CAMERA DEI DEPUTATI N. 2179

PROPOSTA DI LEGGE D'INIZIATIVA POPOLARE

Disposizioni per l'istituzione del salario minimo

Presentata il 19 dicembre 2024

Onorevoli Deputati ! – La questione salariale ha assunto nel nostro Paese un peso sempre più preoccupante. Nei trent'anni fra il 1990 e il 2020 i salari sono diminuiti, in valore reale, del 2,9 per cento. L'Italia è l'unico Paese europeo in cui ciò è avvenuto. In Francia e in Germania, nel medesimo periodo, il valore reale dei salari ha registrato un aumento superiore al 30 per cento (31,1 per cento e 33,7 per cento rispettivamente). Ma anche in Paesi con una storia più simile alla nostra i salari sono aumentati: in Spagna del 6,2 per cento e in Grecia del 30,5 per cento.

La situazione si è ulteriormente aggravata nel triennio successivo, a causa dell'inflazione. L'*Employment Outlook 2024* pubblicato dall'Organizzazione per la cooperazione e lo sviluppo economico (OCSE) mostra come la caduta del potere d'acquisto dei salari, nel nostro Paese, sia stata pari al 9 per cento nel terzo trimestre del 2023 rispetto al 2019, il quarto tra i dati peggiori registrati nei 35 Paesi aderenti all'OCSE.

Lo stesso studio dell'OCSE mostra che, in tutti i trenta Paesi aderenti all'Organizzazione nei quali esiste un salario minimo, quest'istituto ha funzionato come efficace strumento di protezione del potere d'acquisto dei salari più bassi, che sostanzialmente in tutti questi Paesi hanno così raggiunto, nel 2024, un valore reale superiore a quello della fine del 2019, con un aumento medio del 12,8 per cento. L'OCSE spiega inoltre che l'aumento del salario minimo ha esercitato un effetto di trascinamento sulla crescita dei livelli salariali superiori ma vicini al minimo, determinando un aumento dei redditi per un'ampia platea di lavoratori.

La stagnazione salariale ha effetto sulla diffusione del lavoro povero nel nostro Paese.

Già nel 2021, prima della crisi economico-sociale dovuta alla pandemia, la Confederazione europea dei sindacati (*ETUI and ETUC*), nel suo studio *Benchmarking Working Europe 2020* (Brussels, ETUI, 2020), ha evidenziato come il numero dei lavora-

tori esposti al rischio di povertà fosse aumentato sensibilmente nel secondo decennio del secolo.

L'analisi ha trovato approfondimento e conferma nella Relazione curata dal Gruppo di lavoro su « Interventi e misure di contrasto alla povertà lavorativa » istituito con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali n. 126 del 2021. Da tale relazione si evince, inoltre, che, coerentemente con il ben noto fenomeno del divario retributivo tra i sessi, la quota di lavoratori poveri, definiti con riferimento al reddito di lavoro annuo netto, risulta, nel 2017, pari al 16,5 per cento fra gli uomini e al 27,8 per cento tra le donne (collocandosi al 22,2 per cento in totale, in forte crescita dal 17,7 per cento del 2006).

Si evidenzia inoltre che il rischio di bassa retribuzione risulta elevatissimo (53,5 per cento) tra chi nell'anno lavora prevalentemente a tempo parziale.

Il fenomeno delle basse retribuzioni riguarda anche il lavoro parasubordinato e autonomo, specialmente nei casi di eterodirezione e monocommittenza.

La crescita del fenomeno dei lavoratori in condizione di povertà (*working poor*) si accompagna anche alla crescita della distanza che li separa dal resto dei lavoratori dell'Unione europea, come ha mostrato il rapporto dell'Eurostat *In-work poverty in the EU* del 16 marzo 2018, secondo cui in Italia l'11,7 per cento dei lavoratori dipendenti riceve un salario inferiore ai minimi contrattuali, dato ben al di sopra della media dell'Unione europea, che si attesta al 9,6 per cento.

Come ricordato sopra e come è stato ormai dimostrato da un'ampia letteratura, la misura più idonea a contrastare il fenomeno è la fissazione in via legislativa dei minimi salariali.

Un salario minimo legale esiste nella grande maggioranza degli Stati membri dell'Unione europea. Esso non è previsto nei Paesi nordici (Danimarca, Svezia, Finlandia), in Austria e in Italia. L'ultimo Paese che ha provveduto all'introduzione di un salario minimo legale, la Germania, lo ha fatto nel 2015 proprio per rimediare a un insufficiente e anzi rapidamente decrescente livello di tutela della forza lavoro mediante la contrattazione collettiva, fissandolo a 12,41 euro dal 1° gennaio 2024.

Il fenomeno dei lavoratori poveri ha una portata non solo nazionale, ma europea come dimostra la recente direttiva (UE) 2022/2041 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 19 ottobre 2022, relativa a salari minimi adeguati nell'Unione europea. Come ribadito dagli studi economici allegati alla direttiva, l'introduzione di una disciplina legale sul salario minimo costituirebbe un ulteriore e indispensabile tassello per il raggiungimento degli obiettivi ispiratori che dovranno essere perseguiti dagli Stati membri nella realizzazione dei Piani nazionali di ripresa e resilienza nell'ambito del programma straordinario di investimento denominato *Next Generation EU*. La garanzia di una retribuzione dignitosa e adeguata per tutti i lavoratori, infatti, favorirebbe senz'altro la realizzazione di un mercato del lavoro più inclusivo, equo e paritario, abbattendo le diseguaglianze, anche riguardanti il divario retributivo tra i sessi.

La necessità di interventi nazionali sul salario minimo in un contesto di garanzia europea di adeguatezza delle retribuzioni è avvertita con maggiore urgenza anche in conseguenza, dapprima, della crisi prodotta dall'emergenza epidemiologica degli anni 2020 e 2021 e, successivamente, dell'aumento del costo della vita e dell'inflazione che hanno colpito in modo particolare proprio i settori caratterizzati da un'elevata percentuale di lavoratori a basso salario, quali, a titolo esemplificativo, quelli del commercio al dettaglio, dei servizi e del turismo. Come sottolineato dalla Banca d'Italia, l'aumento dei prezzi nel 2022 per il quinto più povero della popolazione, tenuto conto del diverso paniere di consumi, è stato pari al 17,9 per cento.

Nonostante che nel nostro Paese si registri una copertura quasi totale della contrattazione collettiva, purtroppo un consistente numero di lavoratori percepisce salari non dignitosi.

Per quanto attiene ai lavoratori subordinati, ciò è quanto emerge dal XXII rapporto annuale dell'Istituto nazionale della

previdenza sociale (INPS) che, ipotizzando la regolazione per legge di diversi importi di salario minimo, individua 2.596.201 lavoratori « sotto soglia », se si considera un salario minimo tabellare con importo minimo pari a 8 euro all'ora, e 2.840.893 lavoratori, se si includono nella nozione di salario minimo anche le mensilità aggiuntive e il salario minimo viene fissato a 9 euro.

L'insufficienza dei salari percepiti dai lavoratori risulta inequivocabilmente confermata anche dalle stime relative al numero di soggetti che, pur essendo titolari di un rapporto di lavoro, hanno percepito il reddito di cittadinanza, in quanto la retribuzione ottenuta dal loro lavoro non permetteva loro di superare la soglia di povertà. Più precisamente, in base alla nota n. 9/2022 dell'Agenzia nazionale per le politiche attive del lavoro (ANPAL), erano 172.868 i beneficiari della misura che, alla data del 30 giugno 2022, risultavano titolari di un rapporto di lavoro attivo.

Decine di giudici di primo grado hanno peraltro annullato disposizioni dei contratti astrattamente applicabili in alcuni settori, specificando che esse hanno violato l'articolo 36 della Costituzione.

Molteplici sono le ragioni che ostacolano il diritto a percepire una giusta retribuzione. Tra esse è di particolare rilievo il proliferare dei cosiddetti « contratti collettivi pirata », ossia i contratti collettivi – diffusi soprattutto in alcuni settori – stipulati da soggetti dotati di scarsa o inesistente forza rappresentativa, finalizzati a fissare condizioni normative ed economiche peggiorative per i lavoratori rispetto a quanto previsto dai contratti collettivi stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi, dando vita a dannosi fenomeni di distorsione della concorrenza. Il moltiplicarsi dei contratti collettivi, ivi compresi appunto quelli « pirata », oggi pari a 1.011, costituisce una preoccupante forma di *dumping* salariale.

Quali concause possono inoltre individuarsi: la frammentazione dei settori, prevalentemente collegata ai mutamenti economici, organizzativi e tecnologici; la proliferazione di forme di lavoro atipico, che sfuggono a un immediato inquadramento nell'ambito del lavoro autonomo o subordinato; il massiccio ricorso delle imprese alle esternalizzazioni.

Dal quadro sopra delineato si può agevolmente concludere che l'attuale assetto della contrattazione collettiva necessita di essere sostenuto e promosso dall'ordinamento statuale al fine di garantire a tutti i lavoratori italiani l'applicazione di trattamenti retributivi dignitosi.

Quel che va sottolineato è che con la presente proposta di legge l'Italia rimarrebbe tra i sei Paesi europei in cui la fissazione di un salario minimo è demandata alla contrattazione collettiva. Sia per i minimi contrattuali tabellari sia per il trattamento economico complessivo, la retribuzione dovuta è quella stabilita dalla contrattazione collettiva del sindacato cui il lavoratore è iscritto, con il vincolo però che essa non possa essere inferiore, rispettivamente, alla soglia minima di 9 euro per il trattamento economico minimo (TEM) e a quanto stabilito dai sindacati comparativamente rappresentativi per il trattamento economico complessivo (TEC).

La presente proposta di legge si muove quindi nella direzione di conservare e rafforzare la centralità della contrattazione collettiva nazionale dei sindacati più rappresentativi quale fonte principale di determinazione del trattamento economico dei lavoratori.

L'introduzione di una disciplina sul salario minimo che valorizzi il ruolo della contrattazione collettiva deve tenere conto di alcuni ostacoli. I contratti collettivi non sono dotati di efficacia *erga omnes*, attesa la mancata attuazione dei commi secondo, terzo e quarto dell'articolo 39 della Costituzione. Ciononostante, la giurisprudenza utilizza, nella stragrande maggioranza dei casi, i trattamenti minimi fissati dal contratto collettivo quale parametro per l'individuazione della retribuzione sufficiente ai sensi dell'articolo 36 della Costituzione.

Occorre altresì considerare che esiste una normativa settoriale che può fungere da esempio. Infatti, per le società cooperative nelle quali il rapporto mutualistico abbia ad oggetto la prestazione di attività

lavorative da parte del socio, l'articolo 3 della legge 3 aprile 2001, n. 142, prevede che « Fermo restando quanto previsto dall'articolo 36 della legge 20 maggio 1970, n. 300, » – cioè l'obbligo per i beneficiari di sostegni pubblici, gli appaltatori di opere pubbliche e i concessionari di pubblici servizi di applicare condizioni non inferiori a quelle risultanti dai contratti collettivi – « le società cooperative sono tenute a corrispondere al socio lavoratore un trattamento economico complessivo proporzionato alla quantità e qualità del lavoro prestato e comunque non inferiore ai minimi previsti, per prestazioni analoghe, dalla contrattazione collettiva nazionale del settore o della categoria affine ».

Inoltre, per risolvere contrasti insorti nel sistema di relazioni industriali tra differenti organizzazioni delle società cooperative, che avevano prodotto la stipulazione di differenti contratti collettivi con trattamenti economici molto differenziati, il legislatore è tornato sul tema disponendo, all'articolo 7, comma 4, del decreto-legge 31 dicembre 2007, n. 248, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 febbraio 2008, n. 31, che « Fino alla completa attuazione della normativa in materia di socio lavoratore di società cooperative, in presenza di una pluralità di contratti collettivi della medesima categoria, le società cooperative che svolgono attività ricomprese nell'ambito di applicazione di quei contratti di categoria applicano ai propri soci lavoratori, ai sensi dell'articolo 3, comma 1, della legge 3 aprile 2001, n. 142, i trattamenti economici complessivi non inferiori a quelli dettati dai contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni datoriali e sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale nella categoria ».

Le censure di costituzionalità mosse a quest'ultima disposizione sono state dichiarate non fondate dalla Corte costituzionale con la sentenza n. 51 dell'11-26 marzo 2015, la quale ha espressamente affermato: « Nell'effettuare un rinvio alla fonte collettiva che, meglio di altre, recepisce l'andamento delle dinamiche retributive nei settori in cui operano le società cooperative, l'articolo censurato si propone di contrastare forme di competizione salariale al ribasso, in linea con l'indirizzo giurisprudenziale che, da tempo, ritiene conforme ai requisiti della proporzionalità e della sufficienza (articolo 36 Cost.) la retribuzione concordata nei contratti collettivi di lavoro firmati da associazioni comparativamente più rappresentative ».

Orbene, l'assetto che ne deriva pone un delicato problema – già rilevato dai commentatori di quella sentenza – di differenziazione ingiustificata tra la posizione giuridica dei soci lavoratori delle cooperative, cui è garantito un trattamento economico complessivo non inferiore a quello derivante dai contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni datoriali e sindacali comparativamente più rappresentative, e quella dei dipendenti di imprese individuali o società di capitali, cui tale livello di trattamento economico è garantito con tutte le oscillazioni e le limitazioni della giurisprudenza ordinaria fondata sull'articolo 36 della Costituzione, cui si faceva cenno in precedenza.

In effetti, per la generalità del lavoro al di fuori del settore cooperativo non esiste uno strumento che dia certezza del diritto ai datori di lavoro e ai lavoratori, che contrasti efficacemente forme di competizione salariale al ribasso e che garantisca dunque la correttezza della competizione concorrenziale sul mercato da parte delle imprese.

Per superare questa situazione, la presente proposta di legge mira a generalizzare l'osservanza dei livelli retributivi previsti dai contratti collettivi, deflazionando e semplificando il contenzioso in materia retributiva che grava sulla giustizia del lavoro; a sostenere per questa via l'attività di regolazione del mercato del lavoro liberamente compiuta dalle parti sociali, che sono le autorità salariali più idonee allo svolgimento del compito, senza sostituirsi ad esse; a regolare con facilità e immediatezza il tema della retribuzione proporzionata e sufficiente prescritta dall'articolo 36, primo comma, della Costituzione, senza pregiudicare l'eventuale volontà del Parlamento di dare una soluzione generale al problema dell'efficacia generale dei con-

tratti collettivi, secondo le previsioni dei commi secondo, terzo e quarto dell'articolo 39 della stessa Costituzione.

Proprio per questo la presente proposta di legge:

definisce in modo certo, eguale per tutti i rapporti di lavoro e cogente il trattamento economico, che integra la previsione costituzionale della retribuzione proporzionata e sufficiente, in modo che questa non sia inferiore al trattamento previsto dai contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni datoriali e sindacali comparativamente più rappresentative, per i lavoratori subordinati, come pure per i rapporti di lavoro diversi da quello subordinato che presentino analoghe necessità di tutela;

ferma restando l'applicazione generalizzata del contratto collettivo nazionale di lavoro, a ulteriore garanzia del riconoscimento di una giusta retribuzione, introduce una soglia minima inderogabile (9 euro all'ora), per tutelare in modo particolare i settori più fragili e poveri del mondo del lavoro, nei quali è più debole il potere contrattuale delle organizzazioni sindacali. La soglia opererebbe solo sulle clausole relative ai « minimi », lasciando al contratto collettivo la regolazione delle altre voci retributive;

garantisce l'ultrattività dei contratti scaduti o disdetti;

conformemente a quanto previsto anche nella direttiva (UE) 2022/2041, istituisce una Commissione per l'aggiornamento del valore soglia del trattamento economico minimo orario, composta da rappresentanti delle amministrazioni e degli enti pubblici competenti nonché delle parti sociali comparativamente più rappresentative, che avrà come compito principale quello di aggiornare periodicamente il trattamento economico minimo orario;

la disciplina proposta si premura inoltre di introdurre un'apposita procedura giudiziale, di matrice collettiva, volta a garantire l'effettività del diritto dei lavoratori a percepire un trattamento economico dignitoso.

Un esame puntuale di ognuno degli otto articoli che compongono la proposta di legge permette di segnalare ulteriormente le scelte qualificanti che sono a essi sottese.

L'articolo 1 definisce il campo e l'ambito di applicazione della presente proposta di legge, che attua l'articolo 36 della Costituzione. Tutti i datori di lavoro devono corrispondere ai loro dipendenti, come definiti dell'articolo 2094 del codice civile, una retribuzione sufficiente e proporzionata alla quantità e alla qualità del lavoro prestato.

Il comma 2 dell'articolo 1 estende l'applicazione delle disposizioni del comma 1 ai rapporti di collaborazione di cui all'articolo 2 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, ad eccezione dei rapporti indicati alle lettere *b)* e *c)* del comma 2 del comma 2 del medesimo articolo 2.

L'ultimo comma dell'articolo, attuando gli articoli 35, primo comma, e 36, primo comma, della Costituzione, stabilisce che, per coloro che prestano attività come collaboratori in base a un contratto di agenzia o in relazione a un rapporto d'opera coordinato e continuativo prevalentemente personale e non di lavoro subordinato di cui all'articolo 2 del decreto legislativo n. 81 del 2015 (i cosiddetti « collaboratori eterorganizzati », i quali sono già equiparati ai lavoratori subordinati in virtù di una sentenza della Corte di cassazione) o, ancora, effettuano prestazioni di natura intellettuale o manuale di cui all'articolo 2222 del codice civile, il committente è tenuto a corrispondere un compenso proporzionato, avuto riguardo al tempo necessario per conseguirlo. La norma vuole quindi superare un compenso meramente contrattuale e riferito al risultato e vuole integrare la valutazione del tempo necessario a conseguire tale risultato in modo da impedire compensi troppo bassi.

L'articolo 2 stabilisce che la retribuzione complessiva adeguata e sufficiente dovuta a tutti i lavoratori ai sensi dell'articolo 36 della Costituzione è data dal TEC, comprendente non solo il TEM, ma anche gli scatti di annualità, le retribuzioni aggiuntive e le indennità contrattuali fisse e continuative previste dal contratto collettivo sottoscritto per il settore di effettiva attività aziendale dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative. Viene chia-

rito, per evitare equivoci, che questo trattamento economico complessivo dovuto ai lavoratori non impedisce che vengano stipulati anche contratti collettivi più favorevoli con efficacia limitata agli iscritti, essendo principio generale del diritto del lavoro l'efficacia e la validità delle pattuizioni, sia individuali che collettivi, di miglior favore.

Il secondo periodo del medesimo comma 1 dell'articolo 2 stabilisce poi il valore salariale minimo orario (detto anche TEM orario) che sostituisce, occorrendo, quello inferiore previsto, ovviamente per le qualifiche più basse, da vari contratti collettivi. Tale valore orario è fissato in 9 euro lordi.

Infine il comma 2 dell'articolo 2 contiene un importante rinvio alla futura regolamentazione, da adottare entro dodici mesi con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, per il trattamento economico minimo dovuto per il lavoro domestico, che recepisca i princìpi della presente legge adattandoli alla particolarità del settore.

L'articolo 3 offre alcune importati precisazioni per l'ipotesi che vi siano più contratti collettivi nazionali applicabili: in tale caso si attribuisce preferenza ai contratti stipulati dalle associazioni comparativamente più rappresentative, fermo rimanendo il rispetto del trattamento orario minimo previsto dal primo periodo del comma 1 dell'articolo precedente (commi 1 e 2).

Il comma 3 regola il caso in cui nel settore di riferimento manchi un contratto stipulato dalle associazioni comparativamente più rappresentative; in questo caso per determinare il TEM alla luce del comma 1 dell'articolo 2 si fa riferimento a quanto stabilito in altro contratto del settore che regoli mansioni equiparabili. Qualora manchi nel settore una contrattazione collettiva si applica quella che disciplina mansioni equiparabili sottoscritta dalle associazioni comparativamente più rappresentative (comma 4).

I commi 5 e 6 dell'articolo 3 dettano, poi, fondamentali previsioni relative alla concreta applicazione ai lavoratori autonomi di diversa tipologia del principio del compenso adeguato e sufficiente. In applicazione del principio generale di compensare il risultato quanto meno con riguardo al tempo di lavoro necessario per ottenerlo, si deve fare riferimento a come quel tempo di lavoro viene retribuito in forza dei contratti collettivi comparativamente più rappresentativi riferiti ai lavoratori subordinati che svolgono mansioni comparabili con quelle dei lavoratori autonomi interessati, se mancano accordi collettivi applicabili. Soltanto per coloro che prestano attività *ex* articolo 2222 del codice civile, il comma 6 aggiunge un secondo comma all'articolo 2225 del codice civile (riguardante il compenso per tali lavoratori nel sistema codicistico) che stabilisce che il compenso che non può essere inferiore a quanto stabilito dal contratto collettivo stipulato dai sindacati comparativamente più rappresentativi che disciplina, nel medesimo settore, mansioni equiparabili.

L'articolo 4 contiene una regola quanto mai necessaria per la funzionalità del sistema, cioè quella dell'ultrattività dei contratti collettivi comparativamente più rappresentativi costituenti punto di riferimento per la garanzia di fruizione del trattamento economico complessivo *ex* articolo 36 della Costituzione. Tale riferimento resta fermo anche dopo l'eventuale scadenza o disdetta del contratto collettivo, ancorché un'ultrattività del regolamento contrattuale non sia prevista, come invece per lo più accade, dallo stesso contratto collettivo.

L'articolo 5 prevede la costituzione di una Commissione (la cui composizione è indicata nella norma) cui spetta proporre l'aggiornamento del valore del TEM inizialmente fissato, come detto, in 9 euro orari. L'aggiornamento è effettuato, su proposta della Commissione, con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali. La Commissione esercita anche compiti di controllo e monitoraggio sull'effettivo rispetto della retribuzione complessiva sufficiente e adeguata alla qualità del lavoro prestato e sull'andamento della contrattazione collettiva nei vari settori.

L'articolo 6 introduce, poi, un procedimento giudiziario di grande importanza

per la repressione di condotte elusive della normativa in tema di garanzia del trattamento economico complessivo, condotte che possono realizzarsi nelle modalità più varie, tra cui, ad esempio, quella dei falsi contratti di lavoro a tempo parziale nei quali il lavoratore viene retribuito in perfetta coerenza con i contratti collettivi, ad esempio per 20 ore settimanali, ma è obbligato a lavorare per 40 ore settimanali, così ricevendo, in definitiva, una retribuzione dimezzata. Altra forma di elusione diffusissima consiste nel costringere il lavoratore a restituire parte del salario formalmente corrisposto in modo regolare. Il procedimento giudiziario previsto dall'articolo 6 della proposta di legge è ricalcato su quello dell'articolo 28 della legge 20 maggio 1970, n. 300 in tema di repressione di comportamento antisindacale che ha dato ottima prova nel corso di decenni. Quanto mai importante, infine, è l'esplicito richiamo posto nell'articolo 6 all'istituto della diffida accertativa di cui all'articolo 12 del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124, che segna una vera rivoluzione nella lotta al sottosalario, perché, grazie a quanto stabilito negli articoli 1 e 2 della proposta di legge, diverrà possibile determinare *ex ante* il trattamento minimo retributivo cui il lavoratore ha diritto ai sensi dell'articolo 36 della Costituzione e, dunque, procedere su base certa al suo recupero in via amministrativa attraverso l'ispettorato del lavoro.

L'articolo 7 prevede l'istituzione di un fondo destinato a garantire un beneficio temporaneo per sostenere l'adeguamento al trattamento economico orario di 9 euro per le eventuali più basse retribuzioni previste da contratti collettivi di settori meno sviluppati dal punto di vista sociale.

L'articolo 8, infine, stabilisce la data di entrata in vigore della legge.

PROPOSTA DI LEGGE D'INIZIATIVA POPOLARE

—

Art. 1.

(Finalità e ambito di applicazione)

1. In attuazione dell'articolo 36, primo comma, della Costituzione e fermo restando quanto previsto dall'articolo 36 della legge 20 maggio 1970, n. 300, e da ogni altra disposizione di legge compatibile con la presente legge, i datori di lavoro, imprenditori e non imprenditori, sono tenuti a corrispondere ai lavoratori di cui all'articolo 2094 del codice civile una retribuzione complessiva sufficiente e proporzionata alla quantità e alla qualità del lavoro prestato.

2. Le disposizioni della presente legge si applicano anche ai rapporti di collaborazione di cui all'articolo 2 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, a eccezione di quelli indicati alle lettere *b)* e *c)* del comma 2 del medesimo articolo 2 del decreto legislativo n. 81 del 2015.

3. In attuazione degli articoli 35, primo comma, e 36, primo comma, della Costituzione, ai lavoratori che prestano la propria attività lavorativa in forza di un contratto di agenzia o di rappresentanza commerciale o di un contratto di collaborazione che si concretizzi in una prestazione di opera coordinata e continuativa, prevalentemente personale, a carattere non subordinato, o effettuano prestazioni d'opera intellettuale o manuale di cui all'articolo 2222 del codice civile, il committente è tenuto a corrispondere un compenso proporzionato al risultato ottenuto, avuto riguardo al tempo normalmente necessario per conseguirlo.

Art. 2.

(Retribuzione complessiva sufficiente e proporzionata alla quantità e alla qualità del lavoro prestato e trattamento economico minimo orario)

1. Per « retribuzione complessiva sufficiente e proporzionata alla quantità e alla

qualità del lavoro prestato » si intende il trattamento economico complessivo, comprensivo del trattamento economico minimo, degli scatti di anzianità, delle mensilità aggiuntive e delle indennità contrattuali fisse e continuative dovute in relazione all'ordinario svolgimento dell'attività lavorativa, non inferiore, ferme restando le pattuizioni di miglior favore, a quello previsto dal contratto collettivo nazionale di lavoro (CCNL) in vigore per il settore in cui il datore di lavoro opera e svolge effettivamente la sua attività, stipulato dalle associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative a livello nazionale. Il trattamento economico minimo orario stabilito dal CCNL non può comunque essere inferiore a 9 euro lordi.

2. Il trattamento economico minimo orario per il lavoro domestico è stabilito con regolamento adottato mediante decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, entro dodici mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, tenuto conto dei princìpi e delle finalità della medesima legge.

Art. 3.

(Trattamento minimo inderogabile)

1. In presenza di una pluralità di contratti collettivi nazionali applicabili ai sensi dell'articolo 2, la retribuzione complessiva sufficiente e proporzionata alla quantità e alla qualità del lavoro prestato non può essere inferiore a quella prevista per la prestazione di lavoro dedotta in obbligazione dal CCNL stipulato dalle associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative a livello nazionale nella categoria merceologico-produttiva interessata.

2. Il trattamento economico minimo orario stabilito dal CCNL non può essere in ogni caso inferiore all'importo previsto al comma 1 dell'articolo 2.

3. In mancanza di contratti collettivi nazionali per il settore di riferimento stipulati dalle associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative a livello nazionale, la re-

tribuzione di cui al comma 1 non può essere complessivamente inferiore a quella stabilita dal CCNL che disciplina, nel medesimo settore, mansioni equiparabili.

4. In mancanza di contratti collettivi nazionali specifici per il settore di riferimento, la retribuzione di cui al comma 1 non può essere complessivamente inferiore a quella stabilita dal CCNL per il settore maggiormente affine a quello di riferimento e che disciplina mansioni equiparabili a quelle svolte nel settore privo di contratti collettivi nazionali specifici.

5. Per i lavoratori di cui all'articolo 1, comma 3, che prestano la propria attività lavorativa in forza di un contratto di agenzia o di rappresentanza commerciale o di un contratto di collaborazione, in mancanza di accordi collettivi nazionali specifici per il settore di riferimento stipulati dalle associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative a livello nazionale, la retribuzione dovuta non può essere complessivamente inferiore a quella stabilita dal CCNL che disciplina, nel medesimo settore, mansioni equiparabili svolte dai lavoratori subordinati, avuto riguardo al tempo normalmente necessario per fornire la stessa prestazione.

6. All'articolo 2225 del codice civile è aggiunto, in fine, il seguente comma:

« Il corrispettivo per la prestazione d'opera intellettuale o manuale non può essere comunque inferiore a quello stabilito dai contratti collettivi stipulati dalle associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative a livello nazionale per mansioni equiparabili svolte dai lavoratori subordinati ».

Art. 4.

(Contratti collettivi scaduti o disdetti)

1. Qualora, per scadenza o disdetta, manchi un contratto collettivo applicabile cui fare riferimento ai sensi degli articoli 2 e 3, il trattamento economico complessivo di riferimento è quello previsto dal previgente contratto collettivo prevalente, fino al suo rinnovo.

Art. 5.

(Commissione per l'aggiornamento del valore soglia del trattamento economico minimo orario)

1. Presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali è istituita la Commissione per l'aggiornamento del valore soglia del trattamento economico minimo orario di cui al comma 1 dell'articolo 2, di seguito denominata « Commissione ». Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, da adottare entro trenta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge, sono nominati i membri della Commissione.

2. La Commissione è presieduta dal Ministro del lavoro e delle politiche sociali, o da un suo delegato, ed è composta da:

a) un rappresentante del Ministero del lavoro e delle politiche sociali;

b) un rappresentante dell'Istituto nazionale della previdenza sociale;

c) un rappresentante dell'Istituto nazionale di statistica;

d) un rappresentante dell'Ispettorato nazionale del lavoro;

e) un pari numero di rappresentanti delle associazioni dei datori di lavoro e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative a livello nazionale.

3. La Commissione:

a) valuta e determina annualmente l'aggiornamento dell'importo del trattamento economico minimo orario di cui al secondo periodo del comma 1 dell'articolo 2;

b) monitora il rispetto della retribuzione complessiva sufficiente e proporzionata alla quantità e alla qualità del lavoro prestato, come definita al primo periodo del comma 1 dell'articolo 2;

c) raccoglie informazioni e cura l'elaborazione di specifici rapporti o studi periodici sull'applicazione dei contratti collettivi di lavoro nei vari settori.

4. L'aggiornamento annuale dell'importo del trattamento economico minimo orario di cui al comma 1 dell'articolo 2 è disposto con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, su proposta della Commissione.

5. Ai componenti della Commissione non spetta alcun compenso, indennità, gettone di presenza, rimborso di spese o altro emolumento comunque denominato.

6. Dall'attuazione delle disposizioni del presente articolo non devono derivare nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica. Le amministrazioni competenti vi provvedono con le risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente.

Art. 6.

(Repressione di condotte elusive)

1. Fermi restando gli ulteriori strumenti di tutela previsti dall'ordinamento, compresa l'adozione della diffida accertativa di cui all'articolo 12 del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124, qualora il datore di lavoro ponga in essere comportamenti diretti a impedire o a limitare l'applicazione delle disposizioni della presente legge, su ricorso degli organismi locali delle associazioni sindacali nazionali che vi abbiano interesse, il giudice del lavoro del luogo ove è posto in essere il comportamento denunziato, convocate le parti e assunte sommarie informazioni, qualora ritenga sussistente la violazione di cui al presente comma, ordina al datore di lavoro, con decreto motivato e immediatamente esecutivo, la corresponsione ai lavoratori del trattamento economico complessivo e di tutti gli oneri conseguenti.

2. L'efficacia esecutiva del decreto di cui al comma 1 non può essere revocata fino alla sentenza con cui il giudice del lavoro definisce il giudizio instaurato ai sensi del medesimo comma 1. Contro il decreto che decide sul ricorso è ammessa, entro trenta giorni dalla comunicazione del decreto alle parti, opposizione davanti al giudice del lavoro, che decide con sentenza immediatamente esecutiva. Si osservano le disposi-

zioni degli articoli 413 e seguenti del codice di procedura civile.

Art. 7.

(Norma di accompagnamento all'adeguamento del trattamento economico minimo orario)

1. Al fine di contenere i maggiori costi a carico dei datori di lavoro derivanti dagli incrementi retributivi corrisposti ai prestatori di lavoro per adeguare il trattamento economico minimo orario all'importo di 9 euro di cui all'articolo 2, comma 1, nello stato di previsione del Ministero del lavoro e delle politiche sociali è istituito un fondo, denominato « Fondo per il salario minimo », con una dotazione complessiva pari a 100 milioni di euro per ciascuno degli anni 2024, 2025 e 2026.

2. Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, da adottare, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, entro trenta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge, è definita la modalità di erogazione del beneficio economico in favore dei datori di lavoro di cui al comma 1, in misura progressivamente decrescente e proporzionale agli incrementi retributivi corrisposti ai prestatori di lavoro al fine di adeguare il trattamento economico minimo orario all'importo di 9 euro.

3. Agli oneri derivanti dalle disposizioni di cui al comma 1 del presente articolo, pari a 100 milioni di euro per ciascuno degli anni 2024, 2025 e 2026, che costituisce limite di spesa, si provvede mediante corrispondente riduzione del Fondo per interventi strutturali di politica economica, di cui all'articolo 10, comma 5, del decreto-legge 29 novembre 2004, n. 282, convertito, con modificazioni, dalla legge 27 dicembre 2004, n. 307.

Art. 8.

(Efficacia delle disposizioni)

1. Le disposizioni della presente legge, ad eccezione dell'articolo 7, acquistano efficacia dal 15 novembre 2024.

PAGINA BIANCA

PAGINA BIANCA



19PDL0123540