



**Senato della Repubblica**

**XVIII Legislatura**

**14 a Commissione Politiche dell'Unione europea**

**Documento di Osservazioni**

**Proposta di direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio  
relativa a salari minimi adeguati nell'Unione europea  
(COM(2020) 682 final)**

**Roma, 14 dicembre 2020**

## Premessa

La Commissione Europea ha proposto, lo scorso 28 ottobre, una proposta di direttiva relativa a “salari minimi adeguati nell’Unione Europea”. Si tratta del primo intervento di iniziativa legislativa dell’Unione concernente in maniera diretta il tema della retribuzione.

Confartigianato Imprese ha, sin dalle sue prime fasi, attraverso SME United, l’Associazione europea di rappresentanza dell’artigianato e delle PMI di cui è socio fondatore, espresso in modo chiaro che la scelta della direttiva non è lo strumento giusto. Lo strumento migliore per affrontare un tema così rilevante sarebbe stato l’avvio di negoziati tra le parti sociali che avrebbe consentito di contemperare le competenze europee e nazionali in conformità con il Trattato europeo, con il principio di sussidiarietà e con il rispetto dell’autonomia delle parti sociali nazionali.

Confartigianato Imprese non concorda quindi con la decisione della Commissione Europea di proporre una direttiva vincolante su una materia, quella della determinazione del salario, che al contrario deve continuare ad essere affrontata nel rispetto delle tradizioni degli ordinamenti nazionali e dell’autonomia delle parti sociali, senza alcuna ingerenza esterna che possa compromettere il delicato equilibrio fra retribuzione, tutele contrattuali e competitività delle imprese che in Italia è garantito da una contrattazione collettiva nazionale estremamente diffusa. Sarebbe stata, al limite, preferibile una raccomandazione – dato che uno strumento che dovrà comunque essere oggetto di recepimento a livello nazionale rischia di interferire con i sistemi di contrattazione collettiva a livello nazionale.

La proposta finalizzata all’introduzione di un salario minimo definito da una norma di legge - emersa anche a livello nazionale italiano – vede quindi la contrarietà di Confartigianato Imprese per le ragioni di seguito evidenziate.

La storia delle relazioni sindacali in Italia negli ultimi 70 anni dimostra che la contrattazione collettiva è stata in grado di garantire ai lavoratori e alle imprese trattamenti economici che, nel rispetto del precetto di cui all’art. 36 della Costituzione italiana, sono in linea con le situazioni economiche di mercato dei vari settori, nonché coerenti con le qualifiche dei singoli lavoratori e l’andamento della produttività dei diversi comparti.

Un qualsiasi intervento di tipo legislativo in tale ambito, pertanto, porterebbe con sé una evidente alterazione degli equilibri economici e negoziali raggiunti dalla contrattazione collettiva. Infatti, se il valore minimo fissato dal Legislatore 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 - non voluta - di tale disapplicazione contrattuale potrebbe essere il peggioramento delle condizioni generali dei lavoratori.

Il quadro internazionale evidenzia, in linea generale, che 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” ovvero 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 regola il salario di produttività che negli ultimi anni ha avuto un significativo sviluppo anche grazie a normative incentivanti.

A ciò si aggiunga che la giurisprudenza italiana, con un orientamento pacifico e consolidato che fa leva proprio sull’art. 36 della Costituzione 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.

Senza dimenticare che il contratto collettivo, lungi dal determinare i soli salari, è anche strumento che consente di individuare soluzioni per le mutevoli esigenze organizzative e di flessibilità delle imprese, di assicurare tutele collettive e, spesso, sistemi di welfare integrativi in favore dei dipendenti, come dimostrato in concreto dalla contrattazione collettiva dei settori dell’Artigianato e delle piccole medie imprese in Italia.

Si pensi, ad esempio, alle previsioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro sulle prestazioni bilaterali, che determinano prestazioni e quindi vantaggi economici per i dipendenti ben superiori alla sola quota di contribuzione. L’introduzione del salario minimo legale rischierebbe quindi di colpire il welfare contrattuale riducendo le tutele ai lavoratori.

I salari minimi in Italia derivati dai contratti collettivi di lavoro sono spesso più elevati rispetto a quelli di Paesi dove è stabilito un salario minimo per legge.

Questo strumento non servirebbe neanche per combattere la questione del lavoro nero, dal momento che i lavoratori in nero, con ogni probabilità, non vedrebbero comunque applicato loro il salario minimo legale.

L’introduzione del salario minimo per legge non risolverebbe, a nostro avviso 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. Dunque, un effetto che è esattamente contrario a quello voluto dall’Unione europea, di spingere in alto i salari minimi, contrastare la povertà lavorativa e il divario retributivo di genere.

Con riguardo alla Proposta di Direttiva Europea, che mira a omogeneizzare le regole dei vari sistemi nazionali in materia salariale, più in generale non si condivide innanzitutto l’idea di uno intervento pubblico in una materia - quella salariale - di stretta competenza delle parti negoziali.

Quanto alla proposta di mettere in atto il 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 quando si sostiene 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 di questa Direttiva.

Percorrendo il testo della Direttiva va poi evidenziata la pericolosità della disposizione che *“impone inoltre agli Stati membri in cui la copertura della contrattazione collettiva (definita all’articolo 3) 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 questa soglia del 70% in particolare in quegli ambiti contrattuali compositi e poi non si comprende 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.

Confartigianato 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.