



MEMORIA UIL IN OCCASIONE DELL'AUDIZIONE PRESSO LA COMMISSIONE POLITICHE DELL'UNIONE EUROPEA DEL SENATO SULLA PROPOSTA DI DIRETTIVA DEL PARLAMENTO EUROPEO E DEL CONSIGLIO RELATIVA AI SALARI MINIMI ADEGUATI NELL'UNIONE EUROPEA

Ringraziamo la XIV Commissione Politiche dell'Unione Europea del Senato della Repubblica per la possibilità di questa Audizione nell'ambito dell'esame della proposta di Direttiva del Parlamento Europeo e del Consiglio relativo al salario minimo dei lavoratori in Europa.

L'iniziativa per la predisposizione dello strumento giuridico in oggetto è stata promossa dalla Presidente della Commissione, Ursula von der Leyen, agli albori del suo mandato, con lo scopo di attuare il principio 6 del Pilastro europeo dei diritti sociali del 2017, che alla lettera b) recita: *“sono garantite retribuzioni minime adeguate, che soddisfino i bisogni del lavoratore e della sua famiglia in funzione delle condizioni economiche e sociali nazionali”*. L'Esecutivo UE è da tempo al lavoro sul tema. Come Sindacato abbiamo partecipato, attraverso la Confederazione Europea dei Sindacati (CES), alle due consultazioni pubbliche ex art. 154, paragrafi 2 e 3 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea (TFUE): la prima, svoltasi tra il 14 gennaio e il 25 febbraio 2020, in merito alla necessità di un'iniziativa in materia di salari minimi e sul possibile orientamento di tale iniziativa; la seconda, svoltasi tra il 3 giugno e il 4 settembre 2020, diretta sul merito del contenuto e sull'atto normativo da adottare.

La Commissione ha scelto uno strumento giuridico vincolante, ritenendo la Direttiva, piuttosto che la Raccomandazione, maggiormente idonea a sostenere l'aumento dei salari di molte lavoratrici e molti lavoratori, ad aiutare gli Stati a combattere il dumping salariale tra i Paesi dell'Unione Europea, a contrastare la delocalizzazione selvaggia, e a rafforzare i relativi sistemi di contrattazione collettiva, soprattutto laddove vi sia una copertura contrattuale al di sotto del 70%. Essendo queste le problematiche che si vogliono affrontare, il Sindacato può solo che condividerne gli obiettivi. È, infatti, fondamentale, dato anche il periodo di crisi che stiamo affrontando, che tutte le lavoratrici e i lavoratori dell'EU abbiano retribuzioni che garantiscano loro una vita dignitosa. Aumentare i salari e combattere il lavoro povero non sono per noi, solo delle scelte politiche, ma alcuni degli elementi chiave della nostra azione per favorire la crescita economica. Riteniamo tutte queste finalità possibili solo potenziando il sistema della contrattazione collettiva e le relative tutele sia economiche che normative.

Per questi motivi anche in sede Europea, sempre attraverso la CES, abbiamo sostenuto quanto già presentato nell'Audizione tenutasi presso la Commissione Lavoro del Senato sui disegni di legge n.658 e n.310 in materia di salario minimo legale, riaffermando l'efficacia dell'applicazione dei minimi contrattuali.

La nostra posizione individua, infatti, i Contratti Collettivi Nazionali, sottoscritti dai Sindacati maggiormente rappresentativi, quale 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. Ed è per questo che come Uil abbiamo richiesto sufficienti garanzie al fine di evitare che un intervento normativo europeo di questa portata abbia un impatto negativo sulla contrattazione collettiva. Il testo della proposta, quindi, riflette un delicato equilibrio giuridico e politico-sindacale e non impone criteri stringenti. In particolare, 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. Questo deve rimanere per noi un principio essenziale della Direttiva.

L'Unione Europea non ha competenze in materia salariale (anzi, il Trattato le esclude espressamente). Nel pieno rispetto dell'articolo 153, paragrafo 5, del TFUE, la Direttiva non può e non intende armonizzare il livello dei salari minimi nell'Unione, né istituire un meccanismo uniforme per la determinazione degli stessi. Essa non può interferire con la libertà degli Stati membri di determinare i salari secondo le proprie tradizioni e specificità, nel pieno rispetto delle competenze nazionali, della libertà e dell'autonomia contrattuale delle Parti sociali.

Evidenziamo, infatti, che la sola definizione di un salario minimo legale orario ben difficilmente riuscirebbe a garantire quel "trattamento economico complessivo" che la contrattazione collettiva ha ormai sancito in ogni comparto lavorativo, così come le forti tutele normative da essa garantite. Infatti, le attuali retribuzioni dei lavoratori italiani sono costituite - oltre che dai minimi orari- da più voci retributive (13<sup>^</sup> e in alcuni casi 14<sup>^</sup> mensilità, dinamiche retributive dei livelli di inquadramento, maggiorazioni per prestazioni orarie o di altro tipo, ferie, indennità, EDR ed altri voci e premi retributivi settoriali di carattere nazionale) affiancate ad ulteriori tutele che risultano essere sostanziali e fondamentali per un dignitoso rapporto di lavoro, come le coperture per malattia, maternità, infortuni superiori a quelle di legge, erogazione di un welfare previdenziale e sanitario diffuso e significativo.

Abbiamo appoggiato, appunto, il documento della Ces presentato alla Commissione in sede di consultazione, in quanto introduce in primo luogo misure a sostegno della Contrattazione Collettiva, con l'obiettivo di ampliarne la copertura. Lo stesso esplicita, poi, come l'azione dell'UE non debba sovrapporsi ai sistemi di contrattazione collettiva ben funzionanti. Occorre stabilire una netta distinzione tra i salari minimi legali e i livelli salariali base fissati attraverso i contratti collettivi: per noi i minimi salariali sono i minimi contrattuali.

Nel testo della Direttiva questi concetti sono ben espressi nelle disposizioni generali, all'art.1, allorquando recita: *"la presente Direttiva fa salvo il pieno rispetto dell'autonomia delle Parti sociali, nonché il loro diritto a negoziare e concludere Contratti Collettivi"*. E ancora al punto 3 dell'art.1 viene ribadito che *"nessuna disposizione della presente direttiva può essere interpretata in modo tale da imporre agli Stati membri nei quali la determinazione dei salari sia garantita esclusivamente mediante contratti collettivi l'obbligo di introdurre un salario minimo legale"*.

Al contempo, però, dissentiamo dalla affermazione finale dello stesso articolo, laddove intende limitare l'ambito applicativo dei CCNL.

Entrando poi maggiormente nello specifico della proposta, concordiamo con le indicazioni della Ces su quali dovrebbero essere i principali miglioramenti da apportare alla Direttiva. Innanzitutto, deve essere inclusa 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. Altro punto da modificare riguarda l'eliminazione dell'esclusione dal salario minimo di alcune tipologie di lavoratrici e lavoratori. Mentre consideriamo positiva la presenza di un articolo dedicato al rispetto della contrattazione collettiva come condizione per beneficiare degli appalti pubblici e di altri finanziamenti.

La Direttiva Quadro dovrà definire obiettivi e requisiti minimi, ma deve lasciare agli Stati membri la possibilità di conseguirli e rispettarli sulla base dei loro sistemi di relazioni industriali. Per tale motivo pensiamo che dovrà essere recepita dagli Stati con il pieno coinvolgimento delle Parti sociali nazionali. Non solo. Crediamo, inoltre, che il maggior numero possibile di Stati membri dovrà utilizzare la procedura definita all'Articolo 153, comma 3, del TFUE ed affidarne, dopo il recepimento normativo, l'implementazione e la gestione alle Parti sociali.