

Salario Minimo - Proposta di Direttiva Europea COM (2020) 682 final

La proposta di direttiva in oggetto, mira a garantire che i lavoratori nell'Unione siano protetti da un salario minimo adeguato che consenta una vita dignitosa ovunque lavorino.

Al fine di raggiungere questo obiettivo generale, la proposta istituisce un quadro che mira a migliorare l'adeguatezza dei salari minimi e per aumentare l'accesso dei lavoratori alla protezione del salario minimo.

Questi obiettivi sono rilevanti sia per i sistemi di salario minimo legale che per quelli definiti dalla contrattazione collettiva.

Contenuto

Tra le varie opzioni valutate, la Commissione ha optato per il pacchetto che chiede a tutti gli Stati membri di sostenere e aiutare la contrattazione collettiva per quanto riguarda la fissazione dei salari, in particolare quando la copertura della contrattazione collettiva è bassa, nonché di rafforzare l'applicazione dei salari minimi e il monitoraggio della loro adeguatezza e copertura. Inoltre, per gli Stati membri con salari minimi definiti per legge, richiede l'uso di criteri chiari e stabili per guidare la definizione e l'aggiornamento dei salari minimi, e un ruolo rafforzato delle parti sociali. Inoltre, limita al minimo indispensabile l'uso di deroghe e variazioni del salario minimo legale.

Secondo le stime della Commissione, tale pacchetto risulta essere il più efficace, efficiente e coerente.

Gli impatti economici previsti includono un aumento del costo del lavoro per le imprese, un aumento dei prezzi e, in misura minore, minori profitti. Tuttavia, l'impatto sulle imprese sarebbe mitigato dall'aumento dei consumi dei lavoratori a basso salario, che sosterebbe la domanda interna. Le imprese, in particolare le PMI, trarrebbero vantaggio anche da aumenti salariali minimi più gradualmente e prevedibili, che migliorerebbero l'ambiente imprenditoriale.

Capitolo I - norme generali

Il primo capitolo contiene le norme relative alle finalità della direttiva, l'ambito di applicazione, le definizioni e la promozione della contrattazione collettiva.

La finalità della direttiva è quella di stabilire un quadro a livello dell'Unione per garantire che i salari minimi siano fissati a un livello adeguato e che i lavoratori abbiano accesso alla protezione del salario minimo, sotto forma di salario minimo legale o di salari stabiliti da contratti collettivi.

Nella versione definitiva del testo, è stato aggiunto l'inciso che esplicita il non intento di attribuire ai contratti collettivi il valore erga omnes, inciso che non era inizialmente presente nella bozza.

L'ambito di applicazione stabilisce l'inclusione dei lavoratori che hanno un contratto di lavoro o un rapporto di lavoro come definito dalla legge, dai contratti collettivi o dalla prassi in ciascuno Stato membro, tenendo conto della giurisprudenza della Corte di giustizia dell'Unione europea.

La norma relativa alla promozione della contrattazione collettiva mira ad aumentarne la copertura.

A tal fine, gli Stati membri sono tenuti ad agire per promuovere la capacità delle

parti sociali di impegnarsi nella contrattazione collettiva sulla fissazione dei salari e per incoraggiare negoziati costruttivi, significativi e informati sui salari. Inoltre, richiede che gli Stati membri in cui la copertura della contrattazione collettiva non raggiunga almeno il 70% dei lavoratori, forniscano un quadro per la contrattazione collettiva e stabiliscano un piano d'azione per la promozione.

Capitolo II - salari minimi ex lege

Il capitolo II dovrebbe applicarsi esclusivamente ai sistemi in cui il salario minimo viene fissato dalla legge e contiene norme relative all'adeguatezza, alle variazioni e alle deroghe, al coinvolgimento delle parti sociali nella fissazione dei salari minimi e nei successivi adeguamenti e all'accesso dei lavoratori al salario minimo.

L'aspetto più problematico di questo capitolo, che pur non dovrebbe riguardare i 6 paesi (Italia, Svezia, Danimarca, Finlandia, Austria e Cipro) in cui il salario minimo è definito dalla contrattazione collettiva, è quello relativo all'adeguatezza (Art. 5).

Come più volte già segnalato alla Commissione in fase di consultazione, non appare pensabile che i criteri minimi definiti da una direttiva per il salario minimo ex lege, non interferiscano di fatto anche con la contrattazione collettiva. E' infatti inverosimile che questo accada, limitando quindi l'autonomia delle parti sociali.

Nel concreto, relativamente all'adeguatezza, la direttiva imporrebbe agli Stati membri con salario minimo ex lege di prevedere i seguenti elementi: criteri nazionali per la fissazione e l'aggiornamento del salario minimo legale, definiti in modo stabile e chiaro; aggiornamenti regolari e tempestivi; e l'istituzione di organi consultivi.

I criteri nazionali dovrebbero includere almeno il potere d'acquisto dei salari

minimi, il livello generale dei salari lordi e la loro distribuzione, il tasso di crescita dei salari lordi e l'andamento della produttività del lavoro.

Dovrebbero essere definiti in conformità con le pratiche nazionali, nella legislazione nazionale pertinente, nelle decisioni degli organi competenti o negli accordi trilaterali. Gli Stati membri sono inoltre invitati a utilizzare valori di riferimento indicativi per guidare la valutazione dell'adeguatezza dei salari minimi legali, come quelli comunemente utilizzati a livello internazionale.

Capitolo III - norme orizzontali

Il terzo capitolo contiene norme orizzontali relative al public procurement, monitoraggio e raccolta dati, diritto di ricorso e protezione dalle conseguenze e trattamento avverso, sanzioni.

Riguardo al public procurement l'articolo 9 richiede che, nell'esecuzione degli appalti pubblici e dei contratti di concessione, gli operatori economici (inclusa la catena del subappalto) rispettino i salari definiti dalla contrattazione collettiva e i salari minimi legali ove esistenti.

Per quanto riguarda il monitoraggio e la raccolta dati (art. 10), si fa riferimento alla creazione di un efficace sistema per consentire agli Stati membri di comunicare annualmente alla Commissione i dati pertinenti relativi alla copertura e all'adeguatezza.

La disposizione impone agli Stati membri di garantire che le informazioni sui contratti collettivi e le loro disposizioni salariali siano trasparenti e disponibili pubblicamente.

La direttiva distingue le modalità di monitoraggio e raccolta dati, a seconda che i

salari minimi siano fissati dalla contrattazione collettiva o da norma di legge.

Nel caso della contrattazione collettiva, le modalità individuate e la tipologia di informazioni sono le seguenti:

- la distribuzione in decili dei salari ponderati per la quota dei lavoratori coperti;
- il tasso di copertura della contrattazione collettiva;
- il livello salariale dei lavoratori che non godono della protezione salariale minima prevista dai contratti collettivi e la sua relazione con il livello salariale dei lavoratori che godono di tale protezione minima.

Gli Stati membri forniscono le statistiche e le informazioni di cui al presente paragrafo disaggregate per sesso, età, disabilità, dimensioni dell'azienda e settore.

La Commissione può chiedere agli Stati membri di fornire ulteriori informazioni caso per caso, qualora ritenga che tali informazioni siano necessarie per monitorare l'efficace attuazione della presente direttiva. Sulla base della relazione della Commissione, il comitato per l'occupazione(EMCO) istituito a norma dell'articolo 150 TFUE effettuerà ogni anno un esame della promozione della contrattazione collettiva e dell'adeguatezza dei salari minimi negli Stati membri.

L'articolo riguardante il diritto di ricorso e protezione dalle conseguenze e trattamento avverso impone agli Stati membri di garantire che, fatte salve le forme specifiche di ricorso e di risoluzione delle controversie previste - ove applicabile - dai contratti collettivi, i lavoratori e i loro rappresentanti abbiano accesso a una risoluzione delle controversie efficace e imparziale e un diritto di ricorso, incluso il risarcimento, nonché protezione effettiva da qualsiasi forma di pregiudizio nel caso in cui decidano di esercitare il diritto di difesa dei propri diritti in relazione alla tutela del salario minimo stabilito. Gli Stati membri devono

assicurarsi che sia fornita protezione ai lavoratori e ai loro rappresentanti da trattamenti o conseguenze sfavorevoli da parte del datore di lavoro, che potrebbero dissuadere i lavoratori dal presentare reclami in caso di violazione dei loro diritti.

In merito alle sanzioni viene stabilito che Stati membri debbano prevedere sanzioni effettive, proporzionate e dissuasive per le violazioni delle disposizioni nazionali che stabiliscono la protezione del salario minimo.

Capitolo IV - disposizioni finali

Il capitolo inerente alle disposizioni finali contiene gli articoli relativi all'implementazione, alla divulgazione delle informazioni, alla valutazione e alla revisione, alla clausola di non regresso, alla trasposizione e all'entrata in vigore.

Elementi di ulteriore approfondimento sono disponibili nel documento in allegato.

Il testo della proposta di direttiva è prelevabile da qui: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020PC0682&from=EN>

FONTE: FAI-CONFTRASPORTO