

Salario minimo: la UE approva la direttiva



Lo scorso 4 ottobre il Consiglio Europeo ha approvato la direttiva che stabilisce le nuove regole sul **salario minimo** per i lavoratori e le lavoratrici dell'Unione che ne hanno diritto a norma del diritto.

I punti cardinali di questa direttiva mirano, in ultima istanza, a **migliorare le condizioni di vita dei lavoratori,**

stabilendo **procedure per l'adeguatezza dei salari minimi legali,**
promuovendo la **contrattazione collettiva sulla determinazione dei salari,**
migliorando l'**accesso effettivo alla tutela garantita dal salario minimo.**

Come tutti gli Stati, anche l'Italia ha tempo due anni di tempo per recepirla e entrerà in vigore a partire dal ventesimo giorno successivo alla pubblicazione sulla Gazzetta Ufficiale.

Come si comporterà il nostro legislatore?

Si muoverà per tempo?

Ascolterà esperti e addetti ai lavori?

Oppure si ridurrà all'ultimo minuto producendo un testo di legge che invece di semplificare aggiunge complessità a ciò che è già complesso? come è successo per il DLgs n.104/2022, il cosiddetto [?Decreto trasparenza?](#) con il quale ha recepito quanto sancito dalla Direttiva comunitaria 1152/2019 in merito a condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili all'interno dei paesi dell'Unione Europea?

Nell'attesa di scoprire come andrà a finire e quanto ? poco o tanto ? complicato sarà il decreto, scopriamo insieme le novità che questa direttiva introduce.

Salario minimo europeo: le novità

Come si legge nel comunicato stampa rilasciato dal General Secretariat of the Council, tre sono sostanzialmente le novità che la direttiva sul salario minimo europeo ? riporta in calce a questo articolo nella sua interezza ? introduce:

Adeguatezza dei salari minimi legali

Si chiede agli Stati membri in cui sono previsti salari minimi legali di istituire un quadro procedurale per fissare e aggiornare tali salari minimi secondo una serie di criteri chiari. I salari minimi legali saranno aggiornati almeno ogni due anni (o al massimo ogni quattro anni per i paesi che utilizzano un meccanismo di indicizzazione automatica). Tuttavia, la direttiva non prescrive un livello di salario minimo specifico che gli Stati membri devono raggiungere.

Promozione della contrattazione collettiva sulla determinazione dei salari

Uno degli obiettivi della direttiva è aumentare il numero di lavoratori coperti dalla contrattazione collettiva sulla determinazione dei salari. Per raggiungere tale obiettivo, i paesi dovrebbero promuovere la capacità delle parti sociali di partecipare alla contrattazione collettiva. Se ad esempio il tasso di copertura della contrattazione collettiva dovesse essere inferiore a una soglia dell'80%, gli Stati membri dovrebbero stabilire un piano d'azione per promuovere la contrattazione collettiva. Il piano d'azione dovrebbe definire una tempistica chiara e misure specifiche per aumentare progressivamente il tasso di copertura della contrattazione collettiva.

Accesso effettivo alla tutela garantita dal salario minimo

Il testo prevede che gli Stati membri adottino misure volte a migliorare l'accesso effettivo dei lavoratori alla tutela garantita dal salario minimo legale. Le misure necessarie a tal fine comprendono controlli da parte degli ispettorati del lavoro, informazioni facilmente accessibili sulla tutela garantita dal salario minimo e lo sviluppo delle capacità delle autorità responsabili dell'applicazione della legge di prendere provvedimenti nei confronti dei datori di lavoro non conformi.

Salario minimo europeo: il caso Italia

Come abbiamo visto, uno dei punti cardine della direttiva è la promozione della contrattazione collettiva che, come sappiamo bene, riguarda tutto quel processo attraverso cui lavoratori e loro rappresentanti negoziano con i datori di lavoro e le loro organizzazioni per determinare le condizioni di lavoro, tra cui le retribuzioni, gli orari, le ferie e le politiche in tema di salute e sicurezza. In questo contesto quindi, i Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro ? i cosiddetti CCNL ? giocano un ruolo fondamentale nella determinazione di salari minimi adeguati ed è proprio per questo motivo che la legge stabilisce delle nuove regole per la loro promozione e rafforzamento.

A fianco di Austria, Cipro, Danimarca, Finlandia e Svezia, l'Italia è tra i Paesi che non hanno un **salario minimo** stabilito per legge, come il resto dei Paesi UE, ma si basano esclusivamente sulla **contrattazione**. Per questo **non è obbligata** dalla direttiva ad implementare un salario minimo poiché ha un **tasso di copertura** della **contrattazione** collettiva **superiore all'80 per cento**.

Aldilà di congetture su quanto ? e come ? accadrà di qui a due anni, resta comunque il fatto che, come possiamo leggere nel [XXI Rapporto annuale dell'INPS](#), in Italia un lavoratore su quattro percepisce un salario più basso del reddito di cittadinanza, il fenomeno della **povertà lavorativa** è in crescita e la qualità della vita continua a peggiorare a causa dell'**inflazione**.

E' evidente che questo fenomeno occupazionale non può non preoccupare l'aspetto sociale del sistema lavoro e sotto questo profilo anche accusare l'incompletezza di una riforma come quella del reddito di cittadinanza (che rischia di diventare abitudine al non lavoro o abitudine alla dipendenza dal sistema) non è sufficiente. Occorre scendere nei meandri delle coscienze e comprendere che il mondo è cambiato con una velocità inattesa sia in termini di opportunità che di coscienza dei diritti e dei doveri.

Mentre nel secolo scorso l'inoccupato aspirava ad un reddito da lavoro relegando spesso la soddisfazione del lavoro al secondo posto, oggi sta emergendo una diversa scala dei valori nella quale il valore che si ricerca in un'ambito occupazionale è dato dalle soddisfazioni personali che vanno dal tempo libero, alla possibilità di carriera o di realizzare il sogno di vita.

Altro fattore da non trascurare è l'accelerazione con cui si chiede al sistema lavoro di realizzare il sogno della vita.

Certamente qualche condizionamento arriva anche dall'esplosione social nell'ambito dei quali si tende ad affermare la leadership di coloro che ce l'hanno fatta come influencer o con attività talmente semplici da far sentire stupidi tutti coloro che ogni mattina si

alzano per andare a lavorare.

A questi fattori sociali dovranno prima o poi appassionarsi coloro che interverranno nell'ambito delle regole del lavoro e quindi cominciare a tenere conto in concreto delle esigenze di imprese, uomini, donne, single e famiglie.

Le nuove prospettive

Ci auguriamo che il nostro legislatore, oltre a recepire le indicazioni di questa direttiva relativa al salario minimo europeo, si concentri anche ? e soprattutto ? sulla situazione che, imprese, lavoratori, professionisti e giuristi, stiamo, tutti assieme, vivendo sulla nostra pelle realizzando qualcosa di diverso da quella che è stata una tendenza alla demonizzazione ostativa delle più sane associazioni sindacali che non dominano avvantaggiate da precostituite rendite da posizione e che hanno una maggiore propensione all'ascolto di professionisti, imprese e lavoratori.

E' sul rispetto dei valori della democrazia e del lavoro come merito e non più solo come mero diritto che si giocheranno le fasi di una crescita che l'UE ci ricorda di far progredire nel rispetto degli obiettivi da essa stessa indicati:

aumentare il numero di lavoratori coperti dalla contrattazione collettiva sulla determinazione dei salari;
promuovere la capacità delle parti sociali di partecipare alla contrattazione collettiva.

In questo contesto si dovranno prima o poi considerare iniziative volte a valorizzare la rispondenza al dettato costituzionale di quei privilegi che nel corso degli ultimi decenni hanno cristallizzato forme di potere accentrato solo su alcune categorie sindacali. Accentramento realizzato attraverso strumenti amministrativi e normativi sempre più fuori tempo e fuori luogo rispetto all'evoluzione di un sistema che chiede sempre più libera coerenza tra le parti sociali con un ricambio non più basato su [rendite da posizione sindacale](#), ma sui numeri, sui consensi liberamente espressi e sui programmi condivisi.

Salario Minimo Europeo - direttiva

Vuoi approfondire? Chiedi una consulenza

Le tappe della consulenza:

- 1) Il briefing gratuito: incontro conoscitivo in cui ascolteremo le tue necessità e il tuo caso.
- 2) Analisi e secondo incontro: riceverai una precisa consulenza legale prestata sulla base di preventivo, a partire di ?900.

Il tuo nome (richiesto)

La tua email (richiesta)

Il tuo telefono (richiesto)

Il tuo messaggio

Autorizzo trattamento dei dati per finalità di consultazione e corrispondenza come da informativa [qui riportata](#).

Δ