

**EFFAT**

EUROPEAN FEDERATION OF FOOD, AGRICULTURE AND TOURISM TRADE UNIONS

12 dicembre 2019

Documento di discussione dell'EFFAT

Rafforzare la contrattazione collettiva e garantire salari minimi ai lavoratori europei

Premessa

Prima di essere eletta Presidente della Commissione europea, Ursula von der Leyen ha dichiarato davanti al Parlamento europeo che intende intervenire sul salario minimo con un'iniziativa da sviluppare in relazione ai diversi mercati del lavoro. Nella sua dichiarazione introduttiva ha inoltre riconosciuto che la contrattazione collettiva è lo "strumento ottimale" per fissare il salario minimo.

Negli orientamenti politici della nuova Commissione, ha precisato: *“Nei primi 100 giorni del mio mandato, proporrò uno strumento giuridico per garantire che tutti i lavoratori nell'Unione abbiano un salario minimo equo. Ciò dovrebbe consentire loro di vivere in condizioni dignitose ovunque lavorino. I salari minimi dovranno essere fissati nel rispetto delle tradizioni nazionali, tramite contratti collettivi o disposizioni giuridiche”*.

L'impegno di proporre tale strumento è stato confermato nella lettera d'incarico di Nicolas Schmit, Commissario designato per il Lavoro ed i diritti sociali, che a sua volta ha ribadito la propria volontà di presentare una proposta in tal senso nelle risposte scritte al Parlamento europeo e durante l'audizione stessa.

Da quando è stata presentata la proposta annunciata, l'EFFAT ha realizzato le seguenti azioni:

1. Le organizzazioni affiliate all'EFFAT sono state invitate a condividere le loro opinioni, preoccupazioni ed aspettative con il Segretariato dell'EFFAT. Fin dall'inizio è apparso chiaro che la reazione delle organizzazioni aderenti all'EFFAT nei confronti della proposta annunciata non era unanime. Mentre per alcune delle nostre organizzazioni affiliate l'annuncio è ritenuto promettente, per altre, ad esempio nei Paesi nordici, la questione desta grande preoccupazione e viene vista come una seria minaccia all'autonomia delle parti sociali ed a sistemi di contrattazione collettiva ben consolidati.
2. Dato che era necessario più tempo per il dibattito e la consultazione interna, l'EFFAT ha quindi chiesto di rinviare la decisione sulla proposta di Risoluzione della CES "Bargaining for Decency" alla riunione del Comitato Esecutivo della CES che si è svolta il 22-23 ottobre.
3. Un primo scambio di opinioni sulla procedura da seguire si è svolto nell'ambito del nuovo gruppo di coordinamento EFFAT istituito a Zagabria il 7 novembre in una riunione *a latere* durante il Congresso EFFAT.
4. Il 18 novembre il Segretariato dell'EFFAT, la CES e le altre federazioni sindacali internazionali hanno avuto l'opportunità d'incontrare informalmente il Commissario Nicolas Schmit e la DG Occupazione. L'obiettivo dell'incontro era quello di comprendere meglio gli obiettivi della Commissione rispetto alla proposta annunciata. L'incontro con il Commissario Schmit è stato positivo. Il Commissario è pienamente consapevole del fatto che nell'UE esistono diversi sistemi di relazioni industriali e si è impegnato a rispettarli e ad effettuare consultazioni approfondite con le parti sociali nazionali ed europee prima di elaborare la proposta annunciata. Maggiori dettagli sull'incontro con il Commissario Schmit e la DG Occupazione sono contenuti nel documento di discussione inviato in preparazione della riunione di consultazione dell'EFFAT che si è svolta il 28 novembre.
5. Il 28 novembre 2019 si è svolta a Bruxelles una riunione di consultazione con i leader politici ed i responsabili sindacali della contrattazione collettiva delle organizzazioni aderenti all'EFFAT. Durante

la riunione tutte le organizzazioni affiliate hanno avuto la possibilità di fornire il loro contributo e condividere le loro opinioni, aspettative e preoccupazioni riguardo alla proposta annunciata. L'incontro è stato costruttivo e ha permesso la comprensione reciproca tra le organizzazioni affiliate all'EFFAT.

Reazioni preliminari dell'EFFAT alla proposta annunciata

In quanto organizzazione che opera in settori molto difficili dell'economia con un'elevata prevalenza di povertà lavorativa e condizioni precarie, l'EFFAT accoglie con favore l'impegno della Commissione europea a garantire che tutti i lavoratori europei beneficino di salari equi e di una vita dignitosa. **Ciò potrebbe costituire un passo importante nel segnare** un cambiamento nella narrazione del quadro macroeconomico dell'UE dopo molti anni di misure di austerità e di tagli salariali.

Al contempo, l'EFFAT ritiene che un approccio unico per tutti non possa funzionare. **I sistemi di relazioni industriali si differenziano molto all'interno dell'Unione europea ed ogni iniziativa dovrà considerare detta diversità, nonché le specificità di ogni sistema senza arrecare alcun danno ai diritti del lavoro individuali e collettivi esistenti.**

L'EFFAT s'impegna a garantire che la promessa della Commissione europea di non danneggiare o indebolire i sistemi di contrattazione collettiva ben funzionanti sia pienamente rispettata. Ciò vale in particolare per quei modelli di mercato del lavoro in cui non esiste un salario minimo legale e le relazioni industriali si basano su un forte ruolo autonomo svolto dalle parti sociali nella fissazione dei salari e delle condizioni di lavoro.

L'EFFAT riconosce che in Europa esistono sistemi di relazioni industriali che hanno contribuito a realizzare crescita economica e società più eque. Ciò vale in particolare per quegli Stati membri in cui un elevato livello di sindacalizzazione si accompagna ad un'ampia copertura dei contratti collettivi. La presenza di entrambi questi elementi si è dimostrata essenziale nel garantire una più equa distribuzione della ricchezza, la giustizia sociale, l'inclusione sociale ed avanzati diritti del lavoro a livello individuale e collettivo. I sistemi di contrattazione con un elevato grado di coordinamento salariale tra settori sono decisivi per garantire una concorrenza leale ed una maggior domanda aggregata interna. Inoltre, i sistemi caratterizzati da una forte contrattazione collettiva hanno maggiori probabilità di essere caratterizzati da un elevato grado di parità ed equità salariale tra le imprese, i settori e le regioni, nonché al loro interno. Ciò garantisce altresì società più democratiche, eque ed inclusive.

Principali questioni da considerare in ogni iniziativa dell'UE in tema di salario minimo e contrattazione collettiva

L'iniziativa annunciata dovrà affrontare le seguenti questioni:

1. La povertà dei lavoratori in Europa è in aumento dal 2008. Oggi quasi un lavoratore su dieci è a rischio povertà. **Il tipo di occupazione creata nell'UE in anni recenti è cambiata significativamente trasformandosi principalmente in posti di lavoro atipici, precari e scarsamente retribuiti.** L'aumento delle forme di lavoro atipico, ivi compresi i contratti di lavoro temporaneo in molti Paesi ha contribuito all'aumento della povertà dei lavoratori. L'occupazione precaria e scarsamente retribuita è spesso una realtà per molti lavoratori impiegati nei settori dell'EFFAT.

2. **Da decenni le disuguaglianze aumentano in quasi tutti gli Stati membri con una progressiva diminuzione della percentuale di reddito nazionale che va al lavoro ed un aumento di quella che va al capitale. L'aumento delle disuguaglianze è altresì diretta conseguenza del progressivo decentramento della contrattazione collettiva e della diminuzione della sua copertura. L'indebolimento della contrattazione collettiva settoriale ed intersettoriale ha contribuito ad una diminuzione del potere d'acquisto dei lavoratori, con i salari reali che restano indietro rispetto alla produttività nella maggior parte**

degli Stati membri. Le strutture della contrattazione collettiva sono state spesso smantellate in conseguenza dei programmi di austerità e delle riforme strutturali del mercato del lavoro imposte ad alcuni Stati membri dalla Troika o tramite la *governance* economica dell'UE e le "raccomandazioni" del Semestre europeo a seguito della crisi economica e della doppia recessione (2007-2012). L'agroalimentare ed il settore alberghiero sono tra i settori con la più bassa copertura della contrattazione collettiva in Europa.

3. In molti Stati membri le strutture di contrattazione collettiva di categoria sono troppo deboli. Le organizzazioni datoriali spesso mancano o non sono rappresentative e disposte a negoziare con le nostre organizzazioni affiliate a livello di categoria. Non è accettabile che in alcuni paesi dell'Europa centrale ed orientale le imprese si rifiutino di far parte delle organizzazioni datoriali e non contribuiscano alla contrattazione collettiva a livello industriale. Ciò causa una concorrenza sleale ed una corsa al ribasso in termini di salari e condizioni di lavoro, che peggiorano il divario retributivo e socio-economico tra i paesi europei. Le strutture deboli di contrattazione collettiva finiscono altresì per avere un effetto negativo sulla "attrattività" dei settori dell'EFFAT, causando elevati tassi di turnover e carenza di manodopera. I datori di lavoro devono svolgere il loro ruolo. Ciò vale sia per le imprese transnazionali che per le piccole e medie imprese. La contrattazione collettiva a livello industriale garantisce una concorrenza leale e giova alla società nel suo complesso.

4. In alcuni Stati membri le organizzazioni affiliate all'EFFAT devono affrontare il problema del *dumping* della contrattazione collettiva causato da "accordi pirata" con minori tutele firmate dai cosiddetti "sindacati gialli".

5. A causa del crescente ricorso al subappalto ed al suo abuso, accade che ai lavoratori impiegati nello stesso luogo di lavoro e che svolgono lo stesso tipo di lavoro non si applichi lo stesso contratto collettivo. I lavoratori impiegati nella catena del subappalto sono spesso impiegati da false cooperative o da altre entità illegali come falsi lavoratori autonomi e quindi non hanno diritto a tutele sociali di base.

6. In alcuni Stati membri il diritto di organizzazione, il diritto di costituire sindacati, il diritto di essere riconosciuti e di negoziare con i datori di lavoro, il diritto alle azioni collettive, al tempo necessario per l'agibilità dei rappresentanti sindacali o alla tutela contro i licenziamenti senza giusta causa sono ancora violati o non rispettati appieno. Per mantenere basso il costo del lavoro, in alcuni Stati membri le imprese attuano strategie anti-sindacali aggressive e considerano con ostilità i diritti dei lavoratori di organizzarsi, di far sentire la propria voce e di cercare una rappresentanza senza essere oggetto di vittimizzazione e rappresaglie.

7. L'inarrestabile sviluppo dell'economia delle piattaforme impedisce a molti lavoratori impiegati nei nuovi settori dell'economia di godere di una concorrenza leale e dei diritti fondamentali sul posto di lavoro, ivi compresi i diritti di organizzazione e di contrattazione collettiva. Questa è anche la realtà per molti lavoratori delle piattaforme impiegati nel settore alberghiero e del turismo quali addetti alla consegna di generi alimentari o lavoratori impiegati da fornitori di soggiorni di breve durata (in attività di pulizia, assistenza ed amministrazione).

8. Sebbene la Direttiva sugli appalti pubblici 2014/24/UE abbia introdotto alcuni elementi positivi, la clausola sociale (Articolo 18.2) è spesso non correttamente recepita e rispettata a livello nazionale. Una delle principali lacune è che impone agli operatori economici di rispettare i contratti collettivi solo nell'esecuzione del contratto e non come condizione preliminare per partecipare al processo di aggiudicazione del contratto stesso.

9. I lavoratori agricoli nell'UE si trovano spesso di fronte ad una mancanza di tutela contrattuale, ad orari di lavoro da sfruttamento, ad un duro trattamento ed a condizioni abitative e di lavoro deprecabili. Non è accettabile che i finanziamenti della Politica agricola comune (PAC) siano spesso erogati ad agricoltori che non rispettano i contratti collettivi e la normativa del lavoro.

10. In molti Stati membri in cui esiste il salario minimo legale, i sindacati non sono coinvolti nella procedura di definizione dello stesso. Manca anche la trasparenza sugli indicatori per definire il livello di salario minimo legale. I salari minimi legali sono spesso troppo bassi e non sufficientemente adeguati. Nella gran parte degli Stati membri i salari minimi non garantiscono ai lavoratori ed alle loro famiglie un tenore di vita dignitoso, un'adeguata partecipazione alla società e non tutelano da *shock* imprevisti.

Quali dovranno essere gli obiettivi dell'iniziativa?

Lo strumento o gli strumenti per la realizzazione della proposta annunciata dovranno riguardare in particolare le seguenti priorità:

1. L'EFFAT ritiene che, se la proposta annunciata mira a fornire uno strumento europeo in grado di **combattere la povertà lavorativa**, affrontare le disuguaglianze, garantire la prosperità e la giustizia sociale a lungo termine, sia della massima importanza che essa contenga disposizioni forti volte a promuovere la contrattazione collettiva settoriale (e, se del caso, intersettoriale). Questa dovrà essere una priorità assoluta **di ogni iniziativa della Commissione in questo campo**. **La contrattazione collettiva è il modo migliore per garantire che tutti i lavoratori europei abbiano un salario minimo**. I salari negoziati tramite la contrattazione collettiva di categoria comprendono vari elementi di retribuzione (ad esempio, ferie retribuite, maggiorazioni per gli straordinari, tredicesima mensilità, prestazioni non salariali, ecc....) e non solo le tariffe minime salariali. Il rafforzamento della contrattazione collettiva è essenziale per garantire migliori condizioni di lavoro e l'adeguamento di tutti i salari e non solo di quelli minimi. La contrattazione collettiva **contribuisce** a stimolare la domanda interna e **plasma la trasformazione digitale**. Garantisce una concorrenza leale e limita il *dumping* sociale.

2. L'iniziativa dovrà garantire che gli Stati membri promuovano la contrattazione collettiva di categoria tramite la creazione di opportunità e strutture che consentano alle parti sociali d'incontrarsi e sviluppare sinergie. L'iniziativa dovrà garantire l'eliminazione di tutti gli ostacoli e le limitazioni alla contrattazione collettiva. Si dovranno inoltre stanziare risorse adeguate a livello nazionale ed europeo, con il chiaro obbligo di promuovere iniziative di sviluppo delle capacità in consultazione con e per le parti sociali.

3. È importante limitare il ricorso a clausole aperte e deroghe nei contratti collettivi a livello di categoria. Alcune di queste deroghe sono state rese possibili dalle recenti riforme del lavoro (ad es. le cosiddette "*inaplicaciones*" in Spagna) e consentono alle imprese di non applicare interamente gli accordi di categoria o di discostarsi da alcune parti importanti di essi senza un accordo con i rappresentanti dei lavoratori. Gli accordi di categoria dovranno essere oggetto di deroga solo se concordato congiuntamente dalle parti sociali ed includere disposizioni più favorevoli per i lavoratori (principio della disposizione più favorevole).

4. Lo strumento o gli strumenti per l'attuazione della proposta annunciata dovranno impedire l'aggiudicazione di appalti pubblici ad operatori economici che non rispettino i contratti collettivi di lavoro. **Il mancato rispetto dei contratti collettivi e la violazione delle norme del lavoro dovranno essere motivo di esclusione ai sensi dell'Articolo 57 della Direttiva sugli appalti pubblici 2014/24/UE**. Il rispetto dei contratti collettivi di lavoro dovrà essere una condizione preliminare necessaria per gli operatori economici che desiderano partecipare alla procedura di aggiudicazione di un appalto pubblico.

5. È di fondamentale importanza evitare che i fondi ed i contributi finanziari dell'UE concessi nel quadro della Politica agricola comune (PAC) siano concessi a datori di lavoro irresponsabili che non rispettano i contratti collettivi e la normativa del lavoro. Si tratta di una richiesta di lunga data dell'EFFAT che deve essere affrontata con urgenza.

6. Lo stesso contratto collettivo di categoria dovrà applicarsi a tutti i lavoratori impiegati nello stesso ciclo di produzione di un'impresa o che svolgono la stessa attività nello stesso luogo di lavoro (ivi

compresi quelli impiegati nelle catene di subappalto). Il contratto collettivo applicabile dovrà essere quello più favorevole e, in ogni caso, inerente all'attività svolta sul posto di lavoro.

7. Il diritto di organizzazione (accesso ai siti ed ai luoghi di lavoro digitali, tutela dai licenziamenti senza giusta causa, diritto di costituire sindacati, diritto al tempo necessario per l'agibilità sindacale) ed il diritto di contrattazione collettiva devono essere garantiti in tutti i settori dell'economia ed a tutti i lavoratori, ivi compresi i lavoratori domestici e quelli delle piattaforme.

8. L'iniziativa dovrà garantire il rispetto e l'applicazione delle relative Convenzioni dell'OIL sulla libertà sindacale e sul diritto di organizzazione e di contrattazione collettiva della Carta europea dei diritti fondamentali, della Carta sociale europea e della Convenzione europea dei diritti dell'uomo¹.

9. L'iniziativa dovrà essere volta a promuovere la convergenza verso l'alto dei salari e delle condizioni di lavoro al fine di rafforzare la coesione sociale ed economica ed arrestare la delocalizzazione delle imprese e la fuga dei lavoratori qualificati a cui stanno assistendo alcuni paesi europei. Il periodo fino al 2008 ha visto una riduzione del divario retributivo salariale est-ovest, con i paesi dell'Europa orientale che, in qualche misura, hanno recuperato, ma la tendenza è rimasta stagnante in termini di salari nominali negli anni successivi. Lo scenario attuale non è sostenibile a lungo termine. I lavoratori dell'Europa orientale hanno bisogno di aumenti salariali superiori al tasso di inflazione e di aumenti di produttività. Il modo migliore per conseguire questo obiettivo è rafforzare la contrattazione collettiva. Sono inoltre necessari aumenti dei salari minimi. I datori di lavoro ed i governi nazionali devono fare la loro parte.

10. In un mercato unico integrato, i bassi salari non solo indeboliscono la domanda interna di ciascun Paese, ma anche le prospettive di esportazione per tutte le altre economie. Gli Stati membri dell'UE risentono sia di una domanda interna debole che di una domanda inferiore da parte dei partner commerciali. Se vogliamo che il mercato interno europeo fiorisca e prosperi, i salari dei lavoratori europei devono aumentare. Ciò vale per tutti i Paesi, soprattutto quelli che registrano consistenti avanzi commerciali.

11. Tutti i salari dovranno essere salari di sussistenza. Questo vale anche per i salari minimi legali che dovranno sempre garantire un tenore di vita dignitoso ai lavoratori e alle loro famiglie. Dovranno garantire un'adeguata partecipazione alla società e tutelare i lavoratori e le loro famiglie in caso di shock imprevisti. I salari minimi legali dovranno aumentare in funzione del costo della vita, della produttività e dei tassi di inflazione di ciascun Paese.

12. L'iniziativa deve garantire che, nei paesi in cui esistono salari minimi legali, essi siano fissati tramite una procedura trasparente con il coinvolgimento delle parti sociali.

12. Le parti sociali europee e nazionali dovranno essere consultate nell'elaborazione dello strumento o degli strumenti giuridici per la realizzazione della proposta annunciata. Chiediamo alla Commissione europea di garantire un coinvolgimento significativo ed approfondito sia della CES che delle Federazioni sindacali europee nella realizzazione di questa iniziativa. Il coinvolgimento delle Federazioni sindacali internazionali è essenziale in quanto noi conosciamo la realtà dei settori nei vari Stati

¹ OIL: Convenzione n. 87 sulla libertà sindacale e sulla protezione del diritto di organizzazione (1948); Convenzione n. 98 sull'applicazione dei principi del diritto di organizzazione e di contrattazione collettiva (1949); Convenzione n. 151 sulla protezione del diritto di organizzazione e sulle procedure per la determinazione delle condizioni di impiego nella pubblica amministrazione (1978); Convenzione n. 154 sulla promozione della contrattazione collettiva (1981);

ONU: Patto internazionale sui diritti economici, sociali e culturali, Articoli 7 e 8.

Consiglio d'Europa: Articolo 11 della Convenzione europea dei diritti dell'uomo; Articoli 4, 5 e 6 della Carta sociale europea;

Unione europea: Articoli 28 e 31 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea; Articoli 11-14 della Carta dei diritti sociali fondamentali dei lavoratori (1989).

membri e le nostre organizzazioni affiliate sono direttamente coinvolte nella contrattazione collettiva di categoria a livello nazionale.

Le cosiddette linee rosse dell'EFFAT

Il sostegno dell'EFFAT a qualsiasi iniziativa dell'UE in materia di salario minimo dipenderà rigorosamente dal rispetto delle seguenti condizioni, le cosiddette linee rosse, nel corso dell'intero processo di adozione:

1. ogni iniziativa dell'UE sul salario minimo e sulla contrattazione collettiva dovrà rispettare i sistemi nazionali di relazioni industriali ed il ruolo delle parti sociali. Inoltre non dovrà arrecare alcun pregiudizio ai sistemi di relazioni industriali in cui le parti sociali svolgono un ruolo importante nella definizione delle condizioni di lavoro (ivi comprese le tariffe minime salariali) tramite la contrattazione collettiva settoriale e, se del caso, intersettoriale. Devono essere applicate misure di salvaguardia per garantire che i governi nazionali non interferiscano con il ruolo autonomo svolto dalle parti sociali nella contrattazione collettiva.
2. Lo strumento o gli strumenti che realizzano la proposta annunciata non devono imporre alcun obbligo di fissare salari minimi legali in quegli Stati membri che non li hanno introdotti.
3. Non si dovrà chiedere agli Stati membri di stabilire meccanismi di proroga o altri strumenti necessari per rendere i contratti collettivi universalmente applicabili, a meno che le parti sociali lo ritengano necessario e lo richiedano.
4. Il principio di non regresso dovrà essere chiaramente sancito nello strumento o negli strumenti che realizzano la proposta annunciata. Non si dovrà impedire agli Stati membri di mantenere o introdurre standard più elevati. Al contrario, l'iniziativa dovrà soltanto individuare obiettivi minimi.
5. L'iniziativa dovrà includere una "clausola Monti" e non dovrà in alcun modo ostacolare l'autonomia e la competenza delle parti sociali. L'iniziativa dovrà rispettare il diritto delle parti sociali di negoziare, concludere e far rispettare i contratti collettivi o d'intraprendere azioni collettive conformemente alla legislazione o alla prassi nazionale.

Passi successivi

L'EFFAT ritiene essenziale che lo strumento o gli strumenti per l'attuazione della presente proposta contenga/contengano disposizioni sufficientemente chiare in grado di conseguire gli obiettivi e le linee rosse dell'EFFAT.

La posizione e l'approccio dell'EFFAT nei confronti della proposta annunciata saranno pragmatici e dipenderanno rigorosamente dal modo in cui tali obiettivi e linee rosse saranno considerate in tutte le diverse fasi del processo di adozione.

Il Segretariato dell'EFFAT si impegnerà attivamente con le istituzioni europee per garantire che le richieste dell'EFFAT siano prese in considerazione. Inoltre il Segretariato dell'EFFAT opererà in stretta collaborazione con la CES e con i Segretariati delle Federazioni sindacali europee per garantire il coordinamento e l'unità del movimento sindacale europeo.

Le organizzazioni affiliate all'EFFAT saranno regolarmente consultate ed il Comitato esecutivo dell'EFFAT riceverà costanti aggiornamenti costanti da parte del Segretariato dell'EFFAT, essendo incaricato di confermare, adattare o riconsiderare la posizione dell'EFFAT nei confronti dell'iniziativa annunciata durante tutto il processo di adozione.