

A tu per tu con la rappresentanza/10

## Un salario minimo europeo?

A colloquio con Luca Visentini (Segretario generale ETUC)

A cura di Francesco Nespoli

*Il 28 ottobre 2020 il Parlamento e il Consiglio europeo hanno proposto una direttiva per un adeguato salario minimo. Una proposta che ha rilanciato il tema circa l'opportunità di un intervento per legge sul salario minimo. Ne abbiamo parlato con Luca Visentini, Segretario generale ETUC*

\*\*\*

***Il giorno prima della pubblicazione della proposta della direttiva l'ETUC ha pubblicato una lista di domande per verificare l'efficacia e l'utilità della direttiva. La proposta quanto risponde alle vostre aspettative?***

Direi largamente, per quanto ci siano ancora dei problemi da risolvere. Intanto è un fatto eccezionale e rivoluzionario che ci sia una proposta di direttiva sui salari dell'Unione europea. Si viene da più di un decennio di tagli ai salari, di decentramento della contrattazione collettiva, di misure di austerità che hanno imposto riforme strutturali che hanno smantellato di fatto il sistema di relazioni industriali in Europa e diminuito notevolmente i salari minimi escludendo anche le parti sociali dalla fissazione dei salari minimi legali. Finalmente la Commissione europea ha capito che serve invertire la rotta radicalmente. Positivo è anche che abbia deciso di presentare una proposta di direttiva, dopo che era stato annunciato circa un anno fa l'intenzione di avviare una iniziativa legislativa. Noi abbiamo sostenuto dall'inizio che una raccomandazione non sarebbe servita a nulla e che ci voleva un atto legislativo vincolante. Questo è il primo aspetto importante. Gli altri aspetti importanti riguardano il fatto che si stabilisce finalmente che a tutti i lavoratori europei debba essere garantito un salario adeguato o attraverso i salari minimi legali o attraverso la contrattazione collettiva.

Un altro elemento positivo è che, per quanto riguarda i salari minimi legali in particolare, si dice chiaramente che ci deve essere un forte coinvolgimento delle parti sociali nella fissazione dei salari minimi anche quando questi sono definiti per legge. Si stabilisce che ci debba essere un paniere che faccia riferimento al costo della vita di un certo Paese e settore per definire i salari minimi. Ciò che purtroppo è stato inserito solo parzialmente sono i margini di convergenza, cioè dei target che devono essere raggiunti progressivamente nei vari paesi dove il salario minimo legale esiste. Questi target sono inseriti esclusivamente nella parte dei *recitals* cioè la parte introduttiva della direttiva: il 60% del salario mediano o il 50% del salario medio come parte di convergenza, ma per un intervento dell'ultimo minuto di Angela Merkel su Ursula von der Leyen direttamente. Questi target sono stati tolti dall'articolato e la ragione è che la Germania, soprattutto su pressione di imprenditori tedeschi, ha paura che ci sia una imposizione del 60% del salario mediano perché questo significherebbe per la Germania passare da 9 a 12 euro di salario minimo nazionale.

Per quanto riguarda la parte sulla contrattazione collettiva anche qui ci sono innovazioni importanti perché si dice chiaramente che tutti i paesi devono favorire l'estensione della copertura dei contratti collettivi nazionali. Una cosa che fino a pochi anni fa sarebbe stata impensabile, anzi si cercava di eliminarli. Questo cambio di passo diciamo è sicuramente una inversione significativa di tendenza. Un altro elemento importante per quei paesi che hanno una copertura inferiore al 70%: si dice chiaramente che c'è l'obbligo di stabilire piani di azione nazionali come il coinvolgimento delle parti sociali per incrementare il tasso di copertura dei contratti collettivi nazionali. In più, ultimo elemento positivo, c'è il fatto che si dica che quando si tratta di appalti pubblici ci

deve essere il rispetto dei salari definiti dalla contrattazione collettiva e, ovviamente, da quelli definiti dalla legge dove questa esiste.

***E quali altri elementi non vi soddisfano o vi lasciano contrariati?***

L'altro elemento che ci lascia perplessi è che per quei paesi che stanno al di sopra del 70% di tasso di copertura dei contratti come l'Italia e i paesi scandinavi c'è la garanzia che non verrà imposto un salario minimo legale, che per noi è importante perché il sindacato in questi paesi non vuole il salario minimo legale. Ma allo stesso tempo non ci sono misure concrete, almeno non una misura obbligatoria per questi paesi per l'estensione della copertura dei contratti collettivi, perché questa modifica dell'ultimo momento cercando, diciamo così, di "farsi amici" gli scandinavi, che però non ha funzionato visto il loro parere contrario, si è inserita anche questa norma che dice che non ci deve essere nessun obbligo di imposizione dell'estensione dei contratti collettivi. Il combinato disposto tra questo non-obbligo, da una parte e il fatto che c'è una pericolosissima definizione di che cos'è la contrattazione collettiva (che non chiarisce che la contrazione collettiva riconosciuta può essere solo quella dei contratti sottoscritti dalle parti maggiormente rappresentative), ecco, questi elementi aprono la strada a potenziali discriminazioni, contratti, pirata, sindacati gialli eccetera. L'esempio più eclatante in questo momento in Europa è l'accordo UGL imprese e delle piattaforme che ha così "santificato" il fatto che i rider dovrebbero essere dei lavoratori autonomi. È chiaramente un contratto in deroga firmato da sindacati e imprenditori che sono solo parzialmente rappresentativi del settore e che se questi aspetti della direttiva non vengono corretti la possibilità di avere contratti pirata rischia di esplodere.

Tra l'altro non è solo un problema italiano, anche la Germania ha un problema gravissimo da questo punto di vista dovuto al fatto che nel passato con le famose riforme Hartz l'estensione *erga omnes* dei contratti collettivi per legge, per decreto dei *lander*, era stata abolita. Questo ha creato una frammentazione contrattuale, l'arretramento del tasso di copertura dei contratti che ormai è il sotto 50% in Germania, quindi ben lontano da quello dell'Italia.

Per concludere ci sono molti aspetti positivi, però anche alcuni problemi che noi speriamo potranno essere corretti nell'iter parlamentare attraverso una serie di emendamenti dei quali stiamo già discutendo al Parlamento europeo.

***Restiamo su alcuni degli aspetti che ha sottolineato ed in particolare sui target di convergenza. Nell'elenco di***

***priorità che voi avete elencato era citata proprio l'introduzione di una soglia del 60% della mediana dei salari e del 50% della media. I lavoratori capiscono per quale motivo è raccomandato seguire questi target di convergenza, perché in altre parole la determinazione del salario minimo deve seguire i diversi contesti?***

Io credo che nei paesi dove il salario minimo legale è sotto la 60% del salario mediano e del 50% del salario medio le organizzazioni sindacali abbiano fatto calcoli molto chiari. Sono stati comunicati chiaramente ai lavoratori. Il salario minimo legale è il principale elemento di fissazione dei salari, per cui la gente capisce benissimo cosa significa intervenire sull'aumento salariale e il fatto di muoversi verso il 60% e il 50%. Questo è caso della Repubblica Ceca, della Polonia, della Bulgaria, della Romania e di molti altri paesi. Ma, come dicevo prima, è persino il caso della Germania, dove se si incrementasse il salario minimo legale, l'attuale livello che sta intorno al 45% nei paesi dei *lander* orientali e intorno al 55% nei *lander* occidentali, e lo si portasse al 60% del salario mediano in tutto il paese, allora ci sarebbe un incremento appunto del 30% se non di più dell'attuale livello di salario minimo legale. Quindi le persone capiscono perfettamente cosa significa e non è un caso che i nostri affiliati di Paesi dove il salario minimo legale sta al di sotto di questi target abbiano fatto delle campagne in questo senso, indicando esattamente a quanto ammonterebbe l'aumento salariale.

Paradossalmente non sono quelli che stanno peggio, che avrebbero beneficio maggiore, perché, come dicevo, la Germania avrebbe un incremento significativo del salario minimo legale che andrebbe da 9 a 12 €, mentre per la Bulgaria per esempio il 50% del salario medio sarebbe intorno ai 2/2,3 euro lordi l'ora, mentre l'attuale salario minimo legale è 1,8. Anche se loro riuscissero, diciamo così, ad arrivare al 50% del salario medio avrebbero un aumento di pochi centesimi e quindi non ci sarebbe un effetto significativo sulle dinamiche salariali del Paese ed è per questo che ci sono approcci combinati con diversi elementi. Non insistiamo esclusivamente sui parametri del 60 e del 50%, ma insistiamo sul fatto che Paesi dove i salari evolvono in maniera più adeguata e al tempo stesso coprono la maggioranza, se non addirittura la totalità, dei lavoratori dei vari settori, sono i paesi nei quali i sistemi di salario minimo legale convivono con la forte contrattazione collettiva nazionale, come il Belgio, per esempio. Quindi quello su cui noi stiamo insistendo insieme ai nostri affiliati di Paese in cui esiste solo il salario minimo legale è che bisogna assolutamente creare questi quadri giuridici nazionali che consentano la crescita e lo sviluppo di relazioni industriali di contrattazione collettiva adeguati. Questo è un problema soprattutto per i paesi dell'Est che da

quando sono passati dalla transizione dall'economia pianificata comunista all'economia capitalistica degli anni 90 hanno applicato il modello americano anziché il modello europeo. Hanno quindi completamente ignorato il modello sociale europeo di relazioni industriali e hanno deciso anche su forte pressione delle camere di commercio americane, che li esercitano del potere di lobby pesantissimo, di abolire completamente la contrattazione collettiva nei loro paesi. Oggi quei pochi paesi che conservano qualcosa coprono soltanto pochissimi settori, pochissime aziende e nella maggior parte dei paesi dell'Europa orientale non c'è alcuna contrattazione collettiva ed è questa la ragione principale, più che il livello dei salari minimi, per il quale le dinamiche salariali sono in totale *dumping* e nella totale concorrenza sleale. Quindi c'è veramente da invertire il modello nei paesi dell'Est, creando le condizioni per stabilire dei quadri giuridici di supporto per sviluppare un'adeguata contrattazione collettiva. Questo riguarda tutti i paesi dell'Europa orientale, ma riguarda anche quei paesi dell'Europa occidentale dove la contrattazione motivazionale è stata pesantemente smantellata, abolita addirittura in Irlanda, dove è illegale di fatto, e pesantemente smantellata in Grecia e in parte anche Portogallo in Spagna e così via. C'è quindi la necessità diciamo di tenere sempre insieme l'elemento del salario minimo legale come elemento per creare appunto le condizioni per lo sviluppo adeguato della contrattazione collettiva. Anche in questo caso i lavoratori capiscono benissimo perché fanno che non hanno un contratto collettivo che li protegge e il salario minimo diventa un elemento completamente fuori dal loro controllo.

***Possiamo dire quindi che la preoccupazione dei sindacati in quei paesi dove la copertura della contrattazione collettiva è molto estesa è motivata e bisognerebbe trovare un quadro per salvaguardare sia la vitalità della contrattazione collettiva che l'efficacia dei contratti?***

Certamente. La ragione principale per la quale i due paesi scandinavi membri UE cioè Svezia e Danimarca sono contrari a questa direttiva non è nella parte sul salario minimo perché loro fanno perfettamente, in base ai trattati, che non vi può essere imposizione del salario minimo legale. La ragione della contrarietà non è neanche il fatto che la direttiva fornisca, ai paesi dell'Est in particolare, degli strumenti per rafforzare la contrattazione collettiva in quei Paesi. Quello che li spaventa moltissimo è il fatto che la direttiva possa introdurre un obbligo con una forte raccomandazione di estendere *erga omnes* i contratti collettivi. Questo è il vero punto di dissenso che viene dalla Svezia e dalla Danimarca. Loro non vogliono l'*erga omnes* perché vogliono mantenere questa peculiarità del loro sistema che è il fatto

che i contratti collettivi si applicano esclusivamente agli iscritti al sindacato ed esclusivamente alle imprese aderenti alle associazioni degli imprenditori. Loro sono convinti che questo sistema gli garantisca un alto livello di copertura, ma soprattutto un alto livello di discrezione al sindacato e alle associazioni delle imprese. E hanno quindi paura di qualsiasi intervento legislativo che possa riportare indietro i famosi casi di Viking e Laval che avevano determinato l'intrusione della Corte di Giustizia europea nelle dinamiche delle relazioni industriali di quei Paesi. Quello che noi continuiamo a ripetere loro è che prima di tutto è francamente politicamente difficile da difendere un sistema che non garantisca a tutti parità di trattamento, cioè che introduca elementi di discriminazione a sfavore di quei lavoratori di quelle imprese che non sono aderenti alle organizzazioni sindacali e imprenditoriali. Secondo, che siccome questo è un elemento discriminatorio, se loro non lo risolvono, la Corte potrà sempre interferire con il loro sistema, qualsiasi cosa la direttiva europea possa dire. È chiaro che quello che è successo nel caso Laval per esempio è stato molto chiaro come affermato dalla Corte di giustizia. E cioè che per il lavoratore distaccato dal suo Paese di origine, dove c'è un salario minimo legale, a un Paese dove non c'è un salario minimo legale e al quale quindi non si applica neanche un contratto collettivo (perché non è iscritto al sindacato essendo lavoratore distaccato temporaneamente) il Paese di destinazione deve dire quale tipo di salario bisogna applicargli. E siccome nessuno è in grado di dirlo perché il sistema non lo prevede la Corte ha detto: a questo punto l'unico salario che noi possiamo chiedere che venga applicato è il salario della Lettonia, paese di origine.

Noi continuiamo a sgararci per spiegare ai nostri colleghi svedesi e danesi che se non risolvono questo problema o facendo quello che si fa in Italia costituendo delle commissioni di conciliazione che anche in assenza di iscrizione al sindacato o all'associazione degli imprenditori indicano quale contratto viene esteso in ogni caso, quindi *erga omnes*, di fatto; oppure introducendo l'*erga omnes* legale, come è stato fatto in Finlandia dove ha funzionato benissimo (ed ha incrementato tra l'altro non solo il tasso di copertura dei contratti, ma anche il tasso di iscrizione al sindacato) eccetera. Se non risolvono in uno di questi modi, saranno sempre esposti per sempre a questo rischio. Quindi non è dalla direttiva che arriva un attacco al sistema svedese e danese. Quel sistema ha delle insufficienze, delle problematiche intrinseche che devono essere affrontate e risolte. Purtroppo il dibattito ha assunto dei toni talmente ideologici che è difficilissimo riuscire ad avere un ragionamento, diciamo a mente fredda su queste problematiche. Noi ci aspettiamo che in ogni caso questi due Paesi si opporranno all'approvazione della direttiva ma non credo che riusciranno ad avere una minoranza di blocco.

***Per quanto riguarda l'Italia? Anche nel nostro Paese non tutti vogliono l'estensione erga omnes dell'efficacia dei contratti collettivi.***

È vero. La direttiva offre una garanzia a tutte e tre le confederazioni ed esclude la possibilità di porre un salario minimo legale ai Paesi che non lo vogliono. In realtà lo dice ai Paesi dove c'è un alto tasso di copertura di contratti, e quindi l'Italia rientra tra questi paesi. Poi però effettivamente ci sono posizioni diverse, come si sa, in particolare Cgil, Uil, che sono più a favore di una formazione della rappresentatività, quindi, di una possibile estensione dei contratti e la Cisl invece che rivendica il primato della contrattazione collettiva come esercizio indipendente tra le parti e quindi si oppone all'estensione *erga omnes* dei contratti, in particolare ovviamente a quelle categorie che oggi sono scoperte, che non sono i lavoratori tradizionali ma in particolare i lavoratori atipici, autonomi e economicamente dipendenti, i *freelance*, i lavoratori precari eccetera. Questa è una questione che devono risolvere i sindacati italiani, la direttiva non dà disposizioni cogenti su questo e non potrebbe neanche farlo. Offre strumenti e quindi ai Paesi che stanno al di sopra del 70% del tasso di copertura dei contratti, la direttiva dice: voi dovrete mettere in campo in ogni caso delle misure che permettano di aumentare il più possibile la copertura dei contratti. Mentre per i paesi sotto al 70% impone un quadro giuridico cioè dice: dovete fare un piano d'azione concordato con le parti sociali per creare un quadro giuridico di supporto. Questo insomma non è il caso per i paesi sopra il 70%. Quindi diciamo che la direttiva risolve uno dei problemi che sono al centro del dibattito italiano oggi cioè il fatto che non c'è nessun obbligo di salario minimo legale, e le parti sociali italiane si possono far forti di questo nei confronti del governo, in particolare della componente 5 Stelle, per cercare di bloccare le iniziative per imporre un salario minimo legale. Ma la direttiva non risolve il problema dell'*erga omnes*. La questione dovrà essere affrontata e risolta dalle parti sociali italiane. Rimane però il fatto che la Commissione raccomanda fortemente nella direttiva a tutti i paesi, compresa l'Italia, di risolvere il problema dei *gaps* in termini di copertura dei contratti. Non si può pensare che all'infinito non si affronti il problema dei *rider* e dei *freelance* eccetera. Questo tema deve essere risolto al più presto possibile, anche perché il fatto di non avere un contratto collettivo che ti copre, provoca tutta una serie di altre implicazioni. Lo stiamo vedendo in questi giorni di secondo *lockdown* come tutti i lavoratori atipici *freelance* e precari continuano a non essere coperti dalla cassa integrazione, dai bonus, dalle indennità e quindi sono abbandonati completamente a sé stessi quando ci sono condi-

zioni di difficoltà. Può essere che nell'ambito della discussione sulla riforma degli ammortizzatori sociali da un lato, dall'altra parte, in termini di sforzi che le parti sociali stanno facendo per coprire il lavoro atipico con dei contratti collettivi specifici, questi problemi possano essere progressivamente risolti. Chiaramente è difficile arrivare al 100% di copertura se non c'è una estensione legale, quindi il dibattito rimane senz'altro aperto.

***Mi chiedo se dal vostro Osservatorio ci fosse qualche iniziativa della contrattazione in Europa per andare a coprire i nuovi settori che si creano con le trasformazioni digitali.***

C'è un ampio dibattito su questo. Nell'ambito OCSE per esempio c'è un fortissimo dibattito su come rimuovere tutti gli ostacoli legali ma anche pratici. Tra l'altro è una questione che non si risolve ancora e persino la Commissione europea sta facendo un po' di confusione. In ambito digitale ad esempio si sta cercando di interpretare la *competition law*, le leggi sull'antitrust, sulla concorrenza, che molto spesso impediscono, in particolare ai lavoratori autonomi e *freelance*, di avere una protezione del loro reddito, diciamo così, attraverso forme di contrattazione. E quindi la Commissione sta cercando di eliminare questo limite, dicendo che bisognerebbe creare nuove forme di contrattazione per lavoratori e nuove forme di organizzazioni sindacali, eccetera quando la direttiva è molto chiara in questo senso. Quando tu sei un lavoratore autonomo economicamente dipendente ti si deve semplicemente consentire di iscriverti al sindacato e di sviluppare una contrattazione collettiva senza che il contratto collettivo venga considerato una forma di cartello di violazione sulla concorrenza. Questo secondo me è il vero tema del futuro. Come si fa a estendere il diritto a organizzarsi in un sindacato e a sviluppare la propria contrattazione collettiva specifica per quei lavoratori che sono in condizioni di precarietà, di atipicità o di indipendenza, ma economicamente dipendente, cioè che non possono effettivamente negoziare le tariffe come fa un notaio, un avvocato, ma che invece si trovano completamente alla mercé dei loro committenti, siano questa piattaforma o altro tipo di committenze. Tra l'altro, non è un problema che riguarda soltanto i lavoratori delle piattaforme o i lavoratori dell'economia digitale; basti pensare ai giornalisti *freelance* che non hanno nessun potere contrattuale rispetto alle loro prestazioni lavorative nei confronti delle testate giornalistiche, oppure tutti quelli che lavorano per vari tipi di media o di piattaforme digitali che però non sono strettamente connessi a servizi come quelli di Uber o Deliveroo. Sono servizi più complessi e sono tutte persone effettivamente indipendenti dal punto di vista della prestazione lavorativa, ma che non hanno nessuna tutela perché non hanno alcun potere

contrattuale e quindi come si fa ad estendere a queste persone il diritto ad organizzarsi (anche da remoto), il diritto di avere forme di negoziato che gli permettono di negoziare la propria retribuzione e poi anche come si fa a garantire universalità di accesso a tutte le forme di protezione sociale per queste persone dalle forme di protezione del reddito in caso di Covid, *lockdown* e così via... fino poi alla possibilità di avere qualche forma di indennità di disoccupazione, di aver protetto il proprio orario di lavoro e la propria salute sicurezza, il diritto di disconnettersi, il diritto ad avere una pensione adeguata, eccetera.

C'è bisogno in realtà di più relazioni industriali, di più sindacato e di contratti in questi settori.