

# Audizione Parlamentare



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

**A CURA DI:**

**ENZO DE FUSCO**

**DOCENTE UNIVERSITÀ ROMA 3 DI "ANALISI  
DELLE RETRIBUZIONI E COSTO DEL LAVORO"**



## Audizione sulla proposta UE su salari minimi COM/2020/682 final

### **A. I 16 Punti principali della proposta europea**

1. Gli stati membri devono fissare un salario minimo o con CCNL o con previsione di legge.
2. La direttiva specifica in maniera chiara che essa **non può imporre agli Stati membri nei quali la determinazione dei salari sia garantita esclusivamente mediante contratti collettivi l'obbligo di introdurre un salario minimo legale o di rendere i contratti collettivi universalmente applicabili.**
3. Gli Stati membri, in consultazione con le parti sociali:
  - a) promuovono lo sviluppo e il rafforzamento della capacità delle parti sociali di partecipare alla contrattazione collettiva sulla determinazione dei salari a livello settoriale o intersettoriale;
  - b) incoraggiano negoziazioni costruttive, significative e informate sui salari tra le parti sociali.
4. Gli Stati membri in cui la copertura della contrattazione collettiva è inferiore al 70 % dei lavoratori prevedono un quadro di condizioni favorevoli alla contrattazione collettiva per legge, a seguito della consultazione delle parti sociali o mediante un accordo con queste ultime, e definiscono un piano d'azione per promuovere la contrattazione collettiva.

5. I **criteri di determinazione ed aggiornamento dei salari minimi** sono i seguenti:
- a. il potere d'acquisto dei salari minimi legali, tenuto conto del costo della vita e dell'incidenza delle imposte e delle prestazioni sociali;
  - b. il livello generale dei salari lordi e la loro distribuzione;
  - c. il tasso di crescita dei salari lordi;
  - d. l'andamento della produttività del lavoro.
6. Gli Stati membri istituiscono organi consultivi per fornire consulenza alle autorità competenti sulle questioni relative ai salari minimi legali.
7. Gli stati membri possono autorizzare salari minimi legali diversi per specifici gruppi di lavoratori.
8. Gli stati membri possono consentire trattenute per legge che riducono la retribuzione versata ai lavoratori portandola a un livello inferiore a quello del salario minimo legale.
9. Gli Stati membri adottano le misure necessarie a garantire che le parti sociali siano coinvolte in maniera tempestiva ed efficace nella determinazione dei salari minimi legali e nel relativo aggiornamento.
10. Nell'esecuzione di appalti pubblici o contratti di concessione, si conformino ai salari stabiliti dai contratti collettivi per il settore e l'area geografica pertinenti e ai salari minimi legali, laddove esistenti.

11. Gli Stati membri provvedono affinché, fatte salve le forme specifiche di ricorso e risoluzione delle controversie previste, ove applicabile, dai contratti collettivi, i lavoratori, compresi quelli il cui rapporto di lavoro è terminato, abbiano accesso a una risoluzione efficace e imparziale delle controversie e sia loro garantito il diritto di ricorso, compreso il diritto a una compensazione adeguata, in caso di violazione dei loro diritti relativi ai salari minimi legali o alla tutela garantita dal salario minimo fornita dai contratti collettivi.
12. Gli Stati membri devono stabilire norme sanzionatorie in caso di mancata applicazione del salario minimo che devono essere effettive, proporzionate e dissuasive.
13. Gli Stati membri possono affidare alle parti sociali l'attuazione della direttiva, laddove le parti sociali lo richiedano congiuntamente.
14. La direttiva non costituisce un motivo valido per ridurre il livello generale di protezione riconosciuto ai lavoratori negli Stati membri.
15. La direttiva lascia impregiudicata la prerogativa degli Stati membri di applicare o introdurre disposizioni legislative, regolamentari o amministrative più favorevoli ai lavoratori o di promuovere o consentire l'applicazione di contratti collettivi che siano più favorevoli ai lavoratori.

16. Gli Stati membri adottano le misure necessarie per conformarsi alla presente direttiva entro due anni dalla data di sua entrata in vigore

### **B. Il salario minimo in alcuni Paesi europei di riferimento**

- In Gran Bretagna gli adeguamenti del salario minimo sono annualmente decretati dal Governo sulla base delle valutazioni relative all'andamento dell'economia formulate da una commissione tecnica, non politica, ma formata da esperti di formazione datoriale, sindacale e accademica (Low Pay Commission). La stessa Commissione ha fissato il livello del salario minimo al momento della sua introduzione nel 1998.
- In Germania gli adeguamenti del salario minimo sono stabiliti, ogni due anni, da una Commissione indipendente, composta da esponenti delle parti sociali, oltre che da esperti accademici (seppur senza diritto di voto).

### **C. Alcuni dati ISTAT**

- Gli importi mensili (lordi) pubblicati da Eurostat due volte l'anno, al primo gennaio 2019 variano dai 286 euro della Bulgaria (pari a €1,62 orari) ai poco più di duemila del Lussemburgo (pari a €11,97 orari); questi importi riflettono anche ampie differenze strutturali

tra paesi nelle retribuzioni medie, nella produttività del lavoro e nel potere di acquisto. Tra i paesi maggiori, Francia e Germania presentano un livello simile, di poco superiore ai 1.500 euro al mese (in termini orari rispettivamente pari a €10,03 e € 9,19), mentre in Spagna scende di circa un terzo a poco più di mille euro. Negli Stati Uniti il salario minimo mensile è pari a circa 1.100 euro.

#### **D. Alcuni spunti di riflessione**

Tenendo conto degli obiettivi della direttiva e i relativi contenuti a seguire possibili ulteriori spunti di riflessione rispetto alla possibile applicazione in Italia:

- in Italia il salario minimo è determinato dai contratti collettivi sottoscritti dalle associazioni di categoria maggiormente rappresentative, quindi il problema è individuare un meccanismo utile ad enucleare in via certa ed inequivocabile tale categoria sindacale.
- La definizione di salario minimo presente nella bozza di direttiva è molto stringente poiché comprende solo “la retribuzione minima che un datore di lavoro è tenuto a versare ai lavoratori per il lavoro svolto in un dato periodo, calcolato sulla base del tempo o dei risultati prodotti”. Da questa definizione sono escluse tutte le componenti retributive che si sono sviluppate in ambito welfare e fondi bilaterali.



- Nel nostro assetto normativo già esistono forme di verifica e contrasto di mancata applicazione dei minimi salariali, consistenti negli strumenti ispettivi della diffida accertativa per crediti patrimoniali di cui all'art. 12 D.L. 124/2004, quindi il problema è di intensificare la vigilanza sui contratti collettivi che potenzialmente operano al di sotto dei limiti.
- Il nostro assetto normativo conosce istituti indiretti la cui applicazione è legata ad automatismi normativi (ad esempio il TFR o le mensilità supplementari come la tredicesima e la quattordicesima) di cui bisogna tenere conto ai fini di valutazione del salario minimo.
- Va chiarito espressamente che nella clausola di non regresso della previsione comunitaria sono inclusi i trattamenti retributivi individuati dai contratti collettivi esistenti, che determinano minimi retributivi ritenuti compatibili, anche dai giudici nazionali, con gli assetti costituzionali locali dei singoli stati membri.
- Bisognerebbe coordinare i contenuti della direttiva con un assetto normativo interno che prevede per legge, in alcuni settori, l'applicazione dei trattamenti minimi previsti dal CCNL comparativamente più rappresentativo sul piano nazionale (art. 7 comma 4 D.Lgs. n. 248/2007 ha già individuato un salario minimo per il settore delle cooperative prevedendo che *“in presenza di una pluralità di contratti collettivi della medesima categoria, le società cooperative che svolgono attività ricomprese*



*nell'ambito d'applicazione di quei contratti di categoria applicano ai propri soci lavoratori (...) i trattamenti economici complessivi non inferiori a quelli dettati dai contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni datoriali e sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale nella categoria").* In questa prospettiva, si dovrebbe prevedere che l'ambito di operatività del salario minimo non debba sovrapporsi ad ambiti normativi già regolati in via specifica dalla legislazione nazionale che, quindi, possono derogare anche in senso sfavorevole alle previsioni del salario minimo senza determinare procedure d'infrazione a carico del nostro stato.

Roma, 14 dicembre 2020

**Enzo De Fusco**