

CAMERA DEI DEPUTATI N. 2373

PROPOSTA DI LEGGE

D'INIZIATIVA DEI DEPUTATI

BARZOTTI, AIELLO, CAROTENUTO, TUCCI

Modifiche al decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, e altre disposizioni in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, nonché introduzione del salario minimo legale

Presentata il 30 aprile 2025

ONOREVOLI COLLEGHI! — La presente proposta di legge si prefigge come obiettivo principale quello di rafforzare ulteriormente, rendendola più efficace, la tutela della salute dei lavoratori nei luoghi di lavoro, apportando a tal fine alcune modifiche puntuali alla normativa vigente in materia e, in particolare, al decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81.

Dagli ultimi dati ufficiali riguardanti gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali relativi al 2024, forniti dall'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro (INAIL), emerge un quadro complesso che richiede a tutti gli attori coinvolti un'attenzione costante al tema cruciale della sicurezza sul lavoro: se da un lato, infatti, si registra una lieve flessione degli incidenti in occasione di lavoro, dall'altro aumentano i casi di infortunio *in*

itinere, ossia gli incidenti subiti dal lavoratore nel percorso tra la propria abitazione e il luogo di lavoro, e le denunce di malattie professionali. Queste ultime, in particolare, hanno registrato un forte aumento, passando da 72.754 nel 2023 a 88.499 nel 2024 (+21,6 per cento).

In drammatico aumento risulta anche il dato relativo alle morti sul lavoro: nel 2024 sono state segnalate 1.077 denunce di infortunio mortale, con un incremento di 48 casi rispetto al 2023. La crescita è dovuta soprattutto ai decessi *in itinere*, aumentati da 239 a 280 (+17,2 per cento), mentre quelli effettivamente avvenuti sul luogo di lavoro sono rimasti stabili. Tra le cause di morte più frequenti si rilevano gli incidenti stradali, le lesioni da schiacciamento e quelle provocate da esplosioni o da cadute dall'alto.

D'altra parte, anche i dati provvisori relativi al 2025 sembrerebbero confermare questa tendenza negativa, con quasi 90.000 infortuni nei primi due mesi dell'anno e un preoccupante incremento degli infortuni mortali.

Un dato da non trascurare è quello relativo all'incidenza degli infortuni e delle malattie professionali tra le donne: dei circa 98.000 infortuni avvenuti nel nostro Paese nel 2023 nel percorso da casa al posto di lavoro e viceversa, più di 47.000, pari al 48,6 per cento del totale, vedono coinvolte donne, e non di rado c'è tra questi un decesso: su 275 infortuni mortali *in itinere* che si sono verificati nel 2023, 34 hanno per vittima una donna, 241 un uomo; si tratta, in questo caso di un rapporto donna/uomo di 1 su 7, quasi il doppio di quello riscontrato per gli infortuni mortali in complesso e più del doppio di quelli avvenuti in occasione di lavoro. I numeri ci dicono anche che, per la donna, il 37 per cento degli infortuni mortali avviene *in itinere*, mentre per gli uomini la percentuale è del 22 per cento.

Queste donne, oltre al trauma dell'infortunio e ai suoi risvolti nella vita quotidiana, vanno spesso incontro a gravi difficoltà di reinserimento nel mondo del lavoro: anche per questo motivo, è essenziale richiamare l'attenzione sul lavoro femminile, sulla tutela prevista per le donne che si infortunano o contraggono una malattia professionale a causa dell'attività lavorativa svolta e sulla necessità di garantire l'uniformità della tutela per le lavoratrici e per i lavoratori nel territorio nazionale, anche con riguardo alle differenze di sesso, di età e di provenienza.

Rimane poi difficile l'analisi comparativa dei dati nazionali sugli infortuni in confronto con quelli del resto dell'Europa a causa della grande disomogeneità dei sistemi di tutela e di rilevazione e delle differenti strutture economiche esistenti negli Stati membri.

A fronte di questi numeri impressionanti, che delineano una strage silenziosa, consumata spesso nell'indifferenza generale, si può senza dubbio sostenere che gli infortuni e le malattie professionali risul-

tano strettamente connessi con il modello di sviluppo e di organizzazione del lavoro e con la perdita di peso delle rappresentanze dei lavoratori nei luoghi di lavoro: la carenza dei principali dispositivi di sicurezza, la scarsa manutenzione delle attrezzature, l'aumento dello sfruttamento e dei ritmi di lavoro, la riduzione delle pause, l'allungamento della giornata lavorativa, la formazione e l'addestramento insufficienti degli operai, la diffusione del lavoro irregolare così come l'abuso e un'eccessiva frammentazione dei lavori in appalti e subappalti, con conseguente riduzione delle garanzie contrattuali, costituiscono alcuni degli elementi all'origine del mancato rispetto dei requisiti di base necessari per svolgere le attività lavorative in completa sicurezza, con conseguente aumento degli infortuni gravi e gravissimi e della strage continua che si registra ogni anno nei luoghi di lavoro.

In particolare, l'uso improprio di lavoro in appalto e subappalto può, infatti, aumentare il potere di ricatto delle aziende sui lavoratori, rendendo, di conseguenza, più difficile la rivendicazione del diritto alla tutela della salute nei luoghi di lavoro.

Questo quadro complesso può essere affrontato solo tramite un cambiamento radicale a livello economico-sociale che arresti la progressiva e costante erosione delle tutele e dei diritti dei lavoratori, intervenendo, al contempo, mediante modifiche mirate sul quadro normativo nazionale, per dare un contributo effettivo a favore del rafforzamento della prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali, accrescendo i livelli di prevenzione e tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro allo scopo di ridurre l'incidenza degli infortuni sul lavoro e delle malattie professionali in tutto il territorio nazionale, in relazione a tutti i settori di attività e a tutte le tipologie di rischio, ivi compresi quelli nuovi ed emergenti.

Per far questo, la presente proposta di legge agisce su diversi livelli, rafforzando in primo luogo il ruolo e i poteri attribuiti al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, garantendo il diritto dei lavoratori all'autotutela della propria salute così come

un'appropriata sorveglianza sanitaria e agendo, infine, sulle responsabilità dei committenti nei casi di appalto.

Viene quindi previsto il rafforzamento del ruolo dei lavoratori e dei loro rappresentanti nella tutela della salute, introducendo altresì, a livello normativo, la definizione delle condotte vessatorie e generatrici di *stress* nei luoghi di lavoro e la previsione delle relative misure a contrasto di tali pratiche, che causano una lesione all'integrità psicofisica dello stesso lavoratore; la definizione di modalità efficaci per la valutazione dei rischi e la sorveglianza sanitaria; il potenziamento degli organi di vigilanza; la modifica del sistema degli appalti; la creazione di un sistema in grado di creare una deterrenza reale nei confronti dei datori di lavoro per indurli ad adottare misure di prevenzione adeguate per la tutela della salute e la sicurezza dei lavoratori.

In questo senso, l'istituzione di un Piano straordinario nazionale per la tutela della salute e sicurezza sul lavoro, prevista dalla proposta di legge, contribuisce in maniera organica a potenziare l'attività di vigilanza in materia di sicurezza sul lavoro attraverso il rafforzamento della prevenzione degli infortuni, delle malattie professionali e dei diritti dei lavoratori, in particolare nei contesti caratterizzati da alto rischio ed elevata precarietà.

Alla base della presente proposta di legge vi è quindi la convinzione che, per ottenere un miglioramento nei livelli di tutela della salute, sia necessario creare i fondamenti per una partecipazione attiva dei lavoratori e dei loro rappresentanti nei luoghi di lavoro, così come un impegno di tipo sistematico e preventivo, in contrapposizione a interventi di tipo sporadico che agiscano solo *ex post*, dopo che gli infortuni e i danni alla salute, spesso irreversibili, si sono già verificati.

Inoltre la proposta di legge introduce, in attuazione dell'articolo 36 della Costituzione, un trattamento economico minimo orario inderogabile, definito sulla base dei contratti collettivi nazionali stipulati dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative e comunque non inferiore a 9 euro lordi.

È necessario un cambiamento culturale che metta al centro il valore della persona e il benessere dei lavoratori come priorità assoluta: tale cambiamento passa prima di tutto attraverso l'educazione, la formazione e la sensibilizzazione, affinché ogni individuo comprenda che il lavoro giusto non è un privilegio, ma un diritto inviolabile. Solo così potremo restituire al lavoro il suo valore più autentico: essere una fonte di dignità.

PROPOSTA DI LEGGE

Art. 1.

(Modifiche al decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro)

1. Al decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) dopo l'articolo 20 è inserito il seguente:

« Art. 20-bis. — *(Procedura per l'adempimento delle prescrizioni in materia di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro)*

— 1. I rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, gli organi locali delle organizzazioni sindacali dei lavoratori comparativamente più rappresentative a livello nazionale e le rappresentanze sindacali aziendali o la rappresentanza sindacale unitaria, qualora ritengano che il datore di lavoro abbia omissso di attuare adempimenti prescritti dalla legge a tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, possono presentare ricorso al giudice del lavoro. Si applicano le disposizioni dell'articolo 28 della legge 20 maggio 1970, n. 300.

2. Qualora il giudice ritenga fondato il ricorso, ordina al datore di lavoro, con decreto motivato e immediatamente esecutivo, l'attuazione degli adempimenti di cui al comma 1 e la rimozione delle cause di pericolo.

3. Contro il decreto che decide sul ricorso è ammessa opposizione, entro dieci giorni dalla comunicazione alle parti del decreto di cui al comma 2, al tribunale in funzione di giudice del lavoro, il quale, entro i successivi dieci giorni, decide, in composizione collegiale, con sentenza immediatamente esecutiva.

4. Il datore di lavoro che non ottempera al decreto di cui al comma 2 entro sessanta giorni è punito con una sanzione pecuniaria da euro 1.500 a euro 7.500, determinata dal giudice con il decreto di cui al comma

2 o la sentenza di cui al comma 3. Il giudice può aumentare la sanzione prevista dal primo periodo fino al triplo quando, in relazione al fatturato dell'impresa, essa appare inadeguata anche se applicata nel massimo. Restano comunque ferme le sanzioni previste per le violazioni o le omissioni in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro accertate ai sensi del presente articolo.

5. Ai soggetti che presentano ricorso ai sensi del comma 1 si applicano, in quanto compatibili, le misure di protezione previste dagli articoli 17, 19, commi 3 e 4, e 20 del decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24.

6. In caso di infortunio sul lavoro conseguente alla mancata o tardiva ottemperanza al decreto di cui al comma 2 o alla sentenza di cui al comma 3, la pena prevista è aumentata da un terzo alla metà »;

b) all'articolo 26:

1) al comma 3, il quinto periodo è soppresso;

2) dopo il comma 3 è inserito il seguente:

« 3.1. Il datore di lavoro committente verifica l'ottemperanza dell'impresa appaltatrice alle normative vigenti in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro »;

c) all'articolo 28, comma 1, è aggiunto, in fine, il seguente periodo: « Nella valutazione di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a), sono altresì indicate:

a) le misure adottate, ivi comprese quelle riguardanti specifici gruppi di lavoratori, per la prevenzione dei rischi collegati alle condotte vessatorie e alle cause generatrici di *stress* nei luoghi di lavoro;

b) le politiche di gestione del personale finalizzate a evitare disfunzioni organizzative rispetto alla specifica realtà aziendale;

c) il contratto collettivo nazionale di lavoro del settore di pertinenza e, qualora sia adottato un contratto di lavoro diverso, le specifiche misure di prevenzione e mitigazione del rischio espressamente modu-

late in base alla tipologia contrattuale adottata, considerata come fattore di rischio, affinché venga assicurato, a favore dei lavoratori, un livello di tutela almeno equivalente a quello previsto dal contratto collettivo nazionale di lavoro di riferimento, conformemente alla normativa in materia di salute e sicurezza sul lavoro »;

d) all'articolo 29:

1) al comma 2 sono aggiunte, in fine, le seguenti parole: « , da effettuare sia nella fase di rilevazione dei dati per la valutazione dei rischi, sia nella fase di definizione e di programmazione delle misure di prevenzione e protezione, con un preavviso di almeno cinque giorni »;

2) dopo il comma 4 sono inseriti i seguenti:

« 4-bis. Una copia del documento di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a), con l'indicazione dei dati sulla base dei quali è stato redatto, è messa a disposizione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza per la consultazione, anche in assenza della previa richiesta di cui all'articolo 18, comma 1, lettera o).

4-ter. Su richiesta dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza e nel rispetto della tutela dei dati aziendali sensibili, il documento di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a), può essere sottoposto all'analisi di esperti, indicati dagli stessi rappresentanti, i quali possono operare rilevazioni dirette dei dati necessari per la valutazione dei rischi. Il datore di lavoro consente agli esperti di cui al periodo precedente di accedere ai luoghi di lavoro.

4-quater. I rappresentanti sindacali e, per la parte relativa ai rischi relativi alla propria postazione di lavoro, i singoli lavoratori hanno diritto di consultare il documento di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a) »;

e) all'articolo 37:

1) al comma 1, dopo la lettera b) è aggiunta la seguente:

« b-bis) rischi riferiti alle condotte vessatorie e alle cause generatrici di *stress* nei

luoghi di lavoro e conseguenti misure e procedure di prevenzione e protezione »;

2) al comma 11, lettera *h*), le parole: « 32 ore iniziali » sono sostituite dalle seguenti: « 60 ore iniziali » e le parole: « di cui 12 » sono sostituite dalle seguenti: « di cui 20 »;

3) dopo il comma 11 è inserito il seguente:

« *11-bis.* In aggiunta ai corsi specifici della formazione di base, è facoltà del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza scegliere di effettuare corsi aggiuntivi in materia di salute e sicurezza sul lavoro, i cui costi sono a carico del datore di lavoro »;

f) all'articolo 42:

1) al comma 1, le parole: « , ove possibile, » sono soppresse;

2) dopo il comma 1 è aggiunto il seguente:

« *1-bis.* Il medico competente che collabora con il datore di lavoro, secondo quanto previsto dall'articolo 29, comma 1, ai fini della valutazione dei rischi segnala immediatamente agli enti preposti ogni sospetta malattia professionale »;

g) all'articolo 44, dopo il comma 2 sono aggiunti i seguenti:

« *2-bis.* Il lavoratore che, anche sulla base di analisi effettuate da esperti delle organizzazioni sindacali, viene a conoscenza di essere esposto a una situazione di rischio per la propria salute ha il diritto di adottare autonomamente le necessarie misure di prevenzione, comprese quelle indicate dalle rappresentanze sindacali, per ridurre il suo livello di esposizione al rischio.

2-ter. Il lavoratore ha il diritto di mantenere l'applicazione delle misure da esso adottate a norma del comma *2-bis*, senza subire alcun pregiudizio lavorativo, fino a quando gli organi di vigilanza o il datore di lavoro non dimostrano che la sua condizione di esposizione al rischio non sussiste o è cessata »;

h) all'articolo 47:

1) il comma 4 è sostituito dal seguente:

« 4. Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è eletto o designato dai lavoratori, anche al di fuori delle rappresentanze sindacali presenti nell'azienda. Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza eletto direttamente dai lavoratori fa parte a pieno titolo delle rappresentanze sindacali nell'azienda »;

2) il comma 7 è sostituito dal seguente:

« 7. In ogni caso il numero minimo dei rappresentanti di cui al comma 2 è il seguente:

a) un rappresentante nelle aziende ovvero unità produttive fino a 50 lavoratori;

b) due rappresentanti nelle aziende ovvero unità produttive da 51 a 100 lavoratori;

c) tre rappresentanti nelle aziende ovvero unità produttive da 101 a 200 lavoratori;

d) un rappresentante ogni 100 lavoratori in tutte le altre aziende o unità produttive oltre i 200 lavoratori. In tali aziende il numero dei rappresentanti è aumentato nella misura individuata dagli accordi interconfederali o dalla contrattazione collettiva »;

i) all'articolo 50:

1) al comma 1, dopo la lettera *o)* è aggiunta la seguente:

« *o-bis)* partecipa alle ispezioni effettuate dagli organi di vigilanza e riceve copia del verbale redatto dai suddetti organi »;

2) dopo il comma 1 sono inseriti i seguenti:

« *1-bis.* Salvo che per comprovate esigenze tecnico-produttive, il datore di lavoro non può impedire al rappresentante

dei lavoratori per la sicurezza l'accesso ai luoghi di cui al comma 1, lettera *a*).

1-ter. Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza dell'impresa committente esercita le attribuzioni di cui al comma 1, lettere *a*), *e*), *h*), *m*) e *n*), anche in relazione alle attività svolte nel sito produttivo dalle imprese appaltatrici.

1-quater. Per i fini di cui al comma 1, lettera *l*), l'ordine del giorno della riunione periodica di cui all'articolo 35 è trasmesso al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza con il preavviso minimo di cinque giorni. Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza può chiedere che l'ordine del giorno sia integrato per la trattazione di argomenti specifici attinenti alle materie indicate nel medesimo articolo 35. Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza può chiedere che siano riportate nel verbale segnalazioni da lui esposte nel corso della riunione ».

Art. 2.

(Istituzione del Piano straordinario nazionale per la tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro e altre misure per il rafforzamento dei diritti dei lavoratori)

1. Al fine di contribuire al rafforzamento dell'attività di vigilanza in materia di sicurezza sul lavoro, è istituito il Piano straordinario nazionale per la tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, di seguito denominato « Piano », finalizzato alla prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali e al rafforzamento dei diritti dei lavoratori, in particolare nei contesti lavorativi caratterizzati da elevato rischio e precarietà, allo scopo di garantire il diritto al lavoro in condizioni di dignità, sicurezza e giustizia sociale, in attuazione degli articoli 1, 3, 4, 32 e 41 della Costituzione.

2. Il Piano promuove la prevenzione strutturale degli infortuni e delle malattie professionali mediante il finanziamento di programmi di formazione continua e partecipata in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, con priorità per gli interventi rivolti alle micro imprese e alle pic-

cole imprese, mediante il rafforzamento delle prerogative e la valorizzazione del ruolo del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale e l'istituzione di sportelli territoriali per l'assistenza tecnica gratuita nell'ambito della prevenzione e della sicurezza sul lavoro, a supporto delle imprese e dei lavoratori.

3. Al fine di favorire l'elaborazione e l'adozione di modelli organizzativi che promuovano una migliore qualità della vita, del lavoro e del tempo libero, riducendo lo *stress* lavoro-correlato e l'incidenza degli infortuni nel percorso tra il domicilio del lavoratore e il luogo di lavoro, per i rapporti di lavoro che prevedano l'esecuzione della prestazione da remoto il Piano prevede l'applicazione di una riduzione nella misura dell'1 per cento dei premi assicurativi dovuti dal datore di lavoro all'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro.

4. Il Piano promuove altresì, in via sperimentale, il rafforzamento delle politiche di flessibilità organizzativa e degli strumenti di incentivazione salariale, anche attraverso la riduzione dell'orario di lavoro settimanale a parità di salario, con particolare attenzione ai settori e ai territori connotati da maggiore incidenza di infortuni, prevedendo la verifica periodica degli effetti sulla produttività e sul benessere dei lavoratori.

5. Al fine di prevenire e contrastare le disfunzioni organizzative generatrici di *stress* e le condotte vessatorie a carico dei lavoratori, il Piano individua misure volte a contrastare comportamenti posti in essere nei luoghi di lavoro con lo scopo di danneggiare la dignità e la professionalità del lavoratore o di emarginarlo, causando una lesione dell'integrità psico-fisica del lavoratore medesimo. Tali misure comprendono:

a) l'organizzazione di corsi di prevenzione, informazione, formazione e addestramento sulle condotte di cui all'alinea, ai fini dell'identificazione, della riduzione e della gestione dei rischi;

b) l'organizzazione di corsi sulla gestione dei conflitti e sull'autodifesa verbale;

c) l'adozione e l'affissione, in un luogo accessibile a tutti i lavoratori, di un codice di comportamento per la tutela della dignità nei luoghi di lavoro.

6. Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sentite le organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative a livello nazionale, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge, sono stabilite le modalità di attuazione dei commi 3, 4 e 5.

7. Per le finalità di cui ai commi da 1 a 6 è autorizzata la spesa di 5 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2026, da destinare a progetti coordinati dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con i Ministeri della salute e dell'economia e delle finanze. Agli oneri derivanti dal presente comma, pari a 5 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2026, 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. 3.

(Diritto di autotutela)

1. In attuazione dell'articolo 44 del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, è garantito ai lavoratori il diritto di interrompere l'attività lavorativa e allontanarsi dal luogo di pericolo in presenza di situazioni di rischio gravi, immediate e inevitabili per la propria salute o sicurezza.

2. Al fine di garantire il pieno esercizio del diritto di autotutela di cui al comma 1, nello stato di previsione del Ministero del lavoro e delle politiche sociali è istituito il Fondo per il diritto di autotutela, con la dotazione di 600.000 euro annui a decorrere dall'anno 2026, finalizzato a erogare le quote di salario dovute nei casi in cui l'interruzione dell'attività lavorativa sia stata ritenuta legittima ma non sia stata ricono-

sciuta tempestivamente dal datore di lavoro. Agli oneri derivanti dal presente comma, pari a 600.000 euro annui a decorrere dall'anno 2026, 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.

3. Il diritto di autotutela di cui al comma 1 è esercitato con le modalità e alle condizioni di seguito indicate:

a) il lavoratore ha diritto di interrompere immediatamente l'attività lavorativa e di allontanarsi dalla zona pericolosa, comunicando senza indugio il fatto al preposto o, in sua assenza, direttamente al datore di lavoro mediante compilazione di un modello o inserimento nel canale telematico di cui al comma 4, nonché informandone il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza entro il successivo giorno lavorativo;

b) l'interruzione dell'attività lavorativa, se compiuta in buona fede, fondata su una ragionevole percezione di pericolo grave e comunicata ai sensi della lettera a), non comporta decurtazione della retribuzione né conseguenze disciplinari o risarcitorie a carico del lavoratore;

c) entro ventiquattro ore dalla comunicazione di cui alla lettera a), il datore di lavoro verifica l'esistenza delle situazioni di rischio segnalate e comunica per iscritto al lavoratore, al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza e al competente ufficio territoriale dell'Ispettorato nazionale del lavoro le risultanze della verifica effettuata e le misure eventualmente adottate;

d) in caso di contestazione da parte del datore di lavoro, spetta a quest'ultimo l'onere della prova circa l'assenza del pericolo. Si presume, fino a prova contraria, la legittimità della condotta del lavoratore che ha agito nell'esercizio del diritto di autotutela.

4. Nel sito *internet* istituzionale dell'Ispettorato nazionale del lavoro è istituito

un canale telematico riservato, accessibile anche in forma anonima, per la segnalazione delle situazioni di rischio e dell'esercizio del diritto di autotutela ai sensi del comma 3, attivo ininterrottamente e con gestione prioritaria delle segnalazioni pervenute.

5. Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sentite le organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative a livello nazionale, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge, sono stabiliti, in particolare:

a) le modalità operative per l'attuazione del diritto di autotutela ai sensi del comma 3 del presente articolo, nel rispetto dell'articolo 44 del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81;

b) la forma del modello di segnalazione e la struttura del canale telematico;

c) i criteri per l'accesso alle prestazioni del Fondo per il diritto di autotutela, di cui al comma 2, e le forme di assistenza legale gratuita disponibili in caso di contenzioso.

6. La formazione dei lavoratori, dei rappresentanti per la sicurezza e dei preposti deve comprendere un modulo specifico obbligatorio sul diritto di autotutela, i cui contenuti sono definiti dalla Commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro. L'adempimento di tale formazione è condizione necessaria per la validità dei corsi di formazione generale e specifica previsti dal decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81.

Art. 4.

(Istituzione del salario minimo legale)

1. In attuazione dell'articolo 36, primo comma, della Costituzione e fermo restando quanto previsto dalla legge 20 maggio 1970, n. 300, i datori di lavoro, imprenditori e non imprenditori, sono tenuti a corrispondere ai lavoratori di cui all'arti-

colo 2094 del codice civile una retribuzione complessiva sufficiente e proporzionata alla quantità e alla qualità del lavoro prestato.

2. Le disposizioni del presente articolo si applicano anche ai rapporti di collaborazione di cui all'articolo 2 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, a eccezione di quelli previsti 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 collaborazione coordinata e continuativa, prevalentemente personale, a carattere non subordinato, o rendono 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.

4. 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.

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

6. In presenza di una pluralità di contratti collettivi nazionali applicabili ai sensi dei commi 4 e 5, 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.

7. Il trattamento economico minimo orario stabilito dal CCNL non può essere in ogni caso inferiore all'importo previsto al comma 4.

8. 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 retribuzione di cui al comma 4 non può essere complessivamente inferiore a quella stabilita dal CCNL che disciplina, nel medesimo settore, mansioni equiparabili.

9. In mancanza di contratti collettivi nazionali specifici per il settore di riferimento la retribuzione di cui al comma 4 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.

10. Per i lavoratori di cui al 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.

11. 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 ».

12. Qualora, per scadenza o disdetta, manchi un CCNL applicabile cui fare riferimento ai sensi dei commi da 4 a 11, il trattamento economico complessivo di riferimento è quello previsto dal previgente contratto collettivo prevalente fino al suo rinnovo.

13. 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 4, 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.

14. 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) rappresentanti, in eguale numero, delle associazioni dei datori di lavoro e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative a livello nazionale.

15. La Commissione:

a) valuta e determina l'aggiornamento dell'importo del trattamento economico minimo orario di cui al comma 4;

b) monitora il rispetto dell'obbligo di corrispondere una retribuzione complessiva sufficiente e proporzionata alla quantità e alla qualità del lavoro prestato, come determinata ai sensi dei commi da 4 a 12;

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

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

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

18. Dall'attuazione delle disposizioni di cui ai commi da 13 a 17 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.

19. Fermi restando gli ulteriori strumenti di tutela previsti dall'ordinamento, compresa l'adozione della diffida 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 del presente articolo, 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 denunciato, convocate le parti e assunte sommarie informazioni, qualora ritenga sussistente la violazione, 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.

20. L'efficacia esecutiva del decreto di cui al comma 19 non può essere revocata fino alla sentenza con cui il giudice del lavoro definisce il giudizio instaurato ai sensi del medesimo comma 19. 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 disposizioni degli articoli 413 e seguenti del codice di procedura civile.

21. Al fine di contenere i maggiori costi derivanti, a carico dei datori di lavoro, dagli incrementi retributivi corrisposti ai prestatori di lavoro al fine di adeguare il trattamento economico minimo orario ai sensi del comma 4, nello stato di previsione del Ministero del lavoro e delle politiche sociali è istituito il Fondo per il salario minimo, con la dotazione di 100 milioni di euro annui per ciascuno degli anni 2026, 2027 e 2028.

22. Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, da adottare entro trenta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge, sono definite le modalità di erogazione del beneficio economico in favore dei datori di lavoro di cui al comma 21, in misura proporzionale al differenziale retributivo corrisposto ai prestatori di lavoro al fine di adeguarne il trattamento economico minimo orario all'importo di cui al comma 4.

Art. 5.

(Entrata in vigore)

1. La presente legge entra in vigore il trentesimo giorno successivo alla data della sua pubblicazione nella *Gazzetta Ufficiale*.

PAGINA BIANCA



19PDL0140750