

SENATO DELLA REPUBBLICA

———— XVIII LEGISLATURA ————

**Doc. XVIII-bis
n. 7**

RISOLUZIONE DELLA 14^a COMMISSIONE PERMANENTE

(Politiche dell'Unione europea)

(Relatore NANNICINI)

approvata nella seduta del 20 gennaio 2021

SULLA

**PROPOSTA DI DIRETTIVA DEL PARLAMENTO EUROPEO
E DEL CONSIGLIO RELATIVA A SALARI MINIMI ADEGUATI
NELL'UNIONE EUROPEA (COM(2020) 682 DEFINITIVO)**

ai sensi dell'articolo 144, commi 1-bis e 6, del Regolamento

—————
Comunicata alla Presidenza il 22 gennaio 2021
—————

La Commissione,

a conclusione dell'esame della proposta di direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio relativa a salari minimi adeguati nell'Unione europea:

– ritiene che negli Stati membri dell'Unione europea debbano essere assicurati salari minimi adeguati, che siano sufficienti ad assicurare ai lavoratori e alle loro famiglie un'esistenza libera e dignitosa (articolo 36 della Costituzione), in coerenza con il principio 6 della raccomandazione (UE) 2017/761 (Pilastro europeo dei diritti sociali);

– rileva che salari minimi legali sono stabiliti in ventuno Stati membri dell'Unione europea, mentre in sei Stati membri, tra cui l'Italia, la determinazione dei salari è affidata alla contrattazione collettiva;

– rileva che la proposta di direttiva contiene regole volte a rendere più efficaci i sistemi adottati dai Paesi dell'Unione europea, perseguendo l'obiettivo comune di migliorare l'adeguatezza dei salari e di rendere accessibile a tutti i lavoratori la tutela di un trattamento salariale minimo, rafforzando ed estendendo la copertura della contrattazione collettiva, nel rispetto dei principi di sussidiarietà e proporzionalità;

– ritiene che la fissazione di salari minimi adeguati debba essere garantita da decisioni assunte a livello degli Stati membri e dall'azione delle parti sociali nella definizione degli elementi essenziali del contratto di lavoro. Al riguardo, la proposta non interferisce con la tradizione e le specificità di ciascun Paese, lasciando intatta la potestà del legislatore nazionale di scegliere se demandare la determinazione del salario minimo a norme di legge o alla contrattazione collettiva, pur nel rispetto dell'obiettivo comune di garantire un livello del salario minimo non inferiore ad indicatori adottati a livello internazionale, quali il 60 per cento del salario lordo mediano o il 50 per cento del salario lordo medio. Nello specifico, la proposta rispetta il tradizionale assetto italiano di determinazione dei salari da parte della contrattazione collettiva che registra un tasso di copertura che supera oggi il 70 per cento dei lavoratori, secondo le rilevazioni disponibili;

– osserva che la Commissione europea ha scelto quale base giuridica l'articolo 153 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea (TFUE), in particolare facendo rientrare le grandi differenze nelle norme per l'accesso a un salario minimo adeguato nel campo di applicazione delle « condizioni di lavoro », che rientrano nell'ambito di azione dell'Unione fissato dal Trattato. Nel corso del negoziato in Consiglio e anche presso alcuni Parlamenti nazionali è emerso che l'articolo 153, paragrafo 5, del TFUE sembra escludere la materia delle « retribuzioni » dalle competenze europee. Si ritiene al riguardo che la proposta non abbia un'incidenza diretta sul livello delle retribuzioni; pertanto non può ritenersi violato il

limite imposto dall'articolo 153, paragrafo 5, del suddetto Trattato che vieta l'adozione di direttive proprio in tema di retribuzione, nonché di sciopero o di diritti di associazione sindacale. La *ratio* della direttiva proposta è, quindi, del tutto legittima alla luce del Trattato, ed è quella di garantire il pieno accesso dei « lavoratori » (secondo una nozione ampia che ricomprende le attività precarie, formative e anche il lavoro autonomo non genuino) a un salario dignitoso;

– ritiene quindi che la base giuridica della proposta di direttiva sia correttamente individuata. Non ci sono obiezioni, peraltro, per mere esigenze di certezza, a integrare la base giuridica della proposta, al fine di permettere di superare i dubbi di compatibilità della proposta con il Trattato sollevati da alcuni Stati. Ad esempio, potrebbero essere richiamate le norme del trattato sulla libera circolazione dei servizi, ossia le stesse utilizzate per fondare la normativa europea sul distacco, rivolta a tutelare la situazione retributiva dei lavoratori distaccati;

– ritiene altresì, sempre per quanto attiene all'utilizzo dello strumento giuridico della direttiva, che lo stesso valga a conferire copertura e legittimazione « europea » alla normativa degli Stati membri, attraverso una prima armonizzazione nelle condizioni di accesso ed effettività concernenti i sistemi di protezione sociale. Al contrario, l'adozione di una raccomandazione europea, nella prospettiva di salvaguardare la specificità di ogni singolo Stato membro, nonché il ruolo e l'autonomia delle parti sociali, finirebbe per privare il lavoratore degli strumenti di tutela apprestati anche dall'ordinamento europeo nel caso di violazione dei suoi atti normativi;

– osserva che, non prendendo posizione sulla scelta nazionale di garantire l'adeguatezza dei salari mediante l'introduzione di un salario minimo legale ovvero mediante un rafforzamento della contrattazione collettiva, la proposta rispetta il principio di sussidiarietà. La scelta di un salario minimo legale, in aggiunta al sistema della contrattazione collettiva, rimane quindi nell'ambito delle competenze degli Stati membri, tra cui l'Italia;

– ritiene che, in riferimento al principio di proporzionalità, la proposta andrebbe tuttavia meglio calibrata precisando che la contrattazione collettiva cui si fa riferimento nel testo debba essere quella determinata dalla partecipazione delle organizzazioni datoriali e dei lavoratori più rappresentative, attraverso la misurazione della rappresentanza datoriale e sindacale, come definita dalle leggi nazionali o, meglio ancora, da un sistema comune di misurazione e monitoraggio a livello di Unione europea, anche al fine di contrastare il cosiddetto fenomeno dei « contratti pirata » che rischia di compromettere l'effettività della fissazione di un salario minimo. Disponendo altrimenti, si finirebbe per non distinguere tra la contrattazione collettiva siglata dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative, che è l'unica che sarebbe necessario promuovere, e la contrattazione collettiva fatta dalle organizzazioni scarsamente rappresentative, dalla quale possono nascere fenomeni di *dumping* contrattuale;

– osserva che il tema sollevato col precedente rilievo è anche quello di consentire l'affermazione del principio dell'adeguatezza di un salario minimo, nei casi di contrattazione collettiva, ove vi siano lavoratori che non

beneficiano di un contratto collettivo cui appoggiarsi. Al riguardo, quindi, andrebbe inserito un principio per cui, negli Stati in cui vige la determinazione dei salari per il tramite della contrattazione collettiva, sia assicurata comunque a tutti i lavoratori l'applicazione di un contratto collettivo del settore idoneo a garantire una retribuzione dignitosa, lasciando agli Stati membri la discrezionalità nella fissazione dei parametri di adeguatezza. In tal modo, e cioè introducendo un principio siffatto in una direttiva europea, si raggiungerebbe lo stesso effetto che, oggi, nell'ordinamento interno viene realizzato solo attraverso le decisioni degli organi giurisdizionali, chiamati a dare attuazione all'articolo 36 della Costituzione, e si raggiungerebbe una copertura contrattuale generalizzata e idonea a garantire un salario minimo;

– si ritiene che la centralità assegnata dalla proposta di direttiva alla contrattazione collettiva quale fonte di una giusta retribuzione debba essere rafforzata con un esplicito richiamo a misure volte a favorire le libertà sindacali, il diritto di accesso ai luoghi di lavoro delle organizzazioni sindacali e il diritto dei lavoratori a essere rappresentati da organizzazioni sindacali, richiamando la concreta attuazione delle convenzioni ILO (Organizzazione internazionale del lavoro) e delle fonti del diritto comunitario sulle libertà sindacali.