



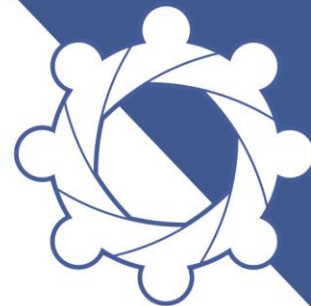
DIRETTIVA DEL PARLAMENTO EUROPEO E DEL CONSIGLIO RELATIVA A SALARI MINIMI ADEGUATI NELL'UNIONE EUROPEA

22 gennaio 2021

CIDA è la Confederazione sindacale che rappresenta unitariamente a livello istituzionale dirigenti, quadri e alte professionalità del pubblico e del privato.
Le Federazioni aderenti a CIDA sono:

Federmanager (industria) | **Manageritalia** (commercio e terziario) | **FP-CIDA** (Funzione Pubblica) | **CIMO** (Sindacato dei Medici)
SUMAI Assoprof (Sindacato Medici Ambulatoriali) | **Sindirettivo** (Dirigenza Banca d'Italia) | **FIDIA** (Assicurazioni) | **Federazione Terzo Settore CIDA** (Sanità no profit)
Fenda (Agricoltura e Ambiente) | **SAUR** (Università e Ricerca) | **Sindirettivo Consob** (Dirigenza Consob)





Prima di entrare nel dettaglio delle questioni sollevate nella Proposta di Direttiva, precisiamo che le considerazioni seguenti si rifanno al documento che abbiamo presentato alla Commissione Europea attraverso la nostra Confederazione CEC-European Managers nel corso delle consultazioni svoltesi lo scorso settembre.

CIDA desidera dichiarare il proprio sostegno all'obiettivo politico generale di garantire che in ogni paese dell'UE siano in atto meccanismi per identificare un livello di salario minimo per tutti i lavoratori, indipendentemente dalla condizione lavorativa formale di cui godono, dal settore in cui sono attivi o da qualsiasi altro criterio.

L'obiettivo di garantire che il lavoro "paghi" a un livello *“sufficiente a garantire gli standard di vita di base (e una partecipazione significativa alla società) è il primo dovere che le nostre società - che condividono tutte l'appartenenza comune al «modello sociale europeo» - devono adempiere”*. Inoltre, è anche importante ricordare gli effetti benefici che una robusta dinamica salariale può avere su consumi e altri indicatori macroeconomici di un paese, tra i quali significativi effetti positivi di *“spillover”*.

Questa consultazione arriva in un momento molto opportuno, in cui ci viene chiesto - collettivamente - di riflettere sull'impatto che la crisi Covid ha avuto sulle nostre società, sul modo in cui si organizza il lavoro e in cui si valuta il contributo al benessere generale dei diversi gruppi in cui la forza lavoro è strutturata.

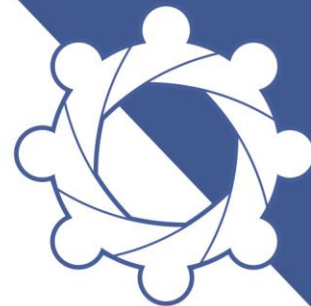
I gruppi più colpiti dalla crisi sono anche quelli per i quali sono più frequenti le occupazioni a basso salario: una realtà che va affrontata, anche rispetto al fenomeno della *“povertà lavorativa”*, che è in aumento in Europa e colpisce in modo sproporzionato proprio queste categorie di lavoratori.

La Commissione aveva individuato questo punto come essenziale per il rafforzamento dell'Europa sociale nel 2017 attraverso il punto 6 del pilastro europeo dei diritti sociali, che prevede che *“i lavoratori hanno diritto a un salario equo che consenta uno standard di vita dignitoso”*.

Oltre alla riflessione sul *“cosa”* - l'obiettivo di garantire che tutti i paesi europei stabiliscano regole e procedure per identificare una soglia minima al di sotto della quale i salari non possono essere considerati *“dignitosi”* e quindi compatibili con i valori sociali dell'UE - la presente consultazione (e in generale, l'intero esercizio che le parti sociali dell'UE sono chiamate a svolgere) invita anche a riflettere sul *“come”*.

Proprio sul *“come”* tale obiettivo potrebbe essere raggiunto, il dibattito che si è acceso tra e all'interno delle organizzazioni delle parti sociali, così come altri gruppi della società civile e anche semplici cittadini su questo tema testimonia quanto sia ancora altamente diversificata la percezione del ruolo del sociale dell'Europa (e la sua concreta attuazione).

A questo proposito, CIDA desidera sottolineare l'inciso che *“qualsiasi possibile azione dell'UE nel campo dei salari minimi non cercherebbe né di armonizzare il livello dei salari minimi in tutta l'UE*



né di stabilire un meccanismo uniforme per la fissazione del salario minimo. Rispetterebbe le tradizioni nazionali, l'autonomia delle parti sociali e la libertà di contrattazione collettiva”.

In un momento in cui l'Europa ha più che mai bisogno della coesione politica e della "comprensione" delle politiche per superare le proprie differenze e intraprendere insieme il cammino verso la ripresa, è della massima importanza proporre iniziative che non vengano percepite come un'intrusione ingiustificata nei settori di competenza e potrebbero quindi essere accettate con maggiore probabilità dal maggior numero di Stati membri.

CIDA condivide in larga misura gli obiettivi specifici del documento, in quanto individuano correttamente le aree da coprire.

Un sistema di contrattazione collettiva efficace e pervasivo è una condizione preliminare per il buon funzionamento dei mercati del lavoro. **I paesi in cui il dialogo sociale** - di cui una solida contrattazione collettiva è il fulcro - **è forte mostrano una maggiore resilienza, sono più bravi ad affrontare e risolvere più rapidamente gli squilibri dei mercati del lavoro e in generale dimostrano una maggiore competitività**. Per inciso, sono anche i paesi in cui i livelli salariali sono solitamente più alti e le disparità più ridotte. Inoltre, **un'ampia diffusione della contrattazione collettiva riduce le aree del mercato del lavoro per le quali si rende necessaria la fissazione di un salario minimo “esterno”**.

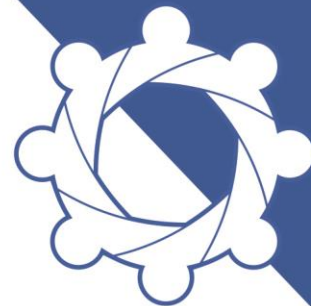
In qualità di organizzazione rappresentativa dei dirigenti e delle alte professionalità, CIDA sostiene fortemente qualsiasi iniziativa volta a rafforzare la capacità dei rappresentanti degli attori economici di negoziare in modo autonomo, assicurando un'equa copertura e fornendo ulteriori garanzie per una corretta attuazione delle misure adottate.

Il rafforzamento della contrattazione collettiva si ottiene anche formalizzando chiaramente il principio secondo cui - nei paesi in cui si applicano disposizioni di legge sul salario minimo - l'intervento delle parti sociali è garantito in tutte le fasi del processo legislativo, in modo da assicurare il loro effettivo coinvolgimento e la possibilità per loro di condividere le loro opinioni informate.

Le osservazioni di cui sopra richiedono la definizione di schemi chiari, prevedibili e ben definiti che individuino le procedure per la fissazione del salario minimo, regolando l'interazione tra i diversi attori che sono coinvolti nel processo di fissazione del salario (secondo la specificità del sistema) e assicurando regole precise per il regolare aggiornamento dei livelli.

Coerentemente con quanto espresso in precedenza, crediamo che la definizione delle vie di intervento dell'UE siano valide. Per quanto riguarda il sostegno alla contrattazione collettiva, questo dovrebbe essere raggiunto come obiettivo generale (indipendentemente dal suo ricorso nel contesto della fissazione del salario minimo).

L'iniziativa proposta dovrebbe riconoscere come punto di partenza **l'importanza di incentivare l'adozione della contrattazione collettiva, come strumento efficiente che consente una "regolamentazione" più rapida ed efficace del sistema, riconoscendo e salvaguardando quindi indirettamente le specificità di quei paesi in cui la contrattazione si rivela efficace** (come in Italia).



Inoltre, l'iniziativa dovrebbe concentrarsi sul garantire che tutti i paesi dell'UE riconoscano e rispettino la diversità del partenariato sociale, basato sul valore della rappresentatività "adattato" alle specificità delle diverse categorie che compongono la forza lavoro e i rappresentanti dei datori di lavoro. A tal fine, l'accesso alla contrattazione collettiva dovrebbe essere garantito a tutte le categorie di lavoratori, nonché a tutti i settori.

In merito all'identificazione dei meccanismi per un'effettiva partecipazione delle parti sociali al processo di determinazione dei salari, in quei Paesi in cui sono previsti salari minimi, crediamo sia essenziale stabilire la necessità di un coinvolgimento stabile, strutturale e significativo. Le disposizioni che regolano le modalità del processo devono sottolineare il ruolo primario che le parti sociali hanno in esso, per rimarcare l'idea che sono solo i rappresentanti delle due parti a conoscere meglio di chiunque altro i criteri da seguire. La loro consultazione deve essere tempestiva e nella massima misura vincolante per i responsabili politici, anche in quei paesi in cui organismi esperti indipendenti forniscono una base per la decisione pubblica: in questi casi, il contributo delle parti sociali non dovrebbe limitarsi a una semplice funzione consultiva, ma dovrebbe essere rafforzato e reso - quando pertinente - prevalente.

L'attenzione ad un effettivo coinvolgimento delle parti sociali, assicurata dalla previsione di specifiche regole chiaramente individuate dalla legge, si inserisce nella complessiva necessità di formalizzare le procedure che devono essere seguite nel processo di determinazione dei salari: l'iniziativa dovrebbe mirare a ottenere che gli Stati membri non solo specifichino quali attori hanno il diritto di partecipare al processo e quali ruoli ciascuno di essi svolge, ma anche come vengono definiti gli altri componenti dei meccanismi di determinazione dei salari. Questi includono ad esempio la regolarità con cui sono richiesti gli aggiornamenti, i criteri da seguire, incluso ad esempio un elenco di indicatori macroeconomici da prendere in considerazione.

Sarebbe inoltre necessario inserire una clausola di non regressione, per preservare il livello di protezione già assicurato dai sistemi nazionali di contrattazione collettiva e far rispettare il principio che, nei paesi in cui la copertura è ampia, l'applicazione del salario minimo è solo "residuale".

Guardando all'aspetto dell'applicazione e della conformità, accanto al rafforzamento dei sistemi di sorveglianza e individuazione delle frodi degli Stati membri, è necessario aumentare la capacità delle autorità nazionali di raccogliere informazioni affidabili e complete sull'effettiva prevalenza del salario minimo sul mercato del lavoro. Anche sotto questo aspetto la cooperazione delle parti sociali può essere significativa.