



Confederazione Nazionale *dell'Artigianato e della Piccola e Media Impresa*

**Senato della Repubblica**  
**14<sup>a</sup> Commissione**  
**Politiche dell'Unione europea**

**Proposta di Direttiva del Parlamento europeo**  
**relativa a salari minimi adeguati nell'Unione Europea**  
**(COM(2020) 682 final)**

**Documento CNA**

**14 dicembre 2020**

## **Sommario**

|                                       |          |
|---------------------------------------|----------|
| <b>Premesse .....</b>                 | <b>1</b> |
| <b>La proposta di Direttiva .....</b> | <b>2</b> |
| <b>Conclusioni .....</b>              | <b>4</b> |



### Premesse

Nell'ambito del piano d'azione per l'attuazione del Pilastro europeo dei diritti sociali, il 28 ottobre 2020, la Commissione Europea ha presentato una proposta di Direttiva relativa a salari minimi adeguati nell'Unione europea.

In linea di principio, non si può che concordare con un intervento che tenda al miglioramento delle condizioni di vita dei lavoratori, specialmente a fronte della profonda crisi economica causata dal Covid-19 e delle conseguenze che la stessa avrà sul mercato del lavoro.

E' molto importante, però, chiarire sin d'ora che 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, inoltre, 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.

Non si deve, però, dimenticare che il *dumping* sul costo del lavoro non discende solo dai livelli salariali di base, ma, in generale, dalle complessive condizioni normative che regolano i rapporti di lavoro.

Preme, però, ribadire che, in linea con i trattati europei – che non attribuiscono all'Unione europea poteri in materia di definizione delle retribuzioni – un eventuale intervento dovrà essere assolutamente rispettoso delle prerogative degli Stati membri, delle tradizioni nazionali, nonché dell'autonomia delle Parti sociali e della contrattazione collettiva.



### La proposta di Direttiva

La proposta di Direttiva definisce un quadro normativo a livello dell'Unione europea per garantire l'accesso dei lavoratori a salari minimi adeguati, definiti da disposizioni di legge o per il tramite della contrattazione collettiva (art. 1 co. 1).

La scelta se fissare salari minimi legali o se promuovere l'accesso alle tutele garantite dal salario minimo stabilito dai contratti collettivi è demandata ai singoli Stati membri. La Direttiva non impone, quindi, l'obbligo di introdurre un salario minimo per legge (art. 1 co. 2).

La proposta di Direttiva si pone anzitutto l'obiettivo di incrementare la copertura della contrattazione collettiva. Gli Stati membri sono chiamati ad adottare misure volte a promuovere la partecipazione delle Parti sociali alla contrattazione collettiva per la determinazione dei salari (art. 4 co. 1).

Ove la copertura della contrattazione collettiva non raggiunga almeno il 70% dei lavoratori, allo Stato membro viene richiesto di prevedere condizioni volte a favorire la contrattazione collettiva. Le stesse possono essere previste per legge, previa consultazione delle Parti sociali, o rinviando a queste ultime la definizione di un piano d'azione (art. 4 co. 2).

Con riferimento alla contrattazione collettiva, pertanto, l'eventuale intervento dello Stato membro deve essere volto a supportare – e non a regolamentare – l'azione delle Parti sociali.

La Direttiva detta anche una serie di disposizioni applicabili qualora gli Stati membri dispongano di una normativa legale sul salario minimo. In assenza di un salario minimo definito per legge, tali disposizioni non troverebbero applicazione nel nostro Paese.



Nello specifico, gli Stati membri devono adottare le misure necessarie a garantire che la determinazione e l'aggiornamento dei salari minimi legali si conformino a criteri che ne garantiscano l'adeguatezza. Tali criteri devono essere definiti – conformemente alle rispettive prassi nazionali – attraverso la normativa nazionale, le decisioni degli organi competenti o con accordi tripartiti (art. 5 co. 1).

Ai fini dell'adeguatezza, la Direttiva individua alcuni criteri minimi (il potere d'acquisto dei salari minimi legali, tenuto conto del costo della vita e dell'incidenza delle imposte e delle prestazioni sociali; il livello generale dei salari lordi e la loro distribuzione; il tasso di crescita dei salari lordi; l'andamento della produttività del lavoro) che possono essere integrati a livello di singolo Stato membro (art. 5 co. 2).

La valutazione dell'adeguatezza dei salari minimi legali rispetto al livello generale dei salari lordi, deve essere effettuata utilizzando valori di riferimento indicativi, comunemente utilizzati a livello internazionale (art. 5 co. 3).

Gli Stati membri devono adottare le misure necessarie a garantire l'aggiornamento periodico dei salari minimi legali al fine di mantenerne l'adeguatezza (art. 5 co. 4) ed istituire appositi organi consultivi (a cui partecipino anche le Parti sociali) per fornire consulenza alle autorità competenti in materia di salari minimi legali (art. 5 co. 5).

E' prevista la possibilità di prevedere salari minimi legali diversi per specifici gruppi di lavoratori. Tali differenziazioni devono essere quanto più limitate possibili, giustificate da un obiettivo legittimo e rispettose dei principi di proporzionalità e non discriminazione (art. 6 co. 1).

Le Parti sociali devono essere coinvolte nell'individuazione ed applicazione dei criteri e dei valori di riferimento, nella determinazione dei salari minimi legali e nel relativo aggiornamento, anche attraverso la partecipazione agli organi consultivi. Sono, inoltre,



chiamate a partecipare alla raccolta di dati ed alla realizzazione di studi per informare le autorità deputate alla determinazione dei salari minimi legali (art. 7).

Gli Stati membri, in cooperazione con le Parti sociali, devono adottare le misure necessarie a garantire l'accesso effettivo dei lavoratori ai salari minimi legali. Tali misure consistono principalmente nel rafforzare il sistema di controllo ed ispezione, nel fornire orientamenti alle autorità responsabili dell'applicazione e informazioni adeguate in merito ai salari minimi legali applicabili ai lavoratori (art. 8).

A prescindere che siano dettati dalla contrattazione collettiva o dai salari minimi legali, gli Stati membri adottano misure adeguate a garantire che, nell'esecuzione di appalti pubblici o contratti di concessione, gli operatori economici (comprensivi anche della successiva catena di subappalto) si conformino ai salari stabiliti dai contratti collettivi per il settore e l'area geografica e, laddove esistenti, ai salari minimi legali (art. 9).

La proposta di Direttiva, infine, appronta meccanismi di tutela a favore dei lavoratori e sanzioni nei confronti dei datori di lavoro che violino i salari minimi (art.11 e 12) e ribadisce il principio di non regresso, stabilendo che la direttiva non può essere utilizzata per introdurre condizioni meno favorevoli rispetto a quelle già in essere nello Stato membro (art. 16)

### **Conclusioni**

La proposta di Direttiva detta previsioni differenziate a seconda che sia o meno applicabile un salario minimo legale. Tale differenziazione trova il proprio fondamento nella volontà di garantire salari minimi adeguati, tenendo in considerazione e rispettando le specificità dei singoli Stati membri, le competenze nazionali e la libertà contrattuale delle Parti sociali. Si tratta di una precisazione assolutamente doverosa e condivisibile.

Apprezzabile è anche che la proposta di Direttiva si ponga il fine di promuovere la contrattazione collettiva, confermando che la stessa svolge un ruolo fondamentale al fine



di garantire un salario minimo adeguato. Ogni intervento in materia dovrà, pertanto, tendere – come già chiarito – a promuovere l'azione delle Parti sociali, senza regolarla.

La Direttiva non impone agli Stati membri in cui esiste un sistema di relazioni sindacali efficace ed efficiente di introdurre un salario minimo legale, nella consapevolezza che le Parti sociali sono in grado di regolare autonomamente la materia. In tal caso, la definizione dei salari minimi è demandata alla contrattazione collettiva secondo le prassi nazionali, senza la necessità di un intervento legislativo. Anche in questo senso la Direttiva è apprezzabile.

La determinazione per legge di un salario minimo è, infatti, tipica dei Paesi caratterizzati da una contrattazione collettiva generalmente decentrata e, pertanto, incapace di garantire trattamenti omogenei su tutto il territorio nazionale. Nel nostro Paese, invece, la contrattazione collettiva copre la quasi totalità dei settori produttivi. Accanto al CCNL, sussiste, poi, un secondo livello di contrattazione (aziendale o territoriale) a cui sono demandate le tematiche relative alla competitività ed alla produttività.

Peraltro, a differenza di un salario minimo legale, la contrattazione collettiva 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.

Il contratto collettivo, lungi dal determinare la sola retribuzione, consente di individuare soluzioni per le mutevoli esigenze organizzative e di flessibilità delle imprese, di assicurare tutele collettive e sistemi di welfare integrativi in favore dei dipendenti, tra cui gli strumenti offerti dalla bilateralità.

Non si può, quindi, che ribadire l'assoluta contrarietà ad ogni misura legislativa che introduca un salario minimo legale. E', inoltre, necessario assicurare che un salario minimo legale – nei Paesi in cui lo stesso non è previsto – non possa essere introdotto,



nemmeno in via interpretativa, per il tramite della giurisprudenza della Corte di Giustizia dell'Unione europea.

E' invece, necessaria una più incisiva vigilanza da parte degli organi ispettivi, specialmente per quanto riguarda l'attività di contrasto ai contratti collettivi pirata. Tale fenomeno, oltre a distorcere la concorrenza tra le imprese, provoca, infatti, un abbassamento del livello generale delle tutele dei lavoratori attraverso l'applicazione di salari inferiori e non congrui.

E' oggi più che mai indispensabile distinguere i soggetti realmente rappresentativi da quelli che non lo sono. Solo la contrattazione realmente rappresentativa può dettare salari minimi adeguati ed in linea con gli obiettivi dettati dalla proposta di Direttiva.



