**VERSO UN'ALLEANZA EUROPEA PER UNA CONVERGENZA VERSO L’ALTO DELLE RETRIBUZIONI**

**Sofia, 26 giugno 2018**

**Premessa**

*Il presente documento vuole essere una base di discussione in merito ad un'Alleanza europea per la convergenza delle retribuzioni verso l’alto.*

*Un'Alleanza che dovrebbe coinvolgere la Commissione europea, i governi dell'UE, le parti sociali europee e nazionali, le imprese e le altre parti interessate.*

*Un'Alleanza da discutere ed attuare nel quadro del dialogo sociale europeo e nazionale, del Vertice sociale tripartito, del Consiglio EPSCO e del Semestre europeo.*

*Il documento comprende un'analisi macroeconomica a sostegno della necessità di una convergenza verso l'alto delle retribuzioni ed un elenco di obiettivi, azioni e compiti che i vari attori devono prendere in considerazione. Il documento è aperto a suggerimenti e contributi.*

**\*\*\***

**Verso un'Alleanza**

 A Göteborg, il 17 novembre 2017, è stato solennemente annunciato il Pilastro europeo dei diritti sociali e le istituzioni e le parti sociali si sono impegnate ad attuare i suoi 20 principi.

Le istituzioni e le parti sociali sono anche impegnate nell'attuazione degli Obiettivi di sviluppo sostenibile dell'Agenda UN2030 e del partenariato per il Patto Mondiale (il cosiddetto *Global Deal*).

La Commissione europea, il Consiglio europeo e le parti sociali intendono attuare la Dichiarazione quadripartita "Un nuovo inizio per il dialogo sociale".

L'obiettivo comune è che tutti gli europei possano beneficiare di un'economia europea resiliente, basata su un mercato unico efficiente e sostenibile. Avendo inserito i mezzi economici all'interno di un mercato unico, ciò significa adoperarsi per garantire a tutti giuste retribuzioni ed un'equa distribuzione del reddito e della ricchezza che tutti gli europei contribuiscono a produrre.

**Il contesto**

 Sulla base dei documenti di recente pubblicati - vale a dire: il Rapporto congiunto 2018 sull’occupazione [JER], il Rapporto annuale 2018 sulla crescita [AGS] e la Linea guida n. 5 sull’occupazione [EG5] – si elencano qui di seguito alcune sfide, priorità e politiche, quale quadro di riferimento per l'Alleanza proposta.

 ***Sfide***

 [JER] Nonostante i miglioramenti registrati nel mercato del lavoro, la crescita delle retribuzioni resta contenuta nella maggior parte dei paesi. Nel complesso, le modeste dinamiche salariali possono essere spiegate dalla perdurante rallentamento del mercato del lavoro, dalla debole crescita della produttività e dalle basse aspettative di inflazione. Inoltre, nel periodo 2014-2016, la crescita dei salari reali è stata inferiore rispetto alla crescita della produttività. Si tratta di una tendenza a lungo termine: nell'UE, dal 2000 al 2016, la produttività reale per occupato è cresciuta del 14,3%, mentre le retribuzioni reali per dipendente sono cresciute del 10,2%.

[JER] Il rischio di povertà dei lavoratori è rimasto in crescita (un trend iniziato con la crisi) e nel 2016 ha colpito il 9,6% della popolazione in età lavorativa. Le disuguaglianze di reddito si sono stabilizzate nel 2016, dopo essere aumentate all'indomani della crisi, ma con notevoli variazioni tra paesi.

[JER] Le retribuzioni dei lavoratori variano significativamente in Europa ed oscillano da 4,6 euro per ora lavorata in Bulgaria a 43,3 euro in Lussemburgo (figura 9). Al livello più basso spiccano, in particolare, la Bulgaria, la Polonia e l'Ungheria, nonché la Romania, che ha registrato un forte aumento lo scorso anno.

***Priorità***

[AGS] Questo slancio fornisce all'UE una finestra di opportunità per riaccendere una convergenza economica e sociale sostenuta. 18,9 milioni di soggetti non hanno ancora un lavoro. Gli investimenti restano ancora troppo bassi. La crescita delle retribuzioni è contenuta. Il rallentamento del mercato del lavoro persiste e si prevede che l'inflazione di base resti bassa. Vi è margine di manovra per sostenere il proseguimento della ripresa, in particolare tramite riforme strutturali che creino le condizioni per stimolare gli investimenti ed aumentare la crescita dei salari reali a sostegno della domanda interna, sostenendo il riequilibrio interno ed esterno nell'Eurozona.

[AGS] Garantire una maggiore convergenza ed inclusione è particolarmente importante per gli Stati membri dell'Eurozona. La riduzione dei divari di competitività richiede anche fondamentali di crescita più solidi e una crescita della produttività più rapida nei paesi in ritardo di sviluppo. Una più rapida crescita dei salari reali in tutta l’Eurozona contribuirebbe a sostenere la domanda interna.

[AGS] La crescita dei salari reali, quale risultato di una maggiore produttività, è fondamentale per ridurre le disuguaglianze e garantire un elevato tenore di vita. Sviluppi salariali più dinamici, quando si traducono in una maggiore domanda interna, sosterrebbero ulteriormente l'espansione economica in corso.

[AGS] L'aumento della produttività dipende dagli investimenti, dall'innovazione, dall'istruzione e da una forza lavoro qualificata. Le riforme strutturali volte a migliorare il mercato del lavoro e le politiche sociali dovrebbero aiutare la forza lavoro ad acquisire le competenze necessarie ed a promuovere le pari opportunità nel mercato del lavoro e condizioni di lavoro eque, aumentando la produttività del lavoro per sostenere la crescita delle retribuzioni e sistemi di protezione sociale sostenibili ed adeguati. Il Pilastro europeo dei diritti sociali, approvato di recente al Vertice sociale di Göteborg con un annuncio congiunto delle istituzioni dell'UE, dovrebbe fungere da bussola.

[JER] Anche se il tasso di occupazione femminile ha segnato un altro record, le donne continuano a dover fronteggiare il problema di un significativo differenziale retributivo.

***Politiche***

[JER] Vari Stati membri hanno adottato misure per migliorare la prevedibilità del sistema di fissazione delle retribuzioni, con il coinvolgimento delle parti sociali [...] per un tenore di vita dignitoso. [...] In questo contesto è importante la risposta a medio termine all'evoluzione della produttività.

[AGS] Le parti sociali sono parti essenziali nel processo di riforma. Il coinvolgimento tempestivo e significativo delle parti sociali nella progettazione, nella programmazione temporale e nell’attuazione delle riforme può migliorarne la responsabilità, l'impatto ed i risultati. Devono essere elaborate nuove forme di dialogo sociale e di organizzazione e contrattazione collettiva per affrontare le sfide poste dalle nuove forme di lavoro.

[EG5] Insieme alle parti sociali ed in linea con le prassi nazionali, gli Stati membri dovranno incentivare meccanismi di determinazione delle retribuzioni che consentano una reattività delle retribuzioni agli sviluppi della produttività. Occorre tenere conto delle differenze nelle competenze e delle divergenze nelle prestazioni economiche tra regioni, settori e società. Nel fissare le retribuzioni minime, gli Stati membri e le parti sociali dovranno considerarne l’impatto sulla povertà dei lavoratori, sulla creazione di posti di lavoro e sulla competitività.

**Obiettivi dell’Alleanza**

Esistono tuttora forti divergenze retributive all'interno del mercato unico europeo tra paesi, tra settori all'interno dei paesi ed all'interno delle imprese multinazionali nei diversi paesi in cui operano. Tali divergenze corrispondono molto raramente a differenti tassi di produttività o a differenziali nella performance economica o nel costo della vita. Al contrario, le divergenze retributive portano ad una concorrenza sleale tra le economie e le imprese ed incidono negativamente sulla competitività complessiva del mercato unico. Impoveriscono ulteriormente i mercati del lavoro caratterizzati da basse retribuzioni, provocando una dannosa fuga di cervelli che distrugge gli investimenti pubblici e privati ​​nell'istruzione dei giovani.

Pertanto è necessaria la convergenza retributiva verso l'alto per rafforzare l'integrazione europea e ripristinare la fiducia dei cittadini nell'Unione europea. Retribuzioni più giuste stimoleranno la domanda interna e sosterranno la redditività, l'imprenditorialità, la produttività e, quindi, la crescita potenziale a medio e lungo termine. Un'economia europea coesa rafforzerà le nostre aziende nel mercato globale.

La convergenza verso l'alto delle retribuzioni deve aver luogo sia nel settore privato che in quello pubblico, guidata da solide politiche macroeconomiche, una contrattazione collettiva autonoma e coordinata per la definizione di retribuzioni trasparenti e salari minimi che garantiscano la dignità dei lavoratori e delle famiglie che da essi dipendono. Tra gli effetti macroeconomici positivi della convergenza salariale verso l'alto vi sono:

- trasformare l'accumulo di liquidità nelle imprese europee in un fattore trainante per nuovi investimenti, maggiore produttività ed occupazione di qualità;

 - garantire la stabilità dei prezzi e scongiurare nuove bolle finanziarie;

- sostenere una transizione ordinata verso un'industria 4.0 a basse emissioni di carbonio, innovativa e sostenibile, in cui si dovranno generare nuove opportunità di lavoro in termini di produzione e servizi innovativi;

 - mercati del lavoro più inclusivi con una forza lavoro motivata;

 - reindirizzare le nostre economie verso percorsi di crescita più elevati, più equilibrati e più sostenibili. Le retribuzioni devono aumentare in Europa per essere alla pari con gli incrementi di produttività e, al contempo, garantire la stessa retribuzione a parità di lavoro. Questo vale in particolare per i lavoratori con contratti precari, per i lavoratori atipici e per gli autonomi economicamente dipendenti. Le retribuzioni delle donne devono aumentare in tutta Europa per colmare il divario retributivo di genere. Prevenire la discriminazione salariale renderà i sistemi di protezione sociale più sostenibili.

Ma non è tutto. Una recente ricerca ha valutato l'impatto della debole domanda post-crisi - dovuta a bassi aumenti salariali ed a bassi livelli d’investimenti pubblici e privati ​​- sulla crescita dell'intensità di capitale, quale uno dei principali fattori del rallentamento della produttività, sostenendo l'opinione secondo cui gli aumenti retributivi porterebbero ad incrementi di produttività.

La globalizzazione ed il progresso tecnologico dovranno essere un'opportunità per tutti. Ma ciò richiede moderni sistemi d’istruzione e formazione. La via da seguire è quella di fornire ai soggetti le capacità necessarie per compiere l'importante transizione dal vecchio al nuovo modo di lavorare. Investire nelle persone significa assicurare una migliore remunerazione ed un progresso della stessa durante tutta la carriera professionale.

**Il ruolo degli attori**

Tutti gli attori potenzialmente coinvolti in questa alleanza (la Commissione europea, i governi dell'UE, le parti sociali europee e nazionali, le società e le altre parti interessate) dovranno considerare le seguenti **azioni** ed i seguenti **compiti**, sulla base delle loro competenze.

**Porre la contrattazione collettiva ed il salario minimo al centro della crescita sostenibile**: al fine di raggiungere concretamente la convergenza verso l'alto delle retribuzioni, l'impegno dovrebbe contribuire a rafforzare i quadri europei e nazionali che aprono nuove opportunità di contrattazione collettiva e salario minimo in un mondo in rapida evoluzione.

A tal fine, l'Alleanza dovrà promuovere:

1. **un’estesa applicazione dei contratti collettivi** a livello nazionale, anche promuovendo - ove possibile - l'applicazione universale dei contratti collettivi tramite meccanismi giuridici di estensione o riconoscendo esclusivamente i contratti firmati dalle parti sociali maggiormente rappresentative. In particolare, estensione mirata dell'applicazione dei contratti collettivi/salari minimi ai lavoratori precari ed atipici, a quelli delle piattaforme ed agli autonomi economicamente dipendenti.

2. **Quadri legislativi/non-legislativi e misure/finanziamenti per il rafforzamento delle capacità a livello nazionale** per sostenere, rafforzare e (ove necessario) creare istituti di contrattazione collettiva e relazioni industriali efficienti ed adattabili, al fine di consentire alle parti sociali ed ai rappresentanti delle imprese e dei lavoratori di negoziare autonomamente aumenti retributivi e migliori condizioni di lavoro.

3. **Sistemi di salario minimo**, ove applicabili, volti ad aumentare le retribuzioni minime per farle convergere verso livelli minimi retributivi, tramite meccanismi che coinvolgano appieno le parti sociali nella fissazione dei salari minimi.

4. **Rafforzamento del dialogo sociale transnazionale e transfrontaliero e delle relazioni industriali**, al fine di affrontare i fenomeni di dumping e creare condizioni di parità per le imprese ed all'interno dei settori.

5. **Quadri e misure di rafforzamento delle capacità a livello europeo**, a sostegno delle azioni e dei compiti sopra elencati.

**Affinché tali azioni portino a retribuzioni più eque è necessaria una sana *governance* economica e sociale**, che generi investimenti ed occupazione di qualità sostenendo, al contempo, la competitività e la produttività e contribuendo ad una forza lavoro ben formata.

L'Alleanza dovrebbe pertanto perseguire una convergenza verso delle retribuzioni tramite politiche macroeconomiche e del mercato del lavoro comuni, che consentiranno di potenziare le componenti della produttività non correlate al lavoro, ed azioni quali:

1. **promozione della produttività**. Gli incrementi di produttività dovranno provenire dagli investimenti in infrastrutture, istruzione, formazione, salute e ricerca e non necessariamente dalla flessibilità del lavoro e dalla concorrenza legata al costo del lavoro. Inoltre è dimostrato che un'efficace ed efficiente contrattazione collettiva, che porti ad aumenti dei salari reali in linea con gli incrementi di produttività, accresce ulteriormente la produttività senza danneggiare la competitività e la creazione di occupazione. Al contrario, la depressione salariale porta generalmente alla stagnazione della produttività.

2. **Investimento nelle persone**. Facendo tesoro degli insegnamenti che provengono dai paesi che tradizionalmente conseguono risultati migliori, è necessario dotare i soggetti delle competenze richieste dal mercato del lavoro. Dovrebbe essere migliorata l'offerta formativa per gli adulti sul posto di lavoro. Dovrebbe essere fornite un'istruzione di alto livello ed una garanzia di competenza per i giovani.

3. **Riavvio della mobilità sociale basata sulla parità di trattamento**. Questo è il modo per creare fiducia nel futuro. Nessuno deve essere lasciato indietro. Tutti coloro che, indipendentemente dal proprio livello di competenze, contribuiscono al buon andamento del ciclo produttivo dovrebbero essere meglio retribuiti.

4. **Pieno utilizzo del potenziale del Pilastro europeo dei diritti sociali e del Semestre europeo**. Oltre alle necessarie iniziative legislative, l'attuazione di questo Pilastro tramite il Semestre europeo, basata sul miglior uso del Quadro di valutazione sociale, può contribuire a fissare parametri di riferimento e norme per la convergenza verso l'alto delle retribuzioni, ivi compreso l'aumento del numero di lavoratori e datori di lavoro ai quali si applicano i contratti collettivi. Tali parametri e tali norme dovrebbero essere basati sui paesi e sui settori che conseguono risultati migliori in termini di sviluppi retributivi che aumentano la produttività ed affrontano le disuguaglianze. Le parti sociali a tutti i livelli hanno un ruolo fondamentale da svolgere in questo ambito.

5. **Creare solidarietà per una crescita sostenibile tramite il dialogo sociale**. Le parti sociali sono parti essenziali nel processo di riforma. Il coinvolgimento tempestivo e significativo delle parti sociali nella progettazione, nella programmazione temporale e nell’attuazione delle riforme può migliorarne la responsabilità, l'impatto ed i risultati. Devono essere elaborate nuove forme di dialogo sociale e di organizzazione e contrattazione collettiva per affrontare le sfide poste dalle nuove forme di lavoro.