

PRIMO WELFARE / Lavoro

Per un'Europa più sociale: la direttiva della Commissione UE per l'introduzione del "salario minimo europeo"

L'obiettivo è quello di contribuire all'istituzione di un sistema di retribuzione dei lavoratori più equo ed equilibrato in tutti gli Stati membri dell'Unione

di Giuseppe Guerini

03 novembre 2020



Lo scorso 28 ottobre la **Commissione Europea** ha pubblicato una nuova **Direttiva per l'introduzione del "salario minimo europeo"** allo scopo di contribuire all'istituzione di un sistema di retribuzione dei lavoratori più equo ed equilibrato nell'Unione Europea. Si tratta di un provvedimento molto importante che si inserisce nel percorso, già annunciato a fine 2017, che

punta a costruire una “Europa più sociale” e che vede nel Pilastro Europeo dei Diritti Sociali il quadro complessivo di un rilancio delle politiche europee che vadano oltre il mercato unico.

La Direttiva nasce dopo un percorso di preparazione tutt'altro che lineare e semplice, con 15 Paesi membri dell'UE che si sono sempre dichiarati contrari a tale ipotesi di direttiva, **un parere contrario da parte di Business Europe (la Confindustria Europea)** che avrebbe preferito un provvedimento più leggero, come una “Raccomandazione”, **e una posizione tiepida dei sindacati dei lavoratori**, che invece sono favorevoli ad una direttiva ma che non sono entusiasti dei contenuti. Occorre quindi riconoscere il coraggio e la determinazione della Presidente Ursula von der Leyen e del Commissario agli Affari Sociali e all'Occupazione Nicolas Schmit, che con queste premesse hanno comunque deciso di procedere con la presentazione della Direttiva.

Credo infatti che proprio per la gravità della situazione che stiamo vivendo, per effetto della pandemia, ma anche per la profondità dei cambiamenti che sono in corso nel mondo del lavoro, fosse necessario che le istituzioni europee ribadissero con un provvedimento formale e forte come una Direttiva, che **la dignità del lavoro è un valore importante e fondamentale per il modello di sviluppo europeo**. E è al tempo stesso un requisito imprescindibile se davvero si vuole edificare un Europa più sociale.

La Direttiva, e di conseguenza il documento di “valutazione d'impatto” che la accompagna, mette a nudo una grande ipocrisia che continua ad essere alimentata in troppe dichiarazioni di politici e *opinion makers*: ovvero quella di affermare la centralità del lavoro e la lotta alla povertà e alle disuguaglianze, **facendo finta di non sapere che oggi vi sono in Europa troppe persone per cui il lavoro non solo non è più remunerativo**, ma nemmeno adeguato e conseguire o mantenere un tenore di vita dignitoso.

Come per la maggior parte dei provvedimenti legislativi dell'Unione, il testo è comunque il risultato di un compromesso tra posizioni molto distanti e certamente ne vedremo gli effetti anche nel percorso di approvazione nel Parlamento Europeo e soprattutto nel Consiglio Europeo, dove le posizioni dei Governi si confronteranno duramente.

Quello che a noi importa sottolineare è che l'intervento legislativo europeo aiuterà a **contrastare fenomeni di dumping sul costo del lavoro praticati a diversi livelli**; si pensi ad esempio a ciò che oggi può avvenire tra diversi Stati europei, e quindi al fenomeno delle **delocalizzazioni** all'interno del mercato unico, ma anche all'interno delle singoli nazioni, con la proliferazione di **contratti di lavoro pirata**.

A proposito di delocalizzazioni, proprio in queste settimane il Gruppo Industriale tedesco Wittur - che 5 anni fa aveva acquisito una azienda di produzione ascensori, la SEMATIC di Osio Sotto (vicino a Bergamo) - ha aperto le procedure per mettere in cassa integrazione 211 dei 297 dipendenti e trasferire il 70% della sua produzione in Ungheria. Questo è un caso concreto per il quale una Direttiva Europea sul salario minimo si dimostrerà utile anche solo per evitare che sia il costo del lavoro il motivo principale per operazioni di questa natura.

I contenuti della Direttiva

In linea generale la Direttiva si richiama al principio n. 6 del Pilastro Europeo dei Diritti Sociali, il quale afferma che: *“I lavoratori hanno diritto a una retribuzione equa che offra un tenore di vita dignitoso. 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. Le retribuzioni sono fissate in maniera trasparente e prevedibile, conformemente alle prassi nazionali e nel rispetto dell'autonomia delle parti sociali”*.

Nell'analisi preliminare della Direttiva, la Commissione non nasconde la preoccupazione dovuta al fatto che **dal 2007 al 2018 la percentuale dei lavoratori che comunque hanno salari al di sotto della soglia di povertà è cresciuta dall'8,3 % al 9,4%** (la pandemia non ha fatto altro che aggravare ulteriormente questo dato per quanto ancora non certificato da statistiche ufficiali). Inoltre, anche nei Paesi dove già esiste una legge sul “salario minimo regolato” il 39% dei lavoratori che lo percepiscono arrivano a fine mese con difficoltà. L'analisi mette in evidenza anche come in alcuni settori il fenomeno dei lavoratori poveri sia particolarmente critico (ne sappiamo qualcosa anche noi in Italia); tra questi vi sono ad esempio lavoratori dei settori della cura e dell'assistenza, i lavoratori precari del sistema sanitario, il settore delle pulizie e il bracciantato agricolo.

Entrando nel merito dei contenuti del documento, le contrapposizioni a cui si accennava si colgono già dall'**Articolo 1** del testo che si preoccupa di specificare sia l'intenzione di non pregiudicare l'autonomia e il diritto alla libera contrattazione tra le parti sociali sia la volontà di non interferire con la legislazione degli stati membri, soprattutto là dove la determinazione dei minimi salariali è strutturata attraverso la contrattazione collettiva. L'**Articolo 9** sancisce invece l'obbligo per gli Stati membri e le autorità pubbliche di far rispettare le condizioni retributive minime definite dalla legge nazionale e dalla contrattazione collettiva nella gestione di appalti e concessioni ad operatori economici.

In questo senso, la presentazione della Direttiva sarà una grande occasione per rilanciare l'attenzione della politica europea sul lavoro, ma anche per favorire il dialogo sociale e il ruolo delle parti sociali; inoltre rappresenta un punto di partenza per intervenire in quegli spazi poco regolati dei cosiddetti contratti atipici, del lavoro non standard e soprattutto dei lavoratori contrattualizzati - si fa per dire - attraverso le grandi piattaforme digitali del lavoro “uberizzato”.

In merito, nell'analisi di impatto che accompagna la Direttiva si legge che **circa l'87% dei lavoratori che percepiscono un salario minimo sono occupati in piccole e medie imprese (PMI)**; queste ultime inoltre occupano quasi il 57% del totale dei lavoratori dipendenti in Europa e sono circa il 98% del totale delle imprese. In molti casi questi lavori, soprattutto nei Paesi in cui la Contrattazione Collettiva è meno strutturata, non sono inquadrati da un contratto nazionale particolarmente autorevole e riconosciuto. È proprio ai dipendenti di questi settori a cui è destinata in prima istanza la Direttiva: come si visto spesso, infatti, né le organizzazioni datoriali né quelle sindacali hanno compreso a pieno questo problema e hanno finito per trascurare alcune categorie più deboli e fragili.

Quali risvolti per il mondo cooperativo?

In molti contesti inoltre è del tutto infranta la barriera che distingueva nettamente i lavoratori dipendenti e i lavoratori autonomi: questa Direttiva potrebbe finalmente essere l'occasione per affrontare questo tema e promuovere nuove formule contrattuali e una nuova legislazione sul lavoro. Su questi temi **anche i movimenti e le organizzazioni che rappresentano le cooperative e, più in generale, le imprese sociali dovranno giocare una partita in attacco**, facendosi promotori della necessità di trovare nuove forme di regolazione di quell'universo sempre più ampio di lavoratori che non sono del tutto autonomi e non del tutto dipendenti.

A questo proposito, per chi fosse interessato ad approfondire il tema del ruolo delle cooperative nell'ambito dei cosiddetti lavoratori atipici, l'organizzazione che presiedo, CECOP Europa, ha realizzato un rapporto di ricerca intitolato **“All for One”**. Il rapporto si propone di mostrare i contributi delle cooperative alle **problematiche legate al lavoro atipico**, quali precarietà, basso reddito, insufficiente copertura previdenziale e isolamento dei lavoratori, concentrandosi in particolare sui lavoratori indipendenti (chiamati anche liberi professionisti) che spesso si trovano in condizioni di scarsa tutela e protezione sul piano sociale e previdenziale, ma anche sul piano della retribuzione adeguata.

Se autenticamente mosse da una spirito mutualistico e realmente controllate dai soci-lavoratori, **le cooperative potrebbero davvero essere uno strumento importante per promuovere una nuova cultura del lavoro**, che a sua volta si potrebbe inserire in un contesto di trasformazione profonda del mercato del lavoro. Insomma se dovessi sintetizzare in una battuta il commento a questa direttiva direi che: non siamo alla vigilia dello “Statuto dei lavoratori” dell’Unione Europea, ma potremmo essere sulla soglia di un cammino che porti allo **“Statuto dei Lavori” per un Europa che guarda con fiducia e responsabilità al futuro del lavoro**.