



Roma, 16 dicembre 2020

## **Memoria CGIL su proposta di direttiva 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 non è stato nè lineare nè 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 quadro, quindi, si richiama ai principi del Pilastro Europeo dei Diritti Sociali, in particolare al principio 6 retribuzioni adeguate ad un tenore di vita dignitoso; al principio 8 dialogo sociale, contrattazione collettiva e coinvolgimento delle parti sociali; al principio 2 e al principio 3 parità di genere e pari opportunità, obiettivo di ridurre la disparità di genere retributiva.

La direttiva quadro ha come obiettivo quello di garantire un reddito minimo e una retribuzione equa che garantiscano ai lavoratori un tenore di vita dignitoso; la stessa Direttiva individua come strumenti necessari sia i salari minimi legali che la contrattazione collettiva.

Sulla base di 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), vanno infatti definite condizioni e diritti del lavoro così come indicato anche dalle convenzioni ILO.

Le osservazioni della Confederazione Europea dei sindacati (di seguito CES) trovano una prima risposta nella proposta di direttiva quadro del 28 ottobre scorso. A nostro avviso la proposta va completata ed in parte modificata come illustreremo scorrendo alcuni articoli della proposta.

Va inoltre sottolineato positivamente che la proposta di direttiva quadro salvaguarda i diversi modelli di contrattazione esistenti, non obbligando alla introduzione del salario minimo legale i Paesi che ne sono privi, né imponendo vincoli sui modelli di contrattazione collettiva infatti la direttiva si propone che tutti i paesi abbiano o contrattazione o salari minimi legali, o entrambi al fine di garantire salari minimi adeguati.

Riconoscendo, quindi, che l'obiettivo di salari minimi adeguati può essere - come nel nostro ed in altri cinque paesi europei, soddisfatto dalla contrattazione collettiva settoriale (contratti nazionali di lavoro - CCNL)

Avere introdotto la soglia del 70% di copertura contrattuale, sotto la quale è richiesta la definizione di piani per favorire la contrattazione collettiva, pone l'Italia tra i paesi che non incorrono in questo obbligo, ciò nonostante crediamo che il rischio di indebolimento della contrattazione collettiva debba essere all'attenzione di tutti i paesi nostro compreso. Infatti la moltiplicazione di contratti pirati e di settori che intendono sottrarsi alla contrattazione collettiva minando il valore universale dei CCNL e sottolineano la necessità che il nostro ordinamento preveda norme di misura della rappresentanza (sindacale e datoriale) ed il riconoscimento dell'*erga omnes* per i contratti stipulati dalle organizzazioni maggiormente rappresentative.

Vorremmo inoltre sottolineare che se la direttiva quadro non proporrà obblighi di adeguamento per paesi come il nostro che hanno alta copertura contrattuale anche in assenza del salario minimo legale, è importante anche per il nostro paese che l'Europa nel suo complesso muova verso salari adeguati, perché questo contribuisce a una concorrenza nel mercato unico non basata su dumping, ma leale; perché contrasta condizioni di vantaggio basate sui bassi salari alle delocalizzazioni, perché l'aumento dei salari favorisce una crescita di consumi nel mercato unico, perché con la contrattazione crescono più adeguate protezioni sociali che migliorano la qualità di vita di tutti i cittadini europei.

Sempre nelle caratteristiche generali dobbiamo sottolineare l'importanza della condizionalità di rispetto della contrattazione proposta nell'articolo sugli appalti pubblici, altro elemento di integrazione europea e di contrasto al dumping sociale.

Concordiamo con la Commissione Europea e con CES sulla correttezza della base legale individuata nel trattato di funzionamento dell'unione europea 153, paragrafo 1, lettera b).

Lo sottolineiamo per evidenziare che già il trattato propone nell'articolo 153 paragrafo 5 i limiti imposti all'azione europea e proprio per questo crediamo che ciò rafforzi la scelta della direttiva quadro, infatti una raccomandazione priva di direttiva perderebbe la sua efficacia di convergenza ed anzi favorirebbe ulteriormente politiche di salari non dignitosi che caratterizzano la concorrenza sleale.

Gli articoli del trattato individuati per definire la base legale della direttiva stessa sono rispettosi delle prerogative degli stati membri, mantenendo l'attenzione all'obiettivo della convergenza.

Non condividiamo, quindi, 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.

Scorrendo la direttiva vorremmo segnalare alcuni miglioramenti che stiamo discutendo nella CES che a nostro avviso darebbero miglior compiutezza alla direttiva proposta, che ovviamente si mantengono nei limiti indicati dagli articoli del trattato presi a base legale della proposta di direttiva stessa.

Articoli 1e 2: oggetto - ambito di applicazione

pensiamo che vada precisato che la direttiva si applichi a *tutti* i lavoratori dell'unione.

La stessa commissione nei *considerando* (17) insiste sul ricomprendere tutti coloro che rispondono ai criteri stabiliti dalla corte di giustizia dell'unione europea. Pensiamo cioè che, tutti, sia un raffor-

zativo essenziale per far corrispondere quanto indicato nei *considerando* con il testo dei due articoli.

All'articolo 2, inoltre, troviamo inopportuno assumere un vincolo contro la generalizzazione degli accordi contrattuali. Se partissimo dal nostro ordinamento proporremmo, come già evidenziato, sia la rappresentatività che l'*erga omnes*. Siamo coscienti che questa ultima affermazione potrebbe confliggere con gli orientamenti di vari paesi, ma sarebbe più saggio lasciare alla determinazione dei modelli di contrattazione collettiva dei singoli paesi.

All'articolo 3 troviamo, invece, poco corrispondente la definizione di contrattazione collettiva, troviamo più corretto esplicitare la definizione sindacati ed inoltre manca nel testo sia nelle definizioni, sia successivamente, il necessario riferimento alle libertà sindacali. Infatti non tutti i paesi hanno uno statuto dei lavoratori o legislazioni che tutelino la libertà di organizzarsi. Che sia così lo dimostra l'art. 11 che giustamente chiede la tutela dei lavoratori che contestano abusi, altrettanto va garantita la libertà sindacale.

All'art. 5 invece pensiamo che vada introdotto il minimo sotto il quale non è possibile definire un salario minimo adeguato, utilizzando la formula presente nei *considerando* e nella relazione della proposta di direttiva: 50% del salario medio e 60% del salario mediano. Introdurre il limite minimo, è necessario sia per dare corpo all'obiettivo di convergenza sui salari, sia e soprattutto per intervenire sul lavoro povero che come dice la stessa relazione è diffuso e in crescita in Europa, allarga il divario di genere e fa precipitare nella povertà relativa quando non assoluta lavoratori dei settori più deboli. Proprio a partire da queste valutazioni troviamo sbagliate le norme - art.6- che permettono salari minimi differenti per categorie di lavoratori e trattenute che facciano scendere sotto il valore del salario minimo legale.

Riteniamo, invece, importante che si preveda un sistema di ispezioni e un regime sanzionatorio delle violazioni.

In conclusione la Cgil saluta positivamente la scelta di avere una direttiva più raccomandazione che favorisca la convergenza salariale europea, che abbia l'obiettivo di innalzare i salari riducendo le possibilità di concorrenza sleale e le giustificazioni alla delocalizzazione, che sottolinei 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, individuando la 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, come la 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, e a proporre i miglioramenti sommariamente sopra indicati.