impatto sulle imprese sarebbe mitigato dall’aumento dei consumi di lavoratori a basso salario, che sosterrebbe la domanda interna, poiché al momento non è ancora possibile ipotizzare quali saranno i comportamenti dei consumatori.  Pur condividendo l'obiettivo di “*garantire che i lavoratori nell'Unione siano protetti da salari minimi adeguati che consentano una vita dignitosa ovunque lavorino*”, si sottolinea che, tenendo conto dell'attuale situazione macroeconomica e le conseguenze della crisi, si dovrebbe prestare maggiore attenzione all'impatto sull'occupazione, sulla produttività e sulla competitività delle PMI.  Si fornisce, poi, un’analisi dettagliata delle criticità articolo per articolo.  *Articolo 1: oggetto*  L'articolo 1, paragrafo 1, si esporrà ad un elevato rischio di contenzioso sul concetto di adeguatezza del salario minimo. Tale principio si applicherà a tutti gli Stati membri senza alcuna distinzione tra quelli con salario minimo legale e quelli con salario minimo definito dai contratti collettivi, ponendosi in contraddizione con quanto stabilito all'articolo 1, paragrafo 3 (secondo il quale "*Nulla, nella presente direttiva, deve essere interpretato nel senso di imporre agli Stati membri in cui la fissazione del salario è garantita esclusivamente tramite contratti collettivi un obbligo di introdurre un salario minimo legale né di imporre i contratti collettivi universalmente applicabili*”.  Vi è poi il rischio di interventi della Corte di giustizia europea (CGUE) con interpretazioni in ordine alla nozione di salario minimo adeguato.  *Articolo 4: promozione della contrattazione collettiva sulla fissazione dei salari*  Positiva la promozione della contrattazione collettiva quale strumento più idoneo per definire i livelli salariali e, conseguentemente, il rafforzamento del ruolo svolto dalle Parti sociali. La proposta della Commissione non deve in alcun modo interferire con l’autonomia delle Parti sociali, ma lo strumento della direttiva rischia di interferire nell'autonomia negoziale delle Parti sociali e nella loro libertà di contrattazione collettiva.  Inoltre, con riferimento all’articolo 4, paragrafo 2, della proposta - che mira ad aumentare la copertura della contrattazione collettiva e impone agli Stati membri in cui la copertura della contrattazione collettiva non raggiunge almeno il 70 % dei lavoratori di prevedere un quadro per la contrattazione collettiva e di istituire un piano d'azione per promuoverla – si evidenzia che esso costituisce un'interferenza diretta nelle prassi nazionali e nell'autonomia delle Parti sociali, specialmente nei sistemi in cui esiste una consolidata tradizione di contrattazione collettiva.  *Articolo 5: adeguatezza del salario minimo legale*  Non definisce un livello salariale, ma criteri per stabilire il salario minimo in modo stabile e chiaro, menzionando gli indicatori di valori internazionali comunemente usati, come il 60% del salario mediano lordo e il 50% del salario medio lordo per guidare gli Stati membri. Si osserva che tale riferimento può essere facilmente considerato come un modo indiretto per regolare il livello del salario minimo a livello europeo e darà ampio spazio alla CGUE per introdurre tali obiettivi di salario minimo a livello dell'UE.  *Articolo 9: appalti pubblici*  Attraverso la generica formulazione “contrattazioni collettive”, si invitano gli Stati membri a garantire che le imprese, nei contratti di appalto pubblico, rispettino anche gli accordi salariali settoriali e regionali, aspetto che si ritiene debba essere spostato sul livello contrattuale nazionale.    *Articolo 10: monitoraggio e raccolta dei dati*  La norma fa riferimento alla creazione di un efficace sistema per consentire agli Stati membri di comunicare annualmente alla Commissione i dati pertinenti relativi alla copertura e all'adeguatezza, imponendo agli Stati membri di garantire che le informazioni sui contratti collettivi e le loro disposizioni salariali siano trasparenti e disponibili pubblicamente.  Si espongono critiche al riguardo, in quanto la norma, specie con riguardo alla contrattazione collettiva, sottintende una possibilità di valutazione da parte del legislatore sia nazionale che europeo e una possibile conseguente richiesta di modifica del contenuto del contratto collettivo. | | Confimi\_Industria | | Occorre specificare la definizione proposta di “salario minimo”: sarebbe forse preferibile considerare retribuzione “il trattamento economico complessivo”.  Pur condividendo lo scopo della direttiva, evidenzia che occorre definire un criterio oggettivo e specifico nella determinazione di un salario minimo.  Non è poi chiaro se il salario minimo debba essere adottato tramite una contrattazione a parte rispetto ai CCNL già presenti, oppure tramite una rivisitazione dei livelli inferiori degli stessi contratti. Nel primo caso si andrebbe incontro ad un ulteriore aumento del numero degli accordi nazionali esistenti, con conseguente aumento della complessità della normativa. Nel secondo caso si rischierebbe di giungere a un adeguamento non solo dei livelli contrattuali più bassi, ma di tutti i livelli, con conseguente crescita esponenziale dei costi per le aziende.  Inoltre, la direttiva presuppone erroneamente che le imprese compenserebbero i maggiori costi con l’aumento dei consumi. In realtà, anche se ciò avvenisse, molte di esse rischierebbero di incorrere in gravi problematiche di liquidità dovute all’aumento dei costi prima che il mutamento del mercato possa raggiungerle fino all’incremento dei loro ricavi.  Infine, il “tasso di crescita dei salari lordi” previsto all’art. 5 c. 2 lett. c. non appare verosimile né tantomeno calcolabile *ex ante*: tale requisito non segue infatti un rigido criterio matematico, ma scaturisce dallo stato del mercato e dalle trattative nazionali sul singolo CCNL tra i sindacati e le associazioni datoriali. | | Confindustria | | Prima criticità: definizioni di “contrattazione collettiva” e di “contratto collettivo”, nelle quali non vi è alcun riferimento alla rappresentatività, né dal lato delle organizzazioni di datori di lavoro, né dal lato delle organizzazioni dei lavoratori. Non vi è alcuna distinzione tra la contrattazione fatta dalle organizzazioni maggiormente rappresentative, l’unica che sarebbe opportuno promuovere, e la contrattazione collettiva fatta delle organizzazioni non rappresentative, dalla quale, invece, spesso originano fenomeni di *dumping* contrattuale, a discapito della tutela dei lavoratori e della leale concorrenza tra imprese.  Seconda criticità: il riferimento al tasso di copertura della contrattazione collettiva, ovvero la quota di lavoratori ai quali si applica un salario determinato da un accordo collettivo (articolo 4.2). Qualora questo dato sia inferiore alla soglia minima del 70 per cento, vi sarebbe l’obbligo per gli Stati membri di individuare un *framework* di sostegno alla contrattazione collettiva. Anche in questo caso, però, non vi è alcun rimando al criterio della maggiore rappresentatività delle parti sociali. La direttiva, inoltre, non dà ulteriori indicazioni con riferimento ai criteri da seguire nel calcolo di tale indicatore.  Si riterrebbe più opportuno uno strumento non vincolante, che potrebbe assumere la forma di una raccomandazione del Consiglio.  Occorrerebbe prendere a riferimento, per la determinazione del salario minimo e per il suo adeguamento, la contrattazione collettiva espressione delle organizzazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale in ciascun settore economico, selezionando criteri obiettivi per individuare il contratto collettivo di settore da prendere a riferimento. Tale obiettivo può essere raggiunto solo attraverso la misurazione della rappresentanza datoriale e sindacale.  Si ritiene che il salario minimo non risolva i problemi del nostro mercato del lavoro. Innanzitutto, «il vero problema del rispetto della “giusta retribuzione” del lavoro prescinde dalla fonte che ne determina la misura». In altre parole, in termini di regolazione del mercato del lavoro, il salario minimo non è un *fine*, ma uno degli *strumenti* a disposizione. Il problema vero sembra essere quello degli strumenti volti a garantire l’effettivo rispetto del livello retributivo minimo. In questo senso, l’introduzione di un salario minimo legale non risolverebbe, di per sé, il problema di adeguare i salari più bassi, perché rimarrebbe immutato il problema del controllo dell’effettivo rispetto della misura “legale”.  Inoltre, anche nel momento in cui dovesse essere “azionato”, lo strumento del salario minimo dovrebbe essere calibrato con attenzione. Il salario minimo non deve andare a danno della contrattazione collettiva, ma servire di supporto, senza alterarne gli equilibri. Il rapporto tra l’eventuale introduzione di un salario minimo legale e il sistema della contrattazione collettiva esistente, infatti, deve tenere conto del fenomeno della c.d. “fuga” dal contratto collettivo che si sta registrando, già da tempo, in vari paesi europei che hanno adottato il sistema del salario minimo legale, pur in presenza di una consolidata tradizione di contrattazione collettiva.  È, in questo senso, opportuno ricordare che il perimetro delle garanzie e delle tutele offerte al lavoratore dai contratti collettivi è ben più esteso del mero trattamento economico minimo.  Si esprimono infine criticità in ordine alla determinazione da parte della legge della misura e del meccanismo di adeguamento dei salari, che costituiscono da sempre due dei temi più importanti di trattativa e di scambio contrattuale. | | Conflavoro PMI 6 | | Condivide l’obiettivo della proposta, ma evidenzia molteplici criticità.  Con l’introduzione di un salario minimo legale, infatti, verrebbe individuato un salario minimo “superiore” a quello derivante dalla contrattazione collettiva, o almeno superiore a quello “minimo” individuato dal contratto di lavoro più penalizzante per i lavoratori, ma i CCNL, riferendosi a settori produttivi diversi, hanno retribuzioni molto diverse tra di loro e spalmate su un numero di mensilità non omogeneo.  Ritiene, inoltre, che il contratto collettivo da prendere a riferimento sia quello con i livelli retributivi più bassi, altrimenti si verificherebbe un incremento a cascata di tutti i livelli retributivi con aumento generalizzato dei costi della manodopera.  Ribadisce l’esistenza di significative differenze del costo della vita tra le diverse aree territoriali. La retribuzione minima, quindi, deve essere quella minima dignitosa per le regioni meridionali, affidando poi alla contrattazione di secondo livello i necessari adeguamenti.  Tra le diverse proposte formulate, si segnalano quelle dirette:   * a predisporre come retribuzione proporzionata e sufficiente quella equivalente ad un salario lordo di 7.50 euro orari; * ad azzerare l’IRPEF elevando la no tax area a 16.000 euro;   Si creerebbe così un circolo virtuoso in cui il diritto del lavoratore sarebbe garantito da una non penalizzazione delle ragioni finanziarie dell’imprenditore che potrebbe tradursi, tra l’altro, in un disincentivo all’assunzione | | Confprofessioni 4 | | Ritiene che la proposta di Direttiva, che mira a porre le condizioni utili affinché “i salari minimi siano fissati a livelli adeguati in tutti gli Stati membri”, può rappresentare un passaggio importante per la valorizzazione della contrattazione collettiva.  Tuttavia, considera opportuno evitare di inserire nella regolazione nazionale meccanismi di definizione normativa dei salari che avrebbero un effetto controproducente rispetto alle finalità dichiarate, in quanto il ruolo della contrattazione collettiva e degli attori sociali deve rimanere preponderante e centrale.  Tra gli aspetti connessi alla definizione di un salario minimo per legge, che dovrebbero essere approfonditi, si segnalano, in particolare:   * l’individuazione di parametri unici intersettoriali per definire l’ammontare; * le conseguenze anche sanzionatorie che derivano dalla mancata applicazione; * i rapporti con la parte economica dei diversi contratti collettivi e con le diverse forme contrattuali che prevedono un graduale aumento della retribuzione in ragione di esigenze formative (es. apprendistato). | | Confservizi | | Giudica meritevoli gli obiettivi della proposta, pur ritenendo che l’introduzione di un salario minimo legale dovrebbe riguardare esclusivamente quei settori che risultano “scoperti” dalla contrattazione collettiva.  Per i settori già considerati dalla contrattazione collettiva, il compito della determinazione del salario minimo dovrebbe essere affidato alla stessa, anche attraverso una legislazione a “rinforzo” del ruolo di garanzia retributiva svolto.  Sottolinea, inoltre, una indeterminatezza di alcuni contenuti. In particolare di quelli relativi:   * alla cogenza della direttiva; * alla scelta di attribuire agli Stati membri la possibilità sia di fissare un salario minimo per legge (trasversale ai vari settori), sia di assegnare il compito relativo alla determinazione del salario minimo alla contrattazione collettiva.   Infine, ritiene necessaria una definizione legale dei perimetri di misurazione della rappresentatività sindacale. | | Federdistribuzione | | La proposta di direttiva sembra rispettare i tradizionali assetti di determinazione dei salari da parte della libera ed autonoma contrattazione collettiva.  Considerato l’elevato tasso di copertura dei CCNL (superiore all’80%), la garanzia di retribuzioni minime ad un livello adeguato potrebbe ancora essere ben perseguito dalla contrattazione collettiva, anche attraverso un incremento del tasso di copertura dei contratti e la prevenzione dell’elusione della loro applicazione.  Desta preoccupazione una definizione *ex lege* di forme di retribuzione minima, che potrebbe produrre un incremento del costo del lavoro a carico delle aziende, in particolare per quelle ricadenti in settori in cui la paga base oraria potrebbe essere fissata al di sotto del salario minimo.  Occorre valutare con attenzione le possibili ripercussioni di un innalzamento degli oneri a carico delle aziende, considerando le incerte future dinamiche economiche del Paese anche a seguito della crisi sanitaria ancora in atto.  L’eventuale introduzione di un salario minimo *ex lege* deve rispettare i valori economici determinati dalla contrattazione collettiva di settore maggiormente rappresentativa; un salario minimo così delineato potrebbe infatti rappresentare un riferimento cogente nei casi di assenza di un CCNL (c.d. scopertura contrattuale), nonché in quei contesti privi della tutela di contratti collettivi rappresentativi, in cui si verificano fenomeni e squilibri sociali (es. *dumping* contrattuale).  Alla luce dell’emersione di fenomeni di c.d. *dumping* contrattuale o di settori privi delle tutele del CCNL, si ritengono opportuni:  − intensificazione dell’attività di vigilanza attraverso gli enti preposti ai controlli;  − maggiore efficacia dell’azione delle parti sociali nell’individuare soluzioni di estensione dei CCNL ai settori “scoperti”. Quale correttivo alla non attivazione delle rappresentanze sindacali e datoriali, potrebbe essere previsto un salario minimo legale di valore economico adeguato e coerente con quello definito dai CCNL rappresentativi.  In tema di rappresentanza e rappresentatività delle organizzazioni dei datori di lavoro, la determinazione delle categorie contrattuali da parte del legislatore può mettere in discussione di equilibri già raggiunti e consolidati dal sistema delle relazioni sindacali, ma anche limitarne le libere dinamiche future a fronte delle trasformazioni dell’economia: non si ritengono pertanto opportune soluzioni che mettano in discussione la rappresentatività di associazioni datoriali.  Il vero sostegno che il legislatore può offrire alle parti sociali consiste nell’azionare la leva della riduzione di tasse e contributi che gravano sulle aziende. In particolare, sarebbe auspicabile:  − defiscalizzare gli incrementi salariali derivanti dalla contrattazione collettiva nazionale;  − prevedere una tassazione al 5% (dall’attuale 10%) dei premi di risultato;  − incentivare ulteriormente le forme di *welfare* aziendale. | | UGL | | L’introduzione di un salario minimo europeo, pur con tutti i limiti della normativa vigente e talune perplessità, può rappresentare in alcuni Paesi dell’Est Europa un elemento di novità utile a contrastare e ridurre la concorrenza sleale e il *dumping* salariale, condizioni che hanno generato da anni il fenomeno della delocalizzazione delle imprese ed una conseguente perdita di migliaia di posti di lavoro.  Il diritto del lavoratore a una retribuzione proporzionata alla qualità e alla quantità del suo lavoro e comunque tale da assicurare a sé e alla propria famiglia un’esistenza libera e dignitosa (art. 36 Cost.) si persegue attraverso il potenziamento della contrattazione collettiva, prima ancora che con l’introduzione di un salario minimo orario di legge.  L’introduzione di un salario minimo orario di legge gratificherebbe le aziende che concorrono esclusivamente agendo sulla leva del costo del lavoro, determinando una corsa alla fuoriuscita dai contratti collettivi.  Un’eventuale estensione del salario minimo a tutti i settori produttivi si scontra poi con l’oggettiva difficoltà a certificare la rappresentatività dei soggetti sindacali.  Sarebbe auspicabile un piano europeo di *reshoring* delle imprese delocalizzate all’estero, soprattutto quelle ubicate nei paesi asiatici, per il rientro di attività che possano generare la creazione di nuovi posti di lavoro,  unitamente ad ingenti risorse destinate alla formazione digitale per riqualificare il personale che rischia di uscire fuori dal sistema produttivo a seguito del processo di automazione. | | UIL | | Condivide la posizione della Commissione che ha scelto lo strumento giuridico vincolante della Direttiva, piuttosto che la Raccomandazione.  La condivisione deriva in particolare dal fatto che, in base al testo della proposta, Paesi come l’Italia, che non hanno un salario minimo definito per legge, ma hanno un buon sistema contrattuale che copre tutti i settori e i comparti produttivi, non saranno obbligati ad introdurlo.  Ribadisce che i CCNL, sottoscritti dai sindacati maggiormente rappresentativi, rappresentano lo strumento essenziale per aumentare i salari nei diversi settori economici, nonché per migliorare le condizioni di lavoro e i diritti delle lavoratrici e dei lavoratori, garantendo un’equa redistribuzione della ricchezza.  Solo attraverso la contrattazione si può promuovere una crescita economica sostenibile e inclusiva, e limitare, in tal modo, le disparità tra e all’interno di Stati e regioni.  Tra le proposte di integrazione, si evidenzia, in particolare:   * l’inclusione nelle disposizioni legali una soglia al di sotto della quale il salario non può scendere, che dovrebbe attestarsi al 60% del salario mediano e al 50% di quello medio, in modo che non si lascino i lavoratori al di sotto della soglia di povertà; * l’eliminazione dell’esclusione dal salario minimo di alcune tipologie di lavoratrici e lavoratori. | | Prof.ssa Marzia Barbera | | La proposta di direttiva rappresenta una rilevante novità nelle politiche sociali dell’Unione Europea e ha il potenziale per migliorare i salari di milioni di lavoratori e lavoratrici europei a basso salario, rafforzare la contrattazione collettiva, potenziare la partecipazione dei sindacati al sistema di fissazione dei salari minimi adeguati.  La proposta segna un radicale cambiamento di prospettiva della Commissione, da un approccio economicistico, che vedeva le retribuzioni come un “costo” da tenere sotto controllo per favorire la competitività del sistema produttivo, ad un approccio sociale che le considera un elemento che contribuisce a garantire alle persone un lavoro decente e una vita dignitosa. La proposta, inoltre, rispetta i principi di sussidiarietà e di proporzionalità. Valuta positivamente l’art. 7 della proposta, che impone l’obbligo di coinvolgimento delle parti sociali nei processi di determinazione dei salari minimi adeguati.  Vi sono, d’altra parte, margini di miglioramento, soprattutto per quel che riguarda gli strumenti di promozione della contrattazione collettiva.  L’eventuale introduzione di un salario minimo legale non solo non aggraverebbe la situazione ma, al contrario, potrebbe offrire un sostegno ai lavoratori impiegati in quei settori in cui la contrattazione collettiva “di qualità” fatica ad imporsi. Infatti, dove il sindacato è forte, esso continua a giocare un ruolo da protagonista; nei settori in cui il sindacato fatica ad imporsi, e dunque aumenta il rischio di *in-work poverty*, il salario minimo può contribuire a migliorare la condizione dei lavoratori.  Importante è l’attenzione che la proposta riserva alla contrattazione collettiva di settore e intercategoriale, cui viene riconosciuto un compito fondamentale di fissazione di minimi di trattamento relativi a un salario equo. Si tratta di una svolta politica, dopo gli anni di politiche di austerità europee in favore della (sola) contrattazione aziendale basata sulla produttività.  Segnala che la proposta non definisce con esattezza il concetto di salario minimo adeguato, limitandosi a indicare “criteri di adeguatezza”. La direttiva non impone nemmeno l’utilizzo di specifici indicatori, sebbene il Considerando 21 sottolinei che il ricorso a “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”. |  | Segnala che la proposta riserva attenzione alla contrattazione collettiva di settore e intercategoriale, cui viene riconosciuto un compito fondamentale di fissazione di minimi di trattamento relativi a un salario equo. Si tratta di una svolta politica, dopo gli anni di politiche di austerità europee in favore della (sola) contrattazione aziendale basata sulla produttività. | La proposta di direttiva non definisce con esattezza il concetto di salario minimo adeguato, ma si limita a indicare alcuni “criteri di adeguatezza”. La direttiva non impone nemmeno l’utilizzo di specifici indicatori, sebbene il Considerando 21 sottolinei che il ricorso a “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”.  Inoltre, | | Prof. Tito Boeri | | Ritiene che la principale giustificazione di misure che stabiliscono livelli retributivi minimi risiede nel ridurre il potere di mercato dei datori di lavoro e che un salario minimo stabilito a livelli adeguati può ampliare il mercato del lavoro e al contempo migliorare gli standard di vita dei lavoratori.  Evidenzia che il salario minimo, se risponde unicamente a ragioni di equità, pone in essere potenziali conflitti di interessi non solo fra lavoratori e datori di lavoro, ma anche tra gli stessi lavoratori.  Gli interrogativi più rilevanti non riguardano tanto l’introduzione di salari minimi – che ormai esistono in quasi tutti i Paesi dell’Unione Europea - ma il livello a cui questi minimi vengono fissati. È una scelta complicata che deve tenere conto di una molteplicità di fattori e che deve necessariamente fondarsi su analisi approfondite di dati individuali, riguardanti in particolare il 10% dei lavoratori con trattamento salariale più basso.  Un importante contributo della proposta di direttiva consiste proprio nel conferire importanza al monitoraggio e all’analisi dei dati sui bassi salari nella determinazione dei livelli del salario minimo. Il riferimento implicito è alla *Low Wage Commission* che ha guidato l’introduzione di un salario minimo nel 1999 nel Regno Unito.  Sottolinea talune criticità della proposta: 1) propone livelli “minimi” a cui tendere per adeguare i salari minimi (che il salario minimo sia almeno pari al 60% del salario mediano lordo o al 50% del salario medio). Attualmente solo Francia e Portogallo (singolarmente i prossimi due paesi ad acquisire la Presidenza del Consiglio dell’Unione Europea) hanno salari minimi che soddisfano questi criteri. La scelta del livello a cui collocare il minimo salariale non può che risultare da un’analisi attenta delle caratteristiche del mercato del lavoro; non si comprende quindi la necessità di stabilire a priori un livello soglia del salario minimo, peraltro superiore a quello determinato, presumibilmente sulla base di una conoscenza più approfondita delle condizioni locali del mercato del lavoro, dalla maggioranza dei governi della UE.  La direttiva non entra peraltro nel merito dell’opportunità di introdurre dei minimi salariali differenziati per età o per area territoriale all’interno dei singoli paesi. Il rischio è quello di una contrazione della domanda di lavoro rivolta ai giovani entranti nel mercato, con ritardi sulla loro entrata nel mercato del lavoro, minori investimenti in formazione sul posto di lavoro e un ridimensionamento delle loro prospettive di reddito sull’intera carriera.  Con riferimento agli Stati in cui il salario minimo non è presente e la regolamentazione dei livelli minimi è affidata alla contrattazione collettiva, la proposta auspica l’estensione della copertura degli accordi collettivi, segnalando come ad oggi in Italia rimangano esclusi circa il 20% dei lavoratori dipendenti. Per quanto l’intenzione sia condivisibile, non vengono rese chiare le modalità con cui questa estensione possa verificarsi. Quel 20% di lavoratori rappresenta infatti una stima del lavoro sommerso in Italia.  Soprattutto, la proposta di direttiva non sembra fare adeguata menzione della complementarità fra salario minimo e contrattazione collettiva. Il salario minimo è un utile complemento alla contrattazione collettiva in quanto assicura un presidio di minimi retributivi che gli accordi collettivi non sono in molti casi in grado di garantire.  Integrazione  La direttiva non affronta il problema del falso lavoro autonomo: lavoro di fatto alle dipendenze, ma formalmente definito come lavoro autonomo.  Infine, è di primaria importanza accompagnare una riforma del salario minimo con le dovute misure di *enforcement* dello stesso, per garantire che venga rispettato ovunque applicabile. L’*enforcement* del salario minimo legale presso le imprese richiede sia una vigilanza capillare sia l’erogazione di sanzioni in caso di mancata osservanza. La proposta suggerisce di potenziare gli sforzi di monitoraggio attraverso la raccolta di dati ma non si pronuncia sul ruolo degli ispettorati e sulle sanzioni. | | Prof. Lorenzo Zoppoli | | Valuta positivamente la proposta di direttiva, di cui auspica una rapida approvazione, anche se sarebbe utile irrobustirne la base giuridica, fondandola su un’interpretazione più attuale delle norme dei Trattati. Inoltre, ritiene che i contenuti della direttiva potrebbero essere migliorati sia per gli Stati in cui c’è un salario minimo sia per gli Stati in cui non c’è ancora. La proposta di direttiva tocca profili cruciali dal punto di vista sociale, economico e politico degli ordinamenti giuridici nazionali, e per la prima volta configura un intervento di vera e propria armonizzazione in una materia delicatissima come la determinazione delle condizioni di lavoro. Merita anche considerazione il fatto che la proposta sia stata preceduta da un puntuale esperimento delle procedure del c.d. dialogo sociale avviate sin dal 2019 e conclusesi, nel settembre 2020, con la constatazione dell’impossibilità di percorrere la via del negoziato con le parti sociali.  Ritiene che la proposta di direttiva sia ben motivata con riguardo a cinque aspetti: a) la base giuridica (art. 153.1 lett. *b)* TFUE, che consente la procedura legislativa ordinaria in materia di “condizioni di lavoro); b) la maggiore efficacia dell’azione dell’Unione rispetto a quella dei singoli Stati da cui si ricava il pieno rispetto dei principi di sussidiarietà e proporzionalità; c) la lungimiranza politico-sociale dell’intervento normativo, vista la crescente incidenza di working poors; c) l’analisi degli impatti, escludendosi che questa normativa possa incidere negativamente sui livelli occupazionali e sul ruolo della contrattazione collettiva; d) il profilo dell’effettività, manifestandosi piena consapevolezza e sostegno all’azione ispettiva e sanzionatoria delle frequenti violazioni delle normative nazionali a tutela dei salari minimi.  Inoltre, apprezza che l’ambito di applicazione della Direttiva non sia limitato ai lavoratori subordinati (l’art. 2 e il considerando n. 17 ricomprendono anche l’area grigia tra la subordinazione e il lavoro autonomo: gran parte del lavoro etero-organizzato, contratti di collaborazione e i c.d. *riders* autonomi, per i quali la legge prevede che i trattamenti retributivi debbano essere definiti tramite contratti collettivi).  Valuta positivamente la norma contenuta nell’art. 6.1, che consente “salari minimi legali diversi per specifici gruppi di lavoratori”, sempreché obiettivamente e ragionevolmente giustificati da un obiettivo legittimo, mantenendo le variazioni al minimo e garantendone proporzionalità, temporaneità e carattere non discriminatorio. Valuta positivamente anche le disposizioni contenute nel capo III, che impongono agli Stati membri di adottare misure adeguate perché le imprese nell’esecuzione di appalti pubblici e contratti di concessione si conformino – oltre ai salari minimi legali – “ai salari stabiliti dai contratti collettivi per il settore e l’area geografica pertinente (art. 9); nonché di sviluppare strumenti efficaci di raccolta dei dati per monitorare la copertura dei contrati collettivi e l’adeguatezza dei salari minimi (art. 10).  Evidenzia talune criticità   * Pur opportuna in una dimensione sovranazionale, la proposta di Direttiva invece non sembra attagliarsi bene al nostro Paese, per il quale è invece inadeguata, rischiando, anzi, di avere effetti controproducenti, non richiedendo sostanzialmente nessuna misura specifica di trasposizione, salvo l’eventuale approvazione di una legge sul salario minimo legale, che dovrebbe essere conforme alla proposta di direttiva. Sarebbe errato approvare la proposta di Direttiva, senza ricomprendervi esplicitamente Paesi come l’Italia nei quali appare necessaria in tempi una profonda rivisitazione della disciplina legale che garantisca salari minimi adeguati, preferibilmente razionalizzando e rafforzando le regole in materia di contrattazione collettiva. * Poiché l’unico o il più rilevante obiettivo generale della Direttiva è quello di aumentare la copertura della contrattazione collettiva, assume un valore cruciale la sostanziale esclusione dall’ambito di operatività della proposta degli Stati membri in cui sia riscontrabile un tasso di copertura contrattuale pari al 70% (art. 4.5), tra i quali, al momento, rientrerebbe l’Italia. * Manca qualsiasi indicazione vincolante quali/quantitativa sul livello adeguato dei salari sul quale debbono assestarsi le normative nazionali di trasposizione della Direttiva. Si rinviene infatti solo in premessa (considerando n. 21) un riferimento al 60% del salario nazionale lordo mediano o al 50% del salario lordo medio. * Appare un grave errore ancorare la necessità di una trasposizione della Direttiva al raggiungimento di un tasso di copertura contrattuale e non all’esistenza di un regime giuridico tale da attribuire efficacia *erga omnes* alle disposizioni di taluni contratti collettivi che presentino determinati requisiti di affidabilità, perché condiziona il rafforzamento di tutele basilari dei lavoratori alle incertezze di un sistema di rilevazione disomogeneo e non verificabile del tasso di copertura contrattuale, quale quello in opera almeno in Italia.   Segnala, infine, la necessità di:  - esplicitare l’intento di sostenere un sistema di contrattazione collettiva più ordinato e giuridicamente solido rispetto a quello attuale, pur nell’impossibilità di approvare una legge sindacale organica;  - promuovere un chiaro e trasparente coinvolgimento delle parti sociali nella determinazione del salario minimo;  - determinare a un livello elevato il salario minimo orario complessivo, da configurare però come derogabile da contratti collettivi qualificati (il salario minimo orario legale dovrebbe essere fissato a un livello alto, più alto dei minimi attuali, considerando la cifra potenzialmente compensativa delle tutele contrattuali contenute nei migliori contratti collettivi vigenti. Il campo di applicazione di questa legislazione dovrebbe però essere esclusivamente riservato ai rapporti di lavoro – subordinati o parasubordinati – per i quali non siano applicabili trattamenti economici e normativi previsti da contratti collettivi qualificati.  In particolare per gli Stati in cui c’è una legislazione sui salari minimi, occorrerebbe rafforzare l’obiettivo di giungere ad una certa soglia, da individuare in percentuale rispetto al salario medio nazionale, secondo indicazioni che figurano nel preambolo della direttiva stessa. Invece, per gli Stati in cui non c’è un salario minimo – oltre a indicare egualmente una soglia quantitativa da garantire – occorrerebbe quanto meno rendere più incisive le disposizioni volte a rafforzare un sistema di contrattazione collettiva in grado di offrire ai lavoratori garanzie retributive certe e universalistiche. | | Dr. Garnero (OCSE) Prof. Lorenzo Zoppoli | | Evidenzia che, attraverso il meccanismo previsto dall'articolo 36 Cost, l'Italia ha solo formalmente una copertura della contrattazione collettiva pari al 100%: in realtà, la copertura è pari al 70/80 % (v. fenomeno dei contratti pirata e del lavoro nero). Quanto al monitoraggio dei dati che gli Atti membri comunicano annualmente alla Commissione (art. 10 della proposta), ad oggi i dati sui minimi salariali scarseggiano. Se in Italia si volesse introdurre un salario minimo per legge, la Commissione Europea offre il seguente metodo: criteri stabili e chiari (art. 5), coinvolgimento delle parti sociali (art. 7) e accesso effettivo alla protezione offerta da un minimo salariale (art. 8).  Propone la costituzione di una commissione indipendente (composta da Istituzioni, parti sociali ed esperti), sul modello inglese, irlandese, tedesco e francese. La determinazione del livello numerico del salario rappresenta a suo avviso la conclusione e non l'inizio del processo | |