

Proposta di direttiva del Parlamento europeo e del
Consiglio relativa a salari minimi adeguati nell'Unione
europea

COM (2020) - 682 final

e

Documento di lavoro dei servizi della Commissione -
Sintesi della relazione sulla valutazione d'impatto

SWD (2020) - 246 final

Le proposte di Federdistribuzione

14 dicembre 2020

Introduzione

La 14ª Commissione Politiche dell'Unione europea del Senato è chiamata ad esaminare (ed eventualmente esprimere il proprio parere sull'opportunità di possibili iniziative) due documenti di matrice comunitaria recanti:

- Proposta di direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio relativa a salari minimi adeguati nell'Unione europea *COM (2020) 682 final*;
- Documento di lavoro dei servizi della Commissione - Sintesi della relazione sulla valutazione d'impatto *SWD (2020) 246 final*.

Seguono alcune brevi considerazioni ed osservazioni in merito ai contenuti ed ai relativi impatti dei due atti citati sul settore della Distribuzione Moderna Organizzata.

Contenuti

LA PROPOSTA DI DIRETTIVA

Il 28 ottobre u.s. la Commissione Europea, a seguito di un percorso di consultazione con gli attori sociali comunitari, ha proposto una direttiva che *"mira a garantire che i lavoratori nell'Unione siano tutelati da salari minimi adeguati che consentano una vita dignitosa ovunque essi lavorino"*, facendo comunque salvi:

1. il pieno rispetto dell'autonomia delle parti sociali, nonché il loro diritto a negoziare e concludere contratti collettivi;
2. la scelta degli Stati membri di fissare salari minimi legali o promuovere l'accesso alla tutela garantita dal salario minimo fornita da contratti collettivi.

La Commissione, infatti, non ha competenza in materia di regolazione salariale tant'è che la proposta precisa: *"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 o di rendere i contratti collettivi universalmente applicabili"*. Con riguardo a tali Stati, invece, si richiede:

- di adottare misure volte a promuovere la capacità delle parti sociali di partecipare alla contrattazione collettiva sulla determinazione dei salari e a incoraggiare negoziazioni costruttive, significative e informate in materia di salari;
- nel caso cui la copertura della contrattazione collettiva non raggiunga almeno il 70% dei lavoratori, di prevedere 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 definire un piano d'azione per promuovere la contrattazione collettiva.

Considerato che la proposta in esame prevede poi disposizioni (Capo II) per Stati membri in cui siano previsti salari minimi legali, si ritiene opportuno osservare che – **ad oggi – con riguardo**

al contesto italiano, la direttiva pare rispettare i tradizionali assetti di determinazione dei salari da parte della libera ed autonoma contrattazione collettiva. Sul punto, alcuni commenti scientifici hanno coerentemente rilevato che, dato l'elevato tasso di copertura dei CCNL (superiore all'80%), la garanzia di retribuzioni minime ad un livello adeguato "*potrebbe ancora essere ben perseguito dalla contrattazione collettiva, anche attraverso un incremento del tasso di copertura dei contratti ... e ... della prevenzione dell'elusione della loro applicazione*" (S. Spattini, 2020). Altra autorevole dottrina (es. C. Lucifora, 2020) ha evidenziato come, ricorrendo al c.d. *Kaitz index* (evocato anche dalla Direttiva del 28 ottobre 2020) per determinare il livello adeguato di salario minimo, il rapporto tra quest'ultimo fissato per legge ed il salario medio dovrebbe essere, a regime, almeno pari al 60%. L'indice di Kaitz in Italia varia tra il 70% e il 90%, "*quindi sulla carta è più elevato di quello degli altri Paesi europei. (...)*".

Alla luce di quanto precede può pertanto ritenersi corretto l'approccio della proposta di Direttiva che, letta in relazione al nostro Paese, **non impone l'introduzione di un salario minimo legale.**

IMPATTO DELLA DIRETTIVA A LIVELLO NAZIONALE E DI SETTORE

Ciò che desta preoccupazione è che l'adozione della Direttiva in commento possa indurre il Legislatore nazionale a definire ex lege forme di retribuzione minima, come anticipato nei più recenti indirizzi contenuti nei documenti di programmazione economico-finanziaria. Proprio nella Nota di Aggiornamento del Documento di Economia e Finanza 2020, si rinviene l'emanazione di un Disegno di Legge in materia di salario minimo e rappresentanza delle parti sociali nella contrattazione collettiva. A tal proposito, come rilevato nella *Relazione sulla valutazione d'impatto* della proposta di Direttiva e nella relazione del Ministero del Lavoro del 25 novembre 2020, **si stima un incremento del costo del lavoro a carico delle aziende,** in particolare, per quelle ricadenti in settori dove la paga base oraria potrebbe risultare fissata al di sotto del salario minimo. Tale aumento potrebbe in parte essere attenuato da un incremento dei consumi dei lavoratori a basso salario, che sosterebbe la domanda interna. Si sottolinea, in proposito, la **necessità di valutare con attenzione tutte le possibili ripercussioni di un innalzamento degli oneri a carico delle aziende,** considerando le incerte future dinamiche economiche del Paese anche a seguito della crisi sanitaria ancora in atto.

Già nel corso dell'ultimo triennio il dibattito parlamentare ha avuto modo di confrontarsi su differenti proposte legislative ed atti di indirizzo in tema sui quali la maggioranza delle Parti Sociali ascoltate ha avuto modo di esprimere le proprie perplessità che anche la scrivente Associazione di rappresentanza del settore Retail ritiene opportuno ribadire.

Federdistribuzione ritiene che l'eventuale introduzione di un salario minimo ex lege debba rispettare i valori economici determinati dalla contrattazione collettiva di settore maggiormente rappresentativa; un salario minimo così delineato potrebbe infatti rappresentare un riferimento cogente nei casi di assenza di un CCNL (c.d. scopertura contrattuale), nonché in quei contesti privi della tutela di contratti collettivi rappresentativi, in cui si verificano fenomeni e squilibri sociali (es. dumping contrattuale).

E' opportuno ricordare che la libera e autonoma dinamica negoziale è stata, sino ad oggi, in grado di definire non solo un livello salariale adeguato a tutela del potere d'acquisto dei lavoratori, ma anche condizioni economico-normative che vanno ben oltre il salario minimo. Nello specifico, **per il settore della Distribuzione Moderna Organizzata (cd. "Grande**

Distribuzione”), il CCNL sottoscritto in data 19 dicembre 2018 con Filcams-Cgil, Fisascac-Cisl e Uiltuacs-Uil offre una serie di trattamenti economici e normativi (13ma, 14ma, contributi alla bilateralità e all’assistenza sanitaria, previdenza complementare, etc.) che garantiscono complessivamente al lavoratore **una giusta retribuzione**, nel pieno rispetto del precetto Costituzionale.

Il tema del salario minimo è inoltre strettamente connesso a quello della **rappresentatività** delle organizzazioni (anche) datoriali.

La sottoscrizione del CCNL del 19 dicembre 2018 è frutto del reciproco riconoscimento tra le Parti quali soggetti più rappresentativi della DMO. Un settore che si caratterizza per specifiche dinamiche economico-organizzative, motivo per cui fin dal 2012 si è separato e distinto dal mondo del commercio tradizionale. Un intervento del Legislatore in tema di rappresentanza dovrebbe considerare gli equilibri già raggiunti dal sistema delle relazioni sindacali, stabilendo meccanismi di definizione dei perimetri contrattuali coerenti e tali da non compromettere la rappresentatività di importanti associazioni datoriali.

Il suddetto intervento regolatorio dovrà comunque tenere conto del precetto di cui all’art. 39, comma 1, della Carta Costituzionale dato che, come più volte sottolineato anche a livello dottrinale: *“Poiché l’autonoma determinazione della categoria inverte il principio di libertà dell’organizzazione sindacale, qualunque tentativo messo in atto da soggetti terzi, rispetto alle stesse parti contraenti, di definire dall’esterno la categoria «secondo astratti concetti classificatori delle attività produttive e professionali» non può che comportare, come (...) segnalato dalla Corte cost. [sentenza 8 maggio 1963, n. 70], una lesione di quel medesimo principio”* (A. Viscomi, 2015).

CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

1. La proposta di Direttiva non impone l’introduzione, per legge, di un salario minimo all’interno dell’ordinamento italiano.
2. Diversi studi confermano una buona tenuta delle relazioni contrattuali-collettive nello stabilire le dinamiche salariali del Paese e nel garantire un grado elevato di copertura delle tutele ai lavoratori: ciò trova conferma anche per il settore della Distribuzione Moderna Organizzata.
3. E’ tuttavia oggettiva l’emersione di fenomeni di c.d. dumping contrattuale o di settori privi delle tutele del CCNL. In tali casi, si ritiene opportuno:
 - l’intensificazione dell’attività di vigilanza attraverso gli enti preposti ai controlli;
 - il corretto orientamento della magistratura nella individuazione dei contratti rappresentativi;
 - una maggiore efficacia ed efficienza dell’azione delle Parti Sociali nell’individuare soluzioni di estensione dei CCNL ai settori “scoperti”. A tale riguardo, quale correttivo alla non attivazione delle rappresentanze sindacali e datoriali, potrebbe essere previsto un salario minimo legale di valore economico adeguato e coerente con quello definito dai CCNL rappresentativi.

4. In tema di rappresentanza e rappresentatività delle organizzazioni dei datori di lavoro, la determinazione delle categorie contrattuali affidata al Legislatore od alla autorità amministrativa può implicare non solo la messa in discussione di equilibri già raggiunti e consolidati dal sistema delle relazioni sindacali, ma anche limitarne le libere dinamiche future a fronte delle trasformazioni dell'economia. Il presupposto essenziale della garanzia di libertà sindacale risiede proprio nella possibilità, riservata alle Parti Sociali, di individuare nuove categorie o aree ritenute meritevoli di una specifica contrattazione collettiva, come nel caso rappresentato dalla Distribuzione Moderna Organizzata: si ritengono pertanto non opportune soluzioni che mettano in discussione la rappresentatività conclamata di associazioni datoriali.

5. Il vero sostegno che il Legislatore può offrire alle Parti Sociali consiste nell'azionare la leva della riduzione di tasse e contributi che gravano sulle aziende. In particolare sarebbe auspicabile:
 - defiscalizzare degli incrementi salariali derivanti dalla contrattazione collettiva nazionale;
 - prevedere una tassazione al 5% (dall'attuale 10%) dei premi di risultato;
 - incentivare ulteriormente le forme di welfare aziendale.