



Roma, 18 giugno 2022

**Primo commento alla proposta di Direttiva relativa a salari minimi adeguati nell'Unione europea, nel testo scaturito dall'accordo intersistituzionale del**

**7.6.2022**

Dopo alcuni mesi di negoziazioni interistituzionali all'interno dei cosiddetti "triloghi" (Commissione, Consiglio, Parlamento europeo), il 6 giugno u.s. si è svolta l'ultima riunione in cui è stato raggiunto un accordo provvisorio sul testo della proposta di Direttiva relativa a salari minimi adeguati nell'Unione europea (allegato 1).

In questa nota vengono approfonditi i principali punti di discussione e di accordo all'esito del negoziato interistituzionale. Il testo partorito il 7 giugno (non ancora pubblico) - che è stato valutato molto positivamente dalla Confederazione europea dei sindacati e dalla CGIL nella nota diffusa l'8 giugno u.s. - dovrà essere confermato dal Coreper. Questa approvazione sarà seguita da una votazione formale sia in seno al Consiglio dell'Ue che al Parlamento europeo.

Un breve riepilogo delle tappe che hanno consentito di arrivare ai "triloghi" può aiutare a capire i termini del negoziato appena concluso.

La proposta originaria viene pubblicata dalla Commissione il 28 ottobre 2020 (COM(2020) 682 final). Le scarse previsioni contenute nella proposta sono così sintetizzabili: a) nessun obbligo di introdurre meccanismi di determinazione legislativa dei salari ove tali modelli non siano già in opera negli Stati; b) nessun obbligo di estendere l'efficacia soggettiva dei contratti collettivi negli altri casi; c) nessun parametro quantitativo di identificazione della "soglia di decenza" al di sotto della quale non si può scendere, a prescindere dal meccanismo "legislativo" o "non legislativo" individuato dallo Stato; d) rinvio debole allo strumento della clausola sociale negli appalti pubblici.

Nell'ambito della procedura legislativa ordinaria, il Parlamento europeo ha inteso irrobustire l'impatto della proposta originaria della Commissione sui livelli salariali delle lavoratrici e dei lavoratori dell'Unione. All'opposto, l'approccio del Consiglio dell'Ue è stato in generale volto ad indebolire l'impatto della proposta medesima. E' in questa situazione che, all'inizio del 2022, inizia la negoziazione interistituzionale sul testo della futura Direttiva.

## **1. Promozione della contrattazione, prerogative sindacali e tassi di copertura (artt. 3 e 4)**

Il Rapporto Radtke/Jongerius – approvato dal Parlamento europeo in seduta plenaria il 25.11.2021 - ha inciso in maniera significativa sul versante dei sistemi di determinazione “non legislativa” dei salari e cioè affidata alla contrattazione, com’è quello italiano (Capitolo I e III della futura Direttiva).

La Direttiva pone in capo a tutti gli Stati membri alcuni obblighi di promozione della contrattazione collettiva e, in aggiunta, viene introdotto il criterio del tasso di copertura negoziale per misurare l’adeguatezza dei sistemi di contrattazione, con obblighi specifici per gli Stati il cui tasso sia inferiore ad una certa soglia. Ebbene, il dissidio principale tra Parlamento e Consiglio ha riguardato proprio la formulazione dell’art. 4 (“Promozione della contrattazione sulla determinazione dei salari”), inclusi gli aspetti della misura del tasso di copertura richiesto e delle modalità per calcolarlo.

Quanto al primo aspetto - disciplinato dal par. 2 dell’art. 4 - il mandato ricevuto dal Parlamento europeo ha innalzato il tasso di copertura dal 70 all’80%, rafforzando anche gli obblighi per gli Stati nel caso in cui quel tasso minimo non sia raggiunto (in particolare per quanto riguarda il quadro di misure di facilitazione della contrattazione ed i piani d’azione da notificare alla Commissione, che devono avere obiettivi e “misure concrete per aumentare progressivamente il tasso di copertura della contrattazione collettiva, nel pieno rispetto dell’autonomia delle parti sociali”, essere accompagnati da reporting e riesaminati con una certa regolarità). Il Consiglio ha invece proposto di mantenere il “tasso di copertura” al 70%. Sulla copertura contrattuale all’80% - al di sotto della quale gli obblighi per gli Stati sono rafforzati - è stato infine raggiunto un compromesso tra le tre Istituzioni UE. Pertanto, in paesi come l’Italia ove si registrano percentuali di copertura superiori, il sostegno alla contrattazione non richiede un piano d’azione specifico, anche se gli obblighi generali di promozione della contrattazione (vedi sotto) sono applicabili.

Quanto al secondo aspetto, il Rapporto del Parlamento ha precisato che i soli contratti collettivi da tenere in considerazione ai fini della misurazione del tasso di copertura dovranno essere quelli che “contengono clausole retributive” (“regulating remuneration”) (così la definizione di “copertura della contrattazione collettiva” ex art. 3, punto 5, come emendata dal Parlamento). All’opposto, l’approccio generale adottato dal Consiglio (dicembre 2021) afferma che, ai fini del calcolo del tasso di copertura, si dovrà tener conto “di tutti i contratti collettivi, compresi quelli che non incidono sui salari”. Sul punto il compromesso non ha premiato il Parlamento e la locuzione “regulating remuneration” non è stata inserita nella definizione di cui all’art. 3, punto 5, sicché, ai fini della misurazione del tasso di copertura, dovranno essere considerati contratti collettivi

(“collective agreement”) non meglio specificati (quindi anche quelli che non regolano la retribuzione).

Va rilevata anche la posizione assunta dal Parlamento nel novembre 2021 nel precisare - nell’ambito della **definizione di “contrattazione collettiva”** ex art. 3, punto 3 – che, ai fini della nuova Direttiva, la “contrattazione collettiva” volta a “determinare le condizioni di lavoro” è quella che viene sottoscritta dai “sindacati” (“trade unions”) e non dalle più generiche “workers organizations” previste dalla proposta originaria della Commissione e dall’approccio generale adottato dal Consiglio. **Sul punto il compromesso ha premiato il Parlamento e la locuzione “trade unions” è stata inserita nella definizione di cui all’art. 3, punto 3.** Il tipo di “contrattazione collettiva” che la nuova Direttiva deve promuovere è perciò soltanto quella che ha luogo con la partecipazione dei “sindacati”<sup>1</sup>.

Sempre con riferimento all’art. 4 della Direttiva, un dissidio tra Parlamento e Consiglio ha riguardato anche la formulazione primo paragrafo, ove si pone in capo a tutti gli Stati l’obbligo – “conformemente alle leggi e alle prassi nazionali” - di promuovere il rafforzamento della capacità delle parti sociali di negoziare a livello nazionale (settoriale o intersettoriale) (lett. a) e la creazione di un contesto favorevole al confronto negoziale (lett. b).

Il dissidio principale ha riguardato l’inserimento nel testo dell’art. 4, par. 1, di alcune punti aggiuntivi: lett. da *ba*) a *bf*). Il Parlamento ha molto insistito su questi punti e la Presidenza francese ha fatto pressione sugli Stati affinché accettassero almeno una parte delle integrazioni suggerite dal PE. Il testo finale non riprende tutti gli emendamenti del Parlamento, ma rafforza la versione originaria della Commissione.

In particolare, la versione originaria della lett. *ba*), come proposta dal PE, è stata sdoppiata. Talché ora abbiamo una lett. *ba*) del seguente tenore: gli Stati, allo scopo di incrementare il tasso di copertura negoziale e facilitare l’esercizio del diritto alla contrattazione collettiva sulla determinazione dei salari, “prendono misure (...) per proteggere l’esercizio del diritto di contrattazione sulla determinazione dei salari e per proteggere i lavoratori e i rappresentanti sindacali contro atti che li discriminano per il fatto che partecipano o desiderano partecipare alla contrattazione” sulla materia salariale. A sua volta, la lett. *bb*) risulta alla fine così riformulata: gli Stati, al fine di promuovere la contrattazione sulla determinazione dei salari, “prendono misure (...)”

---

1 Si noti che la definizione di “contratto collettivo” ex art. 3, punto 4, è stata modificata per includere un riferimento alle “*parti sociali* che hanno la capacità di contrattare per conto dei lavoratori e dei datori di lavoro, rispettivamente, secondo le leggi e le prassi nazionali”. Pertanto i “contratti collettivi” di questo tipo – ove ciò sia possibile secondo la legge nazionale – vengono presi in considerazione ai fini della misurazione del tasso di copertura negoziale di cui all’art. 4, par. 2.

per proteggere i sindacati e le organizzazioni dei datori di lavoro che partecipano o desiderano partecipare alla contrattazione collettiva da qualsiasi atto di interferenza reciproca nella loro costituzione, funzionamento o amministrazione”. La previsione - sulla scia della Convenzione OIL n. 98/1949 - pone in capo agli Stati l’obbligo di protezione in favore dei sindacati da qualsiasi atto di interferenza nella loro attività (il riferimento è alle organizzazioni sindacali sotto il controllo dei datori di lavoro, ai sindacati gialli di vario tipo, etc.).

## **2. I parametri di individuazione del salario minimo adeguato (artt. 5, 6 e 16)**

Approcci diversi tra Parlamento e Consiglio sono emersi anche con riferimento al problema della fissazione di parametri quantitativi idonei a individuare soglie minime dalle quali – a prescindere dai modelli di determinazione dei salari minimi (“legislativi” o “non legislativi”) – non è possibile derogare (“decency threshold”).

Già la proposta originaria della Commissione faceva esplicito riferimento agli indicatori utilizzati a livello internazionale nell’indicare agli Stati i parametri valutativi per stabilire l’adeguatezza dei minimi legali; ciò permetteva di dar rilievo - seppur indirettamente - al c.d. Kaitz index, che identifica la soglia di “decenza” nel 60% del salario lordo mediano nazionale o nel 50% di quello medio. Questi parametri vengono - nel testo licenziato dal Parlamento a novembre 2021 - prelevati dal Considerando 21 (ove erano collocati) per essere inseriti anche nell’art. 5, par. 3 della futura Direttiva.

All’esito della negoziazione interistituzionale, tale soluzione è stata confermata e si tratta di un risultato importante per il sindacato, sia pure solo sul piano “simbolico”. Infatti resta il fatto che, seppur collocati all’interno dell’articolato, entrambi gli indicatori non abbiamo comunque un valore vincolante, essendo disposto dal testo di compromesso del 6-7 giugno u.s. che gli Stati – in cui vengano adottati meccanismi “legislativi” di determinazione dei minimi salariali (tra i quali non rientra l’Italia) - hanno l’obbligo di valutare l’adeguatezza di tali minimi e, a tal fine, “possono” utilizzare (“they may use”) per guidare la valutazione di adeguatezza valori di riferimento indicativi “comunemente utilizzati a livello internazionale”, come i due parametri del 60 e del 50%, “e/o valori di riferimento indicativi utilizzati a livello nazionale” (art. 5, par. 3). La Direttiva impone agli Stati un aggiornamento tempestivo e regolare del salario minimo legale, con cadenza almeno ogni 2 anni (art. 5, par. 4).

La finalità di garantire salari “adeguati” è stata poi all’origine degli emendamenti agli artt. 5 e 6 suggeriti dal Parlamento. Ma all’esito della negoziazione interistituzionale, solo alcuni di tali emendamenti sono stati accolti. Ci riferiamo in particolare:

- all’inserimento tra gli obiettivi della Direttiva della correzione delle diseguaglianze e del “gender pay gap” nonché della “convergenza sociale verso l’alto” e di “standard di vita decenti per i lavoratori” (considerando 21; artt. 1 e 5, par. 1);
- al rafforzamento della clausola di “non regresso” con l’inserimento della previsione per cui la Direttiva “non deve essere interpretata nel senso di stabilire un divieto per gli Stati membri di aumentare i salari minimi legali” (art. 16, par. 2, 2° periodo).

Al contrario, l’accordo raggiunto nel “trilogo” del 6-7 giugno lascia fuori altri emendamenti suggeriti dal Parlamento, in particolare **quelli relativi all’art. 5, par. 2.**

All’esito della negoziazione, quest’ultima norma ha il seguente tenore: i criteri nazionali di misurazione dell’adeguatezza dei salari minimi legali (di cui al par. 1 dell’art. 5) comprendono almeno i seguenti elementi: a) il “potere d’acquisto dei salari minimi legali, tenendo conto del costo della vita” (“a. the purchasing power of statutory minimum wages, taking into account the cost of living”); b) il livello generale dei salari e la loro distribuzione; c) il tasso di crescita dei salari; d) i livelli e lo sviluppo della produttività “nazionale a lungo termine”. In proposito il Parlamento ha chiesto ed ottenuto la cancellazione del riferimento alla “incidenza delle imposte e delle prestazioni sociali” e l’aggiunta della notazione “nazionale a lungo termine” per quanto riguarda il criterio della produttività. Al contrario, è scomparso il riferimento alla necessità di misurare l’adeguatezza dei salari minimi legali con riferimento a “un paniere di beni e servizi” che consentano la piena partecipazione alla vita sociale dei lavoratori (“a national basket of goods and services at real prices..”). Tale riferimento non viene inserito nell’art. 5, par. 2, lett. a), ma trova comunque una collocazione nel considerando 21 come possibile strumento utile per la determinazione del “cost of living”<sup>2</sup>.

La proposta originaria della Commissione ammetteva scostamenti dai minimi di legge per alcune categorie di lavoratori, purché tali scostamenti fossero mantenuti al minimo e ciò fosse giustificato da finalità legittime, da valutare sotto la lente del test di proporzionalità<sup>3</sup>. Analogamente, un vaglio di proporzionalità andava applicato a qualsiasi deduzione ammessa dalle normative nazionali che

---

<sup>2</sup> Sullo stesso tema si noti che l’art. 5, par. 2a, facoltizza gli Stati eventualmente ad utilizzare “un meccanismo automatico di indicizzazione dei salari minimi legali, basato su qualsiasi criterio appropriato e conforme alle leggi e alle prassi nazionali, a condizione che l’applicazione di tale meccanismo non comporti una diminuzione del salario minimo legale”.

<sup>3</sup> Più nel dettaglio, secondo la proposta originaria della Commissione: 1. Gli Stati membri possono autorizzare salari minimi legali diversi per specifici gruppi di lavoratori. Gli Stati mantengono tali variazioni al minimo e garantiscono che ogni variazione sia non discriminatoria, proporzionata, limitata nel tempo, se pertinente, e obiettivamente e ragionevolmente giustificata da un obiettivo legittimo. 2. Gli Stati possono consentire trattenute per legge che riducono la retribuzione versata ai lavoratori, portandola ad un livello inferiore a quello del salario minimo legale. Gli Stati garantiscono che tali trattenute sui salari minimi legali siano necessarie, obiettivamente giustificate e proporzionate.

incidesse sui minimi salariali (art. 6), con un'attenzione particolare per le deduzioni per spese di viaggio o di alloggio – di cui veniva sottolineata la possibile non proporzionalità (considerando 22).

**La Ces chiedeva un divieto di tali pratiche e l'abrogazione dell'art. 6 citato.** Il dissidio tra il Consiglio e il Parlamento (che pure proponeva l'abrogazione dell'art. 6) si è concluso con **una soluzione insoddisfacente**. Anche in ragione delle opinioni dei servizi legali di Parlamento e Consiglio che hanno giudicato impraticabile il divieto di queste pratiche (in ragione dell'art. 153(5) Trattato sul funz. dell'Ue), la scelta è stata quella mantenere l'art. 6 con una formulazione debole (anche se rafforzata rispetto all'approccio del Consiglio), che fa riferimento ai principi di non-discriminazione e proporzionalità. Talché quando gli Stati - in cui vengano adottati meccanismi "legislativi" di determinazione dei minimi salariali - "autorizzano trattamenti retributivi diversi dal salario minimo legale per gruppi specifici di lavoratori o detrazioni che riducono la retribuzione versata ad un livello inferiore a quello del salario minimo legale pertinente, essi garantiscono che tali variazioni e detrazioni rispettino i principi di non discriminazione e di proporzionalità, ivi incluso il perseguimento di un obiettivo legittimo". Si aggiunge che "nessuna disposizione della Direttiva deve essere interpretata come un obbligo per gli Stati di introdurre" tali pratiche. Il considerando 22 aggiunge ulteriormente che "altre deduzioni, come quelle relative all'equipaggiamento per fare un lavoro o la deduzione di indennità in natura, come l'alloggio, presentano un alto rischio di essere non proporzionate".

### **3. Gli strumenti di effettività della proposta di Direttiva (artt. 7, 8 e 12)**

Il testo licenziato dal Parlamento nel novembre 2021 ha posto l'accento sugli strumenti di effettività, in particolare i controlli ispettivi, rispetto ai quali l'art. 8, parr. 1 e 2 (applicabile ancora una volta soltanto agli Stati - diversi dall'Italia - in cui vengano adottati meccanismi legislativi di determinazione dei minimi salariali) specificava che i relativi organismi dovevano essere forniti di "adeguate risorse" e disporre di "sanzioni dissuasive"<sup>4</sup>.

All'esito della negoziazione interistituzionale, l'art. 8 si limita ora a prevedere che gli Stati, con il coinvolgimento delle parti sociali, prendono una serie di misure volte a "migliorare l'accesso

---

<sup>4</sup> Quest'ultimo punto è ora ripreso nell'art. 12 della futura Direttiva, ai sensi del quale: "Gli Stati membri stabiliscono le norme relative alle sanzioni applicabili in caso di violazioni dei diritti e degli obblighi rientranti nell'ambito d'applicazione della presente Direttiva, qualora tali diritti e obblighi siano previsti dalla legislazione nazionale o dai contratti collettivi. Negli Stati membri in cui non esistono salari minimi legali, tali norme possono contenere o limitarsi ad un riferimento al risarcimento e/o alle sanzioni contrattuali previste (...) dalle norme sull'applicazione dei contratti collettivi. Le sanzioni devono essere efficaci, proporzionate e dissuasive".

effettivo dei lavoratori alla tutela del salario minimo legale”; tali misure consistono: a) nell’assicurare “controlli e ispezioni sul campo che siano efficaci, proporzionati e non discriminatori”; b) nello “sviluppare la capacità delle autorità preposte all'applicazione delle norme, in particolare attraverso la formazione e l'orientamento, di individuare e perseguire in modo proattivo i datori di lavoro non in regola”.

Nella stessa prospettiva, il Parlamento suggeriva a novembre 2021 di **estendere l’ambito soggettivo della futura Direttiva** aggiungendo tra i destinatari i lavoratori della economia digitale (v. in particolare il considerando 9.b). La proposta è stata accolta. Infatti il considerando 9 si riferisce ora a “lavoratori a tempo parziale, stagionali, tramite piattaforme ed agenzie interinali” (“part-time, seasonal, platform and temporary agency workers”), mentre il considerando 17 continua a richiamare espressamente i “lavoratori tramite piattaforma” accanto ad altre tipologie di lavoratori rientranti nella nozione euro-unitaria di “lavoratore”: lavoratori domestici, a chiamata, intermittenti, occasionali, pseudo-autonomi, tirocinanti e apprendisti (“in both, the private and the public sector, (...) domestic workers, on-demand workers, intermittent workers, voucher based-workers, bogus self-employed, platform workers, trainees, apprentices and other non-standard workers”). Resta fermo che **l’ambito di applicazione soggettiva della Direttiva si determina secondo la formula contenuta nell’art. 2** che include qualsiasi titolare - nel settore pubblico ed in quello privato - di un “contratto di lavoro o un rapporto di lavoro quali definiti dal diritto, dai contratti collettivi o dalle prassi in vigore in ciascuno Stato membro, tenendo conto della giurisprudenza della Corte di Giustizia dell’Ue”. Ciò permette di riconoscere il diritto ai minimi salariali sancito a livello europeo a quanti rientrano nella nozione di “lavoratore” adottata dalla Corte di Giustizia. Una nozione nella quale possono rientrare i lavoratori parasubordinati (nell’ordinamento italiano, certamente i lavoratori etero-organizzati ex art. 2, d.lgs. 81/15), compresi quanti lavorano tramite piattaforma digitale.

Un cenno merita infine l’art. 7 della futura Direttiva, là ove si prevede il coinvolgimento delle parti sociali nella definizione e nell’aggiornamento dei salari minimi legali, ove esistenti.

#### **4. Le disposizioni “orizzontali” (artt. 9, 10 e 11)**

Con le disposizioni “orizzontali” contenute nel capitolo III della nuova Direttiva si intende istituire un sistema di monitoraggio da parte della Commissione sull’andamento delle dinamiche salariali nei diversi Stati membri, basato sull’obbligo di comunicare periodicamente una serie di dati anche disaggregati (per genere, età, settore, disabilità, dimensioni dell'impresa e settore). Un simile obbligo di per sé imporrà all’Italia di dotarsi di un sistema di contrattazione più trasparente rispetto a quello oggi esistente.

In particolare, l'art. 10, par. 2, pone in capo agli Stati l'obbligo di trasmettere alla Commissione (tramite Rapporto biennale, entro il 1° ottobre dell'anno di riferimento) - ed a rendere disponibili al pubblico in modo completo e facilmente accessibile, anche alle persone con disabilità (art. 10a) - i seguenti dati/informazioni:

(-a) il tasso e lo sviluppo della copertura negoziale;

(a) con riferimento ai salari minimi legali:

(i) il livello del salario minimo legale e la percentuale di lavoratori coperti;

(ii) la descrizione delle variazioni e delle detrazioni esistenti e le ragioni della loro introduzione, nonché la percentuale di lavoratori coperti dalle variazioni;

(b) con riferimento alle tutele salariali minime previste dai contratti collettivi:

(i) le tariffe salariali più basse fissate dai contratti collettivi che coprono i lavoratori a basso salario o una stima delle stesse (ove le autorità nazionali non dispongano di dati precisi), e la percentuale di lavoratori coperti da siffatti contratti o una stima della stessa<sup>5</sup>;

(ii) il livello delle retribuzioni percepite dai lavoratori non coperti da contratti collettivi e il rapporto con il livello delle retribuzioni percepite dai lavoratori coperti dai contratti.

La Commissione esaminerà i dati e le informazioni trasmessi dagli Stati nei Rapporti biennali e nei piani d'azione di cui all'art. 4, par. 2. Essa ne riferisce ogni due anni al PE e al Consiglio e pubblica contemporaneamente i dati e le informazioni trasmessi dagli Stati.

Quanto alla tutela contro i trattamenti sfavorevoli, nell'art. 11 viene fatto obbligo agli Stati di assicurare che - fatte salve le forme specifiche di ricorso e di risoluzione delle controversie previste dai contratti - i lavoratori, compresi quelli il cui rapporto di lavoro sia terminato, abbiano accesso a meccanismi di "risoluzione delle controversie efficaci, tempestivi ed imparziali" e al diritto di fare ricorso in caso di violazione dei diritti relativi al salario minimo legale o alla tutela del salario minimo, ove "tali diritti siano previsti dalla legislazione nazionale o dai contratti collettivi" (par. 1).

Merita infine attenzione l'art. 9 della nuova Direttiva in tema di utilizzo delle clausole sociali negli appalti pubblici. Nella proposta originaria della Commissione si sanciva l'obbligo per i soggetti aggiudicatari di appalti e concessioni di rispettare la retribuzione prevista dai contratti collettivi applicati nel settore e nell'area geografica pertinente. La norma è stata interpretata dalla dottrina nel senso di una ulteriore legittimazione da parte della Commissione dell'utilizzo delle clausole sociali di equo trattamento sul piano dell'ordinamento dell'Unione.

---

<sup>5</sup> Si noti che i governi dei paesi scandinavi hanno chiesto ed ottenuto l'introduzione della previsione di cui all'art. 10 par. 2, 2° periodo, per cui "con riferimento ai contratti collettivi settoriali, per area geografica ed altri tipi di contratti collettivi applicabili a più datori di lavoro, compresi quelli dichiarati di applicazione generale", gli Stati membri sono tenuti a trasmettere i dati di cui alla suddetta lett. b), punto i).



Il Parlamento, nel testo adottato nel novembre 2021, specificava, con riferimento alla disposizione in discorso, che le “misure appropriate” che gli Stati avrebbero potuto adottare includevano proprio la possibilità di prevedere clausole sociali retributive vincolanti (“the possibility to introduce mandatory awarding and contract performance conditions”).

Ebbene, all’esito della negoziazione interistituzionale, l’art. 9 è stato riformulato nel seguente modo. Gli Stati devono prendere misure appropriate per assicurare che, “nell’aggiudicazione e nell’esecuzione di appalti pubblici o contratti di concessione”, gli operatori economici (ivi inclusi quelli coinvolti nella catena di subappalto) rispettino gli “obblighi applicabili” (“applicable obligations”) che riguardano i salari, il diritto di organizzazione, e la contrattazione collettiva sulla determinazione dei salari, “nel campo del diritto del lavoro e della previdenza sociale stabilito dal diritto dell’Unione, dal diritto nazionale, dai contratti collettivi e dalle disposizioni internazionali in materia (...), tra cui la Convenzione OIL 87 sulla libertà di associazione e la tutela del diritto di organizzazione e la Convenzione OIL 98 sul diritto di organizzazione e di contrattazione collettiva”.

La formula utilizzata è così riassumibile:

- a) si afferma l’obbligo di rispettare le condizioni “applicabili” che riguardano i salari, il diritto di organizzazione e il diritto alla contrattazione in materia salariale;
- b) si mette in primo piano l’obbligo di rispettare il diritto di organizzarsi e il diritto alla contrattazione, come sanciti, tra l’altro, dalle Convenzioni fondamentali dell’OIL citate,

La formulazione finale dell’art. 9 è meno pregnante di quella suggerita dal Parlamento, ma non costituisce affatto una mera ripetizione degli obblighi esistenti a norma delle Direttive 2014/24, n. 2014/25 e 2014/23 in materia di procedure di aggiudicazione degli appalti pubblici.

D’altra parte è evidente che i dubbi in merito alla possibilità di imporre l’applicazione di contratti collettivi privi di efficacia generale alle imprese aggiudicatarie - in considerazione dei noti principi accolti dalla Corte di Giustizia in materia (sentenza *Ruffert* del 3 aprile 2008)<sup>6</sup> - restano invariati.

Andrea Allamprese

---

6 Come noto, i giudici europei (nella suddetta famosa sentenza) hanno ritenuto incompatibile con i principi che governano il mercato unico l’obbligo – per gli aggiudicatari di appalti pubblici con sede all’estero - di rispettare i contratti collettivi privi di efficacia generale (come allora previsto da una legge del Land della Bassa Sassonia). La risposta negativa della Corte Ue deriva dall’assunto per il quale non si giustifica una compressione dell’esercizio delle libertà di mercato se non per *ragioni imperative d’interesse generale*, inesistenti nel caso deciso nel 2008 proprio perché il rispetto dei contratti collettivi imposto dalla clausola sociale non era richiesto a tutte le imprese del settore interessato, ma solo a quelle aggiudicatarie di pubblici appalti.