



COMEU4PAR
COMMUNICATING EU FOR PARTICIPATING



**Funded by
the European Union**

PROJECT COMEU4PAR, COMMUNICATING FOR EU PARTICIPATING
(Jean Monnet Module • code number 101175902)

I salari minimi adeguati nell'Unione europea

La dignità dei lavoratori presa (quasi) sul serio

Direttiva (UE) 2022/2041



Interesse comune

- “la verità è che per troppe persone il lavoro non paga più. Il dumping salariale distrugge la dignità del lavoro, penalizza l’imprenditore che paga salari dignitosi e distorce la concorrenza leale nel mercato unico”
- “la concorrenza nel mercato interno dovrebbe basarsi su standard sociali elevati, compreso un alto livello di protezione dei lavoratori e la creazione di posti di lavoro di qualità, nonché sull'innovazione e sui miglioramenti della produttività, garantendo nel contempo condizioni di parità”.

Valutazione d'impatto della Commissione

- “senza un'azione politica a livello dell'UE, è probabile che un maggior numero di Paesi sia interessato dal problema dell'insufficiente adeguatezza e/o copertura dei salari minimi, il che metterebbe a rischio la parità di condizioni nel mercato unico”
- “i singoli Paesi potrebbero essere poco inclini a migliorare le proprie retribuzioni minime a causa della percezione che ciò potrebbe incidere negativamente sulla loro competitività in termini di costi esterni. Ciò crea problemi per il mantenimento di condizioni di parità nel mercato unico, in quanto la concorrenza rischia di basarsi più sull'abbassamento degli standard sociali che sull'innovazione e sulla produttività”.

Lotta alla concorrenza sociale

“la mancata adozione, da parte di una nazione qualsiasi, di un regime di lavoro veramente umano ostacola gli sforzi delle altre nazioni che desiderano migliorare la sorte dei lavoratori nei propri paesi”

Preambolo della Costituzione dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro, 1920

Concorrenza salariale dato in crescita

- Nazioni Unite (ONU): “anche in tempi di crescita economica molti lavoratori non godono di condizioni di lavoro giuste e favorevoli”
- Comitato europeo dei diritti sociali del Consiglio d'Europa: “ i livelli dei salari minimi nei diversi Stati membri non garantiscono un tenore di vita dignitoso ai lavoratori e alle loro famiglie ”.
- PE: “ il persistere di differenze sostanziali nelle condizioni di lavoro e nei salari nell'UE sarebbe un fattore importante che favorisce la crescita di pratiche abusive e il crescente esercizio del dumping sociale nel mercato unico ”

Opposizione a un'iniziativa comune

- Organizzazioni dei datori di lavoro
- Stati membri che non hanno un salario minimo legale
- Alcuni sindacati
- Comitato economico e sociale europeo: assenza di competenza

Interrogativi

- In che misura questa nuova direttiva contribuisce all'evoluzione dell'intervento dell'UE sulle condizioni di lavoro?
- È un passo significativo verso il superamento della mancanza di competenza dell'UE nel regolare le questioni sociali interne?
- Le istituzioni europee e gli Stati membri potrebbero (o dovrebbero) adottare ulteriori misure per integrare la tutela dei diritti umani e l'efficienza del mercato?
- La direttiva impone di adottare delle legislazioni sul salario minimo?

Il diritto al salario minimo

- Finalità della Direttiva: “migliorare le condizioni di vita e di lavoro nell'Unione”, e stabilire “un quadro per [...] migliorare l’accesso effettivo dei lavoratori ai diritti di tutela dei salari minimi [...]” (Articolo 1 Direttiva).
- Carta comunitaria dei diritti sociali fondamentali dei lavoratori (1989)
- Pilastro europeo dei diritti sociali (principio 6)

Pilastro europeo dei diritti sociali (principio 6)

• Retribuzioni

- *1. I lavoratori hanno diritto a una retribuzione equa che offra un tenore di vita dignitoso.*
- *2. Sono garantite retribuzioni minime adeguate, che soddisfino i bisogni del lavoratore e della sua famiglia in funzione delle condizioni economiche e sociali nazionali, salvaguardando nel contempo l'accesso al lavoro e gli incentivi alla ricerca di lavoro. La povertà lavorativa va prevenuta.*
- *3. Le retribuzioni sono fissate in maniera trasparente e prevedibile, conformemente alle prassi nazionali e nel rispetto dell'autonomia delle parti sociali.*

Riferimenti agli strumenti internazionali

- Articolo 4 della Carta sociale europea
- Articolo 7 del Patto internazionale sui diritti economici, sociali e culturali
- Dichiarazione universale dei diritti dell'uomo
- Obiettivi di sviluppo sostenibile delle Nazioni Unite
- Convenzione OIL sulla protezione dei salari n. 95
- Convenzione OIL sulla protezione dei crediti dei lavoratori (insolvenza del datore di lavoro) n. 173
- Convenzione OIL sulla determinazione del salario minimo n. 131.

Criteri per la fissazione dei salari minimi

- Disposizione di carattere generale sulla “promozione della contrattazione collettiva in materia di fissazione dei salari” (articolo 4),
- Criteri (non esaustivi) sulla “procedura per la fissazione di salari minimi legali adeguati” (articolo 5)
- Variazioni e detrazioni (articolo 6).

Competenza limitata

- “le disposizioni del presente articolo non si applicano alla retribuzione, al diritto di associazione, al diritto di sciopero o al diritto di imporre serrate”.
- Articolo 153, § 5 TFUE

Nessun nuovo diritto

- “non mira ad armonizzare il livello dei salari minimi in tutta l'Unione né a stabilire un meccanismo uniforme per la fissazione dei salari minimi. [...]”.
- “ non stabilisce il livello di retribuzione, che rientra nel diritto delle parti sociali di concludere accordi a livello nazionale e nella pertinente competenza degli Stati membri”.
- gli Stati membri “definiscono tali criteri in conformità alle loro prassi nazionali pertinenti, alle decisioni dei loro organi competenti o agli accordi tripartiti. [...] Gli Stati membri possono decidere il peso relativo di tali criteri [...], tenendo conto delle condizioni socioeconomiche nazionali”

Il salario minimo come opzione

- “la presente direttiva lascia impregiudicata la competenza degli Stati membri nel fissare il livello dei salari minimi, nonché la scelta degli Stati membri di fissare salari minimi legali, di promuovere l’accesso alla protezione dei salari minimi prevista dai contratti collettivi o di entrambi”
- “nessuna disposizione della presente direttiva deve essere interpretata come un obbligo (a) per gli Stati membri in cui la formazione dei salari è garantita esclusivamente da contratti collettivi di introdurre un salario minimo legale, o (b) per qualsiasi Stato membro di rendere qualsiasi contratto collettivo universalmente applicabile”. (Articolo 1)

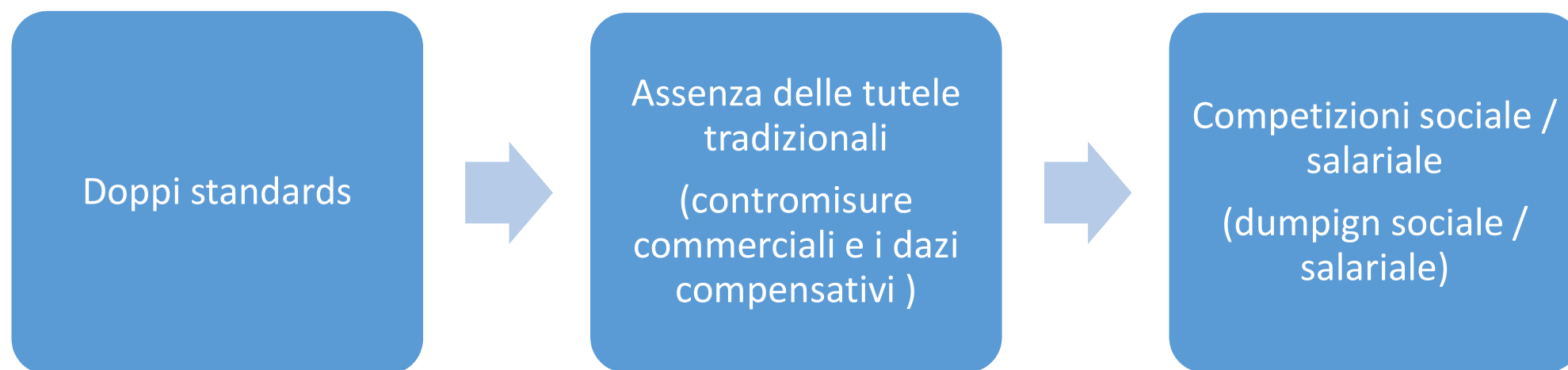
Limiti

- Crisi della contrattazione collettiva (calo della copertura / diminuzione della densità sindacale)
- Crescente prevalenza di lavoratori con impieghi non standard (part-time, temporaneo, lavoro autonomo, ect.)
- La natura “facoltativa” dei salari minimi legali compromette la convergenza verso l’alto delle condizioni di lavoro

Persistenti divergenze strutturali

- Solo 10 paesi UE hanno ratificato la Convenzione OIL sulla fissazione del salario minimo
- Il diritto al salario minimo non è coperto dal diritto alle condizioni di lavoro giuste ed eque sancito dall'articolo 31 della Carta dei diritti fondamentali dell'UE
- Carta sociale europea, Carta comunitaria, il Pilastro sociale europeo fonti di ispirazione non vincolanti

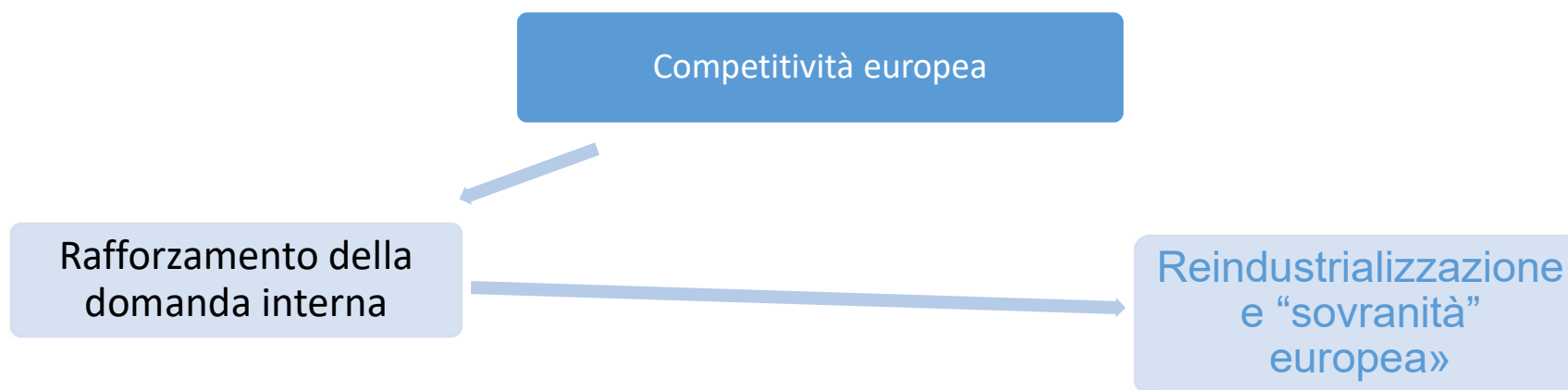
Conseguenze delle divergenze strutturali



Problemi “classici”

- Competizione sociale tra gli Stati
- Convergenza e armonizzazione delle normative sociali
- Garanzia per la competizione leale nel mercato interno
- Tutela dei diritti sociali

Nuove sfide



- Conferenza sul futuro dell'Europa
- Documenti d'indirizzo sull'autonomia strategica e transizione energetica
- «Rapporto Draghi»

- “la dimensione sociale del processo integrativo sarà uno dei dossier sui quali si dovrà riflettere profondamente su come ci organizziamo, su cosa vogliamo fare insieme e cosa vogliamo mantenere a livello nazionale .”

Mario Draghi –Rapporto sulla competitività europea

La questione delle competenze

Art. 153

Par. 1: «l'Unione sostiene e completa l'azione degli Stati membri ...»

Par. 2: direttive su prescrizioni minime applicabili progressivamente

- **Settori esclusi:** lotta contro l'esclusione sociale; modernizzazione dei regimi di protezione sociale.

- **Procedura legislativa speciale:** sicurezza sociale e protezione sociale dei lavoratori; protezione dei lavoratori in caso di risoluzione del contratto; informazione e consultazione dei lavoratori; rappresentanza e difesa collettiva dei cittadini e dei cittadini terzi.

Art. 151

l'Unione e gli Stati membri mettono in atto misure che tengono conto della diversità delle prassi nazionali, in particolare nelle relazioni contrattuali, e della necessità di mantenere la competitività dell'economia dell'Unione.

Essi ritengono che una tale evoluzione risulterà [...] dal **funzionamento del mercato interno, che favorirà l'armonizzarsi dei sistemi sociali**, [...]»

Rapporto Ohlin

«Il miglioramento del tenore di vita e delle condizioni di lavoro nel mercato comune dovrebbe derivare essenzialmente dal funzionamento del mercato stesso, sia per la perequazione dei prezzi dei fattori che ne deriverebbe (in quanto i salari sarebbero portati ad aumentare nei paesi in cui c'è abbondanza di manodopera, come conseguenza del fatto che tali paesi esportano più beni ad alta intensità di lavoro), sia per gli aumenti di produttività che ci si può aspettare da una più efficiente divisione internazionale del lavoro»

Direttiva sui salari minimi come «manifesto politico»

- Condizioni di lavoro sono al di sotto degli standard nell'UE
- Il diritto a un salario minimo come componente essenziale del diritto a condizioni di lavoro eque e giuste.
- Necessità di soluzioni comuni “strutturale”
- Fallimento del mercato

Economia sociale di mercato

Art. 3(3) TUE: «l'Unione [si] adopera per lo sviluppo sostenibile dell'Europa, basato su una crescita economica equilibrata e sulla stabilità dei prezzi, su un economia sociale di mercato fortemente competitiva che mira alla piena occupazione e al progresso sociale [...] »

Base di azione positiva

Principio limitante

Processo di bilanciamento

Nuovo equilibrio

Clausola sociale orizzontale

Art. 9 TFUE: « Nella definizione e nell'attuazione delle sue politiche e azioni, l'Unione tiene conto delle esigenze connesse con la promozione di un elevato livello di occupazione, la garanzia di un'adeguata protezione sociale, la lotta contro l'esclusione sociale [...] »

- Obblighi programmatici -

Solidarietà, Capo V, Carta dei diritti fondamentali dell'UE

Art. 31

Condizioni di lavoro giuste ed eque

Art. 34

Sicurezza sociale e assistenza sociale

Obblighi positivi di azione



Dignità umana

Principio ordinamentale

- Art. 2 TUE
- Base della Carta dei diritti fondamentali dell'UE

Dovere generale di rispettare la dignità dei lavoratori

- Art. 31 Carta dei diritti fondamentali dell'UE
- Campo d'applicazione «aperto»
- Obbligo positivo

Concorrenza leale

Dumping sociale

- Libera circolazione dei servizi
- Direttive sul distacco dei lavoratori

Generalizzazione delle «situazioni transfrontaliere»

- In un'economia altamente integrata l'elemento transfrontaliero è strutturale
- Flessibilità, digitalizzazione e localizzazione

Conclusioni

01

Processo integrativo: priorità sociale

- Impatto sulla competitività
- Contraddizioni con valori e obiettivi

02

Competenza sociale: adattamento necessario

- Fallimento del mercato
- Generalizzazione delle situazioni transfrontaliere

03

Cambiamento in atto

Estensione di fatto del campo di applicazione del DUE

Grazie per l'attenzione!

a.dimarco@unicz.it