



## **Comitato esecutivo straordinario**

### **Punto 4 dell'O.d.G**

**Contrattare per la dignità: documento di discussione della CES sulla contrattazione collettiva e sui Piani annunciati dalla Commissione europea di una proposta per i salari minimi in Europa (documento di discussione)**

Il Comitato esecutivo è invitato a prendere atto del presente documento per la discussione. Il Segretariato riferirà, insieme alla richiesta di un piano d'azione per rispondere alle richieste avanzate, al Comitato di coordinamento per la contrattazione collettiva ed il salario, affinché il Comitato esecutivo adotti una risoluzione nella riunione del mese di ottobre.

Vice Segretario Generale in carica: Esther Lynch

Consigliere con responsabilità: Lorenzo Repetti, Stefan Clauwaert

Allegato: documento di riferimento

## **Contrattare per la dignità: documento di discussione della CES sulla contrattazione collettiva e sui Piani annunciati dalla Commissione europea di una proposta per i salari minimi in Europa (documento di discussione)**

1. La CES ha elaborato il presente documento di discussione nel quale espone le proposte e gli obiettivi centrali per assicurare miglioramenti su come l'Unione europea promuove il diritto alla contrattazione collettiva e dare una risposta all'annuncio fatto dalla Presidente della Commissione europea di avviare nei suoi primi 100 giorni del suo mandato un'iniziativa sui salari minimi in Europa.
2. L'annuncio è sia un'opportunità ed una sfida per la CES. La CES ha esposto le proposte (sui salari minimi e sulla contrattazione collettiva) che mirano a garantire gli elementi positivi, mentre, nel contempo, previene eventuali problemi potenziali.
3. Il Comitato esecutivo è invitato a prendere atto del presente documento di discussione e di riferire al Comitato di coordinamento per la contrattazione collettiva ed il salario per l'esame in sede di riunione del 7 ottobre del 2019. Il Comitato discuterà ed elaborerà le proposte incluse nel documento di discussione.
4. Abbiamo bisogno di una serie di richieste politiche chiare che consegneranno miglioramenti concreti ai lavoratori ed ai sindacati in Europa. Questo deve essere sostenuto mediante una solida analisi economica e sociale ed un piano d'azione che esponga i passi da intraprendere dalla CES e dalle sue organizzazioni sindacali affiliate per il conseguimento dei nostri obiettivi.
5. In questa prospettiva, sarà richiesto al Comitato di coordinamento per la contrattazione collettiva ed il salario di elaborare una raccomandazione al Comitato esecutivo della CES per l'adozione di una risoluzione nella riunione del Comitato esecutivo del mese di ottobre, che includa un piano d'azione comprendente una campagna e attività coordinate che saranno organizzate dalle nostre organizzazioni sindacali affiliate.

### **Proposte e obiettivi principali**

6. I sindacati difendono salari equi e condizioni di lavoro eque. Iniziative volte a garantire condizioni di lavoro migliori e aumenti significativi dei salari dei lavoratori, sono di importanza fondamentale e non possono essere ritardate. Devono essere affrontati i divari salari esistenti e le differenze salariali crescenti tra i paesi e all'interno dei paesi (soprattutto ad Est e ad Ovest). Inoltre, è necessario promuovere la crescita economica sostenibile attraverso una maggiore produttività e una riduzione della disuguaglianza.
7. Ursula von der Leyen, presidente eletta della Commissione europea, ha dichiarato di voler presentare, entro 100 giorni del suo mandato, una proposta di strumento giuridico che garantisca un minimo salariale equo per ogni lavoratore nell'Unione europea. E' importante cogliere questa opportunità per garantire un miglioramento delle condizioni di lavoro e di vita dei lavoratori nell'Unione europea. **Dobbiamo garantire che l'iniziativa legislativa comprenda misure che promuovano la contrattazione collettiva settoriale e che non si concentrino unicamente sui**

**salari minimi.** Tale iniziativa legislativa europea dovrebbe garantire il miglioramento delle condizioni di lavoro e l'aumento dei salari dei lavoratori, entrambi mediante salari minimi più elevati e mediante il ripristino e il rafforzamento della contrattazione collettiva settoriale. L'iniziativa legislativa dovrebbe produrre effetti concreti e vincolanti e dovrebbe essere sottoposta, in base ai trattati, alla discussione delle parti sociali.

8. Considerato che i salari, come regola fondamentale, sono concordati autonomamente dalle parti sociali a livello nazionale, i salari minimi legali non dovrebbero essere introdotti nei paesi in cui le parti sociali non li ritengono necessari. I salari minimi legali non dovrebbero mai essere imposti contro la volontà dei sindacati e gli Stati membri non dovrebbero interferire nel contenuto dei contratti collettivi.
9. Perché i salari minimi diano un contributo significativo per prevenire la povertà tra i lavoratori e per favorire una crescita complessiva più dinamica del salario, devono essere salari che consentano di vivere, che assicurino uno standard di vita dignitosa e soddisfino i bisogni dei lavoratori e delle loro famiglie.
10. Gli aumenti, estremamente necessari, dei salari minimi, da soli, non saranno sufficienti. Il rafforzamento della contrattazione collettiva intersettoriale (insieme alla contrattazione collettiva, laddove esista) costituisce un complemento necessario dell'aumento dei salari minimi. Come è stato analizzato dettagliatamente nel documento di riferimento, la contrattazione collettiva settoriale costituisce uno strumento essenziale per migliorare le condizioni di lavoro e i diritti dei lavoratori, per combattere la povertà tra i lavoratori e garantire che i lavoratori ottengano la loro giusta quota di profitti che hanno contribuito a creare. Facendo questo, la contrattazione collettiva settoriale promuoverà una crescita economica sostenibile ed inclusiva e limiterà le disuguaglianze tra e all'interno delle imprese, delle regioni e dei settori. Considerate le differenze salariali persistenti e significative tra e all'interno degli Stati membri, la contrattazione collettiva settoriale è, inoltre, necessaria per promuovere una convergenza dei salari e le condizioni di lavoro verso l'alto tra i Paesi dell'Unione europea.
11. E' urgente introdurre misure a sostegno della contrattazione collettiva settoriale (e della contrattazione collettiva intersettoriale, laddove esista) ed estendere la copertura della contrattazione collettiva. Questo è particolarmente importante se si considera che almeno tutti gli Stati membri hanno visto diminuire la copertura della contrattazione collettiva dopo la crisi economica e sociale.
12. E' necessario garantire aumenti salariali ai lavoratori mediante salari minimi più elevati e mediante una contrattazione collettiva settoriale più forte. Come evidenziato nel documento di riferimento, gli aumenti salariali nell'Unione europea non possono essere rimandati più a lungo e sono necessari per limitare le disuguaglianze e per raggiungere la stabilità dei prezzi (l'obiettivo della BCE di mantenere la stabilità dei prezzi nella zona euro è mancato per parecchi anni, anche a causa dei mancati aumenti significativi dei salari). A tale riguardo, la convergenza dei salari verso l'alto e la pari retribuzione per pari lavoro dovrebbero essere raggiunti mediante aumenti salariali in linea con l'evoluzione della produttività e dell'inflazione.

13. Qualsiasi iniziativa legislativa dovrebbe basarsi su una analisi macroeconomica approfondita delle dinamiche salariali nell'Unione europea, nonché su una valutazione dei diversi sistemi di relazioni industriali e delle diverse evoluzioni nei vari Stati membri, con riferimento ai salari minimi ed alla contrattazione collettiva. Le parti sociali dovrebbero essere pienamente coinvolte nell'analisi e nella preparazione dell'iniziativa legislativa.

14. Abbiamo bisogno di un'iniziativa legislativa che poggia sui diritti e sugli standard in materia di salari/remunerazioni e di contrattazione collettiva, così come sono stati riconosciuti/sanciti negli strumenti rilevanti attinenti i diritti sindacali ed umani a livello internazionale (Nazioni Unite/OIL) ed europeo (Consiglio d'Europa e Unione europea).

**15. L'iniziativa legislativa deve garantire che i salari minimi legali aumentino.**

Perché questo accada, l'iniziativa legislativa dovrebbe comprendere quanto segue:

a) Prevedere che gli Stati membri siano liberi di decidere i propri salari minimi, ma che i salari minimi non debbano essere inferiori al 60% del salario mediano, o che la media sia comunque la più favorevole per il lavoratore (dovrebbe essere fissato un termine x di anni).

b) Inoltre, deve essere fissato un secondo termine (di x anni), dopo il quale i salari minimi legali aumenteranno per diventare "salari che consentano di vivere" stabiliti sulla base di un paniere di beni e servizi (che includono i trasporti, l'affitto, gli alimenti, i costi energetici, etc...) da concordare con le parti sociali a livello nazionale.

c) L'andamento dei salari minimi dovrebbe, in ogni caso, essere in linea con l'evoluzione della produttività e dell'inflazione.

d) Pur nel rispetto delle tradizioni nazionali, l'iniziativa deve garantire che le parti sociali siano veramente coinvolte nella fissazione dei salari minimi legali.

e) L'iniziativa deve richiedere agli Stati membri di garantire che tutti i lavoratori (inclusi i freelancer, i lavoratori autonomi, i collaboratori domestici ed altri lavoratori che rientrano nelle categorie escluse) ricevano la copertura e che sia posto fine alle tariffe minime salariali (che sono discriminatorie e che, di solito, colpiscono i giovani);

f) Deve garantire che i salari minimi non possano essere compromessi con l'utilizzo delle detrazioni (ad esempio con l'uso di abiti da lavoro o indennità) o includendo nel calcolo dei salari minimi pagamenti extra (come le mance).

**16. L'iniziativa legislativa deve concentrarsi sul ripristino e sul rafforzamento della contrattazione collettiva settoriale.** Perché questo accada, l'iniziativa deve prevedere l'obbligo positivo degli Stati membri di salvaguardare gli elementi essenziali che rendano possibile il diritto alla Contrattazione Collettiva dei contratti collettivi di settore, nel pieno rispetto dell'autonomia delle parti sociali. In questo contesto, l'iniziativa dovrebbe, tra l'altro,:

a) Richiedere agli Stati membri di istituire (o di mantenere) meccanismi efficaci per le condizioni di lavoro, che comprendano la retribuzione, ed altri elementi nel rispetto dei

lavoratori occupati nei vari settori dell'economia, che saranno determinati dalla contrattazione collettiva di settore tra i sindacati e le organizzazioni datoriali; il campo di applicazione materiale dei contratti collettivi dovrebbe essere definito in autonomia dalle parti sociali;

b) Garantire che gli Stati membri promuovano un'adeguata copertura della contrattazione collettiva di settore, anche attraverso i quadri della rappresentatività delle parti sociali, sostengano la sindacalizzazione e l'organizzazione dei lavoratori ed i meccanismi efficaci, per mezzo dei quali le condizioni di lavoro (incluse le tariffe salariali minime) ed altre condizioni previste dagli accordi collettivi di settore sono obbligatoriamente applicabili a tutti i lavoratori all'interno del settore a cui si riferiscono (sono applicabili *erga omnes*); laddove la contrattazione collettiva di settore non avvenga, e le parti sociali lo ritengano opportuno, dovrebbero essere messi in atto accordi giuridicamente applicabili, per determinare autonomamente la retribuzione ed altre condizioni di lavoro nel settore nel quale si dovrebbe operare;

c) Garantire che i sistemi industriali nazionali comprendano strumenti di contrasto al dumping della contrattazione collettiva (ad esempio assicurando che la rappresentatività delle parti sociali concluda gli accordi e/o vieti/disciplini in modo rigoroso le clausole aperte);

d) Richiedere agli Stati membri di garantire che i meccanismi di contrattazione collettiva di settore siano disponibili a tutti i settori dell'economia, incluso il settore pubblico, ed a tutti i lavoratori, indipendentemente dal loro stato lavorativo;

e) Rimuovere gli ostacoli legislativi e non legislativi che si frappongono allo sviluppo della contrattazione collettiva di settore, tra l'altro per assicurarsi che sia garantito il pieno rispetto del diritto ad organizzarsi ed a formare un sindacato, così come il diritto all'azione collettiva, che comprende lo sciopero (ad esempio, vietando i limiti eccessivi posti al diritto ad intraprendere azioni collettive, in linea con le conclusioni rilevanti del Comitato Europeo dei Diritti Sociali); garantire che gli Stati membri riconoscano e assicurino il rispetto del diritto dei sindacati all'informazione, all'accesso nei luoghi di lavoro, ad incontrare la forza lavoro e a fare proselitismo, così come strutture e permessi per organizzare le attività sindacali; fornire una protezione effettiva, compresa la prevenzione dei licenziamenti, ai lavoratori che organizzano attività sindacali, tra cui l'uso del diritto alla contrattazione collettiva; garantire che gli Stati membri istituiscano procedure e/o strumenti per superare situazioni nelle quali i datori di lavoro rifiutano di partecipare alla contrattazione collettiva a diversi livelli;

f) Garantire che l'Unione europea e gli Stati membri rendano disponibili risorse finanziarie adeguate per promuovere la contrattazione collettiva a livello europeo ed a livello nazionale, anche attraverso la capacity building e le iniziative in materia di formazione.

g) Garantire l'accesso dei lavoratori atipici ed autonomi alla rappresentanza sindacale ed alla contrattazione collettiva.

h) Incoraggiare, se necessario anche attraverso la legislazione, gli Stati membri e le parti sociali a livello nazionale che dovrebbero poter istituire quadri adeguati che promuovano la contrattazione collettiva, a fornire una definizione dei parametri di riferimento, delle norme per la convergenza, dello scambio delle migliori pratiche. Ciò implica un'analisi

approfondita dei sistemi più efficienti di contrattazione collettiva, raccomandare agli Stati membri ed alle parti sociali a livello nazionale gli strumenti giuridici e politici adeguati da mettere in atto, al fine di promuovere il ripristino ed il rafforzamento della contrattazione collettiva di settore (come ad esempio i comitati per i salari, i meccanismi di estensione, i quadri per la rappresentatività delle parti sociali e la capacity building, norme per la convergenza dei salari verso l'alto e per la parità di retribuzione tra uomini e donne per lo stesso lavoro, in linea con l'inflazione e la produttività, etc...).

i) Gli appalti pubblici e le concessioni devono sostenere il diritto alla contrattazione collettiva, stabilendo che le gare d'appalto devono rispettare il diritto alla contrattazione collettiva e garantire il rispetto e l'attuazione dei contratti collettivi.

j) Il rispetto del diritto alla contrattazione collettiva deve essere incluso come parte del controllo sullo Stato di Diritto. Le violazioni del diritto di organizzazione e di negoziazione collettiva dovrebbero determinare sanzioni in termini di finanziamenti UE (riduzione/revoca - condizionalità vincolate al settore sociale).

#### **17. L'iniziativa legislativa deve rispettare le diverse linee di demarcazione:**

a) L'iniziativa deve rafforzare e non colpire, in alcun modo, l'autonomia delle parti sociali, il diritto ad intraprendere un'azione collettiva ed il diritto di negoziare, concludere e attuare gli accordi collettivi.

b) I sistemi in cui i salari minimi sono stabiliti unicamente dalle parti sociali con gli accordi collettivi di settore, dovrebbero essere rispettati e salvaguardati: l'iniziativa non deve imporre e né esercitare pressione per l'introduzione dei salari minimi legali, laddove non esista, e laddove le parti sociali non li considerino necessari.

c) Anche laddove esistono sistemi di salari minimi legali, gli Stati membri dovrebbero, comunque, sostenere/incoraggiare il ripristino (o mantenere) e rafforzare i meccanismi della contrattazione collettiva di settore, tali da assicurare condizioni di lavoro migliori e salari minimi più elevati che trovino l'accordo delle parti sociali.

d) L'iniziativa deve garantire la possibilità di mantenere o di introdurre misure e meccanismi più favorevoli ai lavoratori. Deve, inoltre, includere una clausola forte di non regressione per garantire che non potrà essere utilizzata in nessun caso per ridurre il livello di protezione dei lavoratori.

e) Non deve stabilire, direttamente o indirettamente, un livello al di sopra del quale il salario minimo non debba essere fissato e non deve prevedere strumenti di ostacolo alla crescita del salario minimo.

f) L'iniziativa non deve promuovere e né favorire l'introduzione di clausole aperte. In ogni caso, le clausole aperte dovrebbero essere possibili soltanto se queste sono incluse negli accordi settoriali e concordate dal sindacato/i, e assoggettate a chiare condizioni e limitate nel tempo.

18. L'iniziativa deve essere accompagnata da un cambiamento di approccio nella governance economica europea che permetta la convergenza sociale verso l'alto, l'aumento della retribuzione, gli investimenti volti a creare un'occupazione di qualità,

una domanda interna più forte e una quota maggiore di salario, al centro di un modello economico più sostenibile.

19. L'opzione preferita per il conseguimento degli obiettivi proposti, sarebbe una direttiva quadro sui salari minimi e sulla contrattazione collettiva. Secondo il trattato sul funzionamento dell'Unione europea, TFUE, soltanto una direttiva sarebbe vincolante e comporterebbe consultazioni obbligatorie delle parti sociali. In quest'ottica, dovrebbe essere preso in considerazione il diritto ad una remunerazione equa, come parte essenziale del diritto a condizioni di lavoro dignitose. Inoltre, dal momento che l'atto legislativo definirebbe le procedure/livelli minimi dei salari minimi e dei meccanismi di contrattazione collettiva, i meccanismi per la fissazione delle retribuzioni rimarrebbero di competenza degli Stati membri, in linea con trattato TFUE.

20. Il documento **di riferimento allegato** fornisce le prime risposte concernenti i principali temi in discussione nel quadro di una possibile iniziativa legislativa sui salari minimi e sulla contrattazione collettiva e raccoglie materiale ed elementi di prova che sostengono e rafforzano le nostre richieste.

In particolare, comprende:

a) Informazioni riguardo al contesto politico e una sintesi dei rilevanti diritti sociali e del lavoro in Europa e delle norme internazionali in materia;

b) Informazioni riguardo alla situazione dei salari minimi nell'Unione europea;

c) Elementi di prova a sostegno delle richieste per rafforzare la contrattazione collettiva di settore e per introdurre aumenti salariali significativi, dimostrando i benefici che ne traggono i lavoratori e la società, inclusi gli impatti positivi per la crescita economica sostenibile;

d) Gli elementi di prova della necessità di iniziative che garantiscano il rispetto del diritto alla contrattazione collettiva nella UE;

e) Una descrizione più particolareggiata delle varie richieste della CES di iniziative legislative;

f) La valutazione di un eventuale atto legislativo e della base giuridica appropriata.